

İŞ'TE E-LEARNING



"ÖĞRENMEYİ KOLAYLAŞTIRIR"

HAKKIMIZDA

30 yılı aşkın bir süredir “öğrenme teknolojileri” alanında yenilikçi ürünler geliştiriyor ve kaliteli hizmetler sunuyoruz. Sunduğumuz kaliteli çözümleri tercih eden ve bizi bu günlere getiren müşterilerimize teşekkür ediyoruz. Bu zamana gelebilmenin gururunu yaşıyoruz ve her zamanki gibi değerli müşterilerimiz yolumuza ışık tutuyorlar.

Her gün sizin için içeriklerimizi yeniliyor ve inovasyonlar yapıyoruz. Şimdi size çok yararı dokunacağına inandığımız e-öğrenme ve LMS platformuyla ilgili içeriklerimizi paylaşmak istiyoruz.



Öğrenme Tasarımının Geleceği “UBD” Nedir ve Nasıl Uygulanır?

09/05/2022



Oyunlaştırma Ne Zaman ve Nasıl Kullanılmalı?

30/04/2022



Kullanıcı Dostu Bir LMS Nasıl Olur?

09/05/2022



E-Öğrenmede Etkili Sonuçlar İçin 15 Mikro Öğrenme Tekniği

Wit

Ülkemizde A’dan Z’ye yaratıcı e-öğrenme çözümlerini, en iyi teknolojiyle, esnek, hızlı ve en ekonomik şekilde sunan tek şirketiz. Bu başarımızın siz değerli müşterilerimiz tarafından giderek anlaşılmasını görmek bizi çok mutlu ediyor ve büyük gurur duyuyoruz.

Sizleri öğrenen organizasyon hâline getirebilmek hayaliyle yola çıkarak oluşturduğumuz çözümlerimizi tüm hızımızla geliştirmeye devam edeceğiz.

Yararlı Olması Dileğiyle.

VİZYONUMUZ

Başarılı Sonuçlar Aldığımız Yeni Vizyonumuza Nasıl Ulaştık?

Teknolojik bir ürünün, özellikle de bir yazılımın tasarımını çok iyi yapmak istiyorsanız, onu gerçekten iyi anlamanız ve derinlemesine özümlemeniz gerekir. Basitçe yemek örneğinden gidersek; örneğin yemeği hızla bilinçsizce yutuvermek yerine iyice çiğnemek ve tadını çıkarmaktan söz ediyorum. Bunu bir yazılım ürününe uygulayabilmek sabırlı bir bağlılık gerektirir. Oysa pek çok girişimci ürünü oluştururken ne yazık ki buna tam olarak zamanını ayırmaz.

Örneğin kendimizden örnek verirsek, 30 yılı aşkın e-öğrenme işindeyiz ve neredeyse son 10 yıldır da Türkiye'nin en iyi kurumsal öğrenme yönetim sistemi haline gelmiş bir ürünü yönetiyoruz. Ama ne zaman ürünü kendi şirketimizde derinlemesine kullanmaya başladık, işte o andan itibaren işler değişmeye başladı. Yeniden tasarıma giriştik, ama burada bir grafik tasarımdan değil tüm işlevleriyle bütünsel bir ürün tasarımından söz ediyoruz.



LMS NEDİR?

Günümüzde pek çok işletme organizasyonel gelişimde “LMS nedir? Etkili bir LMS nasıl oluşturulur? LMS hazırlık işlemleri ne kadar sürer? LMS’e ne zaman başlamalı ve ne kadar bütçe gerektirir?” gibi soruların cevaplarını arıyor. Konu ile ilgili ayrıntılı bilgileri bu yazımızda derlemek istedik.

LMS, Learning Management System kelimelerinin baş harflerinden oluşur, açılımının Türkçesi Öğrenme Yönetim Sistemidir. Çalışanların eğitim yönetimini kolaylaştıran ve bu konuda pek çok süreci otomatik olarak yapabilmemize olanak sağlayan web tabanlı bir yazılımdır.

LMS sayesinde öğrenme sistemlerinin daha etkili bir şekilde yönetilerek daha verimli bir şekilde çalışmasını sağlayabilirsiniz. Eğer bir organizasyonunuz varsa ve böyle bir yazılım kullanıyorsanız;

Eğitim faaliyetlerinizi bir sisteme oturtur, yönetir ve ölçümleyebilirsiniz.

LMS ile tüm öğrenme materyallerinizi tek bir yerde toplayabilirsiniz.

Bir tıkla materyalleri tüm çalışanlarınız için erişilebilir hale getirebilirsiniz.

Çalışanlarınız için görev ya da iş pozisyonlarına göre gruplar oluşturabilirsiniz.

Kullanıcı ya da gruplara eğitimler, sınav ve anketler atayabilirsiniz.

Veya programlar oluşturarak tüm eğitim materyallerinizi otomatik olarak sunabilirsiniz.

Çalışanların eğitim süreçlerini kolayca takip edebilirsiniz.

Destekleyici unsurlarla çalışanların gelişimlerini hızlandırabilirsiniz.



Peki sizce bulunduğunuz kurum veya şirketin bir LMS'e ihtiyacı var mı? Kimler LMS'e ihtiyaç duyar? Büyük şirketlerden okullara oldukça geniş bir yelpazede pek çok organizasyon LMS, yani bir öğrenme yönetim sistemi kullanabilir. Bu sayede ulaşım, konaklama, eğitim materyali çıktıları gibi konuların maliyetleri azalır. Sınıf eğitimleri de e-öğrenme ile desteklenir, bu sayede verimlilik artarken öğrenmenin etkisi de artar. Üstelik bir Öğrenme Yönetim Sistemi size başka konularda da yardımcı olabilir



Doğru kurgulanmış bir LMS zamandan büyük ölçüde tasarruf etmenize yardımcı olur. Öğrenmeyi tüm kullanıcılar için standart hale getirir. Değişen organizasyonun bilgilerini hızla güncel tutar. Çalışanlarınızın bilgilerini düzenli olarak geliştirmesini sağlar.

Peki hangi tür işletmeler bundan yararlanmalıdır? Tabii ki büyük, orta ve küçük olmasına bakılmaksızın her tür işletme bir Öğrenme Yönetim Sisteminden yararlanabilir.

Peki ekibinizin Öğrenme Yönetim Sisteminden sağlayacağı faydalar nelerdir?

Ekibiniz her yerden ve mobil cihazlardan ihtiyaç duydukları her an eğitim materyallerine erişebilir. Ayrıca öğrenme sürecinde iş birliği yapabilmeleri için olanak sağlanır. Şimdi aklınızdaki en kritik soruya geldik değil mi? Tüm bunların bize maliyeti nedir? İşte yanıtımız: Bağlılık, motivasyon ve çalışanlarınızın kazanacağı yeni güçlü beceriler.

Loyalty: Bağlılık

Motivation: Motivasyon

Skills: Yeni yetkinlikler

BULUT TABANLI BİR EĞİTİM YÖNETİM SİSTEMİ



Diyeelim ki sizin bir şirketiniz var. Eğitimin öneminin farkındasınız. Ancak geleneksel eğitim yöntemlerinin düşük verimliliği ve yüksek maliyetlerinden bunaldınız. Çalışanlarınıza vermiş olduğunuz sınıf içi eğitimlerinizi dijitale taşımak istiyorsunuz. Böylece hem bütçenizden hem de emekten tasarruf yapacaksınız. Bu sayede çalışanlarınız da kendilerini çok daha özgür hissedecek. Peki, içerisinde birçok aktivite olan bu e-eğitilmelere çalışanlarınızın nasıl ulaşmasını sağlayacaksınız. Acaba çalışanlarınız yeni kurmuş olduğunuz e-learning sistemine alışabildiler mi? İçerikleri seyreliyorlar mı? Sorulara doğru cevap veriyorlar mı? Ya da eğitim sonunda ölçme değerlendirme yapmak istiyorsunuz. İşte LMS tüm sistemi tek bir elden yönetebileceğiniz bulut tabanlı bir eğitim yönetim sistemidir.

LMS NASIL ÇALIŞIR?

Sisteminiki ara yüzü vardır. Birinci ara yüz admin tarafından kullanılan kısımdır. Diğer ara yüze ise şirket çalışanları kendi kullanıcı adı ve şifreleriyle girerler. Admin hangi kullanıcının hangi eğitimi alması gerektiğini belirler ve ona atar. Kullanıcı ise istediği zaman kendisine atanan son tarihe kadar eğitimi izleyebilir. Admin ise sonrasında, kimlerin eğitime katıldığını, kimlerin bu eğitimi tamamladığını, kaç dakika boyunca eğitimde zaman geçirdiğini, sorulan soruları doğru yanıtlayıp yanıtlayamadıkları gibi birçok veriyi sistemden alıp raporlayabilir.

LMS yazılımlarına içerik yükleyebilmek için belirli standartlara ihtiyacı vardır. E-learning teknolojilerinde en yaygın kullanılan içerik standardı ise SCORM'dur. Eğer oluşturmuş olduğunuz eğitimler Scorm standartlarında oluşturulduysa bu durumda Scorm standardına uygun bir LMS'te rahatlıkla çalışabilirler. Ancak Scorm ne yazık ki bazı sorunları da barındırır. Daha fazla bilgi için bloğumuzdaki "Scorm Nedir?" adlı içeriği okumanızı öneririz.

LMS Sisteminde Neler Bulacaksınız?

Kullanıcıları belirlemek, eğitimleri atamak ve raporlamak gibi temel işlevlerin haricinde her e-öğrenme şirketinin kullanmış olduğu LMS sistemleri farklılıklar gösterir. Infinity Elearning olarak kurumların tüm eğitim ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir LMS geliştirdik ve halen geliştirmeye devam ediyoruz.

LMS Eğitim Yönetim Sistemi yazılımını kullanarak;

İnsan kaynakları sistemine entegrasyon sağlarsınız.

Adminlerin ve kullanıcıların kolayca kullanabileceği bir ara yüzle tanışırsınız.

Mobil aplikasyon seçeneğinden yararlanabilirsiniz.

Sınav ve Anketler oluşturabilirsiniz.

Sisteme haber ve duyurular ekleyebilirsiniz.

Eğitim tamamlama sertifikaları oluşturabilirsiniz.

PPT, PDF, Word gibi dökümanları e-eğitime çevirebilirsiniz.

Tüm süreci raporlayabilirsiniz.

Daha fazla bilgi için:
info@infinityelearning.com adresine
bir e-posta göndermeniz yeterli. Bu
konudaki detaylı bilgilendirme
e-kitabımız için ana sayfadaki
bültenimize üye olabilirsiniz.



KULLANICI DOSTU BİR LMS İÇİN GEREKLİ ÖZELLİK! 7

Diyeim ki karar verdiniz, şirketiniz için kolay kullanımlı ve uyarlanabilir bir LMS ihtiyacınız var. Peki bu kullanıcı dostu LMS sizce neye benzer? Olmazsa olmazları nelerdir? Bu gibi sorularınız için kolay kullanımlı bir LMS'in en önemli özelliklerini sizin için derledik.

1- OTOMASYON

İlk sıraya otomasyonu alıyoruz. Eğitimlerinizi çalışanlarınıza, tedarikçilerinize veya iş ortaklarınıza manuel olarak belirli dönemsel kurallara göre atamanız gerekiyor. Manuel süreçler ne kadar çoksa iş yükünüz artar ve verimsiz bir eğitim yönetimi ortaya çıkar. Üstelik idari maliyetiniz azalacak yere artar. Kapsamlı bir otomasyon desteğiyle binlerce kullanıcı, farklı görevler, eğitimler, yönetici onayları ve tüm süreçleri otomatik yönetmeniz önemli. Bu nedenle Atama Robotu bizce bir LMS'in en önemli özelliğidir.

2- KOLAY GİRİŞ

Giderek dijitale dönüşen dünyamızda onlarca hesabımız arasında giriş bilgilerine hakimiyet gerçekten bizi hayatımızdan bezdirebiliyor. Bir yandan da şifreler, hacker'lerden korumak gibi bir sorunuz var. Bu nedenle Open ID destekli bir LMS kullanmanız önemli. Günümüzde "Tekil Oturum Açma" (Single Sign On) özelliği var neyse ki. Ama bunun çok iyi ve güvenli kurgulanması gerekiyor. Bu sayede farklı bir hesabınızdaki kullanıcı bilgileriniz ile SSO destekli tüm diğer uygulamalara da giriş yapabiliyorsunuz.



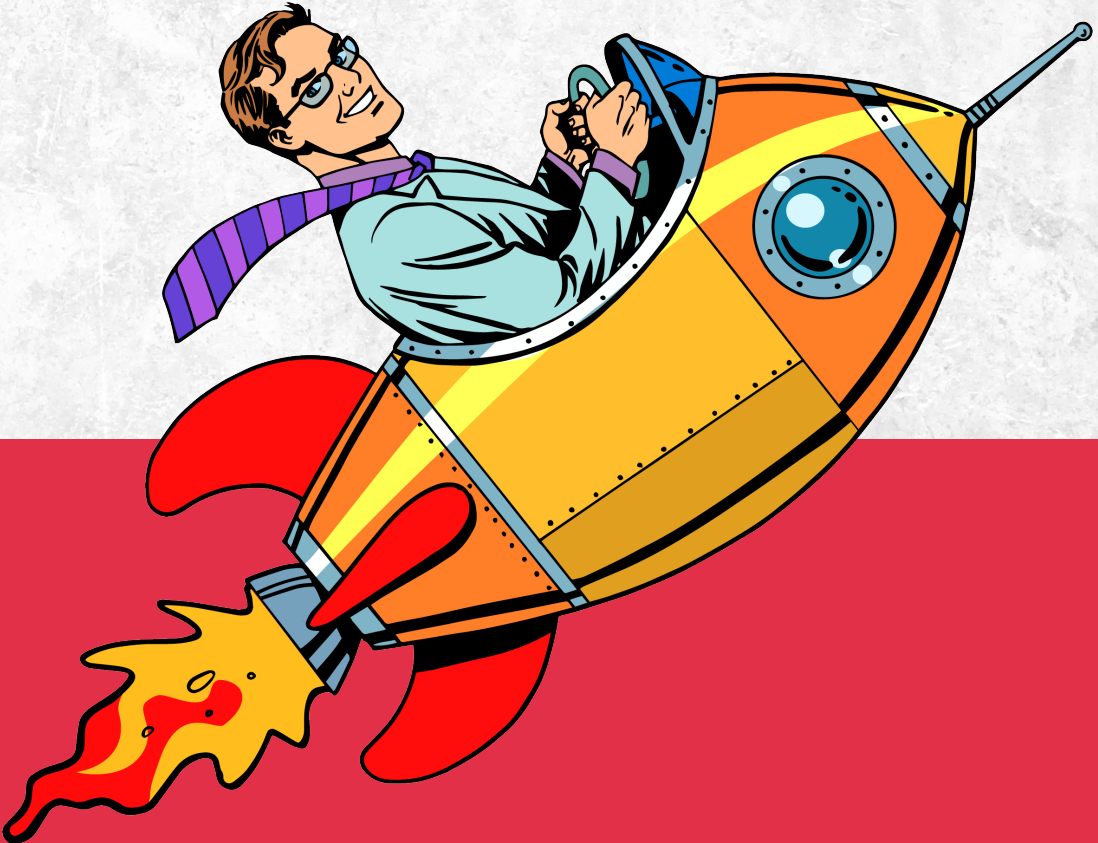
3- KOLAY EĞİTİM İÇERİĞİ GELİŞTİRMEK

Eğitim geliştirmek ve revizyonlar hepimizin derdi, bunun çok kolay yapılması önemli. Yeni bir platformu öğrenmek zaman ve pratik istiyor ancak bu sürecin de hızlı atlatılması gerekiyor. Mantıklı, kolay anımsanabilen basit yöntemler ve standart araçlar sayesinde şirketinizde herkes online eğitimler geliştirebilmeli ve LMS'e yükleyebilmeli.

4- ROLLER VE KULLANICILAR ARASINDA KOLAY GEÇİş

LMS platformunuzu yönetirken sayısız kez farklı rollere girmeniz gerekiyor. Yönetici, müdür, eğitimci, yönetim seviyesinde alt roller ve hatta bazen de kullanıcılar. Bu roller arasında geçişler yapmak, örneğin bir öğrenen bakış açısından LMS'i ve yayınladıklarınızı görüntülemek bir kabusla dönüşebilir.

Üstelik kullandığınız [LMS] (<https://infinitylearning.com/infinity-lms/>) her seferinde tarayıcıdan giriş çıkış yapmanızı gerektiriyorsa yandınız. Bir sürü tarayıcı da açsanız yine de sınırınız var. Bu nedenle kullanıcı ve roller arasında kolay ve hızlı geçiş yapabilmek kullanıcı dostu bir LMS için şartlardan birisi. Efor harcamadan kolayca bu geçişleri yapabilmeniz gerekiyor.



5- İŞLEVSELLİK

Brandon Hall'un yaptığı bir araştırmaya göre [LMS] kullanan şirketlerin %50'ye yakını mevcut LMS platformlarını değiştirmeyi düşünüyor. Nedenler arasında da ilk sırada kullanıcı deneyimi ve LMS'in yönetsel deneyimi var. Günümüzde [LMS] platformlarında özellik zenginliğine diyecek yok. Ama ne yazık ki bu yüzlerce özellik arasında gerçekten ihtiyacınız olan öncelikli özelliklere erişiminiz zorlaşıyor hatta gözden kaçabiliyor. [LMS] platformunuzun etkileyici özellikleri olmasın demiyoruz ama bu özellikler kesinlikle mükemmel kullanıcı dostu bir deneyim sunmalı. Günün sonunda eğitimleri nasıl yöneteceğinizi ve işleteceğinizi öğrenmeniz için de ayrıca eğitim almanız bizce biraz garip ve verimsiz kaçıyor. Bizim de en çok gurur duyduğumuz konulardan birisi kullanım kolaylığımızdır. Önemli olan örneğin VR gibi ileri teknoloji içeren ama ihtiyacınız olmayan özellikler ile odağınızı kaybetmemek ve kendi ihtiyaçlarınızın karşılandığından emin olmaktır. Tabi ki ihtiyaç listenizde VR da olabilir bu arada.

6- DİNAMİK GRUPLAMA

Gruplama [LMS] kullanıcı deneyiminin anahtarı haline geldi. Neden; hedef kitlenizi hızla kategorilere ayırmak, eğitimleri de bu kitlelere hızla uyarlamak kritik bir gereksinim ve çok önemli. Her bir grup içinde hedef kitleyi bölüm veya unvan gibi belirli kriterlere göre sınıflandırabilir ve her kişinin ihtiyacına yönelik eğitimler ve konular atamak isteyebilirsiniz. Bu sayede toplu atamalarla, bunları otomasyonlara bağlayarak zaman ve enerjiden tasarruf ediyorsunuz. Bundan da önemlisi kullanıcı deneyimini iyileştiriyorsunuz. Çünkü herkes kendi ihtiyaçları doğrultusunda bir eğitim sürecine girmiş oluyor

7- TAM DESTEK

Kullanımı kolay bir [LMS], erişimi kolay ve yararlı bir destek özelliği içermelidir. Basit bir arama sonucunda aradığınız bilgiye ulaşmanız önemli. Bu sayede telefon veya yazışarak zaman kaybetmeden işinizi görebilirsiniz. Diğer yandan online destek merkezi ve çağrı merkezi hizmeti de yanında olursa harika olur.



SONUÇ

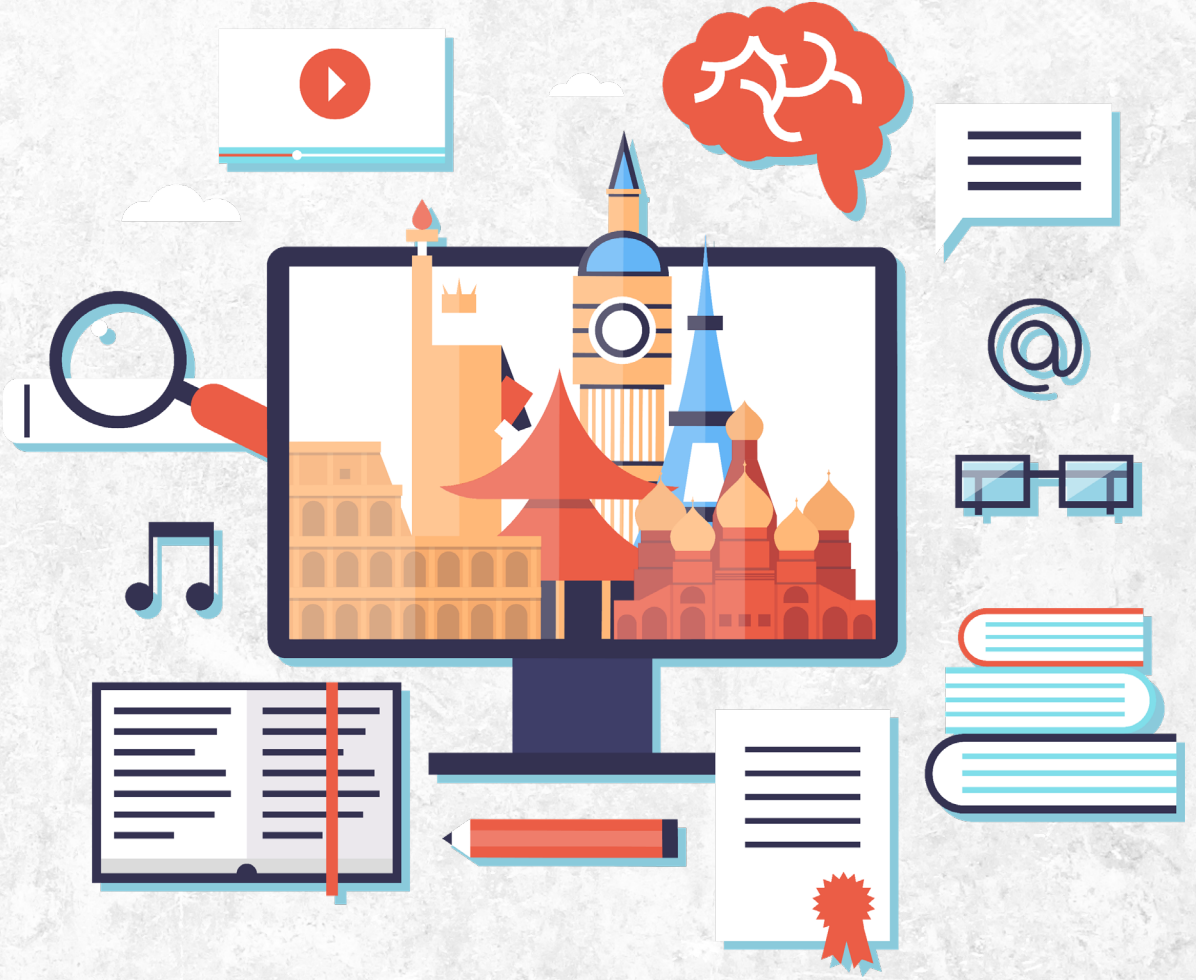
Günümüzde doğru seçilmiş bir [LMS] size sadece zaman ve kaynak kazandırmaz. Çalışanlarınıza gerçek bağlılık ve kalıcı öğrenme olanakları sunabilen işe yarar bir online eğitim yönetimi deneyimi sağlar. Bu hedefte aynı bakış açısına sahipsek bunun tek bir şartı var: [LMS]platformunuz kullanıcı dostu olmalı! Yukarıda saymış olduğumuz 7 kriter umarız mevcut platformunuzu değerlendirirken veya yeni bir [LMS] çözümü satın alırken işinize yarar.

LMS ve şirket seçiminde güvenliğin de çok önemli olduğunu anımsatmadan geçmeyelim. Özellikle bizim alanımızda çalışan önemli şirketlerden birisinin hacklendiği ve kullanıcı verilerinin çalındığı bu günlerde herkesin bundan ders alması gerekiyor.

Sevgi ve Saygılarımızla.



BAŞARILI BİR LMS NASIL OLUŞTURULUR?



İş modeli kavramı son zamanlarla popüler olmaya başladı. Yeni bir iş kurarken girişimcilerin kullandığı veya kullanması gereken en önemli araçlardan birisidir. Bir işin veya projenin "değeri" nasıl oluşturacağını gösteren mantıksal bir diyagramdır da diyebiliriz. Ama iş modellemesinde temel amaç; işin sürekliliğinin nasıl sağlanacağını göstermesidir.

Özetle işin nasıl para kazanacağını ve yaşamını nasıl devam ettireceğini.

Şimdi kurumsal portalleri oluştururken para kazanmak da nereden çıktı diyebilirsiniz. Kurum içi portallerde çalışan nasıl olsa gelip portale bakar, para neden kazanalım öyle değil mi? Ne yazık ki öyle değil, öncelikle bu bakış açısını değiştirmemiz çok önemli. Çünkü para kazanmak zorundayız, ortada iç veya dış bir müşteri var (çalışanlar veya hedef kitle), alt yapı (yazılım, donanım, sistemler vb.) ve satılmaya çalışılan şeyler var (bunlar genellikle içeriklerimiz, e-egitim, mesaj, video, makale vb. her şey). Farklı hedef kitleler, sunulan değer, kanallar, ilişkiler, gelir akışı (para veya başarı kriterleri), kaynaklar, faaliyetler, ortaklıklar (sağlayıcılar) ve maliyet yapısı var.

Eğitim ve gelişim portalleri, ödül ve öneri yönetim sistemleri, performans ve yetkinlik değerlendirme portalleri, işe alım ve yönetim sistemleri, kurum içi iletişim portalleri, kariyer yönetimi, hatta yeni popüler olmaya başlayan kurum içi sosyal paylaşım portalleri...

Bütün bu unsurlar e-öğrenme platformlarında da var. Öyleyse neden oturup bir portali oluştururken önce iş modelini tasarlamıyoruz? Hemen kapsam, site haritası, tasarım, proje planı ve hatta kodlama ile işlere giriyoruz. Aksi halde yapılan yatırımların %50'si çöpe gidiyor. İşte bu yüzden işe başlamadan önce bir girişimci gibi düşünmek, önce işi modelleyip ardından da bir iş planı yapmak çok önemli. Kurumsal portallerinizi oluştururken işe girişimci bir gözle bakın, yeni bir iş kuruyormuş gibi yaklaşın.

Size çok basit bir örnek olay aktaralım; büyük olasılık ismini bir araba markası olarak biliyorsunuz. Yıllarca hava yolu şirketlerine uçak motoru satmaya çalıştı. Başarısız oldu, modeli değiştirdi ve motoru bedava verip motorun çalıştığı her saat için kira almaya başladı. Çok basit bir model değişikliğiyle batmak üzere olan Rolls Royce bugün dünyanın en büyük ikinci jet motoru üreticisi oldu. Yalnızca kitap yayıncılığında içinde en az 10 ayrı iş modeli var. Dolayısıyla önce işin, projenin, akışın ve sürekliliğin modellenmesi çok önemli!



Kurumsal bir e-öğrenme platformu kurarken aynen bir işletme kuruyormuş gibi düşünmelisiniz, hatta bunu özellikle kurum içi portaller için de düşünmelisiniz. O kişilere kurumsal içeriklerinizi ücretsiz mi sunduğunuzu düşünüyorsunuz, nasıl olsa gelip görecekler öyle değil mi? Ama o kişilerin zamanlarını alıyorsunuz, dolayısıyla kurumunuzun da zamanını alıyorsunuz.

Sizce bu ücretsiz mi?

İşte bu yüzden önce modelliyoruz, büyük resmi çiziyoruz.
Bunu yaparken kendinize sormanız gereken sorular;

Ne tür içerikler üreteceğim, bunları nereden sağlayacağım?

Nicelik değil, değer önemli, ne kadar değer üreteceğim?

İçeriği hangi kanallardan dağıtacağım?

Kişilerle, çalışanlarla ilişkileri nasıl yöneteceğim?

Gelir kaynaklarım neler ve nasıl hesaplayacağım?

Kritik kaynaklarım neler?

Destek alacağım iş ortakları kimler?

Maliyet yapısı nedir?



Olası senaryolar oluşturun, seçenekleri değerlendirin ve en önemlisi de her şeyi hesaplayın. Modelleme için bir zihin haritası oluşturun.

Biz Infinity E-Learning olarak projelerimizde modelleme ve işin sürekliliğine çok daha fazla odaklanıyoruz. Bizce web uygulamalarını açmak işin yalnızca %10'u bile değil. Sonrasında yapılması gerekenler, içerik stratejileri, kullanım analizleri, hedef kitleye özelleşme, topluluk yönetimi vb. unsurlar web uygulamalarının başarı için çok daha önemli.

Ve projelere başlamadan önce oluşturduğumuz şablonlar var.

Siz en iyisi gelin kurumsal portallerinize başlamadan önce size sunacağımız danışmanlık hizmetlerimizden yararlanın, başarınızı riske atmayın, işe sağlam adımlarla başlayın.



SCORM NEDİR?

Scorm; uzaktan eğitim için gerekli olan standartlardan en yaygın olarak kullanılanıdır. Modelin hayata geçmesi ise hayli ilginç bir olaya dayanıyor; Amerikan ordusu 1996 yılında personeline eğitim vermek için farklı eğitim yöntemleri üzerinde çalışmalar yapıyor. Amaç ordu personeline farklı disiplinlerde eğitimler vermek. Hemen ordu içinde hizmet içi eğitim dediğimiz yüz yüze eğitimler başlıyor. Ancak burada bir sorun ortaya çıkıyor.

Askeri personele eğitim vermek zor. Çünkü askerlere mesleki şartları gereği her istediğiniz zaman eğitim veremezsiniz. İşte bu nedenle hizmet içi eğitim yönteminden vazgeçiliyor ve uzaktan eğitim yöntemine geçilmesine karar veriliyor

İhaleler açılıyor, gelen uzaktan eğitim teklifleri değerlendiriliyor ve ortaya şöyle bir sonuç çıkıyor. İhaleye teklif veren her firma birbirinden bağımsız içerikler geliştiriyor. Üstelik işin daha da problemlili kısmı geliştirilen içerikler yalnızca içeriği geliştiren firmanın Öğrenme Yönetim Sisteminde (ÖYS) çalışıyor. Bunun işlevsel bir metod olmadığı anlaşıldığından, Savunma Bakanlığı hemen bir çalışma başlatıyor. Öğrenme Yönetim Sistemlerine asgari müştereklerde birleşecek bir standart getirme kararı alınıyor. İşte kısaca biz uzaktan eğitim sistemlerinin birbirleriyle entegre çalışması ve içerik alış verişini yapabilmeleri için oluşturulan bu standarda **Scorm** diyoruz.



SCORM BİZE NE KAZANDIRIYOR?

Kalıcılık (Durability): Örneğin, teknoloji değişti ve siz yeni bir LMS sistemine geçtiniz. Bu durumda içeriklerinizi yeni sisteme yükleyerek kolayca kullanabiliyorsunuz.

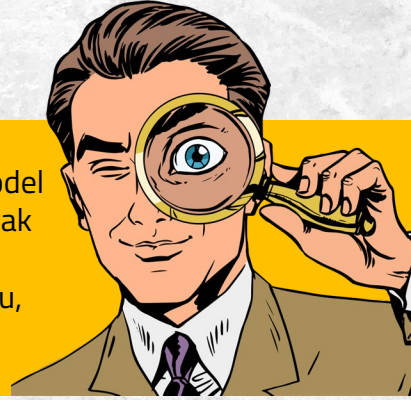
Portability (Taşınabilirlik): İçeriğin Scorm destekli sistemler arasında taşınabilir olması.

Tekrar Kullanılabilirlik (Reusability): Modele uyumlu içerikler başka modüllerde de kullanılabilir, ancak pratikte bu özellik pek kullanılmaz.

Çok Yüzlülük (Interoperability): İçerik bir sistemden başka bir sisteme taşındığında yine aynı şekilde çalışmaya devam eder. Ancak ne yazık ki bu özellik de hayal edildiği gibi çalışmıyor.

Erişebilirlik(Accessibility): İçeriğe birden çok yerden erişilebilir ve paylaşılabılır.

Kelime açılımı olarak SCORM: Sharable Content Object Reference Model içerikleri kolay paylaşabilmek için nesneleri referanslama modeli olarak çevirebiliriz. İçerik paketlemede global bir standart, SCORM 2004 3. Versiyon şu anda aktif ve 1997’de başladı. Güzel bir hayal kurulmuştu, ancak tam olarak karşılığını alamadık.



Çünkü statik bir veri modeli sunuyor, çoklu kullanıcı desteği sorunlu, eş zamanlılık işlevsel değil, ayrık içerik tanımlarında sorun var ve en önemlisi de Kayıp veri (Lost Transaction). Çünkü: Çok fazla tabloya veri yazma, çok kullanıcı ortamlarda performanslı sistemler gerekiyor. Pareto kuralına göre işin %99’u video izlemek ve sonrasında soru yanıtlamakken, alt yapıda 1.500 komut var! Bu kadar komut içeren tablo yapılarını kullanmak performansı etkiliyor. Yalnızca tarayıcıda çalışıyordu, Mobil teknolojilerde geride kaldı. Oyun tabanlı içerikleri geliştirmek daha da zorlaşıyor.

Sorunları çözmek için yeni nesil SCORM geliştiriliyor: ADLNet.gov. Ama gecikti, bir yandan da tarayıcı ve mobil teknolojiler de sürekli geliştiriliyor. HTML5 web tarafında standart oldu

BİZİM AÇIMIZDAN EN ÖNEMLİ SORUNLAR!

İçerik paketleme süreçlerini çok uzatıyor (karmaşık bir yapı var), test süreci ortaya çıkıyor ve uzun sürüyor. Tarayıcı sürüm değişikliklerinde hatalar çıkabiliyor. Ev kullanıcılarında farklı sistemler nedeniyle ciddi izleme sorunları oluşuyor. Geçici çözüm olarak LMS platformlarına eğitim tamamlama düğmesi eklendi (Bizde yoktur!) Ama bu durum kullanıcının sisteme güvenini zedeliyor, tutundurmayı engelliyor! Bizim açımızdan e-öğrenmenin gelişmesinde ciddi bir engel! Peki çözüm nedir?

Basit ve yalın bir yapı, izleme bilgileri eğitim bazında değil bileşen bazında LMS'e gönderilir ve okunur. Bu sayede içerik LMS birbirine sıkı sıkıya tutunur, bağlantı kopmaz, koparsa da ders akışı anında durdurulur! Bu sayede düşük yatırım yapılır sistemler hatasız yüksek performansla çalışır. Çok hızlı akışlar sağlanır. Dikkat edin Scorm bir paketin açılması inanılmaz bir süre alıyor, bazen 8-12 sn. bekleniyor.



BİZ SCORM'A KARŞIYIZ, ÇÜNKÜ!

Bizim platformumuz 2004 yılından kalan bu eski teknolojiyi desteklemiyor, buna karşı da 20 yıldır mücadele veriyoruz. Çünkü eğitimler komple paket mantığında yüklenmemeli. Format ziplenmiş binlerce dosya içeriyor. Paket mantığında her paketin test edilmesi gerekiyor. Güncellemeler de paket mantığında yapılıyor. Tüm bu işler ciddi bir operasyon yükü oluşturuyor ve eğitim oluşturmak, güncellemek ve yüklemek gibi işler teknik zorluklar çıkarıyor. İçerik fiziksel ortamlarda saklanıyor, kaybolabiliyor, zaar görebiliyor. Ve Scorm formatının ciddi bir "Lost Transaction" sorunu var. Yani kullanıcı eğitimi bitirir ama %97'de kaldım şeklinde size geri dönüşler yapılır. Dolayısıyla güvenlik açıkları da olan teknolojiyi daha pek çok teknik sorun sayabileceğim nedenlerle biz yapısal olarak kesinlikle desteklemiyor ve önermiyoruz.

Scorm kullanmış bize geçiş yapan müşterilerimiz oluyor.

Bununla ilgili dönüştürme işlemi yaparak ilerleyebiliyoruz. İçerik HTML5'e dönüşüyor ve eēitim binlerce dosya yerine sadece 10-20 bileşenden oluşur hale geliyor, mobil uygulamalarda da rahatça kullanılabiliyor. Güncellemesi çok kolay yapılıyor. Tekrar kullanılabiliyor. Aslında Scorm'un hedeflediēi unsurlar kolayca saēlanmış oluyor.

Bizim sistemlerimiz artık tamamen kısaca LXP olarak isimlendirilen bir "Learning Experience Platform" konseptine evriliyor. Bu şekilde içerik yüklemek güncellemek çok kolaylaşıyor, kişilerin kendi ērenme deneyimine odaklanması gerçekleşiyor.

SCORM STANDARDININ BİLEşENLERİ NELERDİR?

İÇERİK PAKETLEME MODELİ

Ders konularının uygun bir şekilde düzenlenerek farklı LMS platformlarında yeniden tasarlanmasına gerek duyulmadan çalışabilmesini saēlar. Aynı zamanda içeriklerin LMS platformuna nasıl taşınması gerektiēini belirler.

SIRALAMA VE DOLAşIM

Planlamayı içerir. Hangi ieriēin hangi sırada verileceēini belirler. Böylelikle her şey bir plan dâhilinde işler.

ÇALIşMA ZAMANI ORTAMI

LMS platformunun bünyesindeki paylaşılabilir içerikleri nasıl alıştıracaeını ve bunu yaparken nasıl bir iletişim saēlayacaeını tanımlar



LMS

ETKİLİ BİR ŞEKİLDE NASIL YÖNETİLİR?

Günümüzde birçok organizasyon e-öğrenme programları sunabilmek için yalnızca LMS kurulumu gibi işin sadece yazılım kısmına odaklanıyor ve bu alana yatırım yapıyor. Oysa yazılım araçlarının nasıl kullanılacağını bilmeden ve uygulama becerisine sahip olmadan oluşturulan LMS üzerindeki e-öğrenme programları başarısızlığa uğruyor.

Yapılan e-learning projelerin neredeyse %50'si çöpe gidiyor! Kurulu olan LMS'lerde çalışanların e-öğrenme yorgunu haline getirildiğini görüyoruz.

PEKİ NE YAPMALIYIZ?

LMS platformları; uygulamalar, tasarım, içerik, animasyon, sesli dersler gibi unsurları kapsar. Ancak yalnızca bunlardan oluşmaz. Bunlar yalnızca bulmacanın küçük bir parçasıdır. Bu yüzden öncelikle yazılım-içerik satın almakla çözüm satın almak arasındaki farkı mutlaka kavramalısınız. Bu gerçekten çok önemli bir farkındalıktır. Bir diğeri de projelerinizi tasarlarlarken pazarlama gözüyle bakmanızdır. Çünkü dijital bir eğitim platformu oluşturmak, kurum içinde aslında sizi bir girişimci haline getirir. Üst yönetime önemli taahhütler sunuyor olursunuz. Eğitim giderlerinde büyük bir tasarruf ve eğitim etkinliğinin artırılması gibi. Bu yüzden de tutundurma en önemli kavramlardan birisi öyle değil mi?

Etkili ve başarılı bir e-öğrenme programı

- Çeşitli araçları,
- Süreçleri,
- Ve hepsinden önemlisi bunları bir arada kullanma becerisi gerektirir.

Etkili bir E-Öğrenme çözümü

- Hedef kitlenizi
- Platformun verebileceği hizmetleri
- Ve içeriği göz önüne alarak
- Belirlenmiş bir bütçe çerçevesinde bir e- öğrenme programı sunmaktır.

Bu yüzden doğru süreçleri, teknolojileri ve becerileri bir araya getirerek iyi tasarlanmış bir e- öğrenme çözümü oluşturmalsınız. Ancak bu şekilde başarılı olabilirsiniz. E-öğrenme programları oluşturmak oldukça ciddi bir deneyim gerektirir. Mutlaka bir uzmandan danışmanlık alınmalıdır. Biz e-öğrenme programlarının başarısı için sunduğumuz danışmanlık hizmetlerinden herhangi bir bedel almıyoruz. Çünkü çözümün başarılı olması bizi de başarılı kılan en önemli etkenlerden birisi ve iş sürekliliğimizi de sağlayan en önemli unsur.



Bir e-öğrenme çözümünde üç ana unsur var

- Platform (Web sitesi, eğitim platformu, LMS, vb.)
- İçerik (Kuruma özgü içerikler, hazır eğitim katalogları)
- Topluluk yönetimi (Pazarlama, içerik, platform ve topluluğun yönetimi)

Platform: Olmazsa olmaz, önce altyapı

Diyoruz, çünkü kişileri, organizasyonu ve içerikleri barındırdığımız ana unsur platform, platformu oluşturmayla ilgili stratejileri aşağıda kullanışlı bir şekilde aktarmaya çalıştık. Solda amaç, sağ yanda ise bizim yaklaşımımız olan çözümlerimiz yer alıyor.

- Ben sunuyorum isteyen alsın, İtranetinizi kullanın
- Sadece içerik sunayım, ufaktan başlayayım, Standart LMS (Eğitim, sınav, sertifika)
- Kullanıcı katılım ve paylaşımıyla da gelişeyim, Web 2 Sosyal LMS



Platformda ileri aşamalar ve çözümlerimiz

- Sınıf eğitimleri dahil A'dan Z'ye eğitimi yöneteyim, Karma LMS
- Alt yapım iyi TV kurayım, video da yayınlayayım, KurumTV
- Maliyetleri düşüreyim, sanal sınıf kullanayım, Webinar
- Kültürleştirdi, işi bir de mobile yayayım, MobilLMS, iPort
- İşin içine rekabet ve eğlence katayım, Gamification
- Hedefe yönelik öğrenme kanalları kurayım, iChannels
- Kişileri tanıyayım, onlara özel konumlanayım, Web 3 LMS
- Abartayım, işe yaramayan intranetime rakip olayım, NextG CMS
- Yetkinlikleri ölçeyim, buna bağlı içerik sunayım, iTalent
- Performansı ölçeyim, buna bağlı gelişim planlayayım, iCertification
- Masa üstlerinde sürekli gözlerinin önünde olayım, PortClient
- Hepsinden biraz bana özel alayım, iHauteCouture
- Platformda olanı biteni anında göreyim, DashBoard
- Kariyere yönelik gelişim içerikleri sunayım, iKariyer

Platform tamam,
peki içerikleri nasıl sunmalısınız?
**E-Öğrenme içeriğinden neler
beklenmelidir?**

- Eğitime katılanlar memnun olsun
- Sıkılmadan, hızlı ve kolay öğrenebilsinler
- Bu eğitimden yararlandım desinler
- Öğrendim ve buraya ayırdığım zamana değdi desinler
- Diğerlerine öner sinler
- Bilgileri artsın
- Daha yüksek bir bilgi birikimiyle ayrıl sinlar
- Eğitim bittiğinde bilgiyi kullansın, işine aktarabilsin
- Öğrendiklerini davranışlarına yansıtabilsin
- Bilmekle yapmak arasındaki farkı öğrensin
- Öncesi ve sonrasında davranışlar ölçümlensin

İçeriği oluştururken değerlendirilmesi gerekenler

nelerdir?

- Hedef kitle kimdir?
- Katılımcı sayısı nedir?
- İçerik geliştirme süresi ne kadar?
- İçerik neye uygun?
- Bütçem ne kadar?

Kısaca bizim yaklaşımımızla önerdiğimiz içerik stratejilerini aşağıda sunuyoruz. Önerilerin yanında yer alan örnekleri **Youtube kanalımızdan** video olarak izleyebilirsiniz.

Kendim yapayım; bütçem yok	
Zaman yok, hemen	Word, PPT, PDF yapın, e-mail atın okusunlar
Biraz şık olsun	E-book 'a dönüştürün
Sesli, videolu sunum olsun	Presenter veya Articulate ile üretin
Sunumu uzaktan canlı yapayım	Adobe Connect – Webinar
Dev bir markayım, bana yakışan profesyonel olandır, dışarıya yaptırayım	
Hızlı bilgilendireyim, şık olsun, bütçem de az	Spot sunum
Hızlı ama şık ve sesli olsun	Eğitimci, D veya E tipi
Bu içerik önemli, görsel, hareketli ve öğretici olsun	C tipi
Bütçe ve zaman var, akılda kalıcı olsun	B tipi
Bütçe iyi, içerik kalıcı, alıştırmalı ve deneyime dayalı olsun, unutulmasın, kafasına kazıyalım, etkileyeyim, süre de var	A tipi, Simülasyon, TEA, cLearningOyun: Kullanıcıların belirli durumlarda nasıl davranacağını öğrenmesi
Çok hızlı aktarayım, yaratıcı görsel ve mesajlarla etkileyerek kişisel gelişimini sağlayayım	Hızlı sunum
Motive edeyim, hızlı tüketilsin, çok şık ve prestijli olsun	Video
İş üzerinde eğiteyim	arLearning
Sınıf ve iş başı eğitimlerinin Workshop ile verimini arttırayım, hazırlığı eLearning ile sağlayayım	bLearning
İş başında anında ve hızlı öğreteyim, yöneticilerin gelişimi için kısa içerikler sunayım	iPort ile mLearning

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

İşte burası bizce en önemli unsurlardan birisi, platformunuzu sürekli sıcak tutmalısınız. Bu yüzden yapmanız gerekenlerle ilgili tıklayın.

İçerikleri
**sarsıcı
şekilde**
duyurun



Buradaki etkinlikleri ya kendiniz yapın, ya da bırakın biz yapalım başarısız olmanıza izin vermeyelim. **Aksi hâlde e-öğrenme'ye hayır!** Çünkü üretimi pahalı, yönetimi zor, sıkıcı ve motivasyonu öldüren bir düzenek diyebiliriz :)

Sevgi ve Saygılarımızla.

PROJE YÖNETİMİ

NASIL EKONOMİK

HALE GELİR?

E-öğrenme tasarım ve üretimi uzun ve zor bir süreçtir.

Ama verimli hale getirmenin yolları var. Bu derleme e-öğrenme içerik tasarım ve üretiminde sizlere yardımcı olmayı amaçlıyor. Bu amaçla tüm deneyimlerimizi bir araya getirdik ve sizlere özet olarak sunuyoruz.

Eğitim tasarımı; kullanıcıların ihtiyacına göre belirlenir ve geliştirmesi zaman alır.

Teknolojik ve eğitsel bilgi, tasarım bilgisi ve uygun programlama araçlarının kullanımını gerektirir. Piyasada bu konuda hizmet sağlayan pek çok kişi ve firma bulunuyor. Ancak buradaki en önemli nokta; beklentilerinizi tam olarak karşılayabilecek uzmanlarla çalışmanız. Hazır araçları kullanan ve şablonlarla hareket eden pek çok kişi e-öğrenme tasarımı yapıyorum diye piyasaya çıkabiliyor.

Ama kaliteli bir e-öğrenme programının bileşenlerini;

- İyi bir eğitsel tasarım
- Kaliteli görsel tasarım; grafik, animasyon ve video
- Soslendirme ve efektler
- İçeriğe uygun programlama araçları ve hatasız programlama oluşturuyor.

Peki, kaliteli bir e-öğrenme programı geliştirdiğinizden **nasıl emin olabilirsiniz?**



İÇERİĞE UYGUN PROGRAMLAMA ARAÇLARINI ÖĞRENİN!

Captivate; örneğin yazılım eğitimleri için mükemmel bir araç. iSpring, Adobe Presenter ve Articulate; bol etkileşimi olan, metin destekli seslendirmeli sunumlar için ideal. Profesyonel tasarım, animasyon ve etkileşimler için Adobe After Effects, Premiere veya Animate gerekli ortamı sağlayan rakipsiz araçlar. Veya hepsini bir arada kullanabilirsiniz.

Araçlarla ilgili demoları izleyerek araçlarla ilgili fikir sahibi olun, firmayla içeriğinize uygun aracın seçimine birlikte karar verin. Risk; firma size uzman olduğu aracı önerebilir. Ancak içeriğinize uygun olmayan aracın kullanılması maliyetinizi artırabilir. Bu nedenle önce içeriğiniz ve yapmak istedikleriniz için en uygun araca karar verin. Her türlü aracı kullanabilen uzman bir firmayı seçmeniz işinizi kolaylaştıracaktır. Böylece iş veriminiz artar, güncelleme kolaylaşır, hata olasılığı azalır, maliyetler düşer. İçerik tasarımının doğruluğunu ve firmanıza uygunluğunu yalnızca siz belirleyebilirsiniz. Firmadan kurumunuzu tanıyan bir proje yöneticisiyle hem tasarım, hem de geliştirme sürecinde sürekli iletişimde olun.

Eğitsel açıdan iyi tasarlanmış bir program

- Öğrenilenleri uygulamaya yardımcı olmak üzere düzenlenmiştir
- Bilgileri parçalar halinde sunar ve öğrenmeyi kolaylaştırır
- Rahatsız edici ifadeler barındırmaz

Ön senaryo taslağını gözden geçirin

- Bunun için ekrandaki metinleri inceleyin
- Senaryo taslağının verdiğiniz bilgiler doğrultusunda hazırlandığından emin olun
- Eğitimin süresini kontrol edin
- Seslendirme metinlerini kontrol edin
- Ses metni ekrandakinin kopyası olmamalıdır
- Ekranda özet ifadeler ve spotlar yer alıyor mu kontrol edin
- Etkileşimleri gözden geçirin
- Bütünlüğe dikkat edin
- Motive edici unsurlar barındırmasına dikkat edin
- Gözden geçirin, güncelleştirme isteyin
- Tüm bu kontrollere projeye ilgili herkesin katılımını sağlayarak üretim sonrasında olası yorucu revizyonların önüne geçebilirsiniz

Eğitsel tasarım hatalarına dikkat edin!

- Tasarımın hedeflenen bilgi ve mesajları iyi içermemesi
- İçeriğin gereksiz yere uzun tutulması
- Ekranda gereğinden fazla metin bırakılması
- Öğrenmeye katkıda bulunmayan etkileşimler içermesi
- Eğitim tasarımı ve kullanılan program arasındaki uyumsuzluklar

Tasarımı gözden geçirin

- Ses, görüntü kalitesi sorunları ve programlama hatalarına bakın
- Üretim öncesi grafik tasarım ve görsellerin uygun seçildiğinden emin olun
- Üretim sonunda değişikliklerin yorucu olduğunu asla unutmayın

Kullanıcı ara yüz tasarımını inceleyin

- Tasarım görsel olarak ilgi çekici mi?
- Tasarım kurumunuzun marka standartlarına uygun mu?
- Doğru renkler, yazı tipleri ve logolar kullanılmış mı?
- Metinde tipografik tasarım var mı, kolay okunabiliyor mu?
- Kullanıcılar nerede olduklarını anlayabiliyorlar mı, yönlendirme var mı?
- Tasarım tutarlı mı?
- Tıklanabilir elemanlar ve linklerin renk kodları tutarlı mı?
- Tasarım yeterli kullanıcı kontrolü içeriyor mu?

Sonrası için dikkat etmeniz gerekenler!

- Firmanın standart programlama araçlarını kullandığından emin olun
- Dokümantasyon konusunda ısrarcı olun!
- Teslimden sonra kaynak dosyaları alabilirsiniz **(başarabilerseniz!)**



KONTROL LİSTESİ (ÖZET)

Alım Öncesi

Uygun programlama aracını seçin

- Hangi araç içeriğiniz için en uygun?

Programlama aracını bilen bir firma seçin

- Hangi firma sizin için bu aracı kullanarak kaliteli bir e-öğrenme programı üretti?

Proje teklifi için firmanın ihtiyacı olan bilgileri sağlayın

- Hedef kitle analizi yapın

- Teslim yöntemi (Örneğin, intranet, internet, sabit disk, DVD, vb.)

- Platform (LMS, Mac, PC, iPad, mobil cihazı, vs)

- Yazılım sürümleri

- SCORM, AICC vb. uyumu (Ne yazık ki halen var?!)

- Erişilebilirlik gereksinimleri

- Çeviri planlaması

- Programın tahmini süresi

Eğitime eklemek istediğiniz diğer unsurları belirleyin

- Ses
- Animasyonlar
- Etkileşimler
- Sınavlar ve testler
- Simülasyonlar
- Videolar



Kullanabileceğiniz diğer öğeleri belirleyin

- Fotoğraflar
- Müzikler
- Çizimler

Geliştiricinizin sözleşmeye eklemesi gerekenleri netleştirin

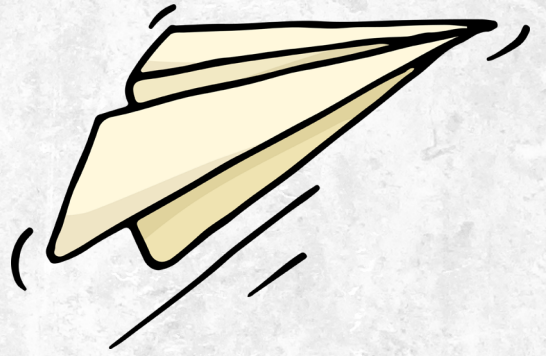
- Hangi standart programlama araçları?
- Dokümantasyon
- Sadece üzerinde anlaşılan yazılım bileşenlerinin kullanılması
- Proje bitiminde kaynakların sağlanması

Alım Sırasında

- Konunun uzmanları ile anlaşın
- Onlara beklentilerinizi net olarak açıklayın
- Proje yöneticisi ile haftalık gözden geçirme toplantıları düzenleyin
- Gözden geçirin, geribildirim verin ve ilerleyen adımları onaylayın

Kullanıcı ara yüz tasarımını kontrol edin

- Storyboard
- Eğitimin yapısı işi yansıtıyor.
- Metin, doğru, eksiksiz ve tutarlı
- Eğitim içerikleri aşırı uzun değil.
- Ses metni ekranda yer almıyor.
- Ses yerleştirme tutarlı ve mantıklı.
- Görseller metin ile uyumlu.
- Etkileşimler anlamlı. Aşırı tekrar yok.
- Kullanıcıların ilgisini çekecek yeterli aktivite var.
- Tasarım seçilen programlama aracına uygun



Görseller

- Seçilen görseller organizasyonum için uygun mu?
- Görsel ile ilgili yanlış mesaja neden olabilecek bir durum var mı?
- Anlatılan içeriği vurgulama ve canlandırma konusunda görsel etkili mi?
- Ekranda kaldırılması gereken hassas bir bilgi var mı?
- Görüntü bir grafik veya şema ise, içeriği doğru mu?

Kontrol

- Yazım hatalarını
- Ses ve görüntü kalitesi sorunlarını
- Genel bütünlüğü ve
- Programlama hatalarını kontrol edin
- Tüm kaynak dosyaları edinin (bu konuda eğer içerik tasarımında yalnızca FLASH kullanılmıyorsa ciddi bir sorun.

Örneğin logo animasyonu After Effects ile, karakter animasyonları da başka bir yazılım ile üretildiyse, kurgu Premiere ile yapıldıysa kaynak dosyaları nasıl alabileceksiniz?

Evet, buradaki bilgilerle e-öğrenme içerik tasarım ve üretim süreçlerinizi iyileştirebilirsiniz. Eğer önemli noktaları iyi bir şekilde yönetebilirsiniz, hem firma tarafında hem de kurumunuz içerisinde maliyetleri azaltılmış bir e-öğrenme içerik üretimini sürekli hale getirebilirsiniz.

Çünkü uygun maliyetlerle hızlı üretilmiş amacını gerçekleştirebilen bir e-öğrenme tasarımı sizi ve bizi birlikte başarıya ulaştırır. Siz öğrenmeyi sevdirip e-öğrenmeyi kültürleştirip eğitim maliyetlerinizi azaltırken, biz de işimizin sürekliliğini sağlamış oluruz.

Sevgi ve saygılarımızla.

WEB TABANLI

LMS STANDARTLARI

Herhangi bir web tarayıcısı ile internet üzerinden kullandığınız yazılımlara web tabanlı uygulamalar diyoruz. Web tabanlı bir uygulama kullanırken, herhangi bir CD ile kurulum yapmanıza, herhangi bir yazılım indirmenize veya sürüm yükseltmeleriyle uğraşmanıza gerek kalmaz. Eğer internet bankacılığı kullanıyor veya Gmail, Hotmail gibi web tabanlı e-posta sistemleri kullanıyorsanız, web tabanlı yazılımları zaten kullanıyorsunuz demektir.

Kişilerin internet bankacılığında yaptığı web tabanlı uygulama devrimine kurumlar da geçmeye başladı. Pek çok kurum iş uygulamalarını web tabanlı hale getiriyor. Hatta hepimizin kullandığı Office (Word, Excel, Outlook) bile Office365 ile web tabanlı bir hâle geliyor. Bu yeni artan eğilimin nedenlerini sizler için kısaca derledik.

1- TEKNİK KONULARLA UĞRAŞMAYIN

Web tabanlı yazılım kullandığınızda teknik konularla ilgili endişelenmenize gerek kalmaz, sadece işinize odaklanırsınız. Örneğin Facebook daha yeni ciddi bir siber saldırıya uğradı, ama hiç hissetmediniz bile değil mi? Çünkü bu uygulamaları barındıran arka tarafta bulut bilişim de denen kavramın arkasında dev bir ordu var. Onlar sizin yerinize bütün güvenlik önlemlerini, her an kullanıma hazır olabilmeyi, yedekleme işlemlerini ve "sistem uzmanları" gibi konuları hallediyor. Özetle siz işinize odaklanır, gerisini de bizlere bırakırsınız.

2- DAHA GÜVENLİ ÇALIŞIN

Geleneksel yazılımlarda çalışanlarınız verileri dizüstü bilgisayarlarına, USB bellek ya da taşınabilir disklere kaydederler. Bu durum ne yazık ki görüldüğü kadar güvenli değildir. Dizüstü bilgisayarlar çalınır, bilgisayarların yedekleri alınmaz veya nadiren düzgün yedekleri alınır. Ve her bilgisayarın işletim sistemiyle ilgili en son yama ve güncellemelere sahip olduğu ender görülen bir durumdur. Web tabanlı yazılımları kullandığınızda verileriniz güvenli bir şekilde ve devamlı güncel tutulan, aynı zamanda anlık yedeklemesi yapılan, teknolojinin en son olanaklarıyla donanmış son derece güvenli veri merkezlerindeki kurumsal sunucularda saklanır.



3- HER ŞEYE BİR ARADA VE AYNI YERDEN ERİŞİN

Web tabanlı yazılım kullanımının önemli avantajlarından biri de tüm verilerinizin merkezi bir şekilde tutulması ve onlara web üzerinden herhangi bir bilgisayar ile erişilebilir olmasıdır. Her şey bir bütün olarak tek bir yerde saklandığı için, verinin güncel halini yanlışlıkla diğer bir bilgisayarda unutma gibi bir şanssızlık yaşamazsınız. Bu veriye her yerden erişebilirsiniz. **Tabii güvenli ve şifre korumalı olarak.**

4- EVDEN, İŞTEN HATTA CEPTEN ÇALIŞIN

Web tabanlı yazılım kullandığınızda ofisiniz her yer olabilir. İş yerinizde, evinizde, bir otelde, müşterinin ofisinde, hatta akıllı cep telefonunuz veya tablet bilgisayarınız üzerinden bile çalışabilirsiniz. Verilere internet bağlantısı olan her yerden erişebilirsiniz. Bu da iş verimliliğini destekleyen önemli bir unsur olarak karşımıza çıkıyor.

5- KURULUM YAPMAKTAN KURTULUN

Web tabanlı yazılımları kullanmak için hiç bir şey indirmek veya kurmak zorunda değilsiniz. Zaten elinizin altında var olan sevdiğiniz web tarayıcınız (Internet Explorer, Chrome, Safari veya Firefox) ile kolayca giriş yapabilirsiniz. Aynen internet bankanıza veya web tabanlı e-posta sisteminize giriş yapar gibi.



6- VERİLERİNİZİN DAHA GÜVENDE OLMASINI SAĞLAYIN

Yedekleriniz için birden fazla yerde tutularak ek bir güvenlik sağlanır. Başka bir deyişle, yedeklerin de yedekleri alınır. Kolay kolay veri kaybı olmaz. Teknolojinin son olanakları ile donanmış veri merkezlerinde bulunan hızlı sunucular, biyometrik kilitler altında 7/24 gözlem altında tutulmaktadır. Bunların üzerinde bulunan işletim sistemi, siber saldırı kalkanı (FireWall), anti virüs vb. yazılımlar ve altyapılar en son güvenlik yamaları ile düzenli olarak güncellenir. Sunucuların bulunduğu ağın veri trafiği de üst düzeyde çalışan güvenlik duvarlarının arkasında alarm sistemleri altında uzmanlar gözetiminde güvenli bir şekilde akar.

7- SİSTEM VE YAZILIMLARIN HER ZAMAN, EN GÜNCELİNİ VE EN İYİSİNİ KULLANIN

Güncellemelerini kendinizin indirip kurması gereken bildiğimiz yazılımların aksine veri merkezlerindeki yazılımlar otomatik olarak güncellenir. Bu sayede her zaman en güncelini ve en iyisini kullanmış olursunuz.

8- "ACABA UYUMLU MU?" DİYE SORMAKTAN KURTULUN

Önceleri yazılımlar yalnızca belirli platformlarda çalışırlardı. Sadece Windows'da çalışan veya Mac'te çalışan yazılımlar vardı. Oysa şimdi yazılımlar, bir web tarayıcısı ve internet bağlantısı olan her platformda çalışıyor. Mac, Windows, Linux ne olursa olsun tamamen desteklenmektedir. Dilediğiniz sistemi kullanın, uygulamalarınız her zaman elinizin altında.



9- GÜVENDİĞİNİZ KİŞİLER VERİYE KOLAYCA ERİŞEBİLSİN

Çalıştığınız herkes aynı merkezi hesaba giriş yaptığı için, her şeyin bir arada tutulduğu tek bir veri tabanı ile çalışırsınız. Artık verilerin son haline kimin sahip olduğunu merak etmeyin: verilerin son haline yetkisi dahilinde herkes kolayca erişebilir.

Biz de Sizinle Aynı Yolun Yolcusuyuz

Kendi ürünlerimizi biz de her gün kullanıyoruz. Bütün gizli ve hassas verilerimizi, müşterilerimizin de kullandığı sunucularımızda saklıyoruz. 40'a yakın çalışanımızla projelerimizi web'e açık bir şekilde bu şekilde yönetiyoruz. Bütün şirketimizi, kendi ürünlerimize ve güvenlik politikalarımıza emanet etmiş durumdayız. Yani sizinle aynı yolda yürüdüğümüz için kendinizi güvende hissedebilirsiniz.

Peki size bir soru? Web tabanlı yazılımlar bu kadar yaygınlaşıyorken, neden akıllı cep telefonlarımıza her gün onlarca uygulama kurup kaldırıyoruz sizce? Neden Facebook'u tarayıcı üzerinden kullanmak yerine hepimiz uygulamasını indiriyor ve onu kullanıyoruz. Yanıtı çok basit; cep telefonlarımızda hız, basitlik, yalınlık, performans yani özetle mükemmel bir kullanıcı deneyimi istiyoruz. Bu yüzden de dünyada müthiş bir uygulama pazarı giderek yükseliyor.

Sevgi ve Saygılarımızla.



YENİ TRENDLER

NELERDİR?

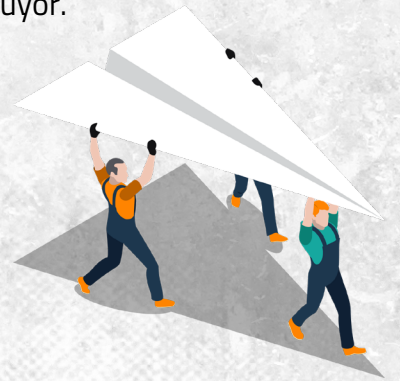
Kurumsal şirket için e-öğrenme platformları kuruyoruz, bunlar için karşılama sayfası amacıyla web siteleri ve mobil uygulamalar geliştiriyoruz. Bu deneyimden yola çıkarak sizlere dünya da ve ülkemizde giderek gelişmekte olan e-öğrenme alanındaki (öğrenme teknolojileri, e-learning) son eğilimleri kısaca listeleyelim istedik.

1- MOBILE BELİRGİN GEÇİŞ

Mobil cihazların özellikle de tabletlerin yaygınlaşmasıyla mobil öğrenmeye hızlı bir yönelme var, bizim şirketimizde de mobil öğrenme uygulamalarının sayısı oldukça arttı, burada platform seçimi, cihaz seçimi ve içerik formatları bir sorun olarak karşımıza çıkıyordu. Ama yaptığımız son inovasyonla bu sorunu çözdük. REP (Responsive Elearning Publishing) isimli teknikle artık tek bir e-eğitim içeriğinin çoklu platformlarda (Web/iOS/Android/WebApp) yayınlanması ve izlenebilmesi kolayca sağlanabiliyor. Üstelik bunu e-eğitimin içerisinde bulunan soru ve alıştırmalarla birlikte yapabiliyoruz. Özetle şirketinizde web üzerinde almaya başladığınız bir e-eğitimi, işten çıktıktan sonra serviste giderken cepten veya evde tableten aynı şekilde izlemeye devam ediyorsunuz. E-eğitimi nerede tamamlarsanız tamamlayın, sistem hepsini kaydediyor.

2- GİDEREK ARTAN OYUNLAŞTIRMA (GAMIFICATION)

Ciddi oyunlar (içeriği oyun oynatırken aktar) ve oyunlaştırma (portalde eğitim izle puan kazan, yarış, bir şey kazan) iki ayrı kavram olarak giderek gelişiyor. Bu alanda kurumların harcamaları ciddi oranda arttı. Giderek sesli PowerPoint tarzında hazırlanan e-eğitimler yerine daha etkileşimli hazırlanan içerikler tercih ediliyor. Ülkemizde e-eğitim alanında oyun tabanlı içerik geliştirebilmek için bütçe yakalamak kolay değil. Öte yandan dijital oyun tasarımı da giderek kolaylaştı ve yaygınlaşıyor. Biz de bu konuda müşterilerimizi ikna çalışmalarından asla vazgeçmiyoruz :). Çünkü mesajı zihinlere kazımak ve bilgiyi davranışa dönüştürmek için oyunlaştırma gerçekten harika bir çözüm sunuyor.



3- HERKES E-EĞİTİM HAZIRLAR VE SUNABİLİR

Herkesin e-öğrenme içeriklerini kolayca hazırlayıp sunabildiği pek çok araç var. Üstelik her gün yepyeni araçlar ekleniyor ve var olanlar da giderek kullanım kolaylığı sunuyor. Biz de içerik hazırlamadaki yaygın teknikleri InfinityLMS içerisinde yer veriyoruz. LMS üzerinde etkisi olan kişiler, örneğin eğitmenler, artık bir e-öğretim materyalini kolayca oluşturabiliyor, yönetebiliyor ve dağıtabiliyor (atayabiliyor). Sonuçlarını da kendisi izleyebiliyor.

4- SOSYAL ÖĞRENMEYE GEÇİŞ

Herkesin kolayca içerik oluşturup paylaşabilmesi doğal olarak sosyal öğrenmeyi de destekliyor. Neden bir yönetici kendi departmanının gelişimiyle ilgili yararlı bulduğu içerikleri çalışanlarıyla paylaşmasın ki? Bunun için eğitim departmanını arayıp e-öğretim tasarımı mı talep edecek ve üretimini bekleyecek? Bunun yerine hemen kendi içeriğini sesli bir PowerPoint olarak tasarlayabilmeli ve kolayca yayınlatabilmeli. Herkesin kolayca içerik yayınlatabileceği sosyal öğrenme platformları veya modülleri kurum içi platformlarda giderek yerini alıyor. Örneğin Youtube şu anda tartışmasız en iyi kişisel öğrenme platformu değil mi? Büyük çoğunluk tamamen kullanıcı içeriğiyle oluşan bir platform. Neden kurumlarımızın içinde de kurum içi Youtube'lar, Vikipedi'ler görmüyoruz? E-öğrenme şirketleri ise profesyonel tasarlanması gereken işleri yani asıl işlerini yapabilirler. Örneğin InfinityLMS içerisinde içerik yayınlamak o kadar kolay ki, gelin hemen size gösterelim.

5- HTML 5

Uygulaması giderek yaygınlaşıyor, ve standart oldu diyebiliriz. Özellikle HTML5 sayesinde yaşasın etkileşim ve mobil öğrenme diyoruz. Artık tüm içerik üretimi HTML5'in sınırsız özellikleriyle zenginleşmeye başlıyor. Bir kez daha Steve Jobs 'a teşekkür ediyoruz. Hatta web üzerinde HTML5 sayesinde CSS3 desteği ile olağanüstü 3 boyutlu içerik deneyimleri de sunabiliyoruz. Örneğin bizde 3 boyutlu sanal tur uygulamaları veya 3 boyutlu simülasyon uygulamaları giderek yayılıyor.

6- SCORM STANDARDI BİTİYOR

Mecburen halen SCORM kullanılıyor, sevgili müşterilerimiz dev (!) gibi kurumsal platformları için herkesten içerik alabilmek ve bunun da bir standardı olmalı düşüncesi ile bu modası geçmiş standardı destekliyor. Ama mobil cihazlar SCORM ve bunun büyüdüğü teknoloji olan FLASH'ı çoktan sona erdirdi. Artık daha duyarlı ve uyumlu (Responsive) web ara yüzleri, HTML5 ile dünyaya hakim oldu. E-Öğrenme içeriklerini halen bir paket olarak yüklemek, güncellenmesini zorlaştırmak ve kullanıcı deneyimini bozmak için neden bu kadar uğraşılıyor anlaşılır gibi değil!

7- UYUMLU WEB (RESPONSİVE)

Az önce de kısaca söz ettik, bu konu şu anda yalnızca e öğrenme değil web tasarımında da son derece etkili bir yaklaşım. Çok çeşitli cihazlar içinden en iyi görüntüleme deneyimini sağlama sanatını amaçlayan bir Web tabanlı tasarım yaklaşımı. Uygulaması gerçekten zor ama başarıyoruz. Şimdilik aşırı özgür tasarımlara izin olmasa da kendimizi geliştiriyoruz. Bu yeni yaklaşım, tarayıcı, cihaz veya sistem özelliklerini otomatik olarak algılamaya dayalı yenilikçi bir bakış açısı getiriyor.

8- GELİŞEN ELEARNING KALİTE STANDARTLARI

Kalite standartları bizim için sürekli devam eden bir mücadele. Online eğitimde kalitenin ne olduğuyla ilgili ortak bir zemine ulaşmaya çalışmak uzun yıllardan beri mücadele ettiğimiz ve edeceğimiz bir konu. Her yıl bu konudaki manifestomuzu yeniliyoruz, ama halen oturmadı. Çünkü kullanıcı demografisinde hızlı bir değişim var. Kullanıcı yaş ortalamaları çok hızlı değişiyor. Şimdi Y kuşağı çıktı geldi, bu kadar geniş bir hedef kitlede e-eğitim kalite standardı belirlemek oldukça zor. Oyun yapıyorsunuz, Y kuşağı bayılırken büyükler ciddiye almıyor (!!)

9- GİDEREK ARTAN VIDEO KULLANIMI

Kurum içi platformlarda video kullanımı giderek artıyor. Artık Live Stream servisleri de yaygınlaştı ucuzladı. Video kullanımını da canlı ve arşiv diye ikiye ayıracak olursak, ikisini de kurumların içerisinde oldukça ekonomik tekniklerle çözülebiliyor. Bu doğrultuda video kullanımının giderek daha da artacağını söyleyebiliriz.

Global e-öğrenme pazarındaki artış yıllık 8 olarak gerçekleşmiş. Ülkemizde ise pandeminin getirdiği ivmelenmeyle ciddi bir artış yaşandığını söyleyebiliriz. Genel olarak pazarı ölçemiyoruz. Ama bu alanda faaliyet gösteren şirketlerin çalışan sayılarına baktığımızda tahmini bir tablo ortaya çıkıyor.

Henüz işin çok başında olduğumuzu söyleyebiliriz. Çünkü henüz sürekli öğrenme, öğrenen organizasyon gibi kavramlar kişilerde ve şirketlerde kültürleşmedi. İçerik kalitesi ayrılan düşük bütçeler nedeniyle henüz düşük. Aşırı yoğun iş ortamlarında çalışanların e-öğrenmeye zamanı yok. Sınıf eğitimleri sosyal bir ortam, bir tür tatil gibi görüldüğü için, eğitmenlerin de lobisiyle halen tercih ediliyor. E-öğrenmeye büyük kurumlarda toplam eğitim bütçelerinin %10-%20'si ayrılıyor. Oysa Fortune 500'de bu oran %30 ila %50 arasında değişiyor. Karma eğitim, yani e-öğrenme ile sınıf eğitimlerini birlikte uygulamak artık çok kolaylaştı. B-Learning en başarılı model olmasına rağmen iş dünyasında henüz çok fazla uygulama göremiyor olmak üzücü, ama bu konuda yenilikçi olan şirketlerle harika bir şekilde ilerliyoruz.

Giderek bilinçlenmemiz, pazarımızın gelişmesi ve keyifle üretmeye devam edebilmek dileğiyle.

Sevgi ve saygılarımızla.

7 ADIMDA İŞ SİMİLASYONLARI NASIL OLUŞTURULUR?

1- HEDEFLENEN NEYSE İŞE ONUNLA BAŞLAYIN

Bu aşamada sormanız gereken soru: "Bu çalışmanın sonunda, insanların neyi farklı yapmasını istiyorum?" olmalıdır. Sadece farkındalığı arttırmak davranış değişikliğinde yeterli değildir. Davranış değişikliği için hedeflenen bu davranışlara odaklanmak çok önemlidir.

2- DAVRANIŞLARI NET OLARAK BELİRLEYİN

Örneğin daha iyi bir iletişim kurmak için yapılması gerekenlerin listesi değişim için yeterli olmaz. İnsanların nasıl davranmaları gerektiği hakkında açıklayıcı ve pratik örnekler gerekir. Bir müşterimiz bizden "İyi bir müşteri deneyimi" veya "yönetici ve çalışanlar arasında koçluğa dayalı iletişim" konusunda simülasyon isterse, öncelikle bunun ne anlama geldiğini sorarız.

Örneğin iyi bir müşteri deneyiminin anlamı; perakendeyi örneklersek kasiyerlerin müşterilere ihtiyacı olan her şeyi bulup bulamadığını sorması ve bulamadıysa ilgili kişiyle görüşerek bulunamayan ürünleri getirtmeleri olabilir.

3- ÇOĞUNLUKLA YAPILAN HATALARI BELİRLEYİN

Yönetici ve çalışanlara yaptıkları hatalar hakkında soru sormak bu konuda yeterince yardımcı oluyor. Bu gibi durumlarda doğru davranışı bilmekten çok değiştirilmesi gereken yanlış bir davranışın ne olduğunu bilmemiz gerekir.

- Çalışanların çoğunlukla yaptığı hatalar nelerdir?
- Ve çalışanlar bu süreçte nerede takılı kalır?

Bunları konuları yeni öğrenmiş kişilere de sorabilirsiniz. Çünkü pratiğe dayalı bilgi her zaman çok daha değerlidir. Hatalar ve çalışanların takıldığı yerler simülasyonlar için çok yardımcı olur. Eğer belirli aşamalarda sorunlar yaşanmıyorsa, bu alanlara hiç girmeyebilirsiniz. Bu sayede oluşturulan simülasyonda ihtiyaç duyulan konulara yer vermiş olursunuz.

4- HATALARIN SONUÇLARINI BELİRLEYİN

Hataları belirledikten sonra hataların sonuçlarının neler olabileceğini tartışın. Herkese “Eğer bu hata yapılırsa sonuçları ne olur?” diye sorun. Sonuçlar da simülasyonun geri bildirimi olmalıdır.

Örneğin müşterinize açık uçlu bir soru sormak yerine, kapalı uçlu bir soru sorarsanız tek kelimelik bir yanıt alırsınız. Bu durum hatalı olduğunuz bir yer varsa, kendinizi düzeltebileceğiniz yerleri anlayamamanıza neden olur. Bu nedenle açık uçlu sorular sormayı her zaman tercih etmelisiniz.

5- DAVRANIŞLARI SORGULAYIN

Bazen müşterilerimiz ve çalışanları yapmaları gereken şeyleri davranışa geçirirken oldukça zorlanıyor. Hatalar ve sonuçlarıyla ilgili ihtiyacınız olan yanıtı almak için aşağıdakiler gibi sorular sormayı tercih edin.

- Bu hatayı açıklayabilir misiniz? Sizce bunu yaparken çalışanların aklından neler geçiyordu?
- Çalışanlar bu hatayı yaptıklarında dışarıdan nasıl görünüyorlar?
- Örnekler verebilir misiniz?
- Çıkarılan bu sonuç uygulamaya nasıl yansır?
- Bu durumun gerçekleştiği bir olay anlatır mısınız?
- Çalışanların zihni nerede karışıyor? Bu durumda neler yapıyorlar?

6- KARAR NOKTALARINI BELİRLEYİN

Hepimizin bildiği gibi doğru olanı bazen hata yaparak da öğreniriz. Simülasyonu oynattığınız kişilerin belirlediğiniz hataları yapmaları konuyu öğrenmeleri için de güzel bir fırsat oluşturur. Eğer yapılan hatalardan oluşan bir listeniz varsa, bunun üzerindeki karar noktalarını çıkarın. Bazen ne yapılması gerektiğini belirli bir yöntemi izleyerek kişilere buldurmak çok işinize yarar.

7- ÖNCE ANA AKIŞI OLUŞTURUN

Eğer iş simülasyonları oluşturmaya yeni başlıyorsanız, ayrıntılı olarak planlamakta yarar vardır. Bunun için de planlama aşamasında önce sadece ana akışı oluşturun, diğer seçenekli diyalogları senaryo geliştikçe sonradan eklemeniz daha kolay olur.

Şimdi buraya kadar sırları anlattık, ama ya elinizde iş simülasyonlarınızı oluşturacak bir platform yoksa ne yapacaksınız? Yanıtı çok basit, hemen bizimle iletişime geçeceksiniz. Simülasyonları oluşturmanın ve çalışanlara cep telefonlarından oynatarak sonuçları ölçümlemenin ne kadar hızlı ve kolay olduğuna inanamayacaksınız.

AKTARILAN BİLGİLERİN HATIRLANMASINI NASIL SAĞLAYABİLİRİZ?



E-Eğitim şirketi olarak işimizi yaparken artık neredeyse her türlü bilimsel araştırmadan sonuna kadar yararlanıyoruz diyebiliriz. Yeni anlayışları bir araya getirip bunları uygun bulduğumuz projelerde test ediyoruz ve işe yarayanları da sistematik hale getirip tekrarlıyoruz. Zamanla zayıf yaklaşımlar ortadan kalkarken güçlü olanlar da varlığını sürdürüyor. Tüm bu değişim sürekli olarak yenileniyor, kuşaklar değişiyor, yeni kuramlar ortaya çıkıyor, pratiğe bağlı deneyimlerimiz gelişiyor.

Şimdi sizlere bu süreçte elenmeden kalan ve başarılı olan, bizim kullandığımız 3 temel ilkeyi özet olarak sunuyoruz. Bunları eğitim tasarımlarımızda biz her zaman baş tacı ediyoruz, sizlere de öneriyoruz

1- BOŞLUK ETKİSİ

1885’de Psikolog Hermann Ebbinghaus, kişilerin son 24 saat içinde öğrendiklerinin %80 gibi büyük bir bölümünü unuttuklarını ortaya çıkardı. Bu buluş ile onun “Unutma Eğrisi” kuramı ortaya çıktı. Eski olduğuna bakmayın, bunu daha yeni anladık ve kullanmaya başladık, Ebbinghaus’un öğrenme ve unutma üzerine bugün hala geçerli olan çarpıcı araştırması bize şunu gösterdi:

- Anlamsız bilgiyi akılda tutmak çok daha zordur.
- Bir bilgiyi yeniden öğrenmek ilk kez öğrenmekten daha kolaydır.
- Öğrenenlerin tek seferde sunulması yerine zamana yayılarak sunulması başarıyı artırır.
- Dersin tekrar edilmesi ve derse ara verilmesibilginin uzun süre bellekte kalmasını sağlayabilir.

Son cümleye özellikle dikkat edin. Öğrenme ve bellek arasındaki bu ilişkiye “boşluk etkisi” deniyor. Peki bunu pratikte nasıl uyguluyoruz?

Hafif uzun aralara odaklanıyoruz

Boşluk etkisi yalnızca aynı kavramın tekrarını savunmaz. Aslında zaman içinde ara vererek yapılan tekrarlardan söz eder. Uzun vadeli anımsama için uzun aralar daha etkilidir.

Daha uzun demek kişilerin dinlenip bilgiyi özümsemesine yetecek uzunlukta demektir – ama dersi tamamen unutacak kadar uzun bir süre olmamalı. Biz de yeni geliştirdiğimiz LMS üzerinde kişilerin uzun eğitimleri alabilmelerini akıllı parçalanmış içeriklerimizle sağlıyoruz. Kişinin eğitimi dilediği yerde bırakması ve kaldığı yerden devam etmesi, bu durumun kişinin tercihine bırakılması eğitim tamamlama oranlarını olumlu yönde etkilemiyor. Bunun yerine akıllı bir şekilde parçalanmış içerikler belirli zamanlarda sunuluyor. Gelin sizi bu yeni yaklaşımla “Aralı Öğrenme Tasarımı” ile tanıştıralım.

Tekrarlarımızı çeşitlendiriyoruz

Size bu konuda minik bir sır verelim, aralı öğrenmede ısrarla aynı tarz öğrenme faaliyetini sürdürmek zorunda değilsiniz. Bu durum kişileri sıkmaktan başka bir işe yaramıyor. Tekrarlar farklı öğrenme yöntemleri aracılığıyla da (yazılı metin, ses, görseller, InfoGraph, Video ve Tablolar, vs) sunulabilir. Hepsinin ille de e-öğretim olarak tasarlanması gerekmiyor. Günler ya da haftalar içinde aralar vererek basit testlerle işe başlayın. Kişilerin bilgileri belleklerinde tutmalarına yardımcı olmak için pratik kısa eğitimlerle çalışmalarınızı sürdürün.



2- VON RESTORFF ETKİSİ

Von Restorff etkisi göze çarpan şeyleri nasıl hatırladığımızı açıklar. Von Restorff'un söylediğine göre, insanlar göze çarpan, alışılmadık, farklı veya olağandışı şeylere daha çok dikkat ederler. Dikkat çekici şekilde farklı olan, diyelim ki beş maddeli bir listede kırmızıyla yazılmış bir kelime daha hatırlanır olacaktır.

Peki ya uzun listeler olursa durum ne olacaktır? Psikolog Pediyatrist Von Restorff ortada yer alan öğeleri hatırlanabilir kılmak için onları farklı bir şekilde biçimlendirmemizi öneriyor. Bu konudaki örnekleri aşağıda bulabilirsiniz:

Hikaye anlatımında sıra dışı ancak yine de inandırıcı bir konu kullanın.
Tuhaf bir karakter ya da yer ismi ilgi çekmek ve merak uyandırmak için yeterlidir.

Yazı yazarken, yeni bir kelime ya da alışılmadık bir cümle yapısı kullanmayı deneyin.
Yalnız, cümlelerin gereksiz yere karmaşık olmamasına ve zorlama gibi algılanmamasına dikkat edin.

Sunum hazırlarken, geleneksel formatlara meydan okuyun ve yaratıcı olun.
Hızlı sunumlar kullanın.

Paragraf yığınlarından ya da metin satırlarından ayrı duran görseller kullanın.

Eğer görseller çok bilindikse, işitsel malzeme ya da video kullanmayı deneyin.

Vurgu yapabilmek için metinleri biçimlendirin. Farklı bir renk kullanın, kalın ya da italik yazı kullanın. Başlıkları veya bölümleri paragraf metinlerinden daha büyük yapın.



3- BÖLÜMLEME KURALI

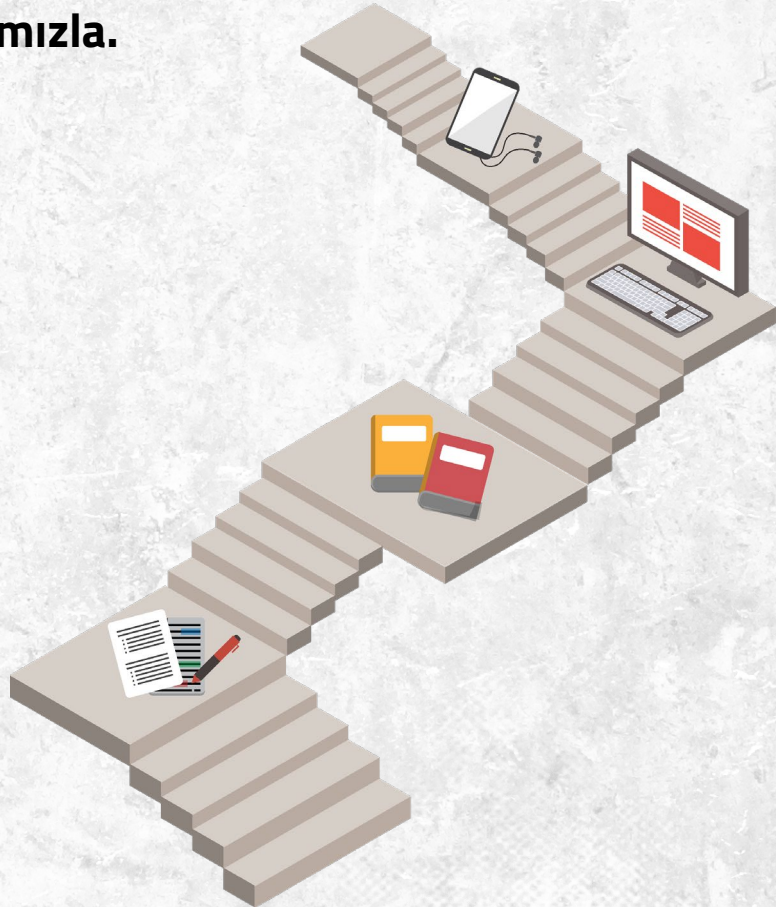
Bunu hep yapıyoruz. Bilgi birimlerini bölümler halinde gruplandırıyoruz. Kategori, ilgililik veya başka bir değişkene uygun olarak bölümlere kişilerin bilgiyi işlemesini ve hatırlamasını kolaylaştırıyor. Bu durum onların belli bir grup bilgi üzerinde daha iyi ilişkilendirme yapmalarına, bilgiyi hatırlamalarına ve ona odaklanmalarına olanak sağlıyor.

Etkin bölümlere

Bilgiyi anlamlı hale getirmeyi hedefler. Bu yüzden bölümlere deyip geçmeyin, bu işi yalnızca içeriği parçalara ayırmış olmak için yapmayın. Bilgiyi daha anlamlı hale getirmek için uygulayın.

Evet, yazımızın sonuna geldik, bu ilkelerden birini (ya da bazılarını) kullanıyor musunuz? Eğer kullanmıyorsanız, daha etkili öğrenme içerikleri oluşturmak için bunları uygulamaya başlamanızın zamanı gelmiş demektir. Veya hiç uğraşmayın, işi bize bırakın demeyi de ihmal edemeyeceğiz.

Sevgi ve saygılarımızla.



ÇALIŞANLARINIZI E-ÖĞRENME YORGUNU HALİNE GETİRMİYİN!

Pek çok kurum kurdukları e-öğrenme sistemleri ve geliştirdikleri özgün içeriklerle çalışanlarını e-öğrenme bombardımanına tutuyor. Ancak ne yazık ki günümüzde kurumsal çalışan tarafında e-eğitimlerin merakla beklendiğini gözleyemiyoruz. Bu duruma neden olan en önemli unsur gözlediğimiz kadarıyla katalog ve topluluğun etkili yönetilememesi. Konuya pazarlama gözüyle yaklaşılması ve en önemli konu bizce içerik tasarımı. Sözü fazla uzatmadan çalışanlarınızı e-learning yorgunu haline getirmemeniz için dikkat edilmesi gereken unsurları sıralıyoruz.

Hızla öğretin

Anında ve hızlı sonuç veren içeriğe odaklanın. Hepimiz çok yoğunuz, hiç kimsenin yeni bir şey öğrenmeye zamanı yok, ne yazık ki böyle. E-öğrenmede aşılması gereken en önemli bariyer işte budur.

Değerli ve özet içerikler sunun

İçeriğin tamamı yerine özetleyin, bizim deyimimizle ham içeriğin iyice suyunu sıkın, yalnızca ön plana çıkarılacak unsurları belirleyin.

Erişilebilir kılın ve gezinmeyi kolaylaştırın

Katılımcılar eğitim sırasında tüm ayrıntı, bilgi, belge ve araçlara kolaylıkla erişebilsin. En önemlisi de yapabiliyorsanız içerik tüketimini kolaylaştıran ve artıran tabletler üzerinden yayınlayın. Hatta size radikal gelebilir ama; web platformlarınızı kapatın, e-eğitimi tabletler ve akıllı telefonlar üzerinden dağıtın. Özetle erişilebilirlik çok önemli.



Hızla öğretin

Anında ve hızlı sonuç veren içeriğe odaklanın. Hepimiz çok yoğunuz, hiç kimsenin yeni bir şey öğrenmeye zamanı yok, ne yazık ki böyle. E-öğrenmede aşılması gereken en önemli bariyer işte budur.

Değerli ve özet içerikler sunun

İçeriğin tamamı yerine özetleyin, bizim deyimimizle ham içeriğin iyice suyunu sıkın, yalnızca ön plana çıkarılacak unsurları belirleyin.

Erişilebilir kılın ve gezinmeyi kolaylaştırın

Katılımcılar eğitim sırasında tüm ayrıntı, bilgi, belge ve araçlara kolaylıkla erişebilsin. En önemlisi de yapabiliyorsanız içerik tüketimini kolaylaştıran ve artıran tabletler üzerinden yayınlayın. Hatta size radikal gelebilir ama; web platformlarınızı kapatın, e-eğitimi tabletler ve akıllı telefonlar üzerinden dağıtın. Özetle erişilebilirlik çok önemli.

Bölümleri kısa tutun

İçeriği çok kısa bölümler halinde sunun. Aksi halde dikkat dağınık, içerik sıkıcı hale gelir, sonra meşhur "Sonraki" tuşuna basarak eğitimler tamamlanır, biz de raporlarda 'oh ne güzel içerikler tüketilmiş' diye düşünüyoruz.

İndeks

Kullanıcıların her şeye kolayca erişebilecekleri bir indeks oluşturun. Bırakın serbestçe dolaşsınlar.



İlgi çekici kılın

Ses, video, görsel veya animasyon içeren ilgi çekici, etkileşimli ve yaratıcı tasarımlar oluşturun. Her ne kadar bütçe optimizasyonları nedeniyle artık çok yaratıcı içeriklere kaynak ayıramasa da bunu düşük kaynaklarla yapabilmenin yolu hala var. Sanal karakter kullanmak bunlardan birisi.

Ön bilgilendirme

Katılımcılar eğitim sırasında tüm ayrıntı, bilgi, belge ve araçlara kolaylıkla erişebilsin. En önemlisi de yapabiliyorsanız içerik tüketimini kolaylaştıran ve artıran tabletler üzerinden yayınlayın. Hatta size radikal gelebilir ama; web platformlarınızı kapatın, e-eğitimi tabletler ve akıllı telefonlar üzerinden dağıtın. Özetle erişilebilirlik çok önemli.

Yer imi ve paylaşım

Kullanıcıların ilgili sayfaları yer imiyle kaydedebilmelerini ve birbirleriyle paylaşabilmelerini sağlayın. Bu yeni eğilimi eski kafalı SCORM uyumlu LMS 'lerle yapmak zor olabilir, ama yine de olanaklarınızı zorlayın. Veya iyisi mi InfinityLMS kullanın.

Görevsel mi temel yetkinlik mi?

İşe odaklanın, görevsel yetkinliğe öncelik verin. Temel ve tam yetkinlikleri kazandırmayı amaçlayan içerikler uzun sürüyor, katılımcıları yoruyor ve zorluyor. Zaten önemli olan da iş değil mi?

Sosyalliği destekleyin

Eğitim sırasında her bir ders için, o dersi alan kullanıcıların kısa mesajlarını ve notlarını paylaşmalarına olanak tanıyın, bu durum büyük fark yaratır. Hatta yapabiliyorsanız sosyal öğrenmeyi destekleyen platformlara geçin. Hatta kişisel ve profesyonel gelişimi destekleyin. Oyunlaştırma, sanal karakter kullanımı ve e-öğrenme içerik tasarımıyla ipuçlarını ayrıntılı olarak paylaşıyor olacağız.

E-LEARNING'DE NEDEN SANAL KARAKTER KULLANMALIYIZ?

Çizgi filmlerden çocukluğumuzdan beri bir türlü kopamadık. Şimdi de çocuklarımız var(sa), onlarla ya TV de çizgi film izliyoruz, ya da sinemaya gidiyor orada birlikte izliyoruz. Evet, sanal karakterler hayatımızın her alanındalar. Özellikle farkındaysanız reklam sektörü çok kullanıyor. Neredeyse çoğu reklam filminde sanal karakterler var. Hatta pek çok marka iletişim stratejisini sanal karakterler üzerine konumlandırıyor.

Neden Peki?

Bunun **3** nedeni var

İlgi çekici olmak

Mesajı akılda kalıcı aktarmak

Mizah ile insanları gülümsetmek

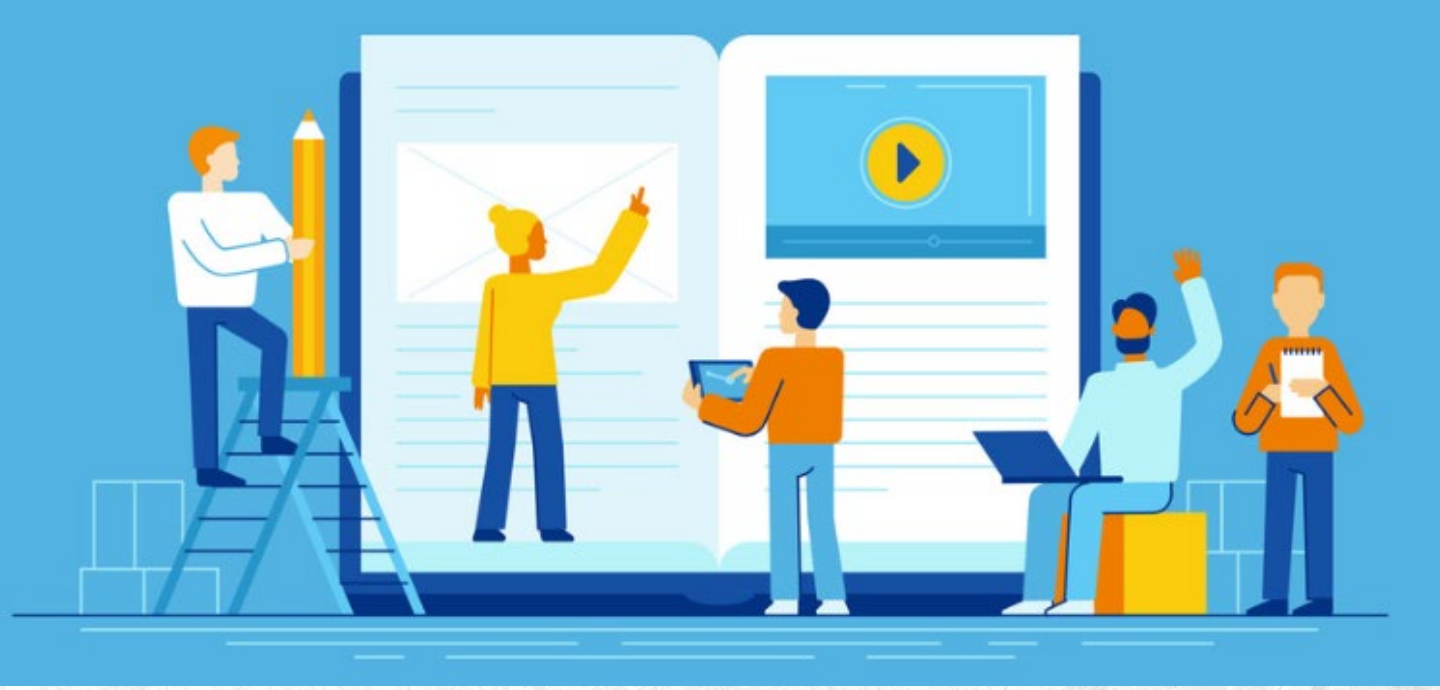
Sanal karakter tasarım ve üretimi oldukça pahalı süreçlerdi. Bu yüzden yüksek bütçeli reklam filmlerinde ve markalarda çok sıkça rastlıyoruz.

İlgi çekicilik, akılda kalmak ve eğlence e-eğitimlerde de çok önemli değil mi? Kesinlikle evet dediğinizi duyar gibiyiz, öyleyse neden kullanmıyoruz? Pahalı? Üretimi uzun sürüyor? Revizyonları zor (o seslendirme sanatçılarını bir daha bulamazsak yandık!) vb. pek çok neden sıralayabiliriz. Üstelik e-eğitimlerde bütçeler kısıtlı, süreler az, güncellik de en fazla bir iki yıl sürüyor.

Ama merak etmeyin, artık sanal karakter üretimi ve tasarımı pahalı değil. Tek kabul etmeniz gereken biraz standartlara uymak. Çünkü sanal karakterleri kolayca modelleyip, hareket ve animasyonları yapabileceğiniz araçlar çok gelişti. Seçtiğiniz karakterin üzerine gülümse efektini sürükleyip bırakıyorsunuz ve karakter oldukça doğal bir şekilde gülümsüyor. Veya koş diyorsunuz, otomatik olarak nefes nefese koşabiliyor. Bu avantajlar da onların doğal bir şekilde sunulabilmelerini sağlıyor.

Hedefiniz içeriğe ve kurumunuza özel bir sanal karakter oluşturmak olmalı. Çünkü iyi bir karakter ve güzel anlatılan bir hikaye, eğlence anlamına geliyor. Eğitim ve eğlenceyi lezzetli bir şekilde birleştirebilerseniz ortaya ne çıkıyor?

“Öğrenmeyi Sevme”



Ayrıca sanal karakterler sayesinde kolayca mizah yapabiliyoruz. Mizah kişiyi içeriği izlerken tutar, keyif verir ve bağlar. Cem Yılmazı 2.5 saat sıkılmadan nasıl izliyoruz değil mi? O bir sanal karakter değil tabii :), ama Cem Yılmazın bir eğitim verdiğini düşünün. Örneğin banka bilançosu analiz teknikleri anlattığını hayal edin. İnanılmaz sıkıcı bir içerik, ama o anlatırsa bu eğitimi heyecanla izleriz :).

Sanal karakter kullanımında olası çok ciddi bir sorununuz da var: Herkes istemeyebilir. Çünkü hedef kitlenizde ciddi kişiler de var. Onlar bu tür e-eğitimlerle karşılaştıklarında şöyle düşünürler; Evet, ilginç ve keyifli bir eğitimdi teşekkürler. (Ama içlerinden şu geçer) Ne kadar aptalca ve çocukça! Eğitim ciddi iştir bu ne şimdi! :).

Hayatta herkesi memnun edemeyiz klişesini burada tekrarlayalım :). Özetle e-eğitimlerde sanal karakter kullanın, tasarlayın, yıllardır çiziyoruz, canlandırıyoruz, küçük bütçelerle mucizeler yaratıyoruz, araçlar ve kaslarımız da oldukça gelişti tabii ki, bu yüzden korkmayın gelin artık bu işler çok pahalı değil, size sanal karakterler ve mizah içeren öykülü keyifli e-eğitimler tasarlayalım.

İşi bize yaptırmazsanız da 3 kurala mutlaka özen gösterin

Tuz gibi kullanın!

Amaca uygun kullanın!

Mutlaka saygılı olun! *

Örneklerimizi incelemek için tıklayın! Bu videonun olduğu kanalda pek çok örnek var.

Sevgi ve saygılarımızla.

ETKİLİ GELİŞİM PLANLARI NASIL YAPILIR VE UYGULANIR?

İyi bir kariyer için etkili bir gelişim planı hazırlamanız çok önemlidir. “Bu planların etkisini nasıl arttırabiliriz?” sorusu hem çalışanların hem de yöneticilerin aklını meşgul ediyor. Bu nedenle gerek yönetici gerek çalışanlar için daha etkili gelişim planları konusunda önemli noktaları içeren bu rehberi hazırladık.

Yararlı olması dileğiyle.

Gelişim Planının Hazırlanması Kişinin Kendi Sorumluluğundadır

İster yönetici ister çalışan olun temel olarak kendi gelişiminizden sorumlusunuz. Ancak ek olarak yöneticinin, çalışanların gelişim planları üzerinde sorumlulukları vardır. Örneğin geliştirilmesi gereken alanlar belirlenirken, önceliği olanların belirlenmesi için yönetici destek olmalıdır. Gelişim planının hazırlanması astın sorumluluğundadır. Yöneticinin bu konudaki görevi, gelişim planlaması için danışmanlık yapmak, önerilerde bulunmak ve planı onaylamaktır. Bir diğer görevi de planlar için kaynak sağlamaktır.

Gelişim Planınızı Hazırlarken Hangi Yönünüze Dikkat Etmelisiniz?

Gelişim programları hazırlanırken genelde zayıf yönler yerine güçlü yönler odaklanılır. Ancak kişilerin güçlü yönlerini ön plana çıkararak zayıf yönlerini yok varsaymak gelişimi eksik bırakır. Bu nedenle hedefiniz öncelikle ihtiyacınız olan zayıf yönleri belirlemek ve bunları geliştirmek olmalıdır.

Geliştirmeniz Gereken Yetkinliği Belirlerken Neleri Bilmelisiniz?

İş yaşamında başarıyı sağlamak için gereken en önemli yetkinlikler; başarı odaklılık, iletişim ve etkilemedir. Bu yetkinliklerdeki durumunuzu belirleyin ve gerekirse gelişim planınızın en başına bunlara yönelik aksiyonları ekleyin.

Bir gelişim sürecinin en başında, pek çok kişi neyi öğrenmeye gereksinim duyduğunu bilemez. Belirlenen bir yetkinliği geliştirmeniz gerektiğini kanıtlayan hiçbir veri yoksa gelişim planınıza eğitimlerle başlamayın. nceliğiniz bu yetkinlikleri net bir şekilde belirlemek olmalı.

Geliştirmeniz gereken yetkinliği belirledikten sonra, şu an bu yetkinlikteki durumunuzu öğrenmelisiniz. Bu sayede ilgili yetkinlikteki yeterliliğinizin, eğitimin sonunda nereye gelmesinin gerektiğini hedefleyebilir ve istediğiniz davranış değişikliklerini formüle edebilirsiniz.

Yönetici veya çalışanların etkileşimde bulunduğu diğer kişiler de gelişim planları için önemli kaynaklardır. Bu nedenle bu kişilerden gelişim için öneriler istenmesi yararlıdır.

Organizasyonunuz bir performans değerlendirme sistemi kullanıyorsa, geribildirimleri kullanarak durumunu takip edebilirsiniz. alışan memnuniyeti anketlerinin yapıldığı şirketlerde ise anket sonuçları, üzerinde durulması gereken noktaların belirlenmesinde yardımcı olacaktır. şirketiniz tüm çalışanlarda olması gereken yetkinlikleri belirlediyse, gelişim planı oluşturmak için bu listeyi kullanabilirsiniz. Bu listeden kendiniz için gereken yetkinlikleri belirleyebilir, geliştirmeye ihtiyaç duyduklarınızı planınıza dahil edebilirsiniz.



Eğitim Programlarından En İyi Şekilde Nasıl Yararlanırsınız?

Gelişim planları eğitimle başlıyor. Ancak eğitim almanız, yetkinlikte gelişim gösterdiğiniz anlamına gelmez. Ama endişelenmeyin. Alacağınız eğitimlerin gelişiminize en yüksek katkıyı sağlaması için aşağıdaki önerilere dikkat etmelisiniz.

Önerilerin değiş tokuş edildiği, farklı problem çözme yöntemlerinin keşfedildiği ve kendinizi başkalarıyla karşılaştırma olanağı sunan eğitimler gelişim göstermeniz için daha yararlıdır.

Kişiler arası etkileşim olanaklarından yararlanarak ilişki ağınıza genişletin, bolca iletişim kurarak özgüveninizi arttırmayı hedefleyin.

Eğitmenle öncesinde bağlantı kurun. Eğitime katılma amacınızın ve öğrenme hedeflerinizin bir listesini sunarak bu eğitimin isteklerinizi karşılayacağı konusunda geri bildirim alın. Bu sayede eğitmen tüm hedeflerinizi karşılamaya çalışacaktır.

Katıldığınız eğitimin kilit noktaları içeren bir özetini hazırlayın veya bunları sunabileceğiniz kısa bir toplantı düzenleyin. Böylece eğitim programını değerlendirebilir ve gelişiminizi kalıcı hale getirebilirsiniz.

Katılacağınız eğitim programı sürecinde öğrendiklerinizi iş yerinde nasıl kullanabileceğinizi sorgulayın.

Eğitimin etkinliğini arttırmak için öğrendiklerinizi organizasyonunuzdaki diğer kişilere de aktarın. Bu sayede eğitim içinde daha aktif hale gelebilir ve eğitime yaptığınız yatırımın daha yararlı hale gelmesini sağlayabilirsiniz.

Gelişim İçin Sadece Eğitim Programları Yetmez!

İster yönetici ister çalışan olun temel olarak kendi gelişiminizden sorumlusunuz. Ancak ek olarak yöneticinin, çalışanların gelişim planları üzerinde sorumlulukları vardır. Örneğin geliştirilmesi gereken alanlar belirlenirken, önceliği olanların belirlenmesi için yönetici destek olmalıdır. Gelişim planının hazırlanması astın sorumluluğundadır. Yöneticinin bu konudaki görevi, gelişim planlaması için danışmanlık yapmak, önerilerde bulunmak ve planı onaylamaktır. Bir diğer görevi de planlar için kaynak sağlamaktır.

Zorlayıcı Görevlerin Gelişimdeki Yeri



Başarılı yöneticiler en değerli becerilerini meydan okuyucu görevleri tamamlayarak kazanır. Meydan okuyucu görevler kişinin gelişimini hızlandıran en önemli unsurlarından birisidir. Örneğin kriz yönetmek gibi zorlayıcı görevlerin kişiyi geliştirme oranı çok daha yüksektir.

İş sırasında yerine getirilen görevler ve etkinlikler deneyim yoluyla öğrenmeyi sağlayabilir. Temel sorumluluklarınızın yanında yürütebileceğiniz belirli projelerde görev alarak gelişiminiz için deneyim kazanabilirsiniz.

Yöneticilerin, çalışanlarda gelişim sağlaması için yararlanabileceği en önemli yöntem onlara zorlayıcı görevlerin verilmesidir. Bu görevlerde çalışanların performansları sürekli olarak izlenmeli ve başarıları takdir edilmelidir.

Zorlayıcı görevlere örnek vermek gerekirse şunları yapabilirsiniz;

Çalışanlarınıza işle ilgili bir problem verin ve çözmeleri için onları motive edin.

Çalışanlar size bir sorunla geldiklerinde çözümü sunarken örnek başka bir problem verin.

Görevlerin tamamlanması gereken tarihleri verirken biraz zorlayıcı olun. Ancak kaliteden de ödün vermeyin ve gerçekçi tarihler belirleyin.

Çalışanlarınızın gelişimi için çeşitli fırsatlar sunun. Bu fırsatları değerlendirmeleri konusunda çalışanları sorumlu tutun.

Çalışanınızın rutin görevlerine ek ara sıra farklı görevler de ekleyebilirsiniz.

Çalışanınızdan yaptığı görevleri nasıl daha iyi hale getirebileceği konusunda düşünmesini ve öneriler getirmesini isteyin.

Çalışanlarınızı önemli projelerde görevlendirirken onları kaçınmaya çalıştıkları alanlara da yönlendirin. Bunu yaparken, çalışanlarınızın yetkinliklerini geliştirmeyi amaçladığınızı açıklayın.

Çalışanınız bir ekip ya da grubun içerisinde çalışıyorsa, görevlerini tamamlaması için diğer çalışanlardan daha iyi bir yöntem bulmasını isteyin, tatlı bir rekabeti destekleyin.

Çalışanlarınızı sınırlı bir sürede üretimi arttırmaları için zorlayın. Ancak bunu yaparken stresi yönetmeyi ihmal etmeyin.

Çalışanlarınızı önemli bir konuda toplantı yapmaları için zorlayın. Bu toplantı içerisinde bazı tartışmalı konuları da içerebilir.

Gelişim Planlarınızı Basit Tutun ve Uzun Vadeli Yapmayın!

Yöneticiler, gelişim planlarının basit ve kısa vadeli olması konusunda çalışanlarını desteklemelidir. Çünkü kısa vadeli planlar uzun vadeli planlardan daha çok işe yarar. "Bunu tam olarak nasıl yapacaksın?", "Sence bunu ne zaman bitirmiş olursun?" gibi sorular da sürecin belirlenmesinde oldukça önemlidir.

Unutmayın, bu sizin hikayeniz!

Aşağıdaki öneriler gelişim planı oluşturmanız konusunda size yardımcı olacaktır.

– Hedefinizi belirleyin.

Gelecekte ne olmak ya da nereye gelmek istiyorsunuz?
Bu hedefe ulaşmak için neler yapmanız gerekiyor?

– Hedefiniz için gereken yetkinlikleri en özgün biçimde tanımlayın. Bu adım yetkinliğin gelişimini takip etmenizi de kolaylaştıracaktır.

Geliştirmeye ihtiyaç duyduğunuz yetkinlik nedir?
Onun en yalın biçimde tanımı nedir?

– Belirlediğiniz yetkinliğin size ve organizasyonunuza bir etkisi yoksa geliştirmeyin, enerjinizi ve zamanınızı boşa harcamayın.

Bu yetkinliği kazanmanız veya geliştirmeniz işiniz için neden önemli?
Bu alanlarda gelişim göstermek size kişisel olarak ne tür yararlar sağlayacak?
Bu gelişim organizasyonunuzda bir değişikliğe neden olacak mı? Şirketinize bir yarar sağlayacak mı?

– Bu alanda gerçekten geliştiğinizi gösterecek bir ölçüt belirleyin

Bu alandaki gelişiminizi nasıl gözleyebilirsiniz?
Bu gelişimi belirleyebilecek hesaplanabilir ölçütleriniz var mı?
Çalışma arkadaşlarınızdan gelen tepki ve yorumlar yeterli olacak mı?
Değişimin gerçekleştiğini nasıl fark edebilirsiniz?
Başarınızı değerlendirmek için hangi ölçütü kullanacaksınız?

– Kendinizi geliştirmeniz için ortaya çıkan fırsatları değerlendirin.
Odaklandığınız alanlarda farkındalık oluşturun ve performansınızı artırın.

Kendinizi geliştirmenizi sağlayacak fırsatlar ne sıklıkla ortaya çıkıyor?
Bu fırsatları nasıl değerlendiriyorsunuz?

– Geliştirmesi gereken yetkinliği kullanarak yaptığınız ilk işi değerlendirin. Bu değerlendirmeyi gelişiminiz için temel veri olarak kullanın.

Şu anda, geliştirmek istediğiniz yetkinlikte ne kadar iyisiniz?

Bu alanda harcayacağınız çaba, gelişim göstermeniz için gerçekten değer mi?

Bunu kanıtlayan faktörler nelerdir?

– Gelişim planlanınız için ne kadar fon desteğine ve zamana ihtiyacınız olduğunu belirleyin.

Yetkinlik için katılmak istediğiniz eğitim programının maliyeti ne kadar?

Bu yetkinliği geliştirmek için bilgisayar veya kitap gibi kaynaklara ihtiyaç duyuyor musunuz?

Katılacağınız eğitim için seyahat etmeniz gerekiyor mu?

Eğitime gideceğiniz yerde kalacak yere ihtiyacınız var mı?

Katılacağınız kurs ne kadar zamanınızı alacak?

Bu zamanı nereden ayırmayı düşünüyorsunuz?

– Yıllık gelişim planları yerine aylık veya üç aylık gibi kısa sürelerde tamamlanabilecek planlar tasarlayın.

Gelişim planınız üç aydan fazla zamanınızı alıyor mu?

Eğer alıyorsa hedeflerinizi parçalara bölebiliyor musunuz?

Bu parçaların üzerinde durmanız gerçekten gelişiminize katkı sağlayacak mı?

– Gelişim hedeflerinizi yönetilebilir parçalara bölün. Yol haritanızı belirleyin.

Gelişim hedeflerinizi bütün halinde yönetebiliyor musunuz?

Planları daha kolay hale getirmek için haftalık çalışmalara bölebilir misiniz?





INFINITYE-LEARNING

Buradaki etkinlikleri ya kendiniz yapın, ya da bırakın biz yapalım ve başarısız olmanıza izin vermeyelim.

**Aksi hâlde; EÖğrenmeye sakın girmeyin!
Çünkü üretimi pahalı, yönetimi zor, sıkıcı ve
motivasyonu öldüren bir düzenek diyeceksiniz
:)**

