



TEGEP 4. Eğitim ve Gelişim Zirvesi

TERS YÜZ

24 Kasım 2014

Divan Faruk Ilgaz Tesisleri, İstanbul

Tema

TersYüz

Zirve Sunucuları

Ahmet Hançer

Mekan

Divan Faruk Ilgaz, Fenerbahçe

PROGRAM

SAAT	AKTİVİTE	KONU VE KONUŞMACI
08:30-09:00	Giriş / Kayıt	
09:00-09:20	Hoş Geldiniz Konuşması	Saynur Önen - TEGEP Başkanı
09:20-10:00	Keynote Speaker 1	Öğrenme ve Gelişim Departmanlarının Geleceği Donald H. Taylor Learning and Performance Institute, İngiltere / Başkan
10:00-10:30	TEGEP Tanıtım	TEGEP'TE NELER OLUYOR?
10:30-10:50	Kahve Arası	
10:50-11:40	Panel	"İnsan Kaynakları Tepe Yöneticilerinin Gözünden Eğitim ve Gelişim" Moderatör: Fazıl Oral , Deloitte / CLO Semra Akman , Borusan Holding / İK ve Yalın 6 Sigma GMY Ülkü Feyyaz Taktak , Eczacıbaşı Holding / İK Grup Başkanı
11:40-12:20	Paralel Oturumlar-1	Sosyal Sorumlulukla Gelişim Dr. Ömer Cenker Ilıcalı , Çocuk Eğitim Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Çocuk Eğitim Derneği & Kabataş Erkek Lisesi Performansı Hacı Ormanoğlu , MEB Öğretmen, Goncalar Solmasın Derneği Yön.Kur.Bşk. 70/30'dan 30/70'e Bülent Levi , Blanchard Int.Türkiye / Danışman, KBC Global Eğitmeni Sonsuza Kadar ve Tamamen Ücretsiz: Khan Akademi Alp Köksal , Khan Academy / Türkiye Direktörü
12:20-14:00	Öğle Yemeği	
14:00-14:40	Paralel Oturumlar-2	Ödüllü Kurumlar/Uygulamalar-1 Ayşe Özel , İş Bankası / Eğitim Birim Müdürü Arzu Sarıkayalar , Teknosa Akademi / Eğitim ve Gelişim Müdürü Panel "Birler.. Sıfırlar.. Bu Yolun Sonu Nereye Çıkar?" Moderatör: Emre Güleçoğlu , Coca-Cola İçecek / Grup Eğitim Teknolojileri Müdürü Dilek Ergüz , Shaya Starbucks / Eğitim ve Geliştirme Müdürü Nazlı Hepyaz İşeri , Türkcell Akademi / İçerik ve Eğitim İşortaklığı İlişkileri Müdürü Ebru Selvikavak , İstanbul Bilgi Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Operasyon Direktörü M. Deniz Yürür , Deniz Akademi / Eğitim ve Gelişim Teknolojileri Yönetmeni
14:40-15:20	Keynote Speaker 2	Öğrenmenin Gücü Klas Mellander , Celemi / Kurucu Ortak ve Usta Tasarımcı
15:20-16:00	Keynote Speaker 3	Ters Yüz Sınıflarda Neler Oluyor? Prof. Dr. Erhan Erkut , MEF Üniversitesi / Rektör Yardımcısı
16:00-16:20	Kahve Arası	
16:20-17:00	Panel	Panel "Bir Analiz; Türkiye'de Öğrenme ve Gelişim'in Akademik Durumu" Moderatör: Prof. Dr. Şahin Karasar , Maltepe Üniversitesi / Rektör Prof. Dr. Kerem Alkin , Nişantaşı Üniversitesi / Rektör Prof. Dr. Cengiz Hakan Aydın , A.Ü. Açıköğretim Sistemi İktisat Fakültesi / Dekan Dr. Tamer Atabarut , BÜYEM / Türkiye Üniversiteler SEM Kon. Başk.
17:00-17:40	Paralel Oturumlar-3	Ödüllü Kurumlar/Uygulamalar-2 İlknur Kızılırmak , Migros Perakende Akademisi / Eğitim ve Geliştirme Müdürü Zeynep Yahşi Mergen , Vodafone / Yetenek ve İşveren Markası Müdürü Panel "Eğitim Alanlar Öğrenme ve Gelişim Faaliyetlerine Nasıl Bakıyor?" Moderatör: Cenk Sandıkçı , Acıbadem Sağlık Grubu Organizasyonel Gelişim ve Eğitim Müdürü
17:40-17:50	Günün Özeti / Kapanış	

Öğrenme ve Gelişim Departmanlarının Geleceği...

Donald H Taylor - Learning and Performance Institute, İngiltere / Başkan

Zirve'nin ana oturum konuşmacılarından Donald Taylor, "Öğrenme ve Gelişim Departmanlarının Geleceği" başlıklı sunumunda, son 20 yıldan bu yana alandaki değişikliklere değinerek, günümüzde öğrenme ve gelişim alanında çalışan profesyonellerin nasıl bir bakış açısı ve yetkinliğe gereksinim duyduklarına ilişkin görüşlerini aktardığı sunumundan aklımızda kalanlar şunlar oldu:

- Yapılan araştırmalara göre halen birçok şirketin üst yönetimi, "insan kaynakları ve eğitim departmanlarının" yeterince çevik, organizasyona hızlı bir şekilde değer katabilecek yapıda olmadığı algısına sahip. Her şeyin hızla değiştiği bir dünyada öğrenme ve gelişim profesyonelleri olarak rollerimizi ve bakış açımızı değiştirerek, organizasyona değer katabileceğimizi gösterebilmemiz gerekiyor.
- Teknolojideki değişim ve yeniliklerle birlikte, bilgiye hızla ve "ücretsiz" olarak erişilebilen, işlerin insana dokunan, duygusal yönlerinin önem kazandığı bir dünyada sorduğumuz soruları da değiştirmeliyiz. Sormamız gereken 3 soru şu olmalı:

1. "bugünkü performans problemi ne?",
2. "yarın hangi yeteneklere ihtiyacımız var?",
3. "bu performans ve yetkinlik değişikliklerinin işleyebilmesi için ne tip sistemlere, kültürel
4. değişikliklere, temellere ihtiyacımız var?"

Bu sorular bizi "eğitici" olma rolünden, "kuruma değer katan, problem çözümüne yardımcı olan kişi" rolüne taşıyacak.

- Öğrenme ve gelişim profesyonelleri olarak, kurumumuzdaki kişilerle güven ve uyuma dayalı ilişkiler kurmalı, eğitim vb. talepte buldukları konuların temelinde yatan "gerçek" problemleri anlamalarını, fark etmelerini sağlamalı ve cevabı her zaman "eğitim" olmayabilecek, doğru ve kalıcı çözümler bulmalarına yardımcı olmalıyız.
- En önemlisi, öğrenme ve gelişim profesyonelleri olarak, değişime uyum sağlamalı, sürekli öğrenmeye devam etmeliyiz.

Öğrenmenin Gücü

KLAS MELLANDER - Celemi /Kurucu Ortak ve Usta Tasarımcı

Klas Mellander sunumunda bilginin aktarılması ve öğrenme konusunda önemli noktalara değindi. Özetle her insanın öğrenmeyi gerçekleştirebilmek için, bireysel olarak bilgiyi anlamlandırma sürecini yaşaması gerektiğini, ancak bu süreçten sonra bilginin kişiler için kullanılabilir duruma geldiğine işaret etti. Bu nedenle başkalarının sunduğu bilginin, insanlar tarafından hemen özümseyemeyeceğini ve kullanıma doğru bir şekilde sokulamayacağını altını çizdi. Klas Mellander'e göre bilgiyi içselleştirmek için insanların zaman ve bilgiyi bir kaç kez sınyarak doğruluğunu kanıtlamaya ihtiyaçları oluyor.

Kişinin öğrenme konusuna olan kişisel eğiliminin, içselleştirme sürecine pozitif etkisinin olduğunu ifade eden Klas Mellander'e göre eğitimcilerin asıl yöntemi, kendi içselleştirme sürecinin bir sonucu olan modellemeleri ve bilgileri karşı tarafa iletme değildir. Bunun yerine eğitimciler, eğitim alan kişilerin kendi süreçlerini yaşayabilecekleri eğitimler düzenlemeli ve katılımcıların konuyu deneyimleyebilmeleri için mutlaka imkan yaratmalılar. Mellander'e göre öğrenme, kişi kendi bilgisini ürettiğinde tam olarak gerçekleşebilir ve eğitimler buna olanak tanımalıdır. Kurumsal hayatta bu yaklaşımın başarıya ulaşması için üst yönetimin desteğinin şart olduğunu belirten konuşmacı; başarının 3 anahtar faktörünü sağlam bir konsept, uygulanabilir hedefler ile destekleyici ve devamlı liderlik olarak sıralamaktadır.

Ters Yüz Sınıflarda Neler Oluyor?

Prof. Dr. Erhan Erku - MEF Üniversitesi / Rektör Yardımcısı

Zirve'nin ana oturum konuşmacılarından Prof. Dr. Erhan Erku, "Ters Yüz Sınıflarda Neler Oluyor?" başlıklı sunumunda, Türkiye'deki öğrenci profilinden yola çıkarak klasik anlamda flipped classroom modelinin verimli olmayacağı bunun yerine hedef kitlenin özelliklerini de dikkate alarak farklı ters yüz modelleri uygulanabileceğini belirtti. Erhan Erku, üniversitede kendi uyguladığı ters yüz sınıf modelinden bahsetti. Bu keyifli sunumdan aklımızda kalanlar şunlar oldu:

- “Aktif Öğrenme” de klasik anlamda öğretmen-öğrenci yoktur. Öğrencinin merak duygusuna hitap edilir ve öğrenme sorumluluğu kişinin kendisine verilir. Kendi hızında öğrenmesine ve kendi kendine keşfetmesine izin verildiği için çok daha etkin öğrenme sağlanır.
- Öğrenme sürecini 2 temel seviyede ele alırsak: birinci seviyede “Anlama ve anlamlandırma”, ikinci seviyede “problem çözme, analiz etme, sentezleme” gibi süreçler yer alır. Klasik sınıf içi eğitimlerde 1. seviye sınıfta eğitmen tarafından yaptırılıyor, 2. seviyedeki aktiviteler ev ödevi olarak veriliyor. Oysaki olması gereken 1. seviyenin katılımcı tarafından sınıfa gelmeden önce tamamlanması, 2. seviyenin sınıfta eğitmen eşliğinde yapılması daha doğrudur.
- Erhan Erkut’un kendi sınıflarından uyguladığı modelden akılda kalanlar;
 - Sınıfta ders anlatılmamalı (yazılı kaynakta yer alan bilgilerin derste tek tek anlatılmaması)
 - Gerçekçi bir problem ile derse başlanmalı
 - Katılımcının tahmin yapmasına, test etmesine, analiz etmeye çalışmasına izin verilmeli,
 - Eğitmen, katılımcıyı heveslendirmeli, heyecanlandırmalı ve merak duygusuna hitap etmeli
 - Katılımcılar gruplar halinde çalıştırılarak bir laboratuvar/atölye ortamı yaratılmalı
 - Grupların kendi içinde yaptıkları diğer gruplarla da ortamda paylaşılıp fikirleri sorulmalı
 - Sayfalar dolusu ders notları yerine, sadece kritik öğrenme noktalarının olduğu (minimum öğrenme standardı oluşturularak) ders notları hazırlanmalı, daha fazlasını öğrenmek isteyenler diğer kaynaklara yönlendirilmeli
 - Sınıf içi eğitim bir dizi “olaylar serisi (ders, tartışma, video, excel kullanımı, soru-cevap, hikaye anlatımı, müzik ... gibi)” şeklinde ilerlemeli, kullanılan kaynaklarda çeşitlilik olmalı
 - Optimal öğrenme ortamı, yarım saat ders on dakika mola şeklindedir.
 - Her ders bir performanstır. Gerçek zamanlı (o anda) öğrenme ortamı yaratılmalı
 - Hem eğitmen için hem katılımcı için öğrenme sürecinde eğlenmek önemlidir. Ders keyifli hale getirilmeli.

İnsan Kaynakları Tepe Yöneticilerinin Gözünden Eğitim ve Gelişim

Moderatör: Fazıl Oral, Deloitte / CLO

Semra Akman, Borusan Holding / İK ve Yalın 6 Sigma GMY

Ülkü Feyyaz Taktak, Eczacıbaşı Holding / İK Grup Başkanı

İnsan Kaynakları üst düzey yöneticilerinin perspektifinden eğitim ve gelişimin bugünü ve geleceğinin değerlendirildiği ve beklentilerin konuşulduğu panelde, Deloitte Liderlik Enstitüsü Yönetici Direktörü Fazıl Oral'ın moderatörlüğünde Borusan Holding'in İnsan Kaynaklarında sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Semra Akman'ı ve Eczacıbaşı Holding İnsan Kaynakları Grup Başkanı Ülkü Feyyaz Taktak'ı, dinledik.

Bu oturumda konuşulan ve öne çıkan konu başlıkları şöyle oldu;

Eğitim içeriklerinde, eğitimlerde ve eğitimlikte neler değişti?

- Teknolojik gelişmeler ile birlikte, insanların kendi kendine öğrenme olanakları ve öğrenme yöntemleri değişti ve ihtiyaç analizi yöntemleri farklılaştı. Bu noktada eğitim ve gelişim departmanlarının rolü, eğitim sunandan çok öğrenmeyi sağlayan taraf yani sağlayıcı olarak değişti.
- Organizasyonun ihtiyacına ve stratejilerine göre şekillenen içerikler, karşılıklı öğrenmenin esas alındığı yöntemlerle "öğrenen organizasyon" yapısı önem kazanıyor.
- Şirketlerin yakın ve orta vadedeki vizyonundan hareketle bugünkü ihtiyaçları doğrultusunda doğru saptamalarla ortaya konan eğitim ve gelişim faaliyetleri sunan eğitim ve gelişim birimleri, şirketlerin vizyon ve stratejilerine ortak taraflar; maliyet kalemi olmaktan ziyade yatırım kalemi olarak görülen ve daha fazla önemsenen yapılar olarak değerlendirilmeye başlandı.
- Kişiyeye özel eğitim yöntemleri, sınıf dışı ve karşılıklı öğrenme ile öğrenen organizasyon yapısı önemli hale geldi. Yetenekleri şirketlere çekme ve tutma, lider yetiştirme konusunda önemli bir noktaya gelindi.

Eğitimlerde, eğitimlerde, içeriklerde hiç değişmeyen/ler veya değişmeyeceğini düşündüğünüz şey/ler nedir?

- Derin bilgi; etkili eğitimler, bu eğitimin temelinde yatan ve eğitimcinin sahip olduğu derin bilgi ile gerçekleşiyor.

- Derin bilgi; etkili eğitimler, bu eğitimin temelinde yatan ve eğitiminin sahip olduğu derin bilgi ile gerçekleşiyor.
- Sınıf eğitimlerinde hızlı reaksiyonlar veren, algısı açık ve iletişimi kuvvetli eğitimler tarafından sunulan eğitimler her zaman daha etkili eğitimler olacaktır.
- Öğrenmek istemeyen öğrenemez. Öğrenmek için istek ve merak gereklidir. Bu değişmeyecektir ve buna bağlı olarak eğitimlerin ilgi çekici ve merak uyandırıcı şekilde sunulmasının gerekliliği de değişmeyecektir.
- Bir eğitimin tasarımı için kurumu ve kurumun ihtiyaçlarının çok iyi saptanması gerekliliği değişmeyecek önemli bir unsurdur
- Öğrenmenin sonunun olmadığı bilincinde, sürekli gelişime inanan eğitimciler ile ilerleme sağlanabilir. Bu farkındalığa sahip olmayan eğitimciler değişimin, ilerlemenin dışında kalacaktır. Bu da değişmeyecek bir unsurdur.

Panel yöneticisinin notları:

- Değişim noktasında; Dünya’da kurumlar, artık kendi bünyelerinde çok çeşitli konularda eğitimlerin verildiği akademi, üniversite vb. yapılar kurmaya bu ölçüde yatırımlar yapmaya yöneliyorlar.
- Yeni kuşak ile ilgili yapılan araştırmalar gösteriyor ki; yeni kuşaklar, kariyer beklentisi içinde değiller. Ancak sunulacak gelişim olanakları onlar için önemli.
- Bir diğer konu ise bilgiye kolay ulaşılması konusu; çok farklı konuda bilgiye kolayca ulaşmamız mümkün ancak bilmek ve öğrenmek konusu karıştırılmamalı. Bilmek ve yapabilmek aynı şey değil.

Eğitimin verimliliğini ölçme yöntemi olarak yatırımın geri dönüşünün ölçülmesi konusundaki beklenti ve görüşlerinizi alabilir miyiz?

- Evet “ölçemediğiniz şeyi yönetemezsiniz” bu doğru. Ancak bahsettiğimiz konu eğitim ve insan; bu noktada neyi ölçeceğimizi iyi bilmeliyiz.

Eğitimlerin sonunda; bilgiyi ölçebiliriz, yetkinliklerin gelişimini davranışsal değişiklikleri gözlemleyerek değerlendirebiliriz, davranış değişikliğini de bir noktaya kadar ölçmemiz mümkün. Ancak liderlik programları vs. gibi kişilerin geleceğine yönelik sunulan programlarda sonuçları bize zaman gösterecektir. Bu noktada asıl önemli olan en başta ihtiyacın doğru tespit edilmesi. Eğitimin ihtiyaçlara uygun olarak tasarlanması durumunda sonuçların istenilen ölçüde olma olasılığı artar daha ötesi de çok fazla dert edilmemelidir.

- Parasal kaynağın yanı sıra, zaman, odak vs. olarak ciddi bir yatırım yaptığımız bir alan eğitim. Çok fazla sayıda parametrenin olduğu bir alanda çok net sayısal ölçüm sonuçlarını beklemek doğru değil. Ölçümü, ihtiyacın ne ölçüde karşılandığını süreç içinde yorumlayarak yapabiliriz ve bu şekilde ilerleyebiliriz. Parametrelerin çok net olduğu, spesifik bazı eğitimlerde bunu bir ölçüye kadar yapmak mümkün olabilir ancak genel anlamda eğitim yatırımının geri dönüşünü birebir ölçmeyi gerçekçi bulmuyorum.

Panel Yöneticisinin notları:

- Her kurumun öğrenen organizasyon yapısı içinde sadece kendisine değil çevreye katkısı da önemlidir. Bunun yanında Türkiye’de eğitime yapılan yatırım Dünya ile kıyaslandığında pek iç açıcı değil; ülke olarak bu anlamda kat etmemiz gereken çok yol var.
- Eğitimlerin etkili olması, etkili yatırımlar olması için üç hususu önemli görüyorum ilişki: İçerik, eğitim verme biçimi ve ortam bir ölçüde önemli elbette ama asıl olan, evrensel olan şey, ilişki. Ne kadar iyi ve güçlü ilişki varsa öğrenme süreci de o ölçüde güçlü ilerler.
- Kendi konularınızı belirleyin: Eğitimleri, sizden istenen başlıklarla değil, kendi başlıklarınızla yeni konuları getirerek dizayn edin. Kurumların kendi döngüsü içinde farkında olmadığı yeni konular bulabilir ve farklı bakış sunabiliriz.
- Üst yönetimin eğitimlere katılması: CEO, Yönetim Kurulu düzeyindeki kişilerin eğitimlere katılması eğitimlerin kurumdaki kabulü ve etkisi için çok önemli. Bu nedenle eğitim birimleri mutlaka üst yönetime ulaşmalı ve iyi ilişkiler kurmalı.

OTURUM ÖZETLERİ



Katılımcı Sorusu: Her çalışan, iş hayatına atılmadan önce eşit şartlarda olmayan belirli bir eğitim hayatı geçiriyor. İnsana yapılan bir yatırım olarak eğitim, kurumlarınız dışında nasıl ele alınıyor, bu anlamda nasıl bir misyon üstleniyorsunuz?

Ülkü Feyyaz Taktak: “Gerçekçi olmak gerekiyor; eğer kurum bir eğitim kurumu değilse, o kurumun çalışanını eğitmek gibi bir misyonu olmaz. Bu noktada kurumun, doğru insanı doğru işe almak ve çalışanın gelişimini destekleyerek doğru eğitim yatırımı yapması önemlidir. Kurumların bunun dışında bir alana yönelmesi vizyon sapması olacaktır. Bugün hala pek çok kurumda çalışanın gelişimine hiç yatırım yapılmadığını biliyoruz; bu noktada kurumların, öncelikle eğitimi bir yatırım olarak kabul etmesi meselesi önemli.

Katılımcı Sorusu: İK tepe yöneticisi olarak üst düzey liderlerinizin eğitim/gelişim ihtiyaçlarını nerede görüyorsunuz?

Semra Akman: Üst yönetimin, ilişki yönetimi, organizasyonu ileri götürme ve yönetme konusunda davranışsal eğitim ihtiyaçları olduğunu görüyoruz. Borusan olarak bu ihtiyaçlar doğrultusunda uyguladığımız bir Lider Gelişim Programı var. Burada birebir analizlerle liderlik stilleri konusunda eğitimler dizayn ediyoruz. Aynı zamanda liderler de çalışanların gelişiminden sorumludur; inovatif yaklaşımların ortaya çıkması, fark yaratarak başarıya ulaşmak için uygun iklimin sağlanması noktasında da sorumlulukları bulunuyor. Bu anlamda da liderlerimize eğitim ve gelişim programları sunuyoruz.

Ülkü Feyyaz Taktak: Eczacıbaşı topluluğunda 5 yıl öncesine kadar üst yönetime çok fazla eğitim verdimiyorduk. Ancak yönetimde “ortak dili konuşma” konusu gündeme geldiğinde öncelikle üst yönetim olarak bu eğitimlere gittik ve buradan aşağıya doğru bu eğitimleri verdik. Bununla beraber üst yönetime doğru çıktıkça bireysel farklılıklar daha fazla ön plana çıkıyor. Bu noktada da üst yönetimde kişisel ihtiyaçlara yönelerek eğitimler ve koçluk gibi gelişim araçlarını kullanıyoruz.

Panel Yöneticisinin Notu: Harp Akademisi’nde 14 yıldır verdiğim eğitimlere son üç yıldır generaller de katılıyorlar. Yani topyekün öğrenme meselesi, hem küresel anlamda, hem de yatay dikey anlamda yaygın. Bu da iyi bir haber...

İBir Analiz: Türkiye’de Öğrenme ve Gelişim’in Akademik Durumu

Moderatör: Prof. Dr. Şahin Karasar, Maltepe Üniversitesi / Rektör

Prof. Dr. Kerem Alkin, Nişantaşı Üniversitesi / Rektör

Prof. Dr. Cengiz Hakan Aydın, A.Ü. Açıköğretim Sistemi İktisat Fakültesi / Dekan

Dr.Tamer Atabarut, BÜYEM / Müdür, Türkiye Üniversiteler SEM Kon. Başkanı

Dünyada öne çıkan, tüm akademik kurumları dönüşüme iten önemli trendler ve Türkiye’nin bu yaklaşımlar içerisindeki yeri, Prof. Dr. Şahin Karasar’ın yönetiminde, Prof. Dr. Cengiz Hakan Aydın, Prof. Dr. Kerem Alkin, Dr.Tamer Atabarut tarafından, bu panelde analiz edilip tartışıldı.

Günümüzde, teknolojik gelişmelerle birlikte bilgiye hızlı ve kolay ulaşım, hızlı aktarım, depolama olanaklarının gelişmesi öğrenmeyi zaman ve mekandan bağımsız hale getirdi. Bunların yanı sıra, değişen ekonomik ortam ve sermaye piyasası ortamının bir sonucu olarak üniversiteler ticari bir yapı kazandılar. Dolayısıyla dünyada gelişmelere baktığımızda, üniversiteyi etkileyen ve değişime zorlayan çok çeşitli etkenler, yeni trendler ortaya çıktığını görüyoruz.

Bu önemli trendlerden biri de, teknolojik gelişmelerle birlikte karşımıza çıkan çevrimiçi öğrenme yöntemleri ile üniversitelerin daha paylaşıma ve erişime açık hale gelmesi. Prof. Dr. Cengiz Hakan Aydın, bu konudaki görüşlerini şöyle aktardı:

- Günümüzde Dünya “eğitim hizmetlerini ayrıştırma” eğiliminde. Yani eğitim içeriklerinin oluşturulması, öğrenme malzemelerinin sunulması, değerlendirme, değerlendirme sonucunda yönlendirme, sertifikasyon gibi hizmetler tek bir merkezden yapılmıyor. Bunun için bir araya gelebilmek ve deneyimleri paylaşmak gerekiyor. Bu ayrışmanı yapılabilmesine olanak sağlayan şey de teknoloji.
- Öğrenme ve performans geliştirme konusuna odaklı pek çok farklı araç ve yöntem gündemde. Mobil teknolojiler, çevrimiçi öğrenme, karma eğitim, tersyüz eğitim gibi. Tüm bu yeniliklerle birlikte öğrenme anlayışı da değişti. Kurumlar bu sistemlere ve yeniliklere daha çabuk adapte olabiliyor. Akademiler de tüm bu sistemlere adapte olmalılar.
- Learner analytics(öğrenen analizi) önemli bir konu haline geldi; artık kişiyi her türlü sosyal alanda da takip ederek buradan elde edilen verilerle stratejilerin belirlenmesi üzerinde yoğun olarak çalışılıyor.
- Teknolojik alt yapı, süreçler ve insan kaynağı konusu bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalı. Bu noktada da üniversite kurum işbirlikleri önem kazanıyor.

OTURUM ÖZETLERİ

Panel yöneticisini notu: Tüm bu konuşulanlar reel bir ihtiyaçtan kaynaklanıyor; üniversitelerin yetersiz kaldığı noktalarda kurumlar bu eksiklikleri kendi içlerinde kurdukları “Kurumsal Akademi” gibi yapılarla gidermeye başladılar. Bu yapılar içinde teknolojik gelişmeler yakından takip ediliyor. Aynı şekilde akademilerin de yeniliklere ayak uydurması gerekiyor.

Prof. Dr. Kerem Alkin, akademi ve iş dünyasının işbirliği, üniversitenin, öğrencilerin iş dünyasına hazırlığı ve bu yönde gelişimi ve de iş dünyasının ihtiyaçlarını karşılayacak işgücü yaratılması konusunda görüşlerini şöyle aktardı:

- Türkiye, orta gelir düzeyini aşabilmiş ülkeler ile kıyaslandığında; milli gelir içinde eğitime ayrılan payın çok düşük olduğu ülkelerden biri. İşte bu nedenle insan kaynağı ve genç nüfus için ekonomik anlamda iyi bir planlama içinde değiliz.
- Teknik alanda, mühendislik ve mavi yaka yetiştirmeye yönelik eğitimlerin, yönelimlerin gün geçtikçe azaldığını ve desteklenmediğini görüyorum. Bu alanda nitelikli insan kaynağının yetişmemesi ekonomi açısından önemle ele alınması gereken bir konu.
- Üniversite sanayi işbirliği hala tam anlamıyla hayata geçemeyen bir konu. Akademisyenler ve özel sektör eğitimcileri arasında önemli farklar var. Eğitime bazı kalıplaşmış formatlar içinden bakmak da bu alanda gelişimi engelleyen bir durum. Yüksek öğretimin tek merkezden yönetilmesi de bu format içinde yer alıyor.
- Dünyada tematik üniversiteler yükseliyor, Türkiye’de bu yönde atılımlar yapılması gerekiyor. Global ölçekten ve ekonomi politikaları düzleminde baktığımızda bu konulara eğilen kurumların artması gerekiyor, şu durumda kalıpların ötesine geçmeye çalışan bazı kurumları birer kahraman olarak bir şeyleri başarmaya çalışırken görebiliyoruz.

Ülkemizde eğitim alanında daha ileriye gidilmesi ve daha çağdaş bir toplum için sürekli eğitim adına her yaşa uygulanabilecek formal ve informal eğitim ve öğretim anlayışının geliştirilmesi gerekiyor. Türkiye’nin ve Türkiye’deki üniversitelerin bu konudaki analizini Boğaziçi Üniversitesi’nden Dr. Tamer Atabarut’tan dinledik;

- Üniversitelerde, eğitimi ters-yüz etmek ve ezber bozan yaklaşımları ortaya koymak Sürekli Eğitim Merkezleri ve Yaşam Boyu Eğitim Merkezleri ile mümkün oluyor.
- Sürekli Eğitim Merkezleri ve Yaşam Boyu Eğitim Merkezleri, aktif öğrenmeyi mümkün kılan ve gönüllü öğrenmeyi esas alan yapılar. Aynı zamanda tüm bunları yaparken de farklı eğitim araçlarını kullanabilen yapılar.
- Akademi ve üniversite işbirlikleri ihtiyaç duyulan bir konu ve şu an hala tam olarak çözülememiş bir konu. Akademik bilgi birikimi ve uygulama deneyimlerinin bir araya getirilmesi kurumların ve akademilerin birlikte üretmesi önemli bir konu. Bunun için de Sürekli Eğitim Merkezleri ve Yaşam Boyu Eğitim Merkezleri gibi yapılar köprü görevini üstlenmeli.

OTURUM ÖZETLERİ

Panel özeti:

- Eğitim hizmetlerinin ayrıştırılması ile; birlikte üretmek adına paydaş sayısının artırılması, her paydaşın kendi katkılarını ortaya koyması, böylece daha aktif eğitim öğretim sistemleri oluşturulması mümkün.
- Eğitim alanında ekonomik-politik anlamda pek de iyi bir noktada olmadığımız, eğitim alanında ilerlemenin ise kalıpların dışına çıkılması ve bu bakış açısının yayılması ile mümkün olacağı ifade edildi. Üniversite-Sanayi işbirliği konusunun bir kaosa dönüştüğü, bu nokta da akademi camiasının da öz eleştiri yapması gerektiği, akademik dünyadan da bu yönde adımlar atılması gerektiği belirtildi.
- Sürekli Eğitim ve Yaşam Boyu Eğitim merkezlerinin, akademik hayatın iş hayatına dokunan yüzü olduğu, işbirlikleri açısından köprü görevi görerek rol üstlenebilecek yapılar olduğu vurgulandı.
- Bunun yanı sıra her geçen gün, küresel anlamda trend haline gelen, yeni modeller ortaya çıktığı aktarıldı; üniversitelerin bu değişiklikleri takip etmesi ve bu gelişmelere ayak uydurmasının önemli olduğu belirtildi.

Birler Sıfırlar.. Bu yolun Sonu Nereye Çıkar?

Moderatör: Emre Güleçoğlu, Coca-Cola İçecek / Grup Eğitim Teknolojileri Müdürü

Dilek Ergüz, Shaya Starbucks / Eğitim ve Geliştirme Müdürü

Nazli Hepyaz İşeri, Turkcell Akademi / İçerik ve Eğitim İş Ortaklığı İlişkileri Müdürü

Ebru Selvikavak, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Operasyon Direktörü

M. Deniz Yürür, Deniz Akademi / Eğitim ve Gelişim Teknolojileri Yönetmeni

Bu panelde üzerinde yürüdüğümüz dijital eğitim yolunun nereye uzandığını, geçmiş deneyimlerimizden yola çıkarak kestirmeye çalıştık. Bunu yaparken de panelistlerimizin deneyimlerinden yararlanma fırsatı bulduk.

Bu oturumdan aklımızda kalanları hatırlamak gerekirse;

- Alıştığımız öğretmen-öğrenen arasındaki bilgi transferinin şekli artık değişmekte. Öğrenciler temel bilgileri kendileri dijital bilgi kaynaklarından, diledikleri şekilde ve zamanda öğrenmekte, öğretmenle bir araya, ilgili konuların derinini tartışmak için gelmektedirler.
- Özellikle son yıllarda gelişen web teknolojileri ve içerik üretim araçları sayesinde her birey aynı zamanda içerik üreten bir eğitmen de olabilmektedir. Sunduğunuz içeriklerin global çapta değer yaratması hiç olmadığı kadar kolaylaştı. MooC (Massive Open Online Courses) platformları sayesinde dünyanın en iyi üniversitelerinin, kurumlarının ve uzmanlarının sunduğu eğitim içeriklerine erişimimiz basitleşti.

OTURUM ÖZETLERİ

- Günümüzde birden fazla, farklı kuşak aynı anda istihdam edilmekte ve bu farklı profillere sunulan eğitim gelişim çözümlerinde teknoloji tabanlı çözümler defacto halini aldı.
- Dijital ortamda araştırdığımız bilgilerin güvenilir ve geçerli bilgiler olduklarının kontrolünü yapmamız önemlidir.
- Gelişen bu teknolojiler, geleneksel üniversiteler için bir tehditten ziyade bir fırsatı beraberinde getirmektedir. Üniversiteler çağa uygun yeni teknolojilerle kendilerini geliştirmeye devam edecektir.

Panel Özeti:

Hayatın her alanında olduğu gibi dijital dönüşüm, doğru analiz edilip yorumlandığında eğitim ve gelişim alanında da insanların hayatını hiç olmadığı kadar kolaylaştırmakta ve zenginleştirmektedir. Teknolojinin bir araç olduğu, hiç bir zaman amaç olmadığını aklımızda tutarak, onun sunduğu tüm nimetlerden maksimum verimi almak amacıyla planlarımızı ve stratejilerimizi geliştirmeliyiz.

Eğitim Alanlar Öğrenme ve Gelişim Faaliyetlerine Nasıl Bakıyor?

Moderatör: Cenk Sandıkçı, Acıbadem Sağlık Grubu / Organizasyonel Gelişim ve Eğitim Müdürü

Altan Atabarut

Burak Aycan

Neredeyse katıldığımız bütün zirvelerde genellikle aynı çerçevede içindeki konuşmaları dinledik. Akademisyenler, Eğitim Firmaları veya Eğiticiler ve Eğitim Yöneticileri. Bu oturumda Zirve'nin temasına uygun olarak başka bir açıdan bakalım istedik ve konuşmayanlar da konuşsun dedik; Eğitim Katılımcıları. Bu paneli hazırlarken katılımcıların görüşlerinin, panel katılımcıları tarafından da ilgi çekici olabilmesi için kriterler belirledik. Bu kriterlere göre panelistlerimiz en az 10 Yıl Tecrübeli, en az 2 sektör değiştirmiş, en az 3 firma da çalışmış ve hem Türkiye'de hem de yurt dışında eğitim almış olsun dedik. Tam da istediğimiz kriterlere uyan iki panelistimiz ile yürüttük panelimizi.

Panelde konuşulanları kısaca özetlersek;

- Temelde işime yarayacak eğitimler beni etkiliyor. Standart olmamalı. Kutunun dışına taşmalı ve örnekler her zaman güncel olmalı

OTURUM ÖZETLERİ

- Eğitimi aldıktan sonra bu işime yarıyor mu diye düşünmemeliyim; daha eğitimi alırken etkisi olsun isterim. Eğitimi alırken bunun etkisini görmüyorsam eğitimin yarısında takibi bırakıyorum. Biliyorum bu çok zor bir şey ama yapılabildiğini gördüm ve artık böyle eğitimler istiyorum.
- Eskiden eğitim bize verilen bir şeydi ama artık alınan bir şey ve biz eğitimleri seçiyoruz. Panel yöneticisi notu : Katılımcılar böyle hissederken, standart bir ihtiyaç gibi görünen ama belki de hiçbir çalışmamıza hitap etmeyen katalog eğitimler verme mantığı üzerinde düşünmek gerekiyor.
- Daha sonra başkasına eğitimi anlatabiliyorsam o eğitimden fayda görmüşümdür. İyi eğitim katılımcıları tarafından ağızdan ağıza pazarlanmalı. Panel yöneticisi notu : Hala eğitim değerlendirme anketlerine “Net Tavsiye Skoru” sorusu koymamış olanlara bir tavsiye olabilir bu cümle.
- Dört senelik bir üniversite eğitiminden sonra eğer 40 yıllık bir kariyer yapacaksanız asıl sorumuz dört senede aldığın eğitim ile 40 yıl eklemek yiyebilir misin ? Bu mümkün olmadığına göre eğitim alanların da sürekli bir arayışta olması lazım.
- Bir eğitime gittiğimde yetersiz materyal, yetersiz örnek, yetersiz donanım ile karşılaşsam motivasyonum bozuluyor. Sınıfın sıcaklığı bile benim için önemli ama her şeyden önemlisi eğitime gelen katılımcılar homojen olmalı.
- Sizinle aynı seviyede olmayan başka katılımcılar ile eğitim almak çok zor. Zaten bütün okul hayatımız böyle geçti bari kurumsal hayatta böyle olmasın beklentimiz var.
- İyi diye tanımladığım eğitimlerde, eğitim firmaları geçmiş eğitimlerdeki datalarını saklıyorlar ve eğitim içinde yapılan uygulama ve değerlendirmeler sonrasında benim bütün eğitim alanlar arasındaki yerimi ve gelişim gösterebileceğim alanı verebiliyorlar. **Panel yöneticisi notu** : Eğiticiler ve eğitim yöneticileri, bütün eğitim datalarını saklamalı ve bunları anlamlı bir şekilde kullanabilmeli. Belli ki katılımcılara sadece sınıf içindeki yerlerini görmek yeterli gelmiyor.
- Eğitimi potansiyel katılımcılarına pazarlayabilmek için, ürünü alacak kişilerin temel sorusu cevaplanmalı. Ben bu eğitimden ne fayda göreceğim ?
- Bazen eğiticinin kalbi kırılmasın diye faydalanmadığımız bir eğitimin değerlendirme formlarına 5 verdiğimiz oluyor. **Panel yöneticisi notu** : Eğitim değerlendirme formlarını matbu olarak vermek yerine dijital formlara çevirme vakti gelmedi mi ?
- Eğitimin yaşı, yeri ve metodu yok. İnsanların artık kendi kendine öğrenme eğilimine girdiği günümüzde eğitim profesyonelleri tasarımlarını bu eğilime uygun hale getirmeliler.

Hiçbir bilimsel altyapısı olmayan panelimizin samimi katılımcı görüşlerini sizlerle paylaştık.

70/30'dan 30/70'e

Bülent Levi, Blanchard Int.Türkiye / Danışman, KBC Global Eğitmeni

Bülent Levi, sunumunda “eğitim tasarımı nörobilim’in kullanımı” üzerine çeşitli paylaşımlarda bulundu. Sunum, “yetişkin öğrenimi nasıl oluyor, ne gibi engeller var ve eğitim tasarımı nörobilimi nasıl kullanabiliriz” ana başlıklarından oluşuyor. Bunları kısaca özetleyecek olursak:

- Öğrenme süreci yaşlandığımızda durmuyor, beşikten mezara kadar öğreniyoruz. Beyindeki nöron sayısı değişmiyor ancak farklı beyin hücrelerinin birbiri ile kurduğu etkileşimler sayesinde sürekli değişiyor, nöral devreler arttıkça öğrenme süreci devam ediyor
- Beynimiz çok esnek ve adaptasyon becerisi yüksek, bir duyumuzu kaybedersek diğer duyularımız –öğrenme sürecini durdurmamak üzere- daha güçlü hale geliyor.
- Yapılan bir eğitimde davranış değişikliği bekliyorsak hafızanın güçlü şekilde bunu alabilmesi gerek. Hafızada “kodlama, depolama ve erişim” süreçleri ile bilgiye erişiliyor. Depolama öncelikle kısa süreli bellekte oluşuyor, bilgiye dair deneyim, hatırlatıcı materyaller arttıkça hatırlama ve davranışa dönüştürme daha yüksek oluyor.
- Beyin kimyasal olan dopamin sadece ilginin, merakın yüksek olduğu durumlarda salgılanıyor ve öğrenmeyi sağlıyor, aksi durumda bir öğrenme gerçekleşmiyor. Eğitim esnasında dopamin salgılanmasını sağlamak için farklı ve ilgi çekici içerikler olmalı.
- Zihin ve beden birliği öğrenme süreci için önemlidir. Fizyolojik şartlar (açlık hissetme, hastalık, uykusuzluk ... vs), bilişsel şartlar (isteksizlik, motivasyonsuz olma...vs) ve duygusal şartlar (hisler –eğitimde öğrenilen konular ya da bu konuda yaşananlarla ilgili-), işbirliği şartları (sosyal öğrenmeye uygun) öğrenme sürecini olumlu/olumsuz etkilemektedir.
- Günümüzde algıyı çekmeye yönelik çok fazla dış uyaran var. Bu kadar fazla uyarıcı arasından beynin ilgisini çekebilmek kolay olmayabiliyor.
- Stres, belirli bir düzeyin üzerine çıktığında öğrenmeyi düşürebiliyor. Olumlu stres ise öğrenmeyi destekliyor.

Bülent Levi, eğitim tasarımı uygulanabilecek 2 model paylaştı. Bu modelleri kısaca özetlersek:

1-Dr. David Rock – AGES Modeli

Attention – Dikkat

Generation – Oluşturma

Emotion – Duygu

Spacing – Aralıklandırma

OTURUM ÖZETLERİ

- Attention; Dikkati, eğitim içeriğine çekemediğinizde öğrenme süreci duruyor, hazırlanan eğitim içeriğinde sosyallik ve yenilikler olması öğrenme sürecini destekliyor.
- Generation; Her yeni öğrenilen şey, beyindeki başka bir bilgi ile ne kadar eşleşiyor ve oturuyorsa öğrenme süreci o kadar güçlü oluyor. Ancak bu eğitmenin etki alanında bir durum değil. Her katılımcının eğitimde kendi kendine keşfetmesini sağlamak, zaman zaman koçluk becerilerini kullanmak öğrenme sürecini destekliyor.
- Emotion; Bilgiyi bir şekilde duygularla bağlayamıyorsak öğrenme süreci daha düşük oluyor. Eğitim tasarımlarında hislere hitap eden örnekler, katılımcıların olumlu duyguları ile bağdaşan içerikler öğrenme sürecini destekliyor. Olumlu geribildirimler vermek kişileri bu anlamda motive ediyor.
- Spacing; Eğitimi kısıtlı bir zamana sıkıştırılmış şekilde vermek sadece ön hafızaya hitap ediyor. İnsan beyni bilgiyi parça parça almaya müsait. Bu nedenle ne kadar farklı zaman aralıklarında içeriği desteklersek öğrenme süreci o kadar güçlü oluyor.

2-Dr. Vicky Halsey – ENGAGE Modeli

Energize Learners – Enerji Ver

Navigate Content – İçerikte Gezin

Generate Meaning – Anlamlandır

Apply To Real World – Uygula

Gauge And Celebrate – Ölç ve Kutla

Extend Learning To Action – Harekete Geçir

- Energize learners; katılımcılarda enerji ve ilgi sağlayacak ön çalışmalar (eğitimden önce mail ortamında ya da dijital platformlardan fazla zaman almayacak araçlar gönderilebilir) yapıldığında eğitime daha istekli ve heyecanlı gelebilirler. Katılımcılara, eğitime gelmeden önce bu eğitimin yararlarını gösterebilmek önemlidir. Bu ön çalışmalar sadece eğitimden önce değil, sınıf içi ortamda eğitim esnasında da yapılmalıdır. Müzik, posterler, oyun topları...vb. Eğitimlerde, yuvarlak masa düzeninin tercih edilmesi daha etkin olmasını sağlıyor. Doğrudan eğitime başlamak kıymetli, katılımcıların hemen konuşmaya başlaması dopaminin erken salgılanmasını sağlıyor.
- Navigate content; katılımcıların içeriği anlamalarını sağlamak, anlatılacak şeyi denemelerine izin vermek öğrenme sürecini güçlendiriyor. Uzun anlatımlar yerine katılımcıların bunu çözmesini, (rol yapma, vaka çalışmaları, zihin haritaları çıkarmak, hikayeler paylaşmak) sağlamak, görsel materyallerle desteklemek önemlidir. Katılımcılar aynı konuda ne kadar çok deneyimsel aktivite yaparsa o kadar güçlü şekilde öğreniyor.

OTURUM ÖZETLERİ

- Generate meaning; katılımcıların kendi hayatı için anlamlı bir bilgi/beceri alacağına inandırmak gerekiyor. Beyin, kendisi için yararlı ve anlamlı bir şey edineceğini düşünmeli. Bu nedenle bilgiyi katılımcıların her biri için anlamlı hale getirmek gerekiyor.
- Apply to real World; uygulama aşaması genellikle eğitim sonrasına bırakılır ancak şayet katılımcılar öğrendiklerini eğitim esnasında uygulayabilirlerse çok daha katılıcı bir öğrenme gerçekleşiyor. Eğitim esnasında öğretilmek istenen konuyla ilgili eylem planları çıkarmak ve bunun nasıl uygulanabileceği ile ilgili aralarında tartışmalarını sağlamak etkili bir yöntem.
- Gauge and celebrate; yaşadıkları eğitim sürecinden neler öğrendiklerine dair küçük ölçme uygulamaları yapılmalı, neler öğrendiklerine dair kısa bir özet, akıllarında kalan birkaç cümle yahut öğrenilen konularla ilgili bir şarkı yazıp söyletmek... gb örnekler yaptırılabilir.
- Extend learning to action; öğrenilenleri harekete kadar götürtebilmek eğitim için önemlidir. Her ne kadar çok istekli ve hazır şekilde eğitimden çıkıyor olsalar da günlük hayattaki yoğunluk insanların öğrendiklerini davranışa geçirmelerinden zorlayıcı olabiliyor. Bu nedenle örneğin bir buddy sistemi kurmak, birbirini teşvik edebilecek kişileri eşleştirmek ve belirli aralıklarla neler yaptıklarına dair konuşmalarını sağlamak etkili olabiliyor. Ya da örneğin eğitimdeki kritik öğrenme noktaları çeşitli e-postalarla hatırlatılabilir, formlar doldurtulabilir, koçluk desteği verilebilir.

İdeal bir eğitim ortamında katılımcılar %70, öğretmenler %30 konuşmalıdır.

Sonsuza Kadar ve Tamamem Ücretsiz: Khan Akademi

Alp Köksal, Khan Academy / Türkiye Direktörü

Khan Academy Türkiye Direktörü Alp Köksal'dan TEGEP 4.Eğitim ve Gelişim Zirvesi'nde Khan Academy'yi dinledik. Eğitimde fırsat eşitliğini güçlendirmek ve herkese, her yerde, dünya standartlarında ve ücretsiz eğitim imkanı sağlayabilmek amacıyla kurulmuş olan Khan Academy, her yaştan kullanıcı için ölçeklendirilebilir ve kişiselleştirilebilir ücretsiz online öğrenim materyalleri (interaktif alıştırmalar, uygulamalı egzersizler, eğitici videolar, gösterge panosu analizleri, öğretmen araçları gibi) sunmaktadır. Khan Academy'de temel seviye matematikten üniversite seviyesi biyoloji ve sanat tarihi gibi geniş bir yelpazede eğitim materyali bulunmaktadır.

2012 yılında Khan Academy Türkçe, Khan Academy'nin uluslararası ilk iştiraki olarak faaliyete geçmiştir. Khan Academy'de yer alan İngilizce eğitim videoları Khan Academy Türkçe'nin gönüllü çevirmenleri tarafından tercüme edilmektedir.

OTURUM ÖZETLERİ



Khan Academy web sitesi (<http://www.khanacademy.org>) İngilizce olarak ve Khan Academy Türkçeweb sitesi (<http://www.khanacademy.org.tr/>) Türkçe olarak kullanıcılara tamamen ücretsiz ve geniş bir öğrenim kaynağı sunmaktadır.

EK BİR ŞEYİ BİLMELİSİN: “HER ŞEYİ ÖĞRENEBİLİRSİN”

Khan Academy Türkçe kuruluşunun birinci yılını “Her Şeyi Öğrenebilirsin” kampanyası ile kutluyor.

Khan Academy Türkçe, “Her insan öğrenebilir. Kim olursan ol, nerede olursan ol, tek bir şeyi bilmelisin: Her şeyi öğrenebilirsin!” sloganı ile ülkemizde de toplumsal farkındalık yaratmayı hedefliyor.

#HerŞeyiÖğrenebilirsin

Kampanyanın tanıtım videosu ve daha ayrıntılı bilgi için: www.herseyiogrenebilirsin.org/

Ödüllü Kurumlar/Uygulamalar

Ayşe Özel, İş Bankası / Eğitim Birim Müdürü

2014 ASTD BEST Ödüllü İş Bankası'nı Eğitim Birim Müdürü Ayşe Özel'den dinledik.

Yaklaşık 24.000 çalışanı ve 16 milyon müşterisiyle İş Bankası, Türkiye'nin en büyük özel bankasıdır. İş Bankası için tüm çalışanlar birer yetenektir; mezun olur olmaz İş Bankalı olurlar ve en üst kademelere ilerleyebilirler. İş Bankası, tüm yöneticilerini kendi bünyesinde yetiştirir. İş Bankası Eğitim Programları şöyledir: Eğitim Kataloğu, Satış Akademisi, Kariyer Gelişimi, İş Alım Programları, Gelişim Kampusu, İş Birimi Eğitimleri, Yasal Uyum Eğitimleri, Konferanslar.

İş Bankası Satış Akademisi; Bireysel Bankacılık Gelişim Programı, Özel Bankacılık Gelişim Programı ve Ticari Bankacılık Gelişim Programı'ndan oluşmaktadır. Bireysel Bankacılık Gelişim Programı, 2011 ASTD Excellence in Practice ödüllüdür. Program; Sınıf Eğitimi, Workshop, Portföy Sunumu ve Birebir Koçluk'un yapıldığı Portföy Yönetimi, Satışta İkna ve Telefonda Satış bölümlerinden oluşmaktadır. Program boyunca e-postalar, e-eğitimler ve e-kitaplar kullanılmaktadır. Özel Bankacılık Gelişim Programı'nda E-eğitim, Sınıf Eğitimleri, E-oyunlar ve Bültenler ile Teknik Konu eğitimi yapılırken Sınıf Eğitimi, Geribildirim Görüşmeleri, Yarışma ve Birebir Koçluk ile de Kişisel Gelişim sağlanmaktadır.

OTURUM ÖZETLERİ



İş Bankası Yönetim Akademisi; UC Berkeley, Harvard Business School ve Harvard Manage Mentor iş birlikleri ile Şube Müdürleri Gelişim Programı, II.Müdür Gelişim Programı, Ortak Servis Merkezi Gelişim Programı, BT Gelişim Programı ile Yönetim Gelişimi Konferansları'ndan oluşmaktadır.

Arzu Sarıkayalar, Teknosa / Teknosa Akademi Müdürü

2014 ASTD BEST Ödüllü kurumlarımızdan biri de "Mağazacılıkta Kariyer Yolu (Career Road in Retail)" ile TeknoSA Akademi oldu. ASTD BEST Ödüllü Mağazacılıkta Kariyer Yolu'nu TeknoSA Akademi Müdürü Arzu Sarıkayalar'dan dinledik.

Sabancı Grup'un Stratejik İş Kolları arasından Perakende sektöründe 1 Ekim 2000'den beri faaliyet gösteren TeknoSA, günümüzde Türkiye'nin 81 ilinde hizmet vermektedir. Yenilikçi ve fark yaratan ürün ve hizmetlerle faaliyet gösterilen coğrafyalarda liderliğini sürdüren TeknoSA, yaygın satış kanallarıyla sunduğu zengin ve kaliteli teknolojik ürün gamı ve kaliteli hizmetleriyle müşterilerinin yanındadır. 300'ün üzerinde mağaza ve 3600'den fazla çalışanıyla TeknoSA, %38'lik pazar payı ile elektronik perakende sektöründe liderdir.

2005 yılında TeknoSA Akademi kurulmuş, 2008 yılında ise teknosaakademi.com açılmıştır. Elektronik perakende sektöründe Milli Eğitim Bakanlığınca onaylı sertifika veren ilk şirket akademisi olan TeknoSA Akademi, çalışanlarının kişisel, mesleki ve yönetsel gelişim ihtiyaçlarını karşılar, izler ve ölçümler. 30226 çalışan TeknoSA Akademi eğitim ve gelişim programlarına katılmıştır. Kişi başı eğitim saati ise 86,76 saat (11 gün) 'tir.

TeknoSA Mağazacılıkta Kariyer Yolu; daha kişi aday çalışırken (Aday Satış Danışmanı, Operasyon Elemanı, TeknoAsistan) başlamakta, Ölçme&Değerlendirme ve Gelişim Planı süreçlerinden geçerek Satış Direktörü seviyesine kadar yükselebilmektedir. Bu süreçlerde kullanılan yöntem ve araçlar şöyledir: Sınıf İçi Eğitimler, E-Öğrenme, Videolar, E-dergi/makaleler, Seminerler, Sosyal Gruplar, Mobil Öğrenme, Simülasyonlar, İşbaşı Eğitimleri, Satış Eğitimleri, Ürün Eğitimleri, İSG Eğitimleri, Rol Canlandırma, Koçluk, Odak Grup Çalışmaları, Takım Koçluğu, Vaka Çalışmaları, Mentorluk, Future Forums, S.A.L.T. (Sabancı Üniversitesi Socialized Power Workshop). Programın sonucunda ise TeknoSA'da; 2005'te %47,52 olan Turnover oranı 2013'de %22,04'e düştü, Borsa Değeri %42'den fazla göreceli performans sergiledi, 457 Mağaza Yöneticisinin İç Terfi Oranı %98 oldu.

ANA SPONSORLAR



PARALEL OTURUM SPONSORLARI



MEDYA SPONSORLARI

MEDYA ARAŞTIRMA
SPONSORU



DERGİ
SPONSORU



HİZMET SPONSORLARI

TEKNOLOJİ DESTEK
SPONSORU



E - ÖĞRENME
SPONSORU



ULAŞIM
SPONSORU



ETKİNLİK ALANI FİRMALARI

