



KONYA TİCARET ODASI

**İŞYERİNDE İNFORMEL ÖĞRENME
VE
İNFORMEL ÖĞRENMENİN
İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ROLÜ**

**Nazlı MAÇ - Ayşegül DEDE
5 Ağustos 2008**

İÇİNDEKİLER

1. YAŞAM BOYU ÖĞRENME.....	1
2. YAŞAMBOYU ÖĞRENME KAVRAMININ TARİHSEL GEÇMİŞİ.....	2
3. YAŞAM BOYU ÖĞRENME MODELLERİ.....	3
4. İŞ YAŞAMINDA İNFORMEL ÖĞRENME.....	4
4.1 İş Hayatında İformel Öğrenme Faktörleri.....	7
4.2 İşyerinde Öğrenmeyi Etkileyen Unsurlar.....	8
4.3 İşyerinde İformel Eğitim Araçları.....	9
5. İNFORMEL ÖĞRENME MODELİNİN İSTİHDAM POLİTİKASINDAKİ ROLÜ.....	11

İŞYERİNDE İNFORMEL ÖĞRENME VE İNFORMEL ÖĞRENMENİN İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Çağımızda bilim ve teknoloji alanında baş döndürücü bir gelişme yaşanmaktadır. Bu durum toplumsal yapıda da bir çok şeyin değişmesine ve yenilenmesine neden olmuştur. Bu değişim ve gelişme bilgiyi de etkilemiş, bazı alanlarda hızlı bir bilgi değişimi yaşanırken, bazı alanlarda ise varolan bilgilerin güncelliğini yitirmesine neden olmuştur.

Günümüzde bilgiye ulaşabilen, ulaştığı bilgiyi kendi yapısına uydurabilen, buna yenilerini katabilen ve bilgileri yayan toplum ya da kişiler güçlü kabul edilmektedir. Öğretimin artık eğitim kurumlarıyla sınırlı olmadığı, yaşam boyu öğrenmenin zorunlu olduğu günümüz toplumlarında bireylerin ve toplumların gereksinimleri yeniden belirlenmiştir. Bu nedenle günümüz toplumlarının gereksinim duyduğu insan profili de değişmiş ve yaşam boyu öğrenme becerisine sahip bireylere gereksinim duyulmuştur. Küreselleşmenin etkisiyle bilişim ve teknoloji alanında meydana gelen değişimlerin sonucunda, toplumlar artık kendini geliştiren, yaşam boyu öğrenme becerilerine sahip bireylere gereksinim duymaktadır.

Yaşam boyu öğrenme öğrenmenin bütün çeşitlerini olan formel, informal ve yaygın öğretimi kapsar. Formel öğrenmede, bir eğitim ve yetiştirme kurumu tarafından sağlanmakta sonunda sertifika, diploma verilmektedir. Öğrenme hedefleri, öğrenme zamanı ve öğrenme desteği bakımından programlıdır. Yaygın öğrenmede, bir eğitim veya yetiştirme kurumu tarafından sağlanmamakta, sonunda da bir sertifikalandırma söz konusu olmamaktadır. Bununla birlikte hem programlı hem de maksatlardır. Üzerinde durduğumuz informal öğrenme ise bir eğitim veya yetiştirme kurumu tarafından sağlanmamaktadır, sonunda bir sertifikalandırma olamamaktadır ve programlı değildir. İnfornel öğrenme iş, aile serbest zamanla ilintili günlük etkinliklerin bir sonucu olmakla birlikte çoğunlukla maksatlı değildir.

1. YAŞAM BOYU ÖĞRENME

Yaşam boyunca eğitim ve öğrenme değişiklikle başa çıkabilmenin en iyi yoludur. Yaşam boyu öğrenme bir toplumun kendisine tanımlamasında ve kendisini yeniden inşa etme sürecinde önemli bir yer tutmaktadır. Yaşam boyu öğrenme, bireylerin eğitim ve öğrenme sürecini hayatlarının belli bir bölümüne sıkıştırmalarının aksine; evde, işte, kafede vb. her yerde ve bütün yaşam boyu sürecek bir süreç haline dönüştürmektedir. Yaşam boyu öğrenme, aynı zamanda temel becerilerin güncellenebilmesi yoluyla kişilere ikinci bir fırsat yaratabilmek ve daha ileri düzeylerde öğrenim imkanları sunmak anlamına gelmektedir.

Yaşam boyu öğrenme;

- Bireyin kişisel gelişimi,
 - Çalışanların ve yetişkinlerin bilgi ve becerilerinin güncellenerek veya artırılarak niteliğinin yükseltilmesi,
 - İş gücünün sürekli eğitimi,
- hususlarında yapılan faaliyetlerin tamamı olarak kabul edilebilir.

2. YAŞAMBOYU ÖĞRENME KAVRAMININ TARİHSEL GEÇMİŞİ

Yaşam boyu öğrenme kavramı tarihsel geçmişi itibariyle 1930 yıllara kadar dayanmaktadır. Modern devletlerin kurulması ile birlikte eğitim ve öğretim hizmetleri devletin asıl görevleri haline gelmiştir. 19. yy.'dan başlayarak belirli yaş grupları zorunlu olarak okullarda eğitim ve öğretim sürecine dahil olmuştur. Ancak geçen yüzyılın ortalarından itibaren bilinenlerin yeni nesillere aktarılması olarak görülen eğitimin yetersizliği konusunda görüşler dile getirilmeye başlanmıştır. Bu süreçte bilim ve teknoloji alanında hızlı bir değişim yaşanmış ve büyük yenilikler ortaya çıkmış, insanların geçmişte öğrendiği bilgiler yaşamlarının geri kalan kısmında geçerliliğini yitirmiş olmaktadır.

Eğitimin amacı insanın sadece bilgiyi öğrenerek insanları olabilecek yeni koşullara hazırlıklı olmalarını sağlamalıdır. Bu sonuçlardan yola çıkarak eğitim yaşam boyu öğrenme süreci olarak tanımlanmaya başlanmış, öğrenmede kişilerin araştırma becerilerinin ön plana çıkararak **nasıl öğreneceğini öğrenen bireylerin** yetiştirilmesine başlanmıştır.

Öğrenme sadece kişilerin yalnızca mesleki kariyerlerine katkıda bulunan, çocukluk ve gençlik dönemlerinde sınırlandırılmış bir faaliyet olarak değerlendirilemez. Öğrenme, kişilerin yaşamlarının bütün faaliyetlerini kapsayan bir süreçtir. Yaşamboyu öğrenme bu anlayışın bir sonucu olarak öğrenmeyi beşikten mezara kadar uzanan bir faaliyet olarak gören bir yaklaşımdır.

Yaşam boyu öğrenme modeline geçişte aşağıdaki 4 unsur etkili olmuştur:

- Bilgi toplumuna uyum
- Rekabet gücünün yükselmesi
- İnsan gücünün serbest dolaşımı
- İstihdamın artırılması

Yaşamboyu öğrenme modeli ile eğitim süreci öğrenme sürecine kaymış ve öğrenme süreci ile birlikte eğitimsel süreçteki sorumluluk kişinin kendisine verilmiştir. Öğrenme sürecinde kişi bir müşteri pozisyonunda eğitim ve öğretim pazarındaki verileri kendi gereksinimleri doğrultusunda seçmektedir.

3. YAŞAM BOYU ÖĞRENME MODELLERİ

Yaşam boyu öğrenime Avrupa Birliği özel bir önem atfetmiş, AB komisyonu 1995 yılında Öğrenen Topluma Doğru bir çalışma yayınlamış, 1996 yılını Avrupa Yaşam Boyu Öğrenme yılı olarak kabul etmiştir. Bu yılın yaşam boyu öğrenim yılı olarak isimlendirilmesinin üç ana amacı bulunmaktadır:

1. Yaşam boyu öğrenme kavramını teşvik etmek,
2. Anlam ve özelliklerini açıklamak,
3. Bütün Avrupa vatandaşları için bu kavramın bir gerçeklik olabilirliliğini gözden geçirmek.

Yaşam boyu öğrenim yılı ile yapılan etkinliklerde yaşam boyu öğrenme kavramı yeniden tartışılmış, 2000 yılında yaşam boyu öğrenme bildirisi yayınlanmıştır. Bildirinin amacı, eğitimle ilgili üye ve aday ülkelerin katılımı ile birlikte yaşam boyu öğrenme konusunda Avrupa düzeyinde müzakere başlatmaktır. Bildiriye göre yaşam boyu öğrenme üç farklı öğrenme ya da eğitim şeklinde yapılmaktadır:

Formel eğitim: Eğitim ve öğretim kurumlarında gerçekleşir, tanınan yeterliliğe ya da diplomaya götürür.

Yaygın eğitim: Eğitim ve öğretim sisteminin içinde formel eğitime paralel olarak yer alır, genellikle resmî bir belgeye götürmez. Bu eğitim sivil toplum örgütleri işçi örgütleri vs. yoluyla verilebileceği gibi formel eğitim örgütleri tarafından tamamlayıcı olarak da verilebilir.

İnformel eğitim: Doğal olarak günlük hayatı izler. Formel ve yaygın eğitimde olduğu gibi amaçlanmış bir eğitim olmak zorunda değildir. Bu nedenle bireylerin kendileri tarafından bile bu yolla edinilen bilgi ve becerilerin kendi bilgi ve becerilerine katkısı tanınmayabilir.

İnformel eğitim günlük yaşamda devam eden öğrenmedir. Örneğin arkadaşlarımızla konuşurken onların değişik konularda konuşmalarını teşvik edebilir, fikirlerini bizimle paylaşmalarını sağlayabilir böylece bir tartışma ortamı yaratarak öğrenme ortamı oluşturabiliriz. Diğer taraftan kendimiz için oluşturduğumuz öğrenme projeleri de birer informel eğitimidir. Sözelimi satrancı ele alalım. Satrançla ilgilenmeye başladıktan sonra, satranç dergileri almaya başlar, satrançla ilgilenen diğer insanları bulur ve belki de bir satranç klubüne üye olabiliriz. Diğer taraftan informel eğitim, gençlik ve topluluk organizasyonlarına katılmanın bir sonucu olarak ortaya çıkan öğrenmedir denebilir. Bu yerlerde insanları durumlar ve tecrübeler konusunda düşünmeye teşvik eden çalışanlar/eğitmenler vardır. Aslında informel eğitim bunlardan hepsi olabilir ancak informel eğitim kesinlikle insanların öğrenmelerine yardım etme sürecidir.

4. İŞ YAŞAMINDA İNFORMEL ÖĞRENME

Yeni ekonomik düzende rekabet edebilmek sahip olunan insan ve bu insanın başarısına, yeteneğine bağlı hale gelmiştir. İşletme bünyesindeki personelin kendi potansiyeline, başarısına etki edecek gelişim fırsatlarını sağlayacak en önemli organizasyon yapısı da öğrenen organizasyonlardır. Rekabet ortamında ayakta kalabilmek için hızlı olmalı, insan faktörü sürekli gelişmeli, bu gelişimler departmanlara uygulanmalı, ayrıca işletme bu değişimlere çabuk adapte olacak hızlı karar alabilecek yapıda olmalıdır. Bu çerçevede işletmelerde yeni ve etkin örgütlenme şekilleri ortaya çıkmaktadır, karar verme hiyerarşinin mümkün olan en alt seviyelerine inmektedir, böylece işletmeler çalışanların bilgi ve becerilerinden daha fazla istifade etmeye çalışmaktadır. Bu çerçevede insan kaynakları için daha fazla enerji gitmektedir. İş örgütlemesi için çalışanların bilgi ve becerilerini daha iyi kullanmaya yönelik yeni yollar (toplam kalite yönetimi, hücresel çalışma takımları, sürekli üretkenlik artırması) bulunmaktadır. İş hayatında mesleki eğitim ile hizmet içi eğitim konularına daha çok önem verilmeye başlanmıştır.

Bireysel bilginin kurumsal hale getirilmesinin şart olduğu günümüz iş dünyasında, şirketler de gerekli yaklaşım ve mekanizmaları kullanarak hem öğrenme kapasitelerini yükseltmeli hem de kazanılan bu birikimleri kurumsal belleğe dönüştürmelidir.

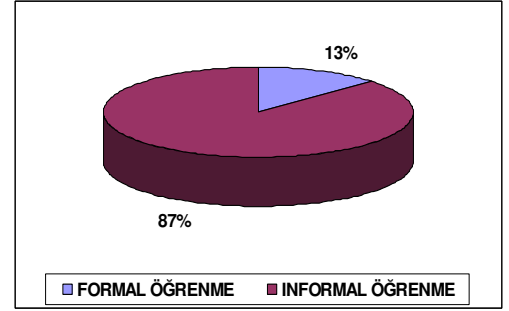
Kurumsal öğrenme için başta bireysel öğrenmenin gerçekleşmesi gerektiğinden, çalışanlara öğrenme kaynakları sağlanmalıdır. Kişisel bilgi edinimini sağlayan öğrenme kaynakları iç ve dış kaynaklar olarak ikiye ayrılmaktadır. İç kaynaklar kişinin şirket içi ilişkilerini kapsarken dış kaynaklar da şirket dışından herhangi bir kişi ya da kurumu da içine alabilecek şekilde kitap, dergi ve internet gibi kaynaklardan oluşmaktadır. Bilginin yönetimi, bilginin edinilmesi, paylaşılması, depolanması ve yayılmasıyla mümkündür. Kişisel bilginin kurumsal hale geçmesini sağlayan bu süreç öğrenme mekanizmalarıyla gerçekleşmektedir.

Modern piyasaların gerektirdiği rekabet ortamı düşünüldüğünde çalışan kesimin profesyonel statüsü yani bir anlamda mevcut bilgi ve becerileri ile bu bilgi ve becerilerini artırabilme yetenekleri şirketlerin bu ortamda ayakta kalabilmeleri için çok önemlidir ki bu da çalışanların işyerinde öğrenmeleri/öğrenebilmeleri gereksinimini ortaya çıkarmaktadır. Bu noktada işyerinde informel öğrenmenin önemi ortaya çıkmaktadır.

İşle ilgili hizmet-içi eğitimlerin işin gerektirdiği becerileri ve bilgileri kazandırmada yetersiz kaldığı konusunda görüşler vardır. Günümüzde iş öncesi eğitimler işyerinin değişen bilgi ve iletişim ihtiyaçlarına cevap veremez duruma gelmiştir. Çalışanların kendi ilgi alanlarını yansıtan öğrenme projeleri ise işyerinde **'bir yaşam boyu öğrenme kültürü'** yaratarak sonraki eğitimleri kolaylaştırır.

İşyerinde kişisel gelişmenin önemi konusunda bir farkındalık çalışanlarda motivasyon ve sorumluluğu artıracaktır.

İnformel ve rastlantısal öğrenme işte öğrenmenin etkili yollarıdır. Çünkü bugün yapılan araştırmalar **işyerlerinde öğrenilen bilgilerin %87'sinin informel öğrenme yoluyla olduğunu göstermektedir.** Şimdiye kadar ilk defa sermaye eğitim ve öğrenmeyi ciddi olarak ele almaktadır. İnsanların sürekli olarak, informel olarak ve rastlantısal olarak öğrendiği farkındalığı ile birlikte öğrenme ve öğrenmenin kolaylaştırılması konusunda daha geniş bir düşünce ortaya çıkmaktadır.



İşyerinin gerektirdiği bilgi ve becerileri geliştirmek için bir çalışma programı şekillendirmede disiplinsel bir bilgiden çok, yapılan işin kendisi bir müfredat olarak karşımıza çıkmaktadır. İşyerinde öğrenme teorik bilgiden problem-merkezli bir nasıl olduğunu bilme olgusuna (know-how) dönüşümü ifade eder. Öğrenmenin çıktıları gösterilen performansın ta kendisidir. Böylelikle işyerinin ihtiyaç ve şartlarına göre daha yetenekli, otonom, bilgili, daha iyi çalışanlar ve bireyler yetişir.

Buna rağmen pek çok işletme, STK ve kamu kurumu hala formel öğrenime büyük bütçeler ayırmaktadır. Ancak yapılan araştırmalar **formel eğitimlerin çalışanlar için çok büyük fayda sağlamadığını ortaya koymaktadır. Bunun için en ideal olanı formel ve informel öğrenim yönetmelerini bir arada uygulamaktır.**

İnformel Eğitim ve Formel Eğitim arasındaki fark ise şu şekilde açıklanabilir:

1- Eğitim kurumlarındaki ve hizmet içi eğitimlerdeki formel öğrenmede öğretmenler/yetiştiriciler kontrolde, halbuki işyeri öğrenmesinde kontrolde olan biri varsa o da öğrenendir. Bu açıdan formel öğrenme kasıtlı fakat işyerinde öğrenme sıklıkla kasıtsızdır.

2- Formel eğitim ve hizmet içi eğitimlerde öğrenme formel bir müfredat, liyakat standartları, öğrenme çıktıları vs. tarafından öngörülür ancak işyerinde öğrenmenin formel bir müfredatı ve öngörülen çıktıları yoktur.

3- Hem eğitim kurumlarında hem de hizmet içi eğitimlerde öğrenme çıktıları oldukça önceden tahmin edilebilir. İşyerinde öğrenme çıktıları daha az önceden tahmin edilebilir.

4- Hem eğitim kurumlarında hem de hizmet içi eğitimlerde öğrenme oldukça açıktır (öğrencinin ne öğrenildiğini anlatabileceği beklenmektedir, örneğin yazılı bir sınav veya öğretmenin sorularına yanıt vererek, eğitime tabi tutulanlar eğitimlerinin bir sonucu olarak uygun davranışlarda bulunmaları beklenir) İşyerinde öğrenme

genellikle üstü kapalı veya ifade edilmemiştir (öğrenenler yaygın olarak öğrenmelerinin sınırlarının farkında değildirler).

5- Formel sınıflarda ve hizmet içi eğitimlerde vurgu öğretme ve öğretilen şeyin içeriği ve yapısı üzerinedir. İşyerinde öğrenmede vurgu öğrenenin tecrübeleri üzerinedir; bu bir kişinin işyerini ve işyerindeki yaşamını anlamlı kılarken ki öz-yönlendirmeli öğrenmenin gücü ele alındığında hafife alınacak bir kavram değildir.

6- Formel sınıf öğrenmesi ve hizmet içi eğitim genellikle bireysel öğrenmeye odaklanır. İşyerinde öğrenme, öz-yönlendirme ve bireysel tecrübe üzerindeki retorik vurgu ve mevcut politikaya rağmen sıklıkla daha işbirlikçi ve birliktelikçidir. Bu sosyallik oluşur çünkü işyerleri tanımıyla sosyo-kültürel olarak yerleşmiştir ve neticede paylaşılan ve işyerine özgü tecrübeleri kollektif olarak eğitimsel amaçlar için uygundur. Dolayısıyla işçiler, kişisel kimliklerinin çoğunu işe yatırırlar ve kimliklerinin yerel iş kültürü –‘burada işleri gördüğümüz yol’ tarafından tanımlandığı ve tekrar tanımlandığını hissederler.

7- Formel sınıflarda öğrenme kavramsallaştırılmamıştır, örneğin spesifik uygulamalarından ziyade genel prensipler vurgulanır. Hizmet içi eğitimler ise burada da genellemeler vurgulanmasına rağmen tipik olarak bir nevi kavramsallaştırılmıştır, örneğin genel endüstri standartları için eğitim. Fakat işyerinde öğrenme doğasının bir gereği olarak oldukça kavramsallaştırılmıştır ve öğrenmelerini geliştirmede işçilerin tecrübelerinin duygusal, bilişsel ve sosyal boyutlarını da içermelidir.

8- Formel eğitimde ve hizmet içi eğitimde öğrenme, teori (veya bilgi) ve pratik (teori ve bilginin uygulaması) bağlamında görülmektedir. İşyerinde öğrenme, bununla birlikte, bir şeyin nasıl olduğunu bilmeye, pratik akla dayanır.

9- Eğitimsel kurumlarda ve hizmet içi eğitimde bilgiyi öğrenmek tipik olarak becerileri öğrenmekten daha zor görünür (dolayısıyla bilgiyi öğretmek için beceriyi öğretmeye nazaran daha fazla güç harcanır) İşyerinde öğrenme tecrübenin uygun bir şekilde yapılandırılması yoluyla yetenek ve kapasite gelişimi olarak bilgi/beceri ayrımı yoluyla işlemez.

İnformel ve rastlantısal öğrenme günlük yaşamda, insanların hareketleri üzerinde yansımaları geliştirerek ve bireysel ve grup öğrenmesi ile gelişmeyi bir araya getirerek, süreklilik meydana gelmektedir. Bunun iş yaşamına aktarılması performans olumlu katkı yapacaktır.

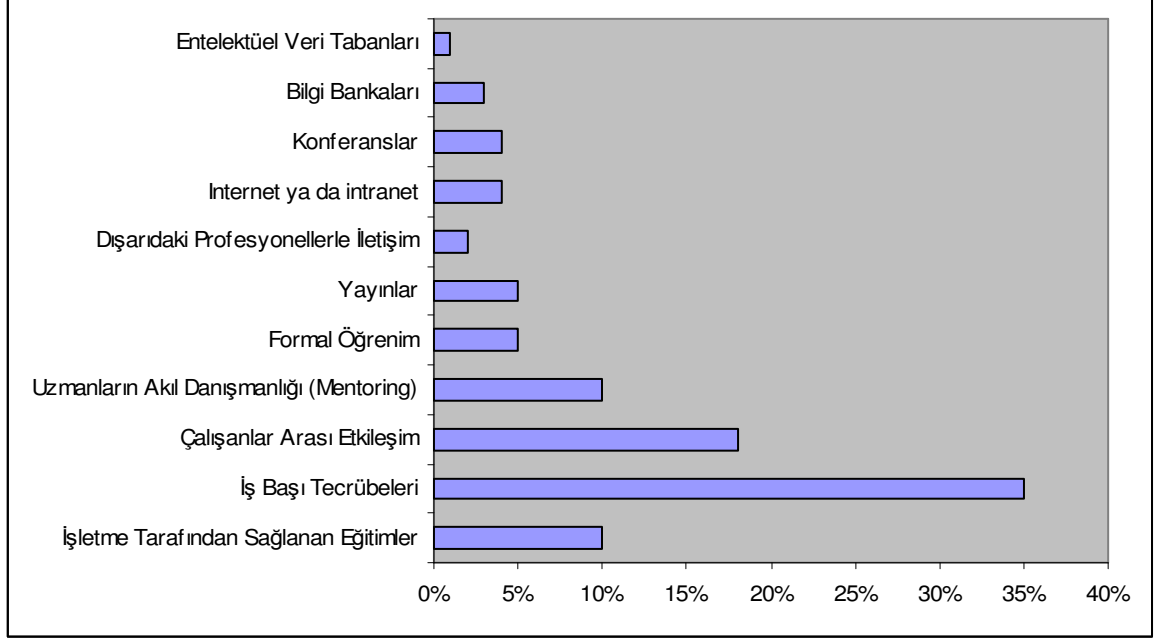
4.1. İŞ HAYATINDA INFORMEL ÖĞRENME FAKTÖRLERİ

İş hayatında informel öğrenmenin gerçekleştirildiği bir çok öğrenim faktörü bulunmaktadır. Bu faktörler kişisel öğrenme için dış öğrenme kaynakları, kurumsal öğrenme mekanizmaları, bilgi deposu, çalışanlar arasında bilgi paylaşım mekanizmaları, diğer gruplardan öğrenme ve kültürel altyapıdır.

	Öğrenme faktörleri
Bilgi edinimi: kişisel öğrenme için dış öğrenme kaynakları	Seminerler, internet, kongreler, sergiler, fuarlar, yayınlar (kitap, dergi vb), akademik çalışmalar (yüksek lisans doktora gibi)
Bilgi edinimi: kurumsal öğrenme mekanizmaları	Şirket içi kıyaslama, diğer firmalara göre kıyaslama, değer zinciri analizi, çevresel tarama, işlemsel projelerden öğrenme süreci (proje sonrası değerlendirme, müdahale sonrası gözden geçirme), doküman bazlı proje öğrenimi
Bilginin depolanması: bilgi deposu	Proje bilgileri (birim maliyetler, verimlilik, ekipman) ve stratejik bilgiler (taşeronlar, çalışanların performansları, rakip firmalar ve pazar-ülke hakkında)
Bilgi paylaşımı: çalışanlar arasında bilgi paylaşım mekanizmaları	Takım çalışması, resmi/düzenli toplantılar, planlanmamış görüşmeler, şirket içi seminerler/sunumlar, iş rotasyonları, beyin fırtınası seansları, sosyal aktiviteler esnasındaki resmi olmayan görüşmeler
Bilgi yayılımı: öğrenme mekanizmalarıyla bilginin yayılımı	İnternet, veri tabanlarına çevrimiçi ulaşım, Yapay Zeka tabanlı karar destek sistemleri (uzman sistemler vb), web tabanlı proje yönetim sistemleri
Bilgi edinimi: diğer gruplardan öğrenme	Yerli işverenler, yabancı işverenler, ulusal ortak girişim partnerleri, yabancı ortak girişim partnerleri, rakipler, üniversiteler, danışmanlar, kamu kurumları (inşaat şirketleriyle ilgili), işverenler dışındaki yabancı organizasyonlar (Dünya Bankası vb), özel kuruluşlar (İnşaat Mühendisleri Odası vb), birlikler (Uluslararası Müteahhitler Birliği vb)
Kültürel altyapı	Kurumsal anlayış, düzen ve kültür

4.2. İŞYERİNDE ÖĞRENMEYİ ETKİLEYEN UNSURLAR

İşyerinde öğrenmeyi etkileyen bir çok unsur bulunmaktadır. Bir Amerikan şirketi olan Capital Works LLC'nin yapmış olduğu bir ankette çalışanlara “Yaptığınız işi nasıl öğrendiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Yapılan anketin sonunda iş başında öğrenmenin işletme tarafından önceden verilen eğitimden üç kat daha fazla faydalı olduğu ortaya çıkmıştır.



Kaynak : Capital Works LLC

İş yaşamında informel öğrenme pek çok kurumda günlük hayatın bir parçasıdır. İşyerinde öğrenme hem bireyin kendi yaşantısıyla hem de dışarıdan gelen destekle gerçekleşebilir. Aslında herkesin işyerinde öğrenme konusunda geliştirdiği teknikleri daha sağlam ve daha etkili hale getirmek için, bireysel öğrenenlere informel ve rastlantısal öğrenmelerinde yardımcı olacak, eğitimcilere, eğitimcilere, yol göstericilere, kolaylaştırıcılara, akıl danışmanlığı yapacak kişilere ihtiyaç vardır. Öz-yönlendirme, bir üst tarafından yönlendirme ya da çalışma arkadaşlarını gözlemleme informel öğrenmenin sadece birkaç yoludur.

Informel eğitim ise çalışanların yeteneklerini ve motivasyonlarını geliştirmeleri için genel kabul gören bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. Informel eğitim; konuşma yoluyla işler veya başlar tecrübelerin araştırılmasını ve genişletilmesini içerir. Herhangi bir yerde gerçekleşebilir. İşyerleri informel eğitimin gerçekleşebileceği en önemli alanlardan bir tanesidir. Bu nedenle informel öğrenmenin gerçekleştiği bu alanın sürekli değişen doğasını anlamak işyerinde öğrenmeyi ve çalışanların öğrenme gereksinimlerini anlamak açısından çok önemlidir.

4.3. İŞYERİNDE İNFORMEL EĞİTİM ARAÇLARI

İşyerinde informal eğitim araçları arasında öne çıkan 7 başlık aşağıda sıralanmıştır:

- **Akıl Danışmanlığı (Mentoring)**

Bir işletmede alanında uzman olan ve bu uzmanlığını ürettiği içerikle gösteren kişiler, ürettikleri fikirleri paylaşarak diğer çalışanların düşüncelerini ve eylemlerini yönlendirirler. Bir şirkette bir üstün astına ya da uzman olan bir çalışanın yeni başlayan bir kişiye kılavuzluk etmesi informal öğrenmenin etkin yollarından birisidir. Bu çerçevede tecrübeli çalışanın iş konusunda tavsiyeleri ve bilgi paylaşımı diğer çalışanlar için eşsiz bir öğrenme kaynağıdır.

- **Çalışanların Belirli Konularda Geçici ve Anlık Eğitim Toplantıları**

Özel bir konuda tecrübesi ya da yeteneği olan bir çalışanın, örneğin bilgisayar uygulamaları, çalışma arkadaşlarına tecrübe ve bilgi aktardığı anlık toplantılar ya da eğitimler informal öğrenmenin başka bir yoludur.

- **Bilgilendirme Toplantıları**

Kurumda çalışanların bir araya gelmesini sağlayacak toplantıların düzenlenmesi değişimlerin daha hızlı ve kolay algılanmasına ve informal öğrenmeye yardımcı olur. Örneğin, sahadaki satış elemanları, bayiler, şirkete son altı ay içinde girmiş olanlar, arge departmanlarında çalışanlar, son altı ay içinde fonksiyonel alan değiştirmiş olanlar ve son dönemlerde önemli bir değişim projesinde görev almış olan çalışanların izlenimlerini paylaşmaları için uygun ortamlar yaratmak şirketlerin bakış açısını genişletmeye yardımcı olur. Bu toplantılarda kişiler ya da takımlar üzerinde çalıştıkları projeye ilgili çalışma arkadaşlarına sunum yapabilir ya da bilgilendirme toplantısı düzenleyebilir. Bu toplantılar diğer çalışanlar için bilmedikleri bir alanda informal öğrenme yoluyla bilgi sahibi olabildikleri yerlerdir.

- **Kurum İçi İletişim**

Intranet, çalışanların bilgilenmesini ve yeteneklerini geliştirebilmek için çeşitli kaynaklara kolayca ulaşmasını sağlayan geçerli metotlardan birisidir. Intranet, sadece belirli bir kuruluş içindeki bilgisayarları, yerel ağları (LAN) ve geniş alan ağlarını (WAN) birbirine bağlayan, çoğunlukla TCP/IP tabanlı bir ağdır. Temel oluşturulma amaçları, kuruluş bünyesinde bilgileri ve bilgi işlem kapasitesini paylaşmaktır. Intranet'ler, şirket(ler) içi tele-konferans uygulamalarında ve farklı birimlerdeki

kişilerin bir araya gelebildiği iş gruplarının oluşturulmasında da kullanılırlar. Bu da informel öğrenmenin etkin yollarından birisidir.

- **İnternet Kullanımı ve İnternet Üzerinden Eğitim**

İnternet çalışanlara sınırsız kaynaklara ulaşma imkanı sağlamaktadır. Bu çerçevede internet informel öğrenmeyi oldukça kolaylaştıran bir gelişme olmuştur. Çalışanlar işleriyle ilgili öğrenmek istedikleri her bilgiye internetten ulaşır, bunu diğer çalışanlarla paylaşmaktadır. E- Öğrenme de bu noktada çalışanların eğitilmesi ve bilgilendirmesi noktasında ön plana çıkmaktadır. E-Öğrenme, İnternet/İntranet(yerel ağ) ya da bir bilgisayar ağı üzerinden, bireyin kendi kendine öğrenmesi ile gerçekleşen, bilgiye ulaşmada zaman, mekan sınırı tanımayan, eş-zamanlı ya da eş-zamansız olarak diğer öğrenenler ve öğretenler ile iletişim kurulan, bilgisayar teknolojisinin sağladığı görsel ve işitsel tepkiler ile etkileşim kurulabilen, sosyo-ekonomik statü engellerini ortadan kaldıran, bireylere yaşam boyu eğitimin üstünlüğünden yararlanma olanağı sağlayan bir öğrenmedir.

- **Kitaplar ve Referanslar**

Kurumlar, kendi bünyelerinde teknik ya da mesleki kütüphaneler kurabilir ve süreli yayınlara üye olarak çalışanlarını kütüphaneyi kullanmaya teşvik edebilir ve çalışanlarının boş zamanlarını kendilerini geliştirmeleri yönünde kullanmalarını sağlayabilir. Hatta kütüphanede kitap/dergi tartışma grupları oluşturularak bu süreç bir ileri aşamaya taşınabilir.

- **Misafir Konuşmacı / Seminerlere Katılım**

İnformel eğitimde son yaklaşımlardan birisi de kuruma çalışanların ihtiyaç duyduğu bir konuda konuşma yapmak üzere misafir bir konuşmacı davet etmektir. Gerek konuşma süresince gerekse verilen aralarda yapılan sohbetlerde önemli bilgiler elde edilmektedir. Diğer yandan çalışanların iş yaşamında model olan kişilerin seminerlerine katılmalarının sağlanması da çalışanları motive eden bir informel öğrenme yoludur.

4. İNFORMEL ÖĞRENME MODELİNİN İSTİHDAM POLİTİKASINDAKİ ROLÜ

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan değişim yaşamın her alanına etkisini hissettirmekle birlikte, etkilenen alanların başında “istihdam” gelmektedir. Yaşanan bu gelişmeler bazı meslek dallarını ortadan kaldırırken, yeni meslek gruplarını ortaya çıkarmakta, bazı meslek dallarında ise değişimi zorunlu kılmaktadır. **İşte yaşamboyu öğrenme değişen koşullara işgücünün adaptasyonunun sağlanması ve istihdam edilebilirliğin geliştirilmesi bakımından önemli bir zorunluluk olarak ortaya çıkarmaktadır.**

Yaşamboyu öğrenmenin iş hayatında en önemli ayağını oluşturan informel öğrenme istihdam alanında da bize faydalı modeller sunmaktadır. İstihdam alanında en faydalı model, ekonomik rekabeti güçlendirip iş bulmayı kolaylaştırmaktadır. İşgücü piyasasında istihdam düzeyinin yükseltilmesi için çalışanların varolan becerilerinin geliştirilmesi ve işgücü piyasası dışında kalanların istihdam edilebilirliğinin sağlanması gerekmektedir.

Günümüzde işsizlik olgusu var olmakla birlikte, işçi ve işveren işsizlik durumunu farklı değerlendirmektedir. İş arayan açısından kişi kendisine uygun iş olmadığını söylemekte, işveren ise nitelikli işçi bulma sıkıntısını dile getirmektedir. İşsizlik olgusunda ele alınması gereken bir diğer nokta, işçi ve işverenin iş deneyimi ile ilgili yaşadığı sıkıntıdır. İş arayan ilk etapta belirli bir tecrübesi olmadığı için işe alınmadığını iddia ederken, işveren ise nitelik ve tecrübeyi işe alımlarda ön plana koymakta, bu nedenle taraflar arasında bir problem yaşanmaktadır. Konya`da özellikle bu durum sanayi sektöründe göze çarpmaktadır. Sektörle ilgili sanayinin talebi ve meslek liselerinde veya üniversitede verilen teorik bilgi birbirleri ile uyuşmamakta, bu durum sanayi - üniversite işbirliğinde bazı problemlere neden olmaktadır.

İnformel öğretim modeli mesleki eğitime ve üniversitedeki teorik derslere uyarlanabilir. Yaşam boyu öğretim modeli ile gençler mesleki eğitim açısından güçlendirilebilir ve mesleki eğitim kalitesi artırılabilir. Bu gelişme ışığında mesleki eğitimin yeniliklere ve teknolojik gelişmelere uyumun sağlanması ve böylece rekabet ve girişimcilik geliştirilebilir. Aynı zamanda bu öğrenim modeli ile işgücü değişen endüstriyel yapıya uyum sağlamasına yardımcı olunacaktır. Ele alınması gereken temel olgu, mesleki eğitimin yaşam boyu öğrenim yoluyla verilmesindeki amaç; **çalışma hayatına katılım için yeni yöntemlerin bulunması ve informel öğrenmenin özendirilmesi ile insanların işgücü piyasasında değişimin getirdiği sorunlarla daha iyi mücadele edilmesinin sağlanmasıdır.**

Bu model ile;

- Herkese açık olması gereken işgücü piyasasına girişteki güçlüklerle karşılaşanlara bu süreçte destek olunması,
- Yeni istihdam alanlarının oluşturulması,
- Sosyal ekonominin güçlendirilmesi,
- Yaşamboyu öğrenme modelinin teşvik edilmesi,
- İşverenlerin ve firmaların ekonomideki yapısal değişime adaptasyonlarının sağlanması ve yeni teknolojilerin kullanımının desteklenmesi,
- İş arayanların entegrasyonuna yardımcı olmaktır.

Sonuç olarak informel eğitim, yaşam içinde kendiliğinden oluşan bir süreçtir. Amaçlı ve planlı olamayıp gelişi güzel ortaya çıkan informel öğrenme, kişinin karşılaştığı durum ve içinde bulunduğu grubun üyeleriyle etkileşimde buldukça farkında olmadan yeni şeyler öğrenmesidir. Günümüz eğitim sisteminde formel öğrenme ile informel öğrenmenin bir arada uygulanması gençlerin teori ile pratiği birleştirerek öğrenmesini sağlayacak, bu da özellikle mesleki eğitim alan gençlerin iş yaşamında daha kolay istihdam edilebilirliğini artıracaktır.