

L&D Ekibinizin Başarılı Olmasına

Nasıl Yardımcı Olabilirsiniz?

İş liderleri için taktiksel bir rehber

articulāte[®]

İçerikler ve Giriş

İçindekiler

Giriş

Bölüm 1: L&D Hedefleri için Doğru Seviyeyi Belirleme

Bölüm 2: Doğru Ekibi İşe Almak

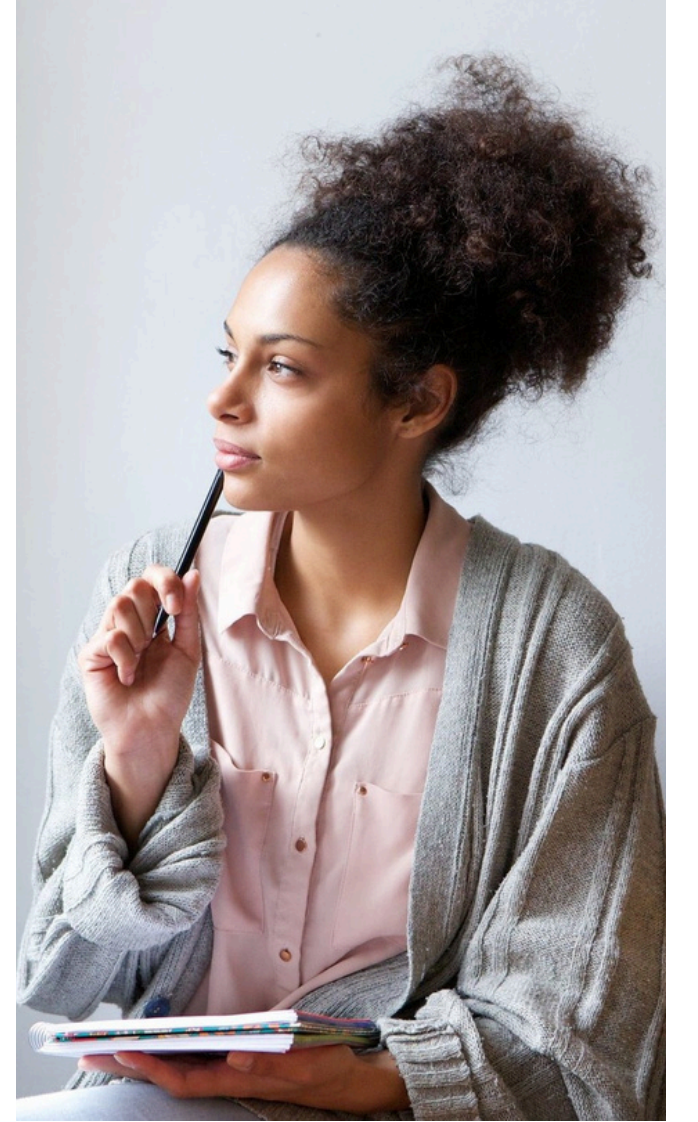
Bölüm 3: Teknoloji Araç Kutunuzu Hazırlayın

Sonuç ve Değerlendirme

“

“[L&D] programları hem çalışanların işlerini iyi yapmaları için gerekli beceri ve yetkinliklere sahip olmalarını sağlar, hem de işverenlerin çalışanlarına yatırım yapmaya değer gördüğünü gösterir. Bu durum, nihayetinde şirket kültürünü güçlendirir ve organizasyona olan bağlılığı artırır.”

Kaynak:Harvard Business Review



Giriş

Başarılı bir öğrenme kültürü oluşturmak, organizasyonunuzun büyümesine yönelik güçlü bir yatırımdır. Öğrenme ve Gelişim (L&D) ekibiniz doğru bir şekilde desteklenip kaynak sağlandığında, bu ekipler öğrenenlerin becerilerini derinleştirmelerine, bilgilerini artırmalarına, güçlü bir şirket kültürü geliştirmelerine ve iş performansını iyileştirmelerine olanak tanır.

Ancak, çok sık bir şekilde liderlik bu ekipleri başarıya ulaştırmak için gerekli adımları atamaz. Sadece L&D yazılımına odaklanırken personel alımı ve kaynak ihtiyaçlarını göz ardı edebilirler—ya da tam tersi. Liderler işe alım ve yazılım ihtiyaçlarına önemli ölçüde yatırım yaptıklarında bile, bu ekipleri şirketin hedef ve amaçlarıyla uygun şekilde hizalayamayabilirler.

Durum ne olursa olsun, sonuç açıktır: Liderlik, L&D ekiplerini doğru şekilde kaynaklandırmayı ve hizalamayı başaramadığında, etkili öğrenmenin çığır açan faydalarını—örneğin öğrenenlerin tutulmasının artması, verimliliğin güçlenmesi ve daha derin beceri setlerinin geliştirilmesi—kaçırma riski taşır.

Organizasyonel başarı için L&D ile ilgili tek bir çözüm olmasa da, başarılı bir öğrenme temeli oluşturmanıza yardımcı olacak ana yapı taşları vardır.

Bu rehberi, genel L&D stratejinizi değerlendirmek için kullanabilirsiniz; e-öğrenme araçlarınızdan şirket hedeflerinize kadar her şey dahil. Ayrıca, herhangi bir eksikliği doldurmak için uygulanabilir taktikler alabilirsiniz—bunun tümü, L&D ekibinizde yatırım getirisini (ROI) maksimize etmek içindir.



Interactive post not supported
Post answer
View online version

L&D Hedefleri için Doğru Seviyeyi Belirleme

Bölüm 1

L&D Hedefleri Kaçırıldığında

Başarıyı ölçmek, L&D ekipleri arasında yaygın bir zorluktur. İki ana sorun genellikle bu duruma yol açar:

1. L&D hedefleri ile genel şirket hedefleri arasında uyumsuzluk vardır.
2. Bu nedenle, yanlış projeler L&D ekiplerine atanır—çoğu zaman, organizasyonun hedeflerine daha az etki eden projeler seçilir.

Bu kopukluğun etkisi büyük olabilir; L&D ekiplerini tek bir kurs oluşturmadan başarısızlığa sürükleyebilir. İyi haber şu ki, bu sorunlar önlenabilir ve büyük ölçüde şirket liderliğinin elindedir.

Peki, liderlik ekibiniz daha iyi sonuçlar nasıl elde edebilir? İlk olarak, organizasyonel değişimin gerçekleşmesini sağlamak için hedeflerinizi L&D liderlerine açıkça iletmeniz gerekir. Bu arada, L&D çabalarıyla neyin çözülebileceğine ve çözülmesi gerektiğine dair temel bir anlayış geliştirmelisiniz.

İkinci olarak, L&D ekibinizle çalışarak başarı ölçütlerini genel organizasyonunkilerle hizalayabilirsiniz. Bu, L&D ekibinin çalışmasını daha etkili bir şekilde savunmanızı ve L&D ekibinin işinin şirketin başarısına nasıl katkıda bulunduğuna dair daha derin bir görünürlük sağlamanızı mümkün kılar.

Bu çabalar sadece ilerlemeyi izlemeyi kolaylaştırmakla kalmaz, aynı zamanda gerçek organizasyonel sonuçlar sağlayan etkili öğrenme deneyimlerinin yolunu açar—bir L&D ekibinin nihai değer yaratıcısı.



L&D işlevleri genellikle inisiyatiflerin aşırı yükü ve yetersiz finansmanla karşı karşıya kalır. L&D liderliği, iş liderleriyle inisiyatifler ve öncelikler hakkında sürekli bir tartışmayı sürdürmeli ve gerekli kaynaklar ile desteğin sağlanmasını güvence altına almalıdır.

Kaynak :McKinsey & Co.

L&D Ekibiniz Neleri Çözebilir?

Eğitim, birçok organizasyonel sorun için güçlü bir çözüm olabilir. Ancak, her mesele için tek başına yeterli bir çözüm değildir.

Sorunları etkili bir şekilde analiz etmek ve uygun bir çözüm belirlemek için, L&D ekipleri ile yönetici ekipler arasındaki ilişki son derece iş birliği odaklı olmalıdır. L&D liderleri, hangi sorunların ele alınabileceği ve alınması gerektiği konusunda şirket liderliğiyle aynı doğrultuda hareket etmelidir. Aynı zamanda, şirket liderliği proje taleplerinde uygun bağlam ve kaynak sağlamalıdır.

Projeler doğru şekilde değerlendirilmeden, sorunları çözmek ve sonuçları doğru bir şekilde ölçmek zor olabilir.

Uzman eğitim tasarımcısı ve danışman Cathy Moore'un "Action Mapping" (Eylem Haritalama) çerçevesi, belirli iş problemleri için en iyi çözümü belirlemek adına mükemmel bir araç sunar. Bu çerçeve, belirli sorunların çözümü, başarı ölçütlerinin belirlenmesi ve başarıya ulaşmayı sağlayan eylemlerin planlanması gibi konularda L&D ve şirket liderliğinin uyumlu hareket etmesini önerir.

Eğer eğitim veya öğrenme, başarıya ulaşmaya yardımcı olacaksa, L&D bu sorunun çözümü için uygun bir yol olabilir. Aksi takdirde, şirket liderliği, L&D ekibinin zamanını koruyarak sorunu etkili bir şekilde ele almak için başka yollar aramalıdır.

Başlangıçtan itibaren beklentilerin uyumlu hale getirilmesiyle liderlik, ekiplerin sorunları daha etkili ve başarılı bir şekilde çözmesini sağlayabilir. Unutmayın: L&D ekibiniz, iş sorunlarını çözmeye güvenilir bir iş ortağınızdır.



“Kanıtla” Unsurunu Başarıyla Uygulamak

Doğru sorunlar eğitim ve öğrenme yoluyla ele alındığında bile, L&D ekiplerinin hedefleri organizasyonunkilerle örtüşmüyorsa başarıyı kanıtlamak zor olabilir. Gerçek değerlerini göstermek için, L&D hedefleri şirket hedefleriyle uyumlu olmalıdır.

L&D içeriğini performansa dayalı sonuçlarla hizalamak ve gerçek bir etki yaratmak için, katılımcıların kursta öğrendikleri içeriği uygulama şansı olmalıdır. Liderlik, performansa dayalı kurslarda uygulama ihtiyacını anlamalıdır, böylece L&D ekipleri başarıyı ölçmek için faydalı değerlendirmeler oluşturabilir.

İçeriğin ötesinde, başarılı öğrenme deneyimleri, öğrenenin bilgilerini uygularken gerçek hayatta alacakları karar türlerini pratik etme fırsatları sunmalıdır.



Doğru Ekibi İŖe Almak

Bölüm 2

L&D Hayal Ekibiniz

Doğru kişilerin yerleştirilmesi, etkili bir L&D ekibi için kritik öneme sahiptir. Bu ekip, çevrimiçi kurslardan yüz yüze eğitimlere kadar her şeyi sunar ve bu teslimatlar çeşitli beceri setleri gerektirir.

Anlamli öğrenme deneyimlerine ulaşmak ve e-öğrenme yazılımlarının ve diğer araçların değerini en üst düzeye çıkarmak için liderlik, eğitim konusunda uzman bireyler işe almalıdır.

Bu ekip üyeleri, bilgileri öğrenenler için kolay anlaşılır ve ilgi çekici bir şekilde düzenleme konusunda uzmanlaşmıştır ve eğitim tasarımı ilkeleri konusunda eğitim almış olabilirler.

Diğer içerik uzmanlıkları ise iş dünyasını temsil etmek, müşterilerle iletişim kurmak ve pazarlama materyalleri hazırlamak gibi görevler için gereklidir. Bu tür deneyimler, L&D söz konusu olduğunda kritik öneme sahiptir.

L&D ekibinizin çabalarını tamamlayın. Bu disiplinlere iç veya çapraz fonksiyonel erişim sağlayarak L&D ekibinizi destekleyebilirsiniz.

L&D ekiplerini desteklemek için gerekli beceri setleri şunlardır:

- Eğitim uzmanlığı
- Grafik tasarım
- Erişilebilirlik
- Kolaylaştırıcılık

Unutmayın: Bu liste sadece bir başlangıç noktasıdır. Yüksek kaliteli bir L&D üretmek için performans danışmanlığı, proje yönetimi, danışmanlık becerileri ve teknik bilgi birikimi gibi bir dizi diğer beceri gerekli olabilir.

Liderlik nasıl yardımcı olabilir?

Bugünün piyasasında, yeni işe alımlar için onay almak zorlu bir süreç olabilir. Bu nedenle, L&D hedefleri organizasyonunuz için bir öncelikse, işe alım yaparken bu disiplinleri planlamak önemlidir.

Bu beceri setleri için önceden bütçe ayırarak onay süreçlerini hızlandırabilir, darboğazları önleyebilir ve L&D ekibinizin hızlı bir başlangıç yapmasını sağlayabilirsiniz.

Bir sonraki adımda, başarılı bir L&D ekibini oluşturan dört temel disiplini inceleyeceğiz.

Post answer



Interactive poll not supported
[View online version](#)

Etkili L&D için Temel Disiplinler

Eğitim Uzmanlığı

Öğrencilerinizi gerçekten meşgul eden ve anlamlı sonuçlar elde etmelerine yardımcı olan kurslar oluşturmak için eğitimli eğitimleri işe almak çok önemlidir.

Bu kişiler senaryo araştırıp yazabilir, değerlendirme soruları hazırlayabilir, kalite kontrol kursları düzenleyebilir, bir yazar uygulamasında kurslar geliştirebilir ve daha fazlasını yapabilir.

Grafik Tasarım

L&D büyük ölçüde görseldir, bu da grafik tasarım uzmanlığını ekibinizin temel bir unsuru haline getirir.

Grafik tasarımcılar, görsellerin markanızı yansıttığından, aşırı yük olmadan ilgi çekici olduğundan ve metin gibi diğer unsurlarla bütünleştiğinden emin olabilir.

Erişilebilirlik

L&D erişilebilir olduğunda, tüm öğrenenler için tasarlanmıştır—işitsel, görsel, hareket kabiliyeti veya öğrenme güçlüğü olanlar dahil. Eğitimli erişilebilirlik uzmanları yalnızca kurslarınızın yasal olarak uygun olmasını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda çok daha geniş bir kitleye ulaşmanıza da olanak tanır.

Kolaylaştırıcılık

Çoğu organizasyon yalnızca kendi hızında öğrenme yaratmaz.

Bir noktada, sunumlar yapmak ve atölye çalışmalarını kolaylaştırmak için birine ihtiyaç duyacaksınız—herkes uzaktan çalışsa bile.

Bu, ekibinizin kampanya sonuçlarını daha etkili bir şekilde analiz etmesine de olanak tanıyabilir.

Karmaşık Bir Yapboz

Öğrenme ve Gelişim (L&D), birden fazla disiplinin bir araya gelerek birlikte çalıştığı geniş ve çeşitlilik içeren bir sistemdir. Bu disiplinlerin, ister L&D ekibinizin bir parçası olarak, ister yakından çalıştığınız bireyler olarak, organizasyonunuzda temsil edildiğinden emin olun.

Unutmayın, her L&D uzmanının, ne kadar deneyimli olursa olsun, bu alanın her yönünde uzman olması mümkün değildir. Bir lider olarak göreviniz, başarı için gereken uzmanlık çeşitliliğini kapsayacak farklı ve tamamlayıcı becerilere sahip bir ekip oluşturmaktır.

Sonraki adımda, ekibinizin eğitim içeriklerini hayata geçirebilmesi için ihtiyaç duyabileceği araçlar ve yazılımlar hakkında konuşacağız.

“

"İyi bir eğitim tasarımı, öğrenenlerin gereksiz bilgileri aşarak gerçek öğrenme deneyimlerine odaklanmalarını sağlayan önemli bilgilere yönlendirmeye yardımcı olur."

Tom Kuhlmann, Chief Learning Architect, Articulate

× in f



Teknolojik Araç Kutunuzu Hazırlayın

Bölüm 3

L&D Yazılım Temelleri

Bir iş lideri olarak, L&D yazılım uygulamalarını ve araçlarının temellerini bilmek oldukça önemlidir. Bu kaynaklar, ekibinizin e-öğrenme yoluyla etkileyici ve verimli kurslar üretmesini sağlar—bu da L&D'nin hayati bir bileşenidir. Eksik herhangi bir parça, şirket hedeflerine ulaşmayı daha zor hale getirebilir.

L&D ve eğitim yöneticilerinin

44%’ü,

uzaktan ve dijital iş gücü eğitimini hızlandırmak için öğrenme teknolojisine yatırım yapıyor.

Bu temel bilgi, onay süreçlerini hızlandırmanıza, bir bütçe oluşturmanıza ve departmanlar arasında güçlü ve güvene dayalı ilişkiler kurmanıza yardımcı olabilir.

Bir sonraki bölümde, ekibinizin güçlü sonuçlar elde etmek için ihtiyaç duyabileceği beş temel e-öğrenme araç türünü ele alacağız.

E-öğrenme araçlarının türleri:

- Kurs oluşturma
- Kurs dağıtımı ve barındırma
- Medya oluşturma araçları ve kaynakları
- Yapay zeka
- Analitik

Tabii ki, bunlar bütçeniz, ekip büyüklüğünüz ve kurs türünüze bağlı olarak değişebilir.

Anahtar L&D yazılım araçlarını tanımak, problemlerin ortaya çıkmasını önlemenize ve ekibinizi mümkün olduğunca verimli ve etkili bir şekilde çalışmaya yönlendirmenize yardımcı olacaktır.

Post answer



Interactive poll not supported

[View online version](#)

¹ [KPMG](#)

#1 Kurs Oluşturma

E-öğrenme yazılımının temel taşı olan kurs oluşturma veya yaratma araçları, ekibinizin bilgisayarlar, tabletler veya cep telefonları için değerli öğrenme deneyimleri oluşturmasını sağlar.

Uygulamalar, sınavlar ve videolar gibi öğrenme öğelerini içermeye ve sundukları özelleştirme düzeyinde farklılık gösterir. Birçoğu programlama bilgisi gerektirmez, bu da verimliliği ve kullanım kolaylığını artırır.

#2 Kurs Dağıtımı ve Barındırma

E-öğrenme içeriğiniz oluşturulduktan sonra, onu doğru öğrencilere ulaştırmanız gerekir. Kurs dağıtımı için iki popüler seğenek, öğrenme yönetim sistemleri (LMS'ler) ve öğrenme deneyimi platformlarıdır (LXP'ler). Bu platformlar, esneklik, karmaşıklık ve öğrenme sonuçlarını paylaşma ve takip etme yeteneklerinde farklılık gösterir.

Bazı web tabanlı kurs oluşturma araçları, LMS platformlarıyla kolay entegrasyon sağlar, bu da seğtiğiniz dağıtım aracını etkileyebilir.



#3 Medya Oluşturma Araçları ve Kaynaklar

Kurslarınıza medya eklemek, katılımı artırmanın önemli bir yoludur. Kurs şablonlarına ve stok varlıklara kolayca erişim sağlayan kaynaklar, daha çevik ve bütçe dostu kurslar oluşturmanıza yardımcı olabilir. Medya oluşturma araçları, ekibinizin kendi içeriklerini üretmesine olanak tanır.

#4 Yapay Zeka (AI)

Göreceli olarak yeni olmasına rağmen, yapay zeka araçları işyeri L&D'sinin çehresini değiştiriyor. Fikir üretimi, idari görevler veya araştırmalara odaklanmış olsun, yapay zeka daha verimli kurs oluşturmayı sağlar.

#5 Analitik

Kursların nasıl performans gösterdiğini analiz etmenin ötesinde, nitel veriler de gereklidir. Bu, L&D'nin iş hedefleri üzerindeki etkisini destekler ve yasal olarak zorunlu kursları kimlerin tamamladığına dair içgörüler sağlar. Bazı kurs oluşturma ve dağıtım araçları, yerleşik analitik özellikleri içerir.

L&D Ekibinizin Gücünü Artırmak

L&D yazılım araçları, ekibinizin günümüzün öğrenme hızına ayak uydurmasına yardımcı olabilir; daha verimli çalışmalarına, daha geniş ölçekte içerik üretmelerine ve kurslarını farklı hedef kitlelere uygun şekilde kolayca özelleştirmelerine olanak tanır.

Ancak, bu araçlar önemli olmakla birlikte, L&D ile kurumsal başarı için her şeyin çözümü değildir. Onlar bir destekleyici araçtır, işe aldığınız bireylerin ve belirlediğiniz hedeflerin yerini tutmaz.

Articulate 360'ın hedeflerinize ulaşmanıza nasıl yardımcı olabileceğini merak ediyor musunuz?

Daha fazla keşfedin!



Sonuç ve Değerlendirme

Değerlendirme: L&D Ekibim Başarıya Hazır mı?

Sağlıklı bir L&D stratejisi ve ekip yapısına sahip olup olmadığınızı anlamak için bu öz değerlendirme aracını kullanın. Üç temel alanda kendinizi değerlendirin: hedef belirleme, işe alım ve teknoloji/araç benimseme.



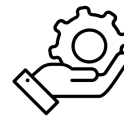
Hedef Belirleme

- Cathy Moore'un [Action Mapping \(Eylem Haritalama\)](#) çerçevesini inceleyerek, L&D'yi doğru sorunları çözmek için kullandığınızdan emin olun.
- L&D ekibinizin, organizasyonel hedeflere ulaşmada aktif bir katılımcı olduğundan emin olun.



İşe Alım

- Etkili bir L&D için gerekli temel beceri setlerini öğrenin. Bu beceriler arasında eğitim uzmanlığı, kolaylaştırıcılık, grafik tasarım ve erişilebilirlik yer alır.
- L&D ekibinizin ihtiyaç duyabileceği diğer beceri setlerini belirleyin.



Teknoloji ve Araç Benimseme

- Ekibinizin kurs oluşturma araçlarından yapay zeka araçlarına kadar ihtiyaç duyabileceği L&D yazılım türleri için bir temel oluşturun.
- Yazılımın, işe alım ve hedef belirlemenin gücünü desteklediğini, ancak onun yerini almadığını anlayın.

Post answer



Interactive poll not supported
[View online version](#)

Sonuç

Liderlik ekiplerinin giderek daha fazla Öğrenme ve Gelişim (L&D) üzerine yoğunlaşmasına şaşmamalı. Artan çalışan bağlılığından, daha güçlü bir mali performansa kadar etkili eğitimin faydaları, kurumsal başarı için oldukça büyük olabilir. Hatta, Dünya Ekonomik Forumu'na göre, yeniden beceri kazandırma ve beceri geliştirmeye yönelik geniş çaplı yatırımlar, 2030 yılına kadar küresel GSYİH'yi 6,5 trilyon dolar artırma potansiyeline sahiptir.

Ancak bu ekiplerin potansiyellerine ulaşmaları ve gerçekten başarılı olmaları için, şirket yönetiminden doğru düzeyde destek, anlayış ve yatırım almaları gerekmektedir. Bunun için şunlara ihtiyaç duyarlar:

- Başarılarını daha geniş şirket hedefleriyle ölçmenin etkili yolları
- Doğru insanları işe alabilme ve L&D'nin temel disiplinlerini temsil edebilme becerisi
- Verimliliklerini ve yenilikçiliklerini artıracak araçlara erişim

Ekibiniz için bu temeli oluşturduğunuzda, işiniz için L&D'nin tam potansiyelinden faydalanabilir ve daha mutlu, daha üretken çalışanlar için yol açabilirsiniz.

Articulate 360, işyeri eğitimleri oluşturmak için en iyi e-öğrenme platformudur.

100

Fortune 100 şirketlerinden 100'ü Articulate ile eğitim oluşturuyor

120K+

120 binden fazla organizasyon Articulate kullanıyor

125M+

125 milyondan fazla öğrenen Articulate ile becerileri geliştiriyor

L&D ekibinizin başarısına yatırım yapmak mı istiyorsunuz?

Articulate 360'ı Keşfedin

Ücretsiz 30 günlük deneme sürümünü alın

Bize Ulaşın

- ABD/Kanada: sales@articulate.com
- Web: articulate.com
- Global: articulate.com/global