

Yeni öğrenme kavramlarının gereklilikleri

Küçük ve orta büyüklükte firmaların sorunları

Küçük firmalardaki durum aşağıdaki unsurlarda belirtilmiştir. Diğer taraftan bu firmalar pazarda meydana gelen gelişmeler karşısında esnek davranmalı ya da yeni trendleri mümkün olduğunca hızlı takip etmelidir. Bu da yeni ürünler ve hizmetler geliştirmek, yeni pazarlar bulmak, rakip firmalarla yarışmak ya da gerçek çalışma ve öğrenme yapıları tanıtmak anlamına gelmektedir. Diğer taraftan, kaliteli çalışanları firmada tutabilmek için onlara sosyal güvence sağlamayarak çalışma garantisi vermemelidir.

Bu zorluklarla başa çıkabilmek için çalışanlar gibi işverenlerin de değişim sürecinden haberdar olması gerekmektedir.

Bu da çalışanın bireysel olarak

- çoğunlukla iş yerinde düzenli olarak işi öğrenmesi
- eğitim ihtiyaçlarının farkına varabilmesi
- eğitim fırsatlarını araştırması
- kendi girişimi üzerine danışmanlık alması (eğitim danışmanlığı, personel geliştiriciler, eğiticiler)

Firmalar ise şu anlama gelir:

- Çalışanların karakterine önem vererek ve bunu şirketin gelişimi yararına kullanarak firmanın personel gelişimi yapılarının düzenlenmesi
- “Genel eğitim programından” bireysel personel gelişimine geçme
- İş yerinde eğitim ve bireysel eğitim sunan bir düzen yapılması

Yeni öğrenme kavramlarının gereklilikleri

Bu gelişmeler ve zorluklar, pratik problem tanımlamalarındaki karmaşık öğretme/öğrenme düzenlemeleri, öğrenmede kendine güven ve bireysel organizasyon, grupça öğrenmeye daha çok önem verme, kazanılan becerilerin diğer öğrenme süreçlerinde de uygulanması ve son olarak öğrenme sürecinin değerlendirilmesi ve düşünülmesi tarafından karakterize edilen yeni öğrenme yöntemleri gerektirmektedir.

Bu tür öğretme/öğrenme biçimleri, bireysel organize edilen ve bireysel hıza uyarlanan öğrenmenin çok önemli olduğu yaklaşıma oldukça önem vermektedir.

Klasik öğretme biçimleri yine de homojen hedef grupları, öğrenme öncelikleri ve genel öğrenme sonuçları üzerinde çok uygulanmaktadır ve bu nedenle de tek biçimli bir öğrenme sürecinde kullanılmaktadır. Bunun tersine, yapıcılık kavramı daha çok bireysel deneyim geçişine önem vermektedir.

Bilgiler yapıcı bir perspektiften “çıkarılamaz” ancak kişisel deneyimlerden elde edilen somut durumlardan ortaya çıkarılmak zorundadır çünkü ancak bireysel olarak biçimlendirilen ve kişisel bir yapı içerisine konulan bilgi doğru anlaşılabilir bilgidir.

Öğretmen ve öğrencilerin ana görevi duruma göre değişmektedir. Öğretmenler bireysel öğrenmenin gerçekleşebileceği ortam ve şartları yaratırlar. Bu nedenle yapıcı öğrenme teorileri, gerçek durumlarla ilgili olay ve problemleri hedeflemektedir.

Güçlü yönlerin gelişimi

Yukarıda belirtilen gelişmelerin temelini tersine, mesleki eğitime yeni bir yön verilmiştir. Çalışanları değişime hazırlamalı ve onları mesleki yönlendirme gelişiminde desteklemelidir.

Çalışma sürecine dahil edilen becerilerin tanımlanması ve geliştirilmesi, mesleki girişimcilerin, ileri eğitimin ve personel gelişiminin işidir.

Beceriler, uzmanlık çalışmasından kazanılan niteliklerin daha fazlasıdır.

Bunlar, kişinin hayatta edindiği, geliştirdiği ve uyguladığı becerileri, yetenekleri, yöntemleri, bilgiyi, tecrübeleri, yaklaşımları, ihtiyaçları ve değerleri kapsamaktadır. Ve bunlar, kişinin olaylara karşı verdiği tavırlara ve kişiliğine bağlıdır.

Beceriler iki yönden belirlenir: durumdan (gereklik yönü) ve kişisel (kişisel kaynaklar). Bu nedenle öz beceriler ve benimsenecek beceriler birbirinden farklıdır. Kişinin bireysel kaynaklarına öz beceriler denir. Bunlar özel bir derecede uzmanlaştırılan ve kişi tarafından hatasız bir şekilde kullanılan beceri ve yeteneklerdir. Öz becerilerin çalışanlar için önemli olan üç görevi vardır:

1. Oryantasyon sağlarlar: Kişinin kendi güçlü yönlerinin farkına varması ve bunları gerçek hayattaki değişik (mesleki) durumlarda tecrübe etmesi kişisel gelişimini tetiklemektedir.
2. Süreklilik sağlarlar: Bireyin öz becerileri, kişinin çalıştığı iş ortamından ya da yaptığı işin türünden bağımsızdır.
3. Teknik niteliklerin temelini oluşturur: Öz beceri yalnızca belirli bir teknik bağlamda kullanılabilir. Bu nedenle teknik niteliklerin bu becerileri kullanması gerekmektedir.

Yalnızca belirli bir teknik nitelikte kombinasyon halinde olan öz beceriler pratik mesleki faaliyetler için yeterli değildir. Bu nedenle benimsenmesi gereken beceriyle öz becerilerin desteklenmesi gerekmektedir. Bu da, değişen çeşitli nitelik gereksinimlerinin izlenmesi ve bu becerilerin kişisel biyografiye göre uyarlanabilmesi için gereken hazır olma durumu ve beceri anlamına gelmektedir.

Alışma becerisi üç seviyede uygulanabilir: sosyal, kurumsal ve teknik seviyede.

1. Sosyal seviye: Sosyal seviye, süreçlerin bir araya getirilmesi ve firma içinde ve dışında yeni insanlarla iletişim kurabilmek, müşterilerle diyalog oluşturabilmek ve yeni durumlara ayak uydurabilmek anlamına gelmektedir.
2. Kurum seviyesinde: Kurum seviyesinde ise kurum içerisinde kendine güvenir bir biçimde hareket edebilmektir. Bu da çeşitli değerler ve standartların farkına varılması ve bunların kişisel tecrübe içerisinde değerlendirilmesi anlamına gelmektedir.

3. Teknik seviyede: Teknik seviyede adapte olabilme becerisi, teknik bilgi ve becerilerin iş ortamındaki farklı durumlarda kullanılabilmesidir.

Deneyim odalarının gelişimi

Beceri kazanımındaki didaktik açılar

Adapte olabilme becerisi en iyi, belirli durumlarda kazanılabilir. Bu nedenle çalışma süresinin yanı sıra uygun deneyim durumları, adapte olma becerisinin kazanılması için mesleki eğitim sırasında sunulmaktadır.

Buradaki deneyim odaları, teknik, alan, sosyal şartlar açısından çalışanlara yeni ve yabancı olan ve sıkıntı oluşturabilecek gerçek sosyal ortamlardır.

Deneyim odaları hem firma içinde hem de firma dışında kurulabilir.

Firma dışında olan bu tür bir deneyim odası, zaman ve mesafe dikte eden bir aktivite ortaya koymaktadır. Çalışanlar, 6- 8 hafta süreliğine ortak ya da yan bir şube ofisinde tutulurlar.

Daha sonra, özel yaşamlarını ve mesleki yaşam tarzlarını organize ederek, yeni iş çalışmalarına ve yeni meslektaşlarına adapte olmaya çalışırlar.

Diğer bir muhtemel faaliyet ise yurt dışında gönderilmektir. Buradaki adapte olma becerisi yeni kültürlerle de adapte olma becerisini beraberinde getirmektedir.

Ancak bir firmada değişik türlerde deneyim odaları olabilir. Örneğin firmanın diğer bölümlerine geçiş ya da değişik çalışma alanlarında iş eğitimi verme gibi.

Adapte olabilme becerisinin kazandırılması, çalışanlara bağımsız çalışma ve bağımsız proje yönetimi imkanı verilerek, kendi başlarına öğrenme ve değişik durumlara alışma gibi zorluklarla da sağlanabilir.

Başlangıç ve ileri eğitimde **deneyim odalarının** örnekleri şu şekilde özetlenebilir:

Firma dışında

- +Yurt içinde ya da yurt dışında diğer firmalarda çalışma
- +Birleşik ileri eğitim ya da network eğitimi

Firma içinde

Organizasyonel oryantasyon

- + Firmanın diğer bölümlerine geçiş ya da grup eğitimi
- + Farklı çalışma mekanlarında ileri eğitim
- + İleri eğitimde gerçek öğrenme

Didaktik oryantasyon

- + İleri eğitimde proje çalışması
- + Öğrenme adaları
- + Beceriye dayalı seminerler
- + İş rotasyonu