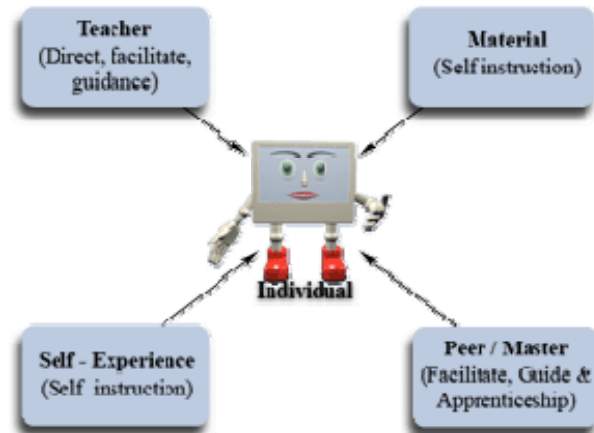


Öğretim ve Kurumsal Eğitim

Teaching is the process of utilizing several sources including content, environment, and material to facilitate learning. In other words, all types of manipulation aimed to have individuals learn new capacities are called as teaching activities. Even "teaching" is a general form of describing such activities, it includes context-based activities such as training and instruction. The main difference between training and instruction is that the purpose of teaching, context, and learners. For example, a preservice teacher might take a course to learn how to use a computer. Thus, he is taught on the basics of computer use. When he becomes a teacher and starts working for a school, he might need to receive extra training to learn how to use Learning Management System that the school at which he work has been using. Another example, a first year primary school student's literacy learning process is the business of instruction, whereas an adult's literacy learning process is in the scope of training because the context and individuals are different between these situations.

The diversity coming from learning also is the main reason of the diversity of teaching or training. The illustration below is the explanation of the relationships between the diversity of learning and teaching.

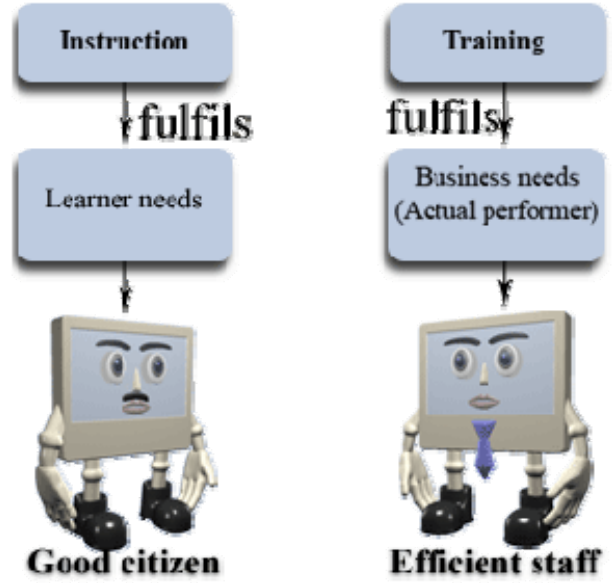
People can learn from these sources. Therefore, each of sources has its way of transferring knowledge. For instance; While an individual wants to get new information from a teacher, a teacher can instruct new knowledge directly or facilitate learner how to get this new information.



At this point, it should be noticed that especially adults learn better from their colleagues. Think, why do they so?

Öğretim ile Kurumsal Eğitim arasındaki fark

Öğretim ve Kurumsal Eğitim arasındaki fark aşağıdaki şekilde açıklanmıştır. *Öğretim öğrencinin öğrenme ihtiyacını karşılar. Kurumsal eğitim ise iş dünyasının ihtiyaçlarını karşılamayı hedefler.* Öğretim ortamında öğrencileri dikkate alırken, kurumsal eğitim ortamında yönetici ya da çalışan personel gibi asıl performans sergileyen bireyleri dikkate alır. Öğretim ve eğitim iyi bir vatandaş yetiştirmeyi amaçlarken kurumsal eğitim iyi bir personel yetiştirmeyi amaçlar. Diğer bir deyişle iş dünyasının ihtiyaçları söz konusu olduğunda öğretim kurumsal eğitim boyutuna taşınır.



Kurumsal Eğitimin Rolü

Kurumsal eğitim bireyin işi ile ilgili performansını öğretim tekniklerini kullanarak arttırmaya yönelik bir eylem olarak tanımlanabilir. Bir kurumsal eğitim programı bünyesinde aşağıdaki öğeleri bulundurur:

1. Niyet
2. Tasarım
3. Araçlar ve medya
4. Resmleştirilmiş değerlendirme ve sertifikasyon sistemi

Bu bileşenler kurumsal eğitimin etkililiğini artırır. Niyet kurumsal eğitim programına katılacak olan bireylerin güdülenmesi ve eğitim programına katılma istediğini etkiler. Katılımcılarımızın birer yetişkin olduğunu düşündüğümüzde niyet önemli bir olgu haline gelmektedir. Niyet kurumsal eğitim için yapılan ihtiyaç analizinin bir sonucu olarak karşımıza çıkar. Tasarım ise kurumsal eğitimin sistematik yapısını belirler. Bu sistematik yapı eğitim boyunca personelin yeni bilgiyi adım adım nasıl öğreneceğini belirler. Ayrıca tasarım bileşeni öğretim stratejilerini ve buna bağlı değerlendirme süreçlerini kapsar. Tasarım sürecinin ürünü bir sınıf etkinliği, bir web tabanlı öğrenme

ortamı ya da bu ikisinin bir karışımı olabilir. Resmi ve iyi bir sertifikasyon sistemi kurumsal eğitimin güvenilirliğini artırır.

İş dünyasının ihtiyaçları çalışan bireylerinde ihtiyaçlarını şekillendirir. Aynı zamanda personelin ihtiyaçlarının artan bir şekilde karşılanması iş dünyasının ihtiyaçlarını da tatmin eder. Bu karşılıklı ihtiyaç etkileşimi sürecinde ihtiyaçların ne tür özelliklere sahip olduğu kurumsal eğitimin etkililiğine ve verimliliğine önemli ölçüde etki yapar.

Öğrencinin İhtiyacı

Personelin öğrenme ihtiyaçları üç ana başlık altında toplanabilir. Bunlar:

- **Erişim:** Personel eğitim programına her zaman ve her yerde ulaşmak ister. Bu başlık altında dikkat edilmesi gereken teknik, gerekli teknolojik altyapı, yetkilendirme, kontrol otoritesine sahip olma ve bilgi alma, esneklik, personelin programına uygunluk, zaman ve en son olarak eğitime ayıracak zamanın olması gibi noktalar bulunmaktadır.
- **Anlaşılabilir yaklaşım:** Personel anlaşılabilir bir yaklaşımdan güvenilir, doğru, tam, organize edilmiş ve iyi tanımlanmış özelliklere dair beklentileri olur. Bütün program dahilinde bu yaklaşımın tutarlı olması gerekir. Rosenberg (2001) bu durumu öğrenme stratejisinin sürekli bir mücadelesi olarak belirtmiştir. Mücadele olarak tanımladığı eylem ise doğru içeriği doğru zamanda doğru şekilde her zaman aktarılabilir yapmak olarak tanımlamıştır.
- **Denge:** Eğitim programında aktarılacak olan bilgi iyi bir şekilde incelenmelidir böylece bu eğitime gerçekten ihtiyaç olup olmadığına karar verebiliriz. Örneğin, yeni bir fotokopi makinesi için eğitim gereksiz bir durum iken yeni bir yazılımın nasıl kullanılacağına öğrenilmesi gerekli bir durum oluşturur. Her şey kurumsal eğitim programının konusu olamaz

İş Dünyasının İhtiyaçları

Personelin ihtiyaçlarını karşılamak için iş dünyası ihtiyaçlarının da gereksinimleri bulunmaktadır. Bu gereksinimler doğru bilgi, açık kültür ve etkili teknolojidir.

- **Bilgi:** İş dünyasının en önemli kaygısı doğru zamanda doğru bilgiyi doğru insanlara verebilmektir. Bu nedenle personelin doğru eğitim alarak yetiştirilmiş olması önem arz etmektedir. Eğer eğitim programı iyi hazırlanmış ise bu kaygıların büyük bir çoğunluğu giderilmiş olur.
- **Açık kültür:** Organizasyonlar bilgiyi daha çok paylaşabilmek için açık bir kültür oluşturmaya çalışırlar. Öğrenen organizasyonlar kavramı ile açık kültürü oluşturmak mümkündür. Öğrenen organizasyonlar e-öğrenme ve diğer performans artırma yöntemleri ile desteklenebilir.

- **Etkili teknoloji:** Şirketler ihtiyaçlarını karşılamak için her zaman en etkin olan teknolojileri araştırırlar. Kimi zamanlarda bilgiye ulaşım her zamanki den daha zor ve daha masraflı hale gelebilir. Tabii ki bu durum zamanın para olarak tanımlandığı bir ortamda şirketlerin istemediği bir durumdur. Şu anda piyasada bu tarz problemleri çözebilecek Internet gibi bir çok yeni teknoloji mevcuttur. Örneğin internet sayesinde bilgiye ulaşım mekandan ve zamandan bağımsız hale gelmiştir. Bu nedenle organizasyonlar rollerini bu teknolojilerin avantajlarını dikkate alarak yeniden tanımlamaktadırlar.

Araçlar ve Medya

Kurumsal eğitimin araçları ve medyaları kendi içinde büyük bir çeşitlilik gösterir. Eğitim sırasında iş dünyasının ihtiyaçlarına uygun istediğiniz medyayı seçebilirsiniz. Medyanın rolü aşağıdaki figürde gösterilmiştir.

Bu figür iletişim teorisinin standart gösterimidir. Geleneksel sınıf ortamında öğretmen bilgi kaynağı öğrenciler ise bilginin alıcısı konumundadırlar. Bu teoride medya önemli bir rol oynamaktadır. Kullanacağınız medyanın türü iletişimim gerçekleşeceği ortamı şekillenmektedir. Örneğin, bu medya televizyon, bilgisayar ya da bunların daha ötesinde bir web sitesi olabilir. Bizim bu derste ki asıl odaklanma noktamız web tabanlı öğrenme ve öğretim ortamı olacaktır. Yukarıdaki figür e-öğrenme kavramının kurumsal eğitim ortamına nasıl eklenebileceğini göstermektedir. Yeni teknolojileri kullanmaya yönelmemize rağmen öğretimin tarzı ve yapısı çok fazla değişmemektedir.

Yöntem	Mesaj
<ul style="list-style-type: none"> • Doğrudan • Yönlendirme ya da yol gösterme • Çıraklık • Bireysel öğretim <p>Tarzı yöntemler olabilir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Öğretmenin sesi ya da vücut dili • Televizyon • Radyo • Bilgisayar • Web sayfası • Etkileşimli web sayfası • E-öğrenme web sayfası <p>Tarzı araçlar olabilir.</p>

