



Sanal Öğrenme ile İlgili Canlı Tutun ve Bağlılığı Sağlayın

Chief Learning Officer dergisi tarafından yapılan bir araştırmaya göre, kurumların yüzde 75'i sanal öğrenmeyi kullanmış. Öğrenme profesyonellerine göre en etkin ikinci eğitim metodudur. Bu düşünceye katılan *Training Industry* ise sanal öğrenmenin, 65 Milyar dolarlık bir piyasa haline geldiğini belirtiyor.

Kurumlar, çok önemli bir gerçeği fark etti. Sanal eğitimler etkin bir şekilde yapılırsa, hem ofisten uzakta geçirilen süreden hem de seyahat masraflarından tasarruf edilebilir. Araştırmalar, sanal öğrenmenin, enerji tasarrufu sağladığını gösterdiğini ve içeriği öğrenme oranını artırdığını da söylüyor.

Her geçen gün daha çok kurumun bu nedenlerle sanal öğrenmeye geçmeye başlaması şaşırtıcı değil. Katılımcılara, nerede çalışırlarsa çalışsınlar, buldukları yerden içeriklere erişebilme kolaylığı sağlıyor.

Üstelik içeriği, tüm kurumda istikrarlı ve elverişli bir şekilde sunma imkânı da veriyor. Asıl mesele, katılımcıların ilgisini canlı tutacak ve odaklanmalarını sağlayacak içeriği ve araçları barındıran bir öğrenme deneyimi tasarlayabilmektir. İlgili canlı tutan etkili bir öğrenme deneyimi yaratmanın bazı zorlukları vardır. Sınıf eğitiminde eğitmen, içeriğin verilmiş hızını kontrol edebilir, içeriği ihtiyaca göre şekillendirerek katılımcıların ilgisini canlı tutabilir. Ayrıca sınıf eğitiminde, katılımcılar bir grubunun parçası haline gelirler. Böylece eğitim sırasında öğrendiklerini gerçek hayatta projelerde, görevlerde, etkileşimlerde kullanmak için birbirlerini cesaretlendirebilirler. Dolayısıyla mesele, bir yandan sanal eğitimin olumlu yanlarından faydalanırken, öte yandan sınıf eğitiminin olumlu taraflarını da sanal eğitime kopyalamaktır.

Sanal Eğitim

- Sınıf içi eğitimlere göre %50 daha düşük maliyetli olabilir.
- Çalışanlarınıza istikrarlı bir öğrenme deneyimi sunabilir.
- Katılımcılara seyahat etmeden eğitim içeriğine erişim olanağı verir.
- Eğitim içeriğinin akılda kalmasını %25-60 oranında artırır.
- Geleneksel eğitimlere göre %90 daha az enerji sarfiyatı sağlar.

Blanchard
TURKEY

Çalışanların öğrenirken önem verdikleri şeyler nelerdir?

- Esneklik
- Öğrenme hızını kendinin belirleyebilmesi
- İhtiyaç duyduğu içeriği talep ederek erişebilmek
- Mikro öğrenme
- Etkileşim
- İhtiyaç duyduğu anda öğrenme

Sanal eğitimin faydaları olmasıyla birlikte, katılımcılar eğitimi aldıkları sırada yalnızlardır. Dolayısıyla, kolaylıkla dikkatleri dağılabilir veya sıkılabilirler. Bu durumda öğrenme deneyimine kendilerini veremeyebilirler. Sanal bir öğrenme deneyimi tasarlarken, katılımcı ile aktaracağınız bilgi arasında güçlü bir bağ kurmak, hedefiniz olmalıdır. Sanal bir öğrenme ortamında, bilgiyi çok daha net bir şekilde ve daha sık aralıklarla sunmalısınız. Ayrıca sanal ortama rağmen katılımcılarla bağ kurmaya da dikkat etmelisiniz.

Mevcut Durumda Sanal Öğrenmenin Rolü

Eğitim Bütçesinden Maksimum Fayda Sağlamak

Sanal öğrenme birçok açıdan şirketlerin tasarruf etmesini sağlayabilir. Öncelikle, içerik önceden kaydedilmiş bir içerik ise katılımcı içeriğe istediği an ulaşabilir. Böylece kişi iş yerindeki zamanında işe odaklanabilir. İkincisi, seyahat masraflarına veya eğitim için salon kiralınmasına bütçe ayırmak gerekmez. Dolayısıyla tasarruf edilen bu bütçe ile başka katılımcılar da programa sanal öğrenme serüvenine dahil edilebilir. Üçüncü olarak sanal eğitim malzemeleri genellikle sınıf eğitimi için tasarlanandan daha uygun maliyetli olabilir.

Kritik Kitleyi Yaratmak

Geleneksel sınıf eğitimlerinde sadece kısıtlı sayıda kişiler katılımcı olurken, sibir dijital platform üzerinden gerçekleşen sanal öğrenme, sınırsız katılımcının kayıt yapmasına olanak tanır. İçeriğe ne kadar çok kişi ulaşırsa, becerilerini de bir o kadar çabuk geliştirebilirler. Şirketinizde herkes aynı anda bu imkâna sahip olsa, şirketiniz bundan ne kadar fayda sağlardı, bir düşünün.

Ayrıca, bir avuç insan için bir sınıf kiralamak finansal olarak mantıklı gelmese de sanal öğrenme çevresinde bu sınırlamalar yok oluyor. Sanal öğrenme canlı olarak da verilebilir ya da istenilen yerde ve zamanda alınmasını sağlayacak şekilde önceden kayıt edilmiş şekilde de olabilir. Kayıt edildiğinde çalışanlar ara vermeden kendi işlerine devam eder, onlara uygun olan zaman ve yerde öğrenmeye erişim sağlar ve bunu istedikleri şekilde, kendilerine özel bir hızla gerçekleştirebilirler. Çünkü, sınıf eğitiminde bazı katılımcılar içeriği hızlı kavrayamadıkları için akışı yavaşlatırlar. Bu durumun önüne geçmek, kişinin hızını kendinin belirlediği dijital çözümlerde mümkündür.

Öğrenmenin Kalıcı Hale Getirilmesi

Sanal öğrenme deneyiminde öğrenilenlerin kalıcı hale gelmesi, sınıf eğitimlerine oranla oldukça yüksek olabiliyor. Özellikle de içerik kaydedilmiş ve bir dijital kaynağa dönüştürülebilmişse bu oran %15 ile 50 arasındadır. Öncelikle, katılımcı öğrenme hızını kendi belirlediği için ihtiyaçlarını karşılayan içeriğe odaklanabiliyor. İkincisi, sınıf eğitiminin aksine sanal eğitim kaydedilebildiği için, katılımcı istediği zaman dönüp tekrar bakabilir ve içeriğe aynı sırada erişebilir. Üçüncüsü, sınıftaki gibi arkadaşlarından utanıp soru sormaya çekinmesine gerek yoktur. İçeriğe istediği sıklıkta dönebilir. Sınıf içi eğitimlerde, içerik genellikle kayıt edilmez, edilse bile bunu yeniden izlenmek aynı etkiyi yaratmaz.

Dördüncüsü, sanal öğrenme deneyimi genellikle sınıf eğitimi ile kıyaslandığında daha çok etkileşimli araca sahiptir. Katılımcılar; içeriğe ikinci veya üçüncü defa baksalar da testler, videolar ve başka araçlar katılımcıların ilgisini canlı tutar.

Bağlılığı Geliştirir

Sanal öğrenmenin, katılımcının ilgisini canlı tuttuğu gibi çalışan bağlılığını da artırdığı ispatlanmıştır. Sınıf eğitimi gibi diğer öğrenme alternatiflerine katılamayan kişiler için kolaylıkla erişilebilir hale getirilebilir. Bununla birlikte, sanal programlar sınıf eğitimlerine göre genellikle daha kısa olduklarından normal iş akışını daha az aksatacaktır. Bu nedenle katılımcılar daha fazla katılım gösterecek ve ilgilerini canlı tutmak daha mümkün olacaktır. Ayrıca, çalışanlar kurumlarının kendi geleceklerine yatırım yaptıklarını hissettiklerinde kuruma daha sadık olurlar.

Bir Sanal Öğrenme Programında Ne Aramalı

Bağlantı

İçeriğe bakmadan önce sanal eğitim verme sisteminizin dayanıklı bir bağlantı ağı ile desteklendiğinden emin olmalısınız. Katılımcılar, LMS sistemlerine erişebilmeli; diledikleri yerde ve zamanda, iş yerinde, evde veya seyahatte olsalar bile içeriklere ulaşabilmelidir. İçeriklere ve sisteme erişim kolay, güvenilir ve kusursuz değilse ve öğrenme deneyiminde sürekliliği sağlayamazsanız, katılımcılar bunalacak ve erişim sağladığınız araçları kullanmaktan vazgeçecektir.

Herhangi Bir Platformdan, Dilediğiniz Yerde ve Zamanda Erişim

Bağlantı, öğrenme serüveninde çok kritiktir. Dilediğiniz yerde dilediğiniz zaman içeriğe erişebilir olmanız gerekir. Çünkü her an her yerde, bilgisayar, tablet, telefon gibi çeşitli araçlardan öğrenme serüvenine devam etmelisiniz. Dolayısıyla satın aldığınız içeriğin her çeşit cihazda incelenebilir olmasına dikkat etmelisiniz. Ayrıca bir başka konu da eğitime dahil ettiğiniz kişilerin içerikleri nasıl ve nerede indirebileceklerini belirlemenizdir. Özellikle son beş yılda Dijital Çağ ile birlikte önemli gelişmeler oldu ve yeni öğrenme yöntemleri doğdu.

Akıllı telefonlar, tabletler ve akıllı saatler gibi yeni cihazlar, iş başında öğrenme üzerinde gittikçe artan bir role sahip olacak gibi görünüyor. Mobil unsurları da işin içine katan öğrenme stratejileri geliştirmek, yenilikçi Öğrenme ve Gelişim profesyonellerine düşecek.

Mikro Öğrenme

Mikro öğrenme: katılımcıya hap bilgi olarak tanımlayabileceğiniz kısa parçalar halinde öğrenme modülleri sunmaktır. Bu yöntem, öğrenmenin kalıcı olmasını için bir strateji olarak ilgi ve hız kazanmaya başladı. YouTube'da, Facebook'ta ya da farklı sosyal mecralarda, kısa videolar paylaşmak mikro öğrenme için harika örneklerdir.

The Ken Blanchard Companies® Hakkında

The Ken Blanchard Companies, yöneticilik eğitimi konusunda dünya çapında önde gelen firmalardan biridir. 40 yılı aşkın bir süredir Blanchard®, her yıl 150.000'den fazla insana eğitim vererek dünyadaki en iyi yöneticileri yetiştirmektedir. Çok satan kitaplar listesinde yer alan Bir Dakika Yöneticisi kitabına dayanan Yeni Yöneticiler İçin Temel Beceriler programından, Dünya çapında en çok öğretilen liderlik modeli SLII®'ya kadar her kademedeki tüm çalışanlara yöneticilik eğitimi vermektedir. Çalıştığı kurumlar içinde küçük ve orta ölçekli şirketler, devlet kurumları, eğitim ve kâr amacı gütmeyen şirketler olduğu gibi, Fortune 500'deki firmalar da yer almaktadır. Daha fazlası için www.kenblanchard.com'u ziyaret edebilirsiniz.

Blanchard®
TURKEY

YÖNETİM GELİŞTİRME MERKEZİ
Türkiye Çözüm Ortağı
Gazi Umur Paşa Sok. No: 36
Balmumcu Plaza 4 Kat: 3 D: 9
34349 Balmumcu-Istanbul
Tel: +90 (212) 274 88 48-49
www.blanchard.com.tr

Mikro öğrenme, bir şey öğrenmek istediğinde veya bir arabanın bataryasını şarj etmek gibi belli bir görev ile ilgili bilgini tazelemek istediğinde mükemmeldir. Fakat artık, eğitim tasarımcıları bu yöntemi kapsamlı bir içeriği çok küçük parçalara bölerek vermek için kullanmaya başladılar. Sanal eğitimi vermek çok az ila çok fazla bilgi vermek arasındaki doğru dengeyi tutturmalıdır. Sanal öğrenme oturumlarında, katılımcıların dikkati sınıf eğitimine oranla daha çok dağılıbilir. Dolayısıyla, mikro öğrenmenin önemi artmaktadır.

Katılımcıların İlgisini Canlı Tutma

Harika bir sanal öğrenme deneyimi ararken, katılımcının ilgisini canlı tutmaya öncelik vermek çok önemlidir. Öğrenme deneyiminde 7 saniyede bir vites değiştirmek temel kuraldır. İçeriğin veriliş şeklini oyunlardan, mini testlere veya videolara geçirin. Katılımcıları öğrenme sürecine dahil eden her uygulama her şey ilgiyi canlı tutar. Öğrenme yolculuğundan sonra anketler, katılımcıların eğitim sonrası ilerlemelerini takip edecekleri puan tablosu veya çevrimiçi tartışma forumları açın. Düşünebileceğiniz eğitim sonrası uygulanabilecek aktivitelerden biri de katılımcıların Skype veya bir tür telekonferans platformunda bir araya gelerek, birbirlerine koçluk etmelerine, içerik ile ilgili birbirlerinin sorularını yanıtlamalarına ve içeriği kullanırken yaşadıkları başarıları ve başarısızlıkları paylaşmalarına imkân yaratmaktır. İlgili canlı tutmanın başka bir yolu da eğitim verilecek kitleye eğitim ihtiyaçları ile ilgili bir anket yapmaktır. Böylece gerçek ihtiyaçları belirleyebilir, tüm öğrenme deneyimi süresince bu ihtiyaçları karşılayabilirsiniz.

Oyuna Çevirin

Çoğu kişi Candy Crush gibi bilgisayar oyunu oynamıştır ve çoğu kazanma, başkalarının puanlarını geçme ve onları yenmenin çekiciliğine kapılmıştır. Aynı kavramlar sanal öğrenmeye de uygulanır. En iyi sanal öğrenme deneyimleri, kişinin performansında iyileşme olduğunda, spesifik bir kavramda uzmanlaştığında veya öğrenme yolculuğunda yeni bir düzeye geçtiğinde; kupalar veya rozetler gibi ödüller verir. Böylece başardıklarını hissettirirler.

Herhangi bir öğrenme deneyiminde ilgiyi canlı tutmak istersiniz. Amacınız, katılımcıların davranışlarını değiştirmek, performanslarını geliştirmek ve bağlılıklarını artırmaktır. Bu önerileri izleyerek, unutulmaz öğrenme deneyimleri sunabilir ve kurumunuzda performansı bir üst kademeye taşıyabilirsiniz.

Kaynaklar: Training Industry, Schoox, Elearning Industry, Bersin ve Associates, Forbes, Chief Learning Officer, Elucidat