

# Daha İy Eğitim İçin Nihai Bir Kılavuz

E-öğrenme ile nasıl tasarruf yapabileceđinizi,  
performansı nasıl artırabileceğinizi ve çalışan  
bağlılığını nasıl güçlendirebileceğinizi keşfediniz.

articulāte®

# Yetersiz Eğitimin Riskleri

İstlenen sonuçlar elde edilmediđinde ne olur?

## Giriş

### **Artan maliyetler, karışık sonuçlar**

Son zamanlarda yapılan bir **LinkedIn işyeri öğrenme raporuna göre**, organizasyonların **%90'**ı çalışan bağlılığı konusunda endişeli ve öğrenmeyi en önemli bağlılık stratejisi olarak belirlemiş durumda.

Bu şaşırtıcı değil; çünkü çalışanların %75'i, gelişim fırsatları sunan bir şirkette kalıyor. Ancak birçok şirket, öğrenme ve gelişim bütçelerine rekor harcamalar yapmalarına rağmen, bu ihtiyaçları nasıl karşılayacaklarını hala bulabilmiş değil.

Uzmanlar, sorunun eğitimin kendisi değil, kötü eğitim olduğunu söylüyor. Çalışanların saatlerce sunum izlediği veya onlarca slaytı tıkladığı pasif eğitimler, katılımcıları etkilemiyor. Eğitime bağlılık hissetmeyen katılımcılar, mekan kiralama, eğitmenler ve lezzetli bir öğle yemeği büfesi için ne kadar harcanırsa harcanırsın, yeni becerileri akılda tutmuyor veya uygulamıyor.

Ayrıca, kötü bir program, çalışanları yetersiz donanımlı ve ilgisiz hissettiriyor.

### **Fırsat ve büyüme**

E-öğrenme, öğrenenleri etkilemek ve istenilen değişimi sağlamak için birçok vaatkar fırsat sunar. Doğru araçlar ve uygulamalar ile içerik yaratıcıları bütçe tasarrufu yapabilir ve çalışanların performansını ve bağlılığını artırabilir.

Haydi bunu inceleyelim.



## Eğitim Maliyetleri 101 Milyar Doları Aşıyor

2023 yılında yalnızca Amerika Birleşik Devletleri'nde küçük, orta ve büyük ölçekli şirketlerin eğitim bütçeleri yıllık 101 milyar doları aştı. Bu kadar büyük bir yatırım söz konusuysen, doğru eğitimin verilmesi kritik öneme sahiptir. Ancak, eğitim hedefi ıskaladığında ne olur?

### Yetersiz Eğitimin Etkisi

- Çalışanlar gerekli güvenli çalışma becerilerinden yoksun olduğunda risk ve sorumluluk artar.
- Çalışanlar ve yöneticiler için yetersiz eğitim, tükenmişlikle ilişkilidir.
- Kötü bir öğrenme kültürüne sahip şirketlerde çalışan devir oranı yüksektir, oysa güçlü bir kültüre sahip şirketlerde çalışan bağlılığı %57'ye kadar artabilir.
- Çalışan bağlılığının azalması, ortalama bir şirkete 228 ila 355 milyon dolar arasında kayıp maliyeti getirir.
- Çalışanlar, etkili çalışma yollarını anlamadıklarında verimlilik düşer ve istenilen sonuçlar elde edilemez.
- Kaçırılan fırsatlar, yerine getirilemeyen KPI'lar ve düşük performans, gelir kaybına neden olur.

<sup>1</sup>McKinsey, <sup>2</sup>SHRM, <sup>3</sup>LinkedIn, <sup>4</sup>McKinsey





“İnsanlarımızı eğitmediğimizde veya işe alımdan sonra eğitimi durdurduğumuzda, aslında kendimize zarar veriyoruz. Büyümemizi engelliyoruz. Eğitimin önemini küçümsemek, göze alamayacağımız pahalı bir hatadır.”

—David Villa, Forbes

---



## Öğrencileri Etkilemenin Daha Kolay Bir Yolu

### E-öğrenme nedir?

E-öğrenmenin en basit tanımı, elektronik ortamda sunulan her türlü eğitim veya çalışmadır — genellikle tablet, akıllı telefon veya masaüstü bilgisayar aracılığıyla gerçekleştirilir.

Birçok ortam e-öğrenme olarak kabul edilir: slaytlar, ekran kayıtları, video modülleri ve interaktif kurslar. Teknik olarak, e-öğrenme basit ve pasif olabilir — "ileri" ve "geri" navigasyonu olan metin ağırlıklı slaytları düşünün.

Ayrıca sanal gerçeklik rol yapma, karar verme senaryoları ve oyunlaştırma gibi etkileşimlerle karmaşık hale de gelebilir.

En iyi yöntem işe bağlıdır. Bu, tüm e-öğrenme programlarının aynı şekilde veya aynı kalitede olduğu anlamına gelmez.



## Kaliteli E-Öğrenme Özellikleri

Pasif “tıkla, tıkla, test et” eğitimlerinin yeri ve zamanı olsa da en iyi öğrenme yöntemleri, katılımcının aktif olarak katılım sağlamasını teşvik eder. Kaliteli e-öğrenme, katılımcıların aktif katılımını teşvik etmeye uygundur ve genellikle şu özelliklere sahiptir:

- Kendi hızında ve eşzamansız
- Pasif yerine etkileşimli
- Zengin medya içeriğine sahip ve ilgi çekici

Bunlar, e-öğrenmenin bazı yaygın özelliklerinden sadece birkaçı. Bir sonraki bölüm, e-öğrenmenin benzersiz faydalarını keşfetmektedir.

Okumaya devam et

Post answer



Interactive poll not supported

[View online version](#)



# E-Öğrenmenin Etkisi

Kaliteli eğitimin organizasyonel  
büyümeye etkisi



# E-öğrenme sonuç verir mi?

## Geleneksel öğrenme

Rekor eğitim bütçelerine rağmen, yakın tarihli bir Deloitte anketi, yöneticilerin yalnızca %5'inin organizasyonlarının beceri geliştirmeye uygun şekilde yatırım yaptığını düşündüğünü ortaya koydu. Bu hayal kırıklığının nedenleri karmaşıktır. Bir yandan, pasif öğrenmenin etkisini izlemek zordur. Yöneticiler, eğitim harcamalarının odada tamamlanan tıklamalar veya sadece insan sayısından fazlasını getirmesini istiyor. Ekipleri günlük işlerinden uzaklaştırmanın karşılığında, uzun vadede finansal performansı iyileştiren bir değişim istiyorlar.

Ayrıca, pasif sınıf eğitimi maliyetlidir ve genellikle bir boşluk içinde var olur — özellikle hibrit bir çalışma modelinde. Sık sık pratik yapma ve becerileri tekrar gözden geçirme fırsatları olmadan, katılımcılar en iyi atölyelerden bile öğrendiklerini unutuyor.

5 [LinkedIn](#)

## E-öğrenmenin farkı

Buna karşılık, aktif e-öğrenme ölçülebilir sonuçlar elde edilmesini sağlar ve çalışanların refahını ve finansal performansını olumlu yönde etkiler. Simit standında zoraki konuşmalara gerek kalmaz.

10 kişiden 7'si

öğrenmenin işlerine olan bağlılıklarını artırdığını söylüyor.

10 kişiden 8'i

öğrenmenin işlerine bir amaç kattığını belirtiyor.





## E-öğrenmenin En İyi 7 Faydası

### #1 Maliyet Etkin

Sınıf eğitimi, bir eğitmenin haftalarca bir kurs hazırlamasını gerektirir. Ek masraflar arasında mekan ve konaklama, seyahat ve ağırlama giderleri bulunabilir — ayrıca ekipleri saatler veya günler boyunca işlerinden uzaklaştırmak zorunda kalınabilir. Buna karşılık, e-öğrenme yalnızca içeriği oluşturmak ve dağıtmak için yazılım ve sistemleri gerektirir. Bir kurs oluşturun ve bir kez kullanın veya birçok kez yeniden kullanın — kurulum maliyeti neredeyse aynıdır.

### #2 Verimli

İş dünyasında değişim her zamankinden hızlı; beceriler iki kat daha hızlı bir şekilde geçersiz hale geliyor. Kritik bir güncelleme, iş akışı değişikliği, yeni bir teknoloji aracı veya ürün lansmanı, iş gücünü eğitmek için aylarca hazırlık ve koordinasyon gerektirmemelidir. Doğru e-öğrenme aracı ile eğitimi saatler içinde vermek mümkündür, aylar değil.

### #3 Ölçeklenebilir

E-öğrenmenin ölçeklenebilirliği, özellikle farklı veya dağınık ekipler için çekicidir. Bir kursa bir kez yatırım yapın ve onu istediğiniz yere tekrar tekrar dağıtın. Yeni yasal ve uyum standartlarına göre hızlıca ayarlayın ve yeniden yayınlayın veya farklı dillerde sunun. Deneyim seviyelerine, iş gruplarına veya çalışma stillerine göre farklı versiyonlar oluşturun.

#### #4 Kolay Erişim

E-öğrenme, zorunlu veya beceri geliştirme eğitimlerine katılmak için saatlerce masaya bağlı kalmayı gerektirmez. Her yerde erişilebilir — fabrika katındaki akıllı telefonlarda, hastalar arasındaki dizüstü bilgisayarlar veya ekipman sorun giderme sırasında bir tablette. Kolay erişim, iş gücünün %80'ini oluşturan ve geleneksel olarak gelişim fırsatlarından daha az yararlanan ön saflardaki çalışanlar için özellikle çekicidir. E-öğrenme, eğitim erişimini düzleştirir, özellikle katılımcıların %83'ü dijital eğitim sunumunu tercih eder.

#### #5 Takip Edilebilir

E-öğrenme ile, çalışanların veya tedarikçilerin düzenleyiciler tarafından istenen uyum eğitimlerini zamanında tamamladığını kanıtlamak için kağıt formların peşine düşmeye gerek yoktur. İyi bir araç, takip ve sonuçları içerir.

Birkaç tıklama ile işi tamamlayanların gösterildiği bir rapor alın. Dijital bir gösterge paneli, genellikle katılımcıların performansını öğrenmek için metrikler sunar.

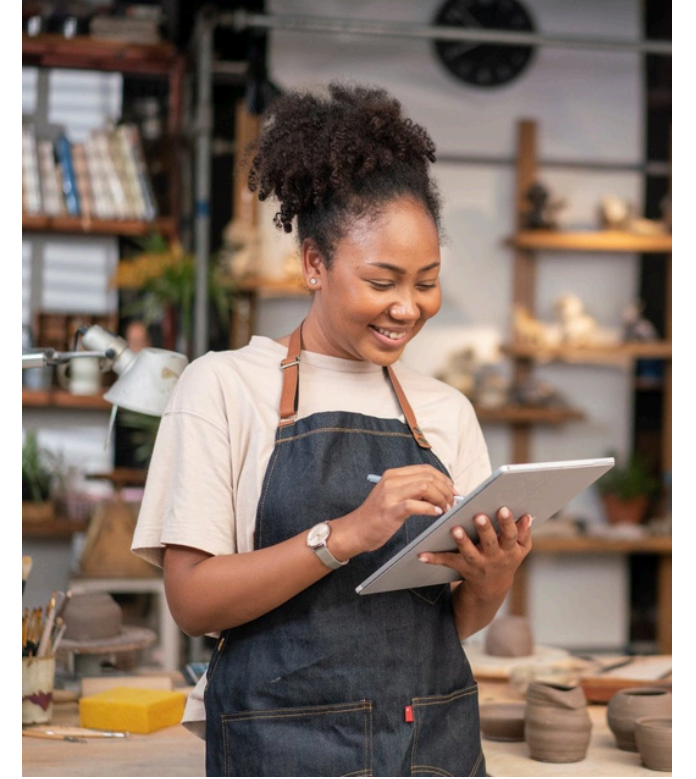
#### #6 Esnek

Dijital öğrenme, eğitmenleri ve öğrencileri sıkıştırılmış, sınırlı bir zaman çizelgesinden kurtarır. E-öğrenme, dersleri ne zaman ve nerede alacaklarını, her türlü programa uygun bir zaman çizelgesinde seçme özgürlüğü sunar. Ayrıca dersler iş akışına entegre edilebilir, beceri kazanımını olumlu yönde etkiler. Öğrenciler, yeni beceriler kazandıkça pratik yapabilir veya yeni bir görevi yerine getirirken bir modüle başvurabilirler.

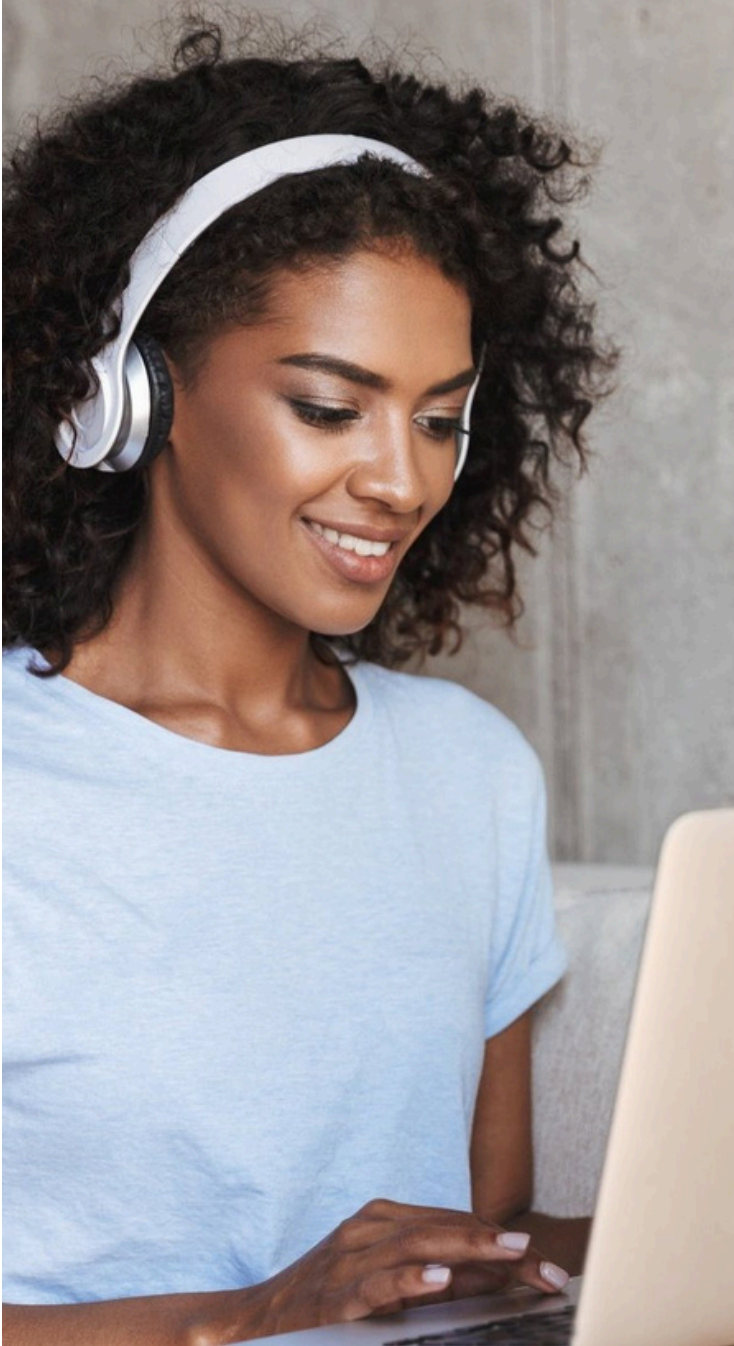
#### #7 Engaging

Gerçekçi olalım. Sıkıcı bir eğitim, katılımcıların göz ardı edeceği bir eğitimidir. E-öğrenme araçları, öğrenmeyi aktif ve eğlenceli hale getirmek için fırsatlar sunar. Katılımı davet eden öğrenme daha kalıcıdır. Bir Harvard araştırması, pasif öğrenimi tercih ettiğini söyleyen öğrencilerin bile, katılımı teşvik eden eğitimlerde daha iyi performans gösterdiğini bulmuştur.

E-öğrenmede dallanma senaryoları, 360 öğrenme ve yansıtma soruları gibi yöntemler ilgi çekiciliği artırmak için kullanılır. Zengin medya görüntüleri, illüstrasyonlar ve görseller ekleyin ve etkili bir deneyim yaratın.







## E-öğrenme: Çalışanlar ve Finansal Performans İçin Faydalı

Kaliteli ve etkili eğitime erişimin, hem çalışanların refahı için faydalı olduğu hem de genel iş performansı ile pozitif korelasyon gösterdiğine dair güçlü kanıtlar vardır. Bir öğrenme kültürü, çalışanlara değer verdiğinizi gösterir ve şirketten memnuniyeti artırır. Bir araştırmada, güçlü bir öğrenme kültürünün, %57'ye kadar daha yüksek çalışan bağlılığı sağladığı bulunmuştur.

İş yerinde öğrenme, sadece performansı ve bağlılığı artırmakla kalmaz; Coursera raporuna göre, öğrencilerin %95'i daha fazla sorumluluk alma olasılıklarını artıran güven gibi kişisel faydalar yaşadıklarını belirtmiştir. Aslında, küresel organizasyonların dörtte üçünden fazlası, beceri geliştirme ve çalışan katılımına yaptıkları yatırımı artırmaktadır.

Bu, e-öğrenmenin sadece çalışan bağlılığı ve refahı için faydalı olduğu anlamına gelmez.

Birçok çalışma, eğitime erişimin organizasyonel performansla pozitif bir şekilde ilişkilendirildiğini göstermiştir. Kısacası, bir öğrenme kültürü finansal performans için de faydalıdır.

### Adoptasyonu Artırma İpuçları

- Geri bildirim alın: Çalışanların mevcut program hakkında ne düşündüğünü sorun. İhtiyaç duydukları şeyleri sorun ve bunları sağlayın.
- Verileri kullanın: Kayıtlar, ayrılma oranları, yönlendirmeler ve test sonuçlarına bakarak neyin işe yaradığını ve neyin yaramadığını öğrenmek için tekrar değerlendirme yapın.
- Olasılıkları gösterin: Öğrenmeyi işe alım ve bağlılık konuşmalarının düzenli bir parçası yaparak fırsatları akılda tutun ve büyümeyi önceliklendirdiğinizi gösterin

# E-öğrenimi Deneyimleyin

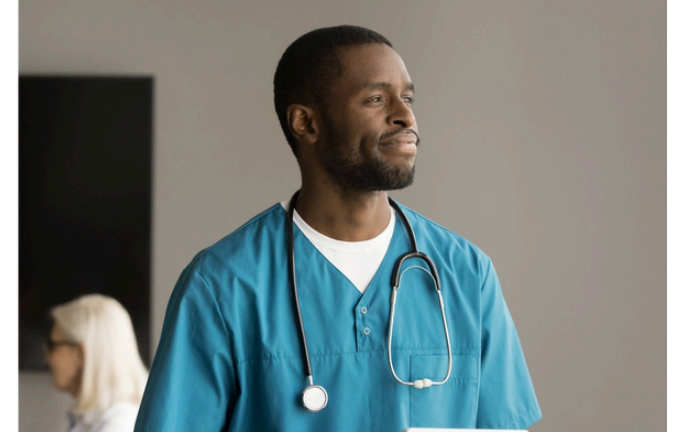
Bu dijital öğrenme örneklerine  
göz atın



## Perakende İadeleri

Bu basit rehber, ön saflarda çalışan  
perakende çalışanlarına iadeleri  
işlemeyi öğretir.

[Kursu Deneyin](#)



## Klinik Temizliği Mücadelesi

Bu 360° görsel etkileşimli kurs, bir doktor  
muayenehanesinin temizlenmesi için  
protokolleri gözden geçirir.

[Kursu Deneyin](#)

Örnek içeriktir. Profesyonel veya tıbbi tavsiye vermek amacı taşımamaktadır.



Daha fazla bilgi edinin

Ücretsiz 30 günlük  
deneme sürümünü edinin

Email: [sales@articulate.com](mailto:sales@articulate.com)  
Web: [articulate.com](https://articulate.com)  
Global: [articulate.com/global](https://articulate.com/global)