

# DigiVET

## IO 1 A 7 – Yetkinlik Matrisi ve Politika Önerileri Raporu



Yazarlar:

Alexander Krauss, Rebecca Weidenhiller

Tüm ortakların araştırma ekiplerinin katkıları baz alınarak hazırlanmıştır.

1

ISOB — Institut für sozialwissenschaftliche Beratung GmbH

Genel Müdür: Alexander Krauß

Amtsgericht Regensburg HRB 9137

Merkez: Adolf-Schmetzer-Str. 32, D-93055 Regensburg

Tel.: 0049-941-46562680

İrtibat: krauss@isob-regensburg.net

©Tüm hakları saklıdır.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

## İçindekiler

<b>1. Giriş ve Metodoloji .....</b>	<b>3</b>
2. Adımın Sonuçları: Literatür taraması.....	4
3. Adımın Sonuçları: Odak Grup Araştırması.....	15
4. Adımın Sonuçları: İyi Uygulamalar.....	20
5. Adımın Sonucu: Ön Matris .....	23
6. Adımın Sonuçları: Şirketler ve Eğitimci Anketi.....	25
<b>2. Anketin Sonuçları.....</b>	<b>28</b>
Yetkinlik Gruplarının Sıralanması .....	28
Yetkinlik Grupların İçerisindeki Özel Yetkinlikler.....	29
Dijital Öğrenmenin Önündeki Engellerin Sıralaması.....	36
Ek İçerik Önerileri .....	36
<b>3. Sonuç, Yetkinlik Matrisi ve Politika Önerileri .....</b>	<b>40</b>
Yetkinlik Matrisi .....	40
Politika önerileri .....	42



## 1. Giriş ve Metodoloji

DigiVET IO 1'in amacı, küçük KOBİ'lerde dijital öğrenmenin desteklenmesi için ihtiyaç duyulan temel yetkinlikleri belirlemek olmuştur. Matris, özgün araştırmalardan (KOBİ'leri ve eğitimcileri inceleyen) ve şimdiye kadar yalnızca ulusal dillerde mevcut olan, uluslararası bir hedef kitle için uluslararası geçerlilik kazanmış iyi uygulamalardan türetilmektedir.

Projenin hazırlanmasında yapılan analiz, eğitim kurumlarının ve KOBİ'lerin dijital öğrenmeyi desteklemek için hangi yeterliliklere ihtiyaç duyulduğu konusunda emin olmadıklarını ortaya koydu. Medya tasarımındaki teknik becerilerin bileşimi, yüksek düzeyde eleştirel medya yetkinliği ve danışmanlık ve koçluk becerileri ile birleştirilmelidir.

Bu raporda sunulan, genel olarak KOBİ'lerde iş temelli öğrenme metodolojileri ile ses, video, etkileşimli belgeler ve grafikler gibi dijital medyanın nasıl kullanıldığına ilişkin ulusal ve uluslararası literatürün sentezi, dijital koçlar için gerekli yetkinliklerin en gelişmiş uluslararası uygulamalardan nasıl elde edileceğine dair öneriler içerir ve dijital öğrenme ve şirket temelli öğrenme koçluğu uzmanlarının yanı sıra şirket içi eğitimcilerden oluşan hedef grupla yapılan özgün araştırmalar neticesinde doğrulanmıştır. Bu araştırma, uzman odak grupları ve bu gruplara yönelik bir anket aracılığıyla yapılmıştır. Sonuç, KOBİ'lerde öğrenmeyi destekleyen tüm eğitim ve koçluk kurumlarına yüksek oranda aktarılabilir.

Sunulan yetkinlikler matrisi, herhangi bir kuruluş tarafından formal ve/veya informal öğrenme programları tasarlamak için kullanılabilir ve bu da programların tedarikinde artışa yol açar.

Gelişimin bireysel adımları şunlar olmuştur:

A1: Veri toplama için ayrıntılı metodolojik kılavuz ve araçlar

A2: Literatür ve ilgili ikincil verilerin analizi

A3: Tüm ortak ülke yahut bölgelerdeki beş anahtar bilgi kaynağından oluşan odak gruplarının oluşturulması ve odak grup toplantılarının yürütülmesi

A4: Her ülkede iş temelli öğrenim için dijital medya kullanımına ilişkin altı iyi uygulamanın belirlenmesi, bu iyi uygulamalarda kullanılan yetkinlikleri belirlemek için ortaklar tarafından müşterek olarak kabul edilen kriterlere göre seçilen iki iyi uygulamanın derinlemesine tanımlanması



A5: Bu uygulamalarda katılımcılar tarafından kullanılan bir ön yetkinlik matrisi uygulamaları geliştirilmesinin analizi

A6: Masa başı araştırmasında belirlenen dijital öğrenmede koçların yetkinliklerinin önemi ve fiili gelişimi hakkında her ortak ülkedeki (toplamda 140) 10 KOBİ ve 10 eğitimci/koç ile yapılan anket. En önemli ve en az gelişmiş yetkinliklerin doğrulanması ve bunlara öncelik verilmesi (tüm ortaklar 20.03.-15.04.20)

A7: Nihai yetkinlik matrisinin geliştirilmesi. KOBİ'lerle çalışan herhangi bir eğitim veya danışmanlık kuruluşunda ve ayrıca KOBİ'lerin içinde öğrenme ve gelişmeden sorumlu personel için uygun olacak, bir yetkinlik matrisi tanımı da dahil olmak üzere yukarıda belirtilen katkıları da içeren bir sentez raporu.

## 2. Adımın Sonuçları: Literatür taraması

Ortaklar, kendi ülkelerindeki KOBİ'lerde dijital öğrenmenin durumu hakkında, projenin web sitesinde bulunan 57 sayfalık "IO 1 A 2 – Masa başı Araştırmasının Sentezi" raporunda birleştirilen kapsamlı ulusal raporlar hazırladılar. Akademik çalışmaların ve deneysel rapor bulgularının gözden geçirilmesine dayalı olarak rapor, KOBİ'lerde medya yetkinlikleri ve dijital öğrenmenin genel durumu ve anlaşılması hakkında bölümler içermektedir.

Rapor aynı zamanda hükümetlerin ve kurumların ortak ülkelerdeki devlet girişimlerinde dijital öğrenme yetkinliklerinin kavranmasını nasıl teşvik etmeye çalıştıklarını da açıklamaktadır.

Ayrı bir bölüm yaygın uygulamalara odaklanmaktadır.

Genel itibarıyla bu bölümler, KOBİ'lerde dijital öğrenmeyi teşvik etmeye yönelik politika önerilerinin sunulduğu bu raporun ikinci kısmında kullanılacaktır.

Yetkinlikler matrisinin yer aldığı ilk bölümün amacı, literatürde ve iyi uygulamaların incelenmesinde tanımlanabilecek, dijital öğrenme yetkinliklerine ilişkin IO1 – A2 raporunun bulgularının özetlenmesidir. Bunlar, projedeki diğer adımlar hakkında bilgi vermektedir.

### *IO 1 – A 2 Yetkinlikler Üzerine Varılan Sonuç*

İlk literatür taraması kapsamında ortaklardan, ulusal müzakere[ler]de KOBİ'lerde dijital öğrenme teknolojilerinin geliştirilmesi ve kullanımının ilerletilmesi için gerekli kabul edilen en önemli yetkinlikler hakkındaki görüşmenin bir değerlendirmesini yapmaları istenmiştir. Raporlar, KOBİ'lerde



öğrenme sistemlerinin bütünsel gelişimini desteklemek için genel kapsayıcı yetkinliklere odaklanmaktan, KOBİ'lerde öğrenme için dijital medya geliştirmek adına gerekli olan oldukça teknik becerilerin listelerine kadar çok çeşitli iç görüler ortaya koymuştur.

## *Birleşik Krallık*

KOBİ'lerde mevcut olan bulgular, işletmelerde dijital öğrenme yapılması taraftarlarının, üst düzey yöneticilere eğitimi kabul ettirmek ve eğitimin değerini kanıtlayabilmek için politik yeterliliğe sahip olmaları gerektiğini öne sürmektedir. Savunucuların dijital medya kullanımına karşı olumlu tutumları teşvik etme yeteneğine ihtiyacı vardır. Ayrıca KOBİ'deki ulaşılabilir kaynaklarla uyum içinde olacak öğrenme girişimleri[ni] tasarlama[da] yetkinlik sahibi olmaları ve kendi KOBİ'lerde yapılan işle doğrudan alakadar olmaları gerekmektedir. Yükseköğrenime odaklanmış olmasına rağmen, Dijital Öğretim Profesyonel Çerçevesi [Digital Teaching Professional Frameworks], KOBİ'lerde dijital medya kullanımına ve bunların nasıl yapılandırılabilmesine ilişkin yetkinliklerin vurgulanmasında da yararlıdır.

Çerçeve, aşağıdaki konularda yetkinliğe olan ihtiyacı vurgular: planlama (stratejinin belirlenmesi, bağlam ve öğrenme hedefleri için uygun kaynakların / tekniklerin seçimi, bir öğrenme programı geliştirilmesi); dijital becerilerin geliştirilmesi (dijital medya ve teknolojilerin yaratılmasını ve kullanımını desteklemek için eğitmen ve stajyer becerilerinin geliştirilmesi); kaynakların tasarımı ve geliştirilmesi (dijital kaynakların uyarlanması ve oluşturulması); değerlendirme (değerlendirmeyi desteklemek için ölçüm öğrenimi ve daha kapsamlı etki).

5

## *Avusturya*

Avusturya'dan gelen rapora göre, KOBİ'lerin şirketlerinde dijital öğrenmeyi uygulamak için sahip olmaları gereken en önemli yetkinlikler (bilgi, beceri ve tutumlar) ile ilgili bu sorular çok net bir şekilde cevaplanamamaktadır. Yetkinlik modelleri için öneriler, hemen hemen konuyla ilgili projeler kadar çok sayıdadır.

Bu nedenle ortak, "işletmede öğrenmeyi" desteklemek için ihtiyaç duyulan kapsayıcı genel yeterliliklere odaklanmayı önermektedir. Bunlardan biri, Gelecek Enstitüsü (IFTT) ve Phoenix Üniversitesi'nden bir araştırma ekibi tarafından geliştirilen Future Work Skills 2020 modelidir.

Değişim için itici güçler temel alınarak 10 yetkinlik vurgulanmıştır.



- 1) Anlamlandırma: İster üretimde ister hizmet sektöründe olsun, rutin görevler giderek artan bir şekilde makineler tarafından gerçekleştirilirken, daha yüksek düzeyde düşünme yoluyla anlayış sağlayan ve de karar vermeyle alakalı becerilere yönelik artan bir ihtiyaç vardır. Dolayısıyla bu "anlam verme yetenekleri" eleştirel düşünmedir.
- 2) Sosyal Zekâ: Sosyal zekâ, yani duyguların ve ruh hallerinin değerlendirilmesi ve bunlara uygun bir karşılık verilmesi, her zaman iş birliği içinde çalışan ve güven inşa eden insanların temel becerisi olmuştur.
- 3) Yeni ve Uyarlanabilir Düşünme: Beklenmedik durumlara tepki verme yeteneği, yani rutin ve kurala dayalı koşullardan uzak çözümler ve cevaplar geliştirmek, hem yüksek hem de düşük vasıflı işlerde daha önemli hale gelmektedir. Halk dilinde "sağduyu [ortak akıl]" olarak da söz edilebilir.
- 4) Kültürler arası yeterlilik: Değişen koşullara uyum sağlama, yeni durumları kavrama ve bunlara tepki verme yeteneği de giderek daha önemli hale gelmektedir. Bu küreselleşen bir dünyada sadece mekânsal değişimlerle ilgili değildir...
- 5) Bilişimsel Düşünme: Hızla artan miktarda veri ile bunlardan anlamlı bilgiler çıkarma, soyut terimlere çevirme ve veriye dayalı akıl yürütmeyi anlama ihtiyacı.
- 6) Yeni medya okuryazarlığı: Video veya podcast'ler gibi medya biçimleri, günlük çalışma dünyasında giderek daha fazla yer bulacaktır. Gelecekte (bugün metinler üzerinde yaptığımız gibi) bu tür içerikleri eleştirel bir şekilde "okumak" ve yargılayabilmek değil, aynı zamanda onu kendimiz üretebilmek de önemli olacaktır.
- 7) Transdisiplinerlik [Disiplinler arasılık]: Geleceğin görevleri, karmaşıklıkları nedeniyle disiplinler arası yaklaşımlar gerektirecektir. Ancak sadece farklı disiplinlerden uzmanları bir araya getirmek yeterli olmayacaktır. Bunun yerine çeşitli disiplinlerin dillerini konuşan uzmanlar talep görecektir. Bu, bireyin formal eğitimin çok ötesinde öğrenmeye istekli olmasını gerektirir.
- 8) Tasarım Zihniyeti: Bireysel görevler için gerekli olan farklı düşünme biçimlerini tanımak ve uyarlamak giderek daha önemli hale gelecektir. Profesyonellerden, çeşitli görevleri yerine getirme yeteneklerini geliştirmek için çalışma ortamlarına giderek daha fazla uyum sağlamaları beklenmektedir.

- 9) Bilişsel Yük Yönetimi: Bilişsel "aşırı yüklenmeyi" engellemek, yani bilgiyi ayırt etme ve filtreleme yeteneğine sahip olmak çok önemli olacaktır. Başka bir deyişle, önemli ve önemsiz arasındaki ayırım daha talepkar [emek isteyen/çaba gerektiren] ve önemli hale geliyor.
- 10) Sanal İş birliği: Birleştirici teknolojiler, fiziksel ayrılığa rağmen iş birliği yapmayı, fikirleri paylaşmayı ve verimli çalışmayı kolaylaştırmaktadır. Ama aynı zamanda bir dizi yeni yetkinliği de gerektirmektedirler." (Avusturya, s. 18 f.)

Ortak şu sonuca varmaktadır: "KOBİ'leri gerekli becerileri edinmelerinde desteklemek isteyen Koçlar ve eğitimciler, yalnızca sağlam teknik bilgi birikimine değil, her şeyden önce şirketlerde öğrenmenin nasıl değişeceğine dair kapsamlı bir anlayışa ve kendileri [de] bu değişikliklerle yüzleşmeye açık olmaya ihtiyaç duyar. Gelecekte şirket eğitimi birçok yeni rolle uğraşmak zorunda kalacak: Örneğin, kişiselleştirilmiş öğrenme ortamları ve öğrenme yolları arzusuyla bağlantılı olarak öğrenme/geliştirme sürecinin üretime yönelik (yetkinlik) teşhisi için daha yüksek gereksinimleri karşılayabilecek (yetkinlik) teşhis uzmanlarına ihtiyaç olacaktır.

Dijital öğrenme materyallerinin kütürlük işlerini yapmak, online halde ulaşılabilir bulunan dijital öğrenme materyallerine artan erişim nedeniyle önem kazanmaktadır: Open Educational Resources (OER) [Açık Eğitim Kaynakları (AEK)], MOOC [Kitlese Açık Çevrimiçi Kurslar (KAÇK)], YouTube videoları, TED dersleri vb. Uygun materyallerin kütürlüğünün yapılması, öğrenme materyallerinin tasarlanması ve geliştirilmesi ile denk bir temele yerleştirilebilir. Açık veya erişilebilir öğrenme materyallerini görüntülemek, seçmek, derlemek ve kullanıma sunmak eğitimden sorumlu olanlar için yeni bir yetkinlik alanı haline gelmektedir." (Avusturya, s. 19)

Partner, "Yeni Dijital Beceriler Konferansı"nın sonuçlarından alıntı yaparak, teknik becerilerin, daha temel öğrenme değişikliği yeterlilikleri ve zihniyetlerine kıyasla daha idare edilebilir olacağına dikkat çekiyor: "Metodolojik, sosyal ve kişisel beceriler bu nedenle her zamankinden daha fazla önem kazanıyor." (<https://newdigitalskills.at/>) (Avusturya, s. 20)

## Slovenya

Slovenya raporuna göre, e-öğrenme girişimlerinin uygulanması için ihtiyaç duyulan temel yeterlilikler özellikle şunlardır:

- Bilgi ve iletişim teknolojilerini eleştirel olarak kullanma becerisi
- Uzaktan iletişim kurma ve iş birliği yapma yeteneği



- Verileri, bilgileri ve kavramları arama, toplama, işleme, eleştirel olarak değerlendirme yeteneği
- Materyal oluşturma, güncelleme, yayınlama yeteneği
- BİT kullanarak dersleri planlama, yürütme ve değerlendirme becerisi

Slovenya'daki tartışmanın bir özelliği şudur: “Çoğu kullanıcı için dijital yetenek, operasyonel beceriler düzeyinde durur. Ayrıca stratejik beceriler bir yana, bilgiden bile yoksundur ve bilgi hizmetleri ve araçları kullanıcılarının güvenlik ve etik konularını ihmal eder.” İnternet günümüzde genç nüfusun çoğunluğu tarafından eğitim amaçlı bir bilgi kaynağı olarak kullanıldığından ve bilgisayar Slovenya'da gündelik öğrenmenin önemli bir aracı haline geldiğinden, bu rapor, bir “bilgi toplumu”nda daha genel medya yetkinliğine duyulan ihtiyacı kabul etmektedir [onaylamaktadır].

Bu nedenle, bu yeni rol için öğretmenlerin eğitimi, öğrencinin bağımsız öğrenmesini kolaylaştırıcı olarak öğretmenin artan işlevini dikkate almalıdır. Rapor, “bireysel projelerde geçici ve kısmi öğretmen eğitiminin, bilgi temelli bir toplum için öğretmenlerin eğitiminde uzun vadeli ve kapsamlı sonuçlar üretemeyeceği” konusunda uyarıda bulunuyor.

E-öğrenme programlarını başlatma stratejisi, uygun bir yönetim yaklaşımı (inovasyon yönetimi) gerektiren finansal, personel ve örgütsel yönleri dikkate almalıdır.

Gerçekte günümüzde dijital öğrenme ve/veya BİT öğrenimi programları sürdürülebilir değildir çünkü bunlar yönetim tarafından kurumun stratejisinin ayrılmaz bir parçası olarak görülmemektedir. (Slovenya, s. 10)

## *Romanya*

Romanya'dan gelen rapor, Romanya'daki literatürden, takip edilmesi gereken yeterliliklerde şu sonuca varıyor:

- Bilgi ve veri okuryazarlığı,
- İletişim ve iş birliği,
- Dijital içerik oluşturma,
- Güvenlik ve
- Problem çözme

Bir şirket durumunda olan ortaklara göre şunlar da eklenmelidir:

- Microsoft paketini kullanma yeteneği
- Dijital cihazları kullanma yeteneği
- Bilgi ve veri okuryazarlığına ilişkin internet kullanıcı becerileri: bilgi ve dijital içeriği tarama, arama ve filtreleme; veri, bilgi ve dijital içeriği yönetme
- İletişim ve iş birliğine ilişkin internet kullanıcı becerileri: dijital teknolojiler aracılığıyla etkileşim, dijital teknolojiler aracılığıyla paylaşım, dijital teknolojiler aracılığıyla iş birliği, dijital kimlik yönetimi
- İnternet hizmetlerini kullanma becerisi (örneğin çevrimiçi işlemler)
- Profesyonel için açık eğitim kaynaklarını (AEK [OER]) kullanma becerisi
- Belirli bir yazılım kullanarak medya dijital içeriği geliştirme yeteneği
- Sosyal medyada çalışabilme (ör. Facebook kampanyaları [reklamları])

Medya dijital yeterlilikleri için öğrenme kolaylaştırıcıları durumunda, ortak şunları da eklemektedir:

- Pedagojik beceriler
- Problem – çözüm becerileri
- Öğrencilerin kendi kendine öğrenmeyi planlama, izleme ve yansıtma ve işbirlikçi [ortak çalışmaya dayalı] görevlerin bir parçası olarak dijital teknolojileri kullanmalarını sağlamak ve de uygun zamanda ve hedefe yönelik rehberlik ve yardım teklifinde bulunabilmek için öğretim müdahalesinin etkililiğini artırmak amacıyla dijital teknoloji kullanımı becerisi.
- Dijital ortamdaki bilgileri analiz etme, yorumlama ve güvenilirliğini eleştirel olarak değerlendirme becerisi
- Öğrencilerin kendilerini dijital araçlarla ifade etmelerini veya teknolojik bilgiyi yaratıcı bir şekilde yeni durumlara aktarmalarını gerektiren öğrenme etkinliklerini içeren açık eğitim kaynakları (AEK [OER]) geliştirme yeteneği. (Romanya, s. 5)

9

## *Almanya*

Almanya'da yapılan konuyla ilgili 260'tan fazla pilot projenin sonuçları, bireysel araçlar, çözümler ve iyi uygulamalardan oluşan zengin bir havuz oluşturmuştur. Bu uygulamaların henüz yaygın olarak benimsenmemiş olması, şirketlerin bu yeniliği benimsemeleri konusunda aktif bir çaba gösterilmesi gerektiğini göstermektedir.

“CoDiClust” pilot projesi, Bavvera Sensör Teknolojisi [Bavarian Sensors Technology companies] şirketlerinin Küme organizasyonu kümesi içindeki bir hizmet birimi aracılığıyla şirketlere aktif danışmanlık yaklaşımı geliştirdi. Bu kümede “Dijital öğrenme için Koçlar”, şirket içi “dijital öğrenme rehberlerini” sahada dahili danışmanlar olarak hareket etmeleri ve dijital öğrenmeyi tanıtmak için yol haritaları geliştirmeleri için desteklemektedir.

Bu rehberlerin ilk eğitimi için öğretim programı, bilim camiasında dijital medya yetkinlikleri hakkındaki tartışmanın durumunu da dikkate almaktadır ve bu nedenle DigiVet projesi bünyesindeki tartışma için bir başlangıç noktası olarak kullanılabilir. Projenin ortaya koyduğu üzere, dijital medyanın kullanımını etkin bir şekilde teşvik etmek için teknik becerilerin geliştirilmesi yeterli değildir, buna ek olarak kurumsal gelişimde koçluk ve yetkinlikler de gereklidir. Bu yetkinlikler şunlardır:

Dijital Öğrenmenin (DÖ) temel teorilerini ve öğretme sanatını anlayabilme ve uygulayabilme

- Öğrenme teorileri: rehberler, şirketlerindeki mevcut öğrenme sistemini eleştirel olarak değerlendirebilirler.
- Öğretim Tasarımı: mevcut öğrenme materyalinin didaktik [eğitsel] tasarımını geliştirebilir ve yeni materyal tasarlayabilirler.
- Motivasyon ve dikkat: Rehberler, motivasyonun faktörlerini anlayıp kullanıcıları motive edebilir ve motive edici bir şekilde öğrenme planları tasarlayabilirler.
- Kendi kendini düzenleyen öğrenme: Rehberler öğrenmeyi, öğrencilerin öz yönlendirilmişlik ve öz sorumluluğunu teşvik edecek ve destekleyecek şekilde düzenleyebilirler.

10

Bir şirket bağlamında öğrenmeyi anlama

- Grup dinamikleri ve gruplar halinde öğrenme: Rehberler, öğrenme gruplarındaki olumlu ve olumsuz dinamiklerin farkındadır ve buna göre hareket ederler.
- Şirket içi bağlamda öğrenme: Rehberler, şirket içi öğrenme ve eğitim düzenlemelerini analiz edebilir, iş yerinde ve yakınında çalışmayı anlayabilir, destekleyebilir ve alandaki güncel teknolojiyi kullanabilir.

Multimedya

- Multimedya öğrenme teorileri: Rehberler, en gelişmiş teknoloji düzenlemelerini ve materyallerini tasarlamak için multimedya öğrenme teorilerini kullanabilirler.

- Multimedya öğrenme biçimleri: Rehberler seçeneklerin farkındadır ve uygun olanları seçebilmektedir.
- İçeriği yapılandırma: Rehberler, içeriği didaktik [eğitsel] teoriye dayalı olarak uygun şekilde yapılandırabilirler.
- Multimedya tasarımı: Rehberler, kullanımı kolay multimedya öğrenme materyali üretebilir.

## Dijital iletişimi ve öğrenmenin oyunlaştırılmasını anlama ve uygulama

- Bilgisayar destekli ortak çalışmaya dayalı [işbirlikçi] öğrenme: Rehberler, en sık kullanılan araçların farkındadır ve teknolojileri ve kullanım senaryolarını seçebilirler.
- Sosyal medyada iletişim ve etkileşim: Rehberler, sosyal medyadaki iletişim özelliklerinin farkındadır ve şirket bağlamında kullanım hakkında danışabilir ve şirket sosyal medya kullanımı için stratejiler tasarlayabilirler.

## İlgili mevzuattan haberdar olma ve uygulayabilme

- Veri koruma: rehberler, en önemli kuralların farkındadır ve bunları uygularlar.
- Veri güvenliği: rehberler, en önemli kuralları bilir ve uygularlar.
- Fikri Mülkiyet Hakları ve telif hakkı: rehberler, en önemli kuralların farkındadır ve bunları uygularlar.
- Açık Eğitim Kaynakları (AEK): Rehberler, AEK'yi bilip kullanır ve kendi AEK'sini uygun şekilde sınıflandırıp sunabilirler.

11

## İletişimi anlayabilme ve destekleyebilme

- Dijital medyanın ortak yönetimi: rehberler, Dijital Öğrenme Materyallerini sistematik ve kullanıcı dostu bir şekilde üretebilir, depolayabilir ve sunabilir .
- Bilgi yönetimi ve Wikiler: rehberler, by [bilgi yönetimi] ilkelerinin farkındadır ve şirket bilgisini buna göre organize edebilirler
- Ses/Video/Webinar ile İletişim: Rehberler, ses/görüntü/web tabanlı iletişim araçlarını kullanabilir ve bu araçların kullanımına rehberlik edebilirler.
- Öğrenme Toplulukları: Rehberler, Öğrenme Topluluklarını anlarlar ve şirket içi ve şirketler arası öğrenme topluluklarını destekleyebilirler.

## Dijital medya planlayabilme ve üretebilme

- Açıklayıcı Videolar: Rehberler, kendi açıklayıcı videolarını kavramsallaştırıp oluşturabilirler.
- Açıklayıcı Ses Dosyaları: Rehberler, kendi açıklayıcı seslerini kavramsallaştırıp üretebilirler
- Fotoğraf: rehberler, öğrenme sistemi ile ilgili profesyonel fotoğraflar üretirler.
- Dijital grafikler ve plan: Rehberler, kullanıcı dostu grafikler, bilgi grafikleri ve planlar üretebilirler.
- Dijital metin: rehberler, elektronik metni kavramsallaştırıp üretirler ve kullanıcıya uyarlanmış dili uygulayabilirler.

## Dijital öğrenme ortamlarını kavramsallaştırabilme ve uygulayabilme

- Dijital öğrenme ortamları: Rehberler, dijital öğrenme ortamlarını bilirler ve bu konuda deneyim sahibidirler.
- Dijital öğrenme senaryoları oluşturma ve uygulama: Rehberler, Dijital Öğrenme Senaryolarını kavramsallaştırabilir ve seçebilirler.
- İçerik oluşturma ve entegre etme: Rehberler, kullanıcı grubunun ihtiyaçlarına göre uyarlanmış içeriği seçebilir, tasarlayabilir ve entegre edebilirler.

12

## Türkiye

Türkiye raporu baz alınarak, daha geniş tartışmadan bazı yetkinlik alanları çıkarılabilir.

- Teknolojik gelişmeleri takip etmek
- Teknoloji transferi
- Bilgi teknolojilerini dahili süreçlere uyarlamak
- Yeni çalışma sistemlerini ve bilgi edinmenin yeni yollarını bilmek ve uygulamak (Türkiye, s. 28)

Ortak, yukarıdakilere dayanarak bireysel yeterliliklerin türetilebileceği ana yeterlilik alanlarını önermektedir.

- Kapsamlı genel yeterlilikler
- KOBİ'lerdeki değişim eğilimlerinin ve ima edilen tutumların anlaşılması
- Şirket bağlamında öğrenme
- Genel medya yetkinliği
- Dijital iletişim

- Mevzuat
- Dijital medyanın planlanmasını ve üretilmesini destekleme
- Dijital öğrenme ortamlarını kavramsallaştırma ve uygulama

Önerilen bu matris, koçlar ve şirketin anketinde ve odak grupları tarafından doğrulama amaçlı kullanılmıştır.

IO 1 – A 2 raporu, KOBİ'lerde dijital öğrenmede eğitmenler için bu yeterlilikler listesini oluşturma kararıyla sonuçlanmıştır:

Kapsayıcı genel yeterlilikler	<p>Profesyonel katılım</p> <p>Olumlu tutum</p> <p>Çeşitli insan ve paydaşlarla öğrenmeye ve etkileşime girmeye istekli olma</p> <p>Genel koçluk ve öğrenme desteği yeterlilikleri</p> <p>Anlamlandırma</p> <p>Sosyal zeka</p> <p>Yenilikçi ve uyarlanabilir düşünme</p> <p>Kültürler arası yeterlilik</p> <p>Yabancı Diller</p> <p>Dijital liderlik</p> <p>Genel BİT'i eleştirel olarak kullanma bilgisi ve yeteneği</p> <p>BİT uygulama etiği</p>
KOBİ'lerdeki değişim eğilimlerinin ve ima edilen tutumların anlaşılması	<p>Değişime isteklilik ve açıklık</p> <p>Uzmanlık, süreç bilgisi ve "sağduyu [ortak akıl]" kombinasyonu</p> <p>Sosyal, iletişimsel ve dinamik bir kurum kültürünü anlamak</p> <p>Kişiler arası iletişim yetkinliği</p> <p>Veri işlemede temel bilgi</p> <p>Ağ oluşturma yeteneği</p> <p>KOBİ'lerin genel dijitalleşmesindeki ana eğilimlerini anlama</p>
Şirket bağlamında öğrenme	<p>Mali, HRD OD çerçevesi ve dijital öğrenmenin etkileri:</p> <p>Şirkette başlangıç ve ileri eğitim, informal öğrenme ve gayri resmi performans desteği sistemini bilme</p> <p>Çeşitli grupların öğrenme ihtiyaçlarının ve öğrenme sonuçlarının değerlendirilmesi</p> <p>Potansiyel öğrenme yollarını kavramsallaştırma</p> <p>İş yerinde öğrenme becerilerinin kolaylaştırılması (süreç kolaylaştırma)</p> <p>Andragoji ve pedagojide anlayışlar (eğitimde yetişkinlerin öğrenmesi gençlerin öğrenmesinden nasıl farklıdır): kılavuz, yetişkinlerin ve gençlerin öğrenme stilleri arasındaki farkların bilincindedir ve uygun öğrenme ve performans destek araçları tasarlayabilir.</p>

	Dijital öğrenme çıktılarının değerlendirilmesi Bilgi küratörlüğü
Genel Medya Yeterliliği	Verileri, bilgileri ve kavramları arama, toplama, işleme ve eleştirel olarak değerlendirme becerisi
Dijital iletişim	Dijital iletişimi anlamak ve uygulamak Bilgisayar destekli işbirlikçi öğrenme Oyun tabanlı öğrenme Sosyal Medyada İletişim ve Etkileşim Sosyal ağlar, Wikiler, bloglar, dijital oyunlar, podcast için sosyal yazılım mesajlaşma ve sohbetini bilme
Mevzuat ilgili mevzuattan haberdar olma ve uygulayabilme	Veri koruması: Veri güvenliği: FMH [Fikri Mülkiye Hakları] ve telif hakkı: Açık eğitim kaynakları: İlk ve ileri eğitim mevzuatı Şirket düzeyinde paydaş katılımına ilişkin mevzuat (örn. yönetim kurulları tarafından) Sağlığın korunması Çevrenin korunması
Dijital medya üretim ve planlama desteği	Multimedya öğrenme teorileri: rehberler, en gelişmiş [son teknoloji] düzenlemeleri ve materyalleri tasarlamak için multimedya öğrenme teorilerini kullanabilirler. Multimedya öğrenme biçimleri: rehberler, seçeneklerin farkındadır ve uygun olanları seçebilmektedir. İçeriği yapılandırma: rehberler, içeriği didaktik [eğitsel] teoriye dayalı olarak uygun şekilde yapılandırabilirler. Multimedya tasarımı: Rehberler, kullanıcı dostu multimedya öğrenme materyali üretebilir Açıklayıcı videolar: Açıklayıcı ses dosyaları: Fotoğraf: Dijital grafikler ve plan: Dijital metin: Adobe Connect, Web CT, Moodle gibi araçlarda yeterlilik
Dijital öğrenme ortamlarını kavramsallaştırma ve uygulama	Dijital öğrenme ortamları: Dijital öğrenme senaryoları oluşturma ve uygulama: İçerik oluşturma ve entegre etme: DÖO'da [Dijital Öğrenme Ortamları] dersleri planlama, yürütme, değerlendirme becerisi

Ulusal akademik ve proje literatürünün gözden geçirilmesinin bu genel sonucu, tüm ortak ülkelerde dijital öğrenme uzmanlarıyla ulusal odak gruplarında aynı yönlerin tartışılması için materyal olarak kullanılmıştır.

Ampirik araştırmanın bu ilk adımının sonuçları bir sonraki bölümde özetlenecektir.

### 3. Adımın Sonuçları: Odak Grup Araştırması

Bu eylemin amacı, ilgili paydaşlardan bölgesel bazda mevcut en iyi uzmanların uygulamalı bilgilerini projeye dahil etmek olmuştur.

Ayrıca odak grup, sonuçların yaygınlaştırılması ve kullanılması için ağı genişletmiştir.

Araştırma, eylem no 2'nin bulgularına dayanmaktadır.

Metodoloji: Ülke başına 5 paydaşla geniş kapsamlı görüşmeler.

Bunlar şunları içermektedir: KOBİ'lerde dijital medya ile öğrenmenin mevcut ve arzu edilen uygulaması hakkında bilgili kişiler.

Toplantıların kolaylaştırılmak için ortaklar:

- Proje sunumu
- İlk raporun bulgularının tartışılması
- Yerel/bölgesel durum/ihtiyaçlar ve kaynakların tartışılması
- Belirlenen potansiyel iş birlikçiler
- KOBİ'lerde DÖ [Dijital Öğrenme] desteği için iyi uygulamaların tartışılmasını gerçekleştirmişlerdir.

Her toplantının süresi, beklendiği gibi, en az 60 dakika idi. Tartışma, eylemin başlamasından önce ISOB tarafından sağlanan çevrimiçi bir şablonda belgelenmiştir.

Etkinliğin tam sonuçları, özellikle profesyonel profilleriyle birlikte dahil olan uzmanların listesi, projenin web sitesinde yer alan "DigiVET\_IO1\_A3\_FocusGroup\_Synthesis" çalışma kağıdında mevcuttur.



OG [Odak Grubu], A 2 sonucunun doğrulanması, dijital öğrenmeyi benimsemek için politikalar ve kurumsal çerçeve gibi diğer yönleri tartışmanın yanı sıra, ilgili yetkinliğin algılanan önemi ile bu yetkinliğin halihazırda algılandığı dereceyi karşılaştırma metodolojisini de kullanmıştır ve bu yöntem daha sonra ankette de kullanılmıştır.

***Tipik KOBİ'ler dijital medya alanında hangi yeterliliklere sahiptir (ortamın genel yetkin kullanımı ile gösterilir)?***

- Çoğu şirket standart ofis yazılımının kullanımında uzmandır.
- Son zamanlarda pandemi, şirket içi iletişim için Teams gibi araçlar da dahil olmak üzere MS Office 365 paketi tarzında daha geniş bir işbirliği yazılımı kullanımını teşvik etmiştir.
- Genel BT yeterlilikleri içinde, web sitelerinin kurulması, video ve görüntü işleme yeterlilikleri yaygındır, ancak belirli, kavramsal DM [Dijital Medya] yeterlilikleri yoktur.

	BİRLEŞİK KRALLIK	AVUSTURYA	SLOVENYA	ROMANYA	TÜRKİYE	PORTEKİZ
3 a) Tipik KOBİ'ler dijital medya alanında hangi yeterliliklere sahiptir (ortamın genel yetkin kullanımı ile gösterilir)?	bir web sitesini güncellemek (ve belki bazıları için) kurulumunu yapmak	H: KOBİ, pandemide uzak iletişimi kullanmakta zorlanıyor B: Genel olarak düşük düzeyde kullanım ve farkındalık. Bireysel oryantasyon videoları vakaları (9) L: Son iki yılda çeşitli iletişim araçlarının (MS Office 365 Teams, Trello, Skype vb.) kullanımında çok şey meydana geldi.	Teknik know-how ve dahili iletişim. Uygulamalar ve veritabanları kullanarak şirketi yönetme, süreçleri yürütme, Pazar tahmini yapma yetkinlikleri yoktur. Araştırmada listelenen yetkinliklerin hepsi çok önemli. Bence işletmelerimizin çoğu bunları kullanıyor.	BT becerileri yaygındır, ancak belirli DM [Dijital Medya] becerileri yoktur. Katılımcılar bunları ayırt etmemiştir.	Görüntü, ses ve video Web siteleri, e-posta iletişimi, internet kullanımı	KOBİ, e-posta dahil olağan ofis programlarını kullanır Pazarlamada ve sosyal medyada oldukça iyidir.

## *Hangisini eksik buluyorsunuz?*

- İçerik üretimi için deneyimsel bilgi ve şirkete özel süreçlerin algısını uygulanabilir bir öğretime dönüştürme becerisi eksiktir.
- Çözüm, dijital medyanın (DM) potansiyelinin ve kullanımının kavramsal olarak anlaşılmasıdır.
- Bunun yanında, dijital eğitimin (DE) teknik kullanımı için, senaryo yazma, verimli çekim vb. gibi kavramsal beceriler eksiktir.
- Seçeneklerin kullanılmadığı yerlerde Office365 gibi araçlarda teknik ustalık
- DM kullanımını yerleştirmek amacıyla kalıcı bir kurumsal gelişim sürecini yönlendirmek ve takip etmek için kurumsal kapasite

	BİRLEŞİK KRALLIK	AVUSTURYA	ROMANYA	ALMANYA	TÜRKİYE	PORTEKİZ
3 b) Hangilerini eksik buluyorsunuz?	<p>Storyboard</p> <p>Nasıl gösterilir: ekran görüntüsü alma / animasyon / sunum yapan kişiyi videoya çeken biri</p> <p>Bir mesajı iletirken kısa ve öz olmak</p> <p>Öğrenmenin nasıl değerlendirileceği</p>	<p>B: Genel olarak olgun öğrenme kavramlarının eksikliği (9) Bireysel önlemlere odaklanma</p> <p>Eğitim videoları çekmenin karmaşıklığı, ör. Almanca bilmeyenler için alan açma ile ilgili videonun, süreci anlamada ve senaryo oluşturmada oldukça karmaşık olduğu ortaya çıktı!</p> <p>Kilit nokta, sağlam bir didaktik [eğitsel] konseptte hakim olmaktır! (B, s. 6)</p> <p>Karmaşık iş süreçlerini dil kullanmaksızın göstermek ve öğrencileri gereğinden fazla veya az zorlamamak.</p> <p>Deneyimsel bilgiyi ve teorik bilgiyi uygulanabilir öğretime dönüştürmek (s. 7)</p> <p>J: Tüm teknolojiye, donanıma sahibiz ve ayrıca videolar için birçok konu başlığına sahibiz, ancak pratikte E-posta ile iletişim kuruyoruz</p>	<p>Belirli dijital medya becerileri</p>	<p>Teknik girişimlerin organizasyona dahil edilmesi</p> <p>Girişimlerin iletilişi</p> <p>Sürekliliği organize etmek</p>	<p>Dijital ortamda online eğitim, e-toplantı, e-seminer</p> <p>ÖYS [LMS]: Bilgi eksikliğinden dolayı medya platformlarını verimli kullanamazlar.</p> <p>KKP (Kurumsal Kaynak Planlaması) yazılımlarının uygulanması, Ar-Ge tasarım çalışmalarının raporlanması ve kaydedilmesi, kazanılan tecrübenin şirket kültürüne yansımaları sağlayacak dokümantasyon, detaylı kullanım ve servis el kitabı çalışmalarının eksikliği, yabancı dillerde dokümantasyon eksikliği</p>	<p>Office 365</p> <p>Videolar, resim, dağıtım</p> <p>Sahip oldukları araçları daha iyi kullanmak için kurumsal gelişim</p>

Sonuç olarak, odak grup tartışmasının genel sonucu şudur:

- Çoğu şirket standart ofis yazılımının kullanımında uzmandır.
- Son zamanlarda pandemi, şirket içi iletişim için Teams gibi araçlar da dahil olmak üzere MS Office 365 paketi tarzında daha geniş bir iş birliği yazılımı kullanımını teşvik etti.
- Genel BT yeterlilikleri içinde, web sitelerinin kurulması, video ve görüntü işleme yeterlilikleri yaygındır, ancak belirli, kavramsal DM yeterlilikleri yoktur.

Uzmanlar şunları eksik olarak görmüşlerdir:

- Çözüm, DM'nin potansiyelinin ve kullanımının kavramsal olarak anlaşılmasıdır.
- Bunun yanında, DE'nin teknik kullanımı için, senaryo yazma, verimli çekim vb. gibi kavramsal beceriler eksiktir.
- Seçeneklerin kullanılmadığı [yerlerde] Office365 gibi araçlarda teknik ustalık
- DM kullanımını yerleştirmek amacıyla kalıcı bir kurumsal gelişim sürecini yönlendirmek ve takip etmek için kurumsal kapasite
- İçerik üretimi için deneysel bilgi ve şirkete özel süreçlerin algısını uygulanabilir bir öğretime dönüştürme becerisi eksiktir.

20

#### 4. Adımın Sonuçları: İyi Uygulamalar

Literatür taraması ve odak grup araştırmasındaki bulgulara dayanarak ortaklar, bazı ortak ülkeler için bazı iyi uygulamaların sunulabileceğini öne sürmüşlerdir.

Bunlar, bu raporun ekinde sunulmaktadır.

Diğer ortaklar, şu anda iyi veya en iyi uygulama olarak vurgulayabilecekleri bir uygulamanın tanımlanmadığını bildirmişlerdir.

Bu nedenle ortaklar, proje süresi boyunca bu iyi uygulamalar koleksiyonunu kademeli olarak tamamlamaya karar vermişlerdir.

Politika geliştirmeye yönelik yetkinlikler ve tavsiyelerle ilgili olarak, iyi uygulamaların analizi çoğunlukla odak grup tartışmalarına dahil edilip orada tartışılmıştır (bkz. Bl. 3. Adım).

Bu noktada belgelenen iyi uygulama örnekleri, şirket içi eğitmenlerin ve koçların aşağıdaki gibi yeterliliklerini vurgulamaktadır:

PORTEKİZ vaka 5: Karmaşık problemleri çözebilmek, eleştirel düşünceye ve iyi bir düzeyde yaratıcılığa sahip olmak, yüksek teknik yeterlilik ile birlikte iş organizasyonu, çalışma, genel olarak süreçlerin yürütülme şeklini yeniden tanımlamak, değer zincirini yeniden tasarlamak ve şirketlerin kendi iş modellerinde köklü değişikliklere neden olmak ve pazar için değer yaratmak.

T: Kursiyerleri KOBİ'de aktif katılımcılar olarak dahil eden pedagojik stratejilerin benimsenmesinin teşvik edilmesi, onları bilişötesi beceriler geliştirmeye (öğrenmeyi öğrenme) ve yaşam boyu öğrenme için kendilerini gerçekleştirme kapasiteleri konusunda yapıcı bir tutum benimsemeye yönlendirerek, onların giderek daha özerk hale gelmelerini ve grup sorumluluğuyla etkileşime girmelerini sağlar.

PORTEKİZ vaka 4: E: Özelleştirilmiş teknolojik araçların ve bağdaştırıcı araçların, kursiyerler ve eğitmenler arasındaki etkileşimin kolaylaştırıcıları olduğu ve herhangi bir zamanda herhangi bir yerden etkileşime girdikleri inovatif öğrenme ve eğitim ortamlarının oluşturulması (yeni sanal öğrenme şartlarının kolaylaştırıcısı).

T: Yeni öğrenme senaryoları ve yeni pedagojik ilişkiler tasarlama.

PORTEKİZ vaka 3: T: Dijital kaynakların kullanımı konusunda bilgi, video, ses, fotoğrafçılıkta farklılaşan ve etkileşimli içeriğin oluşturulması, kaynak oluşturmada düzenli uygulama, eğitimin pedagojik süreci hakkında bilgi, uzaktan eğitim platformlarının ve kaynaklarının kullanımı hakkında bilgi, iş birlikçi ekip çalışması.

PORTEKİZ vaka 2: Dijital dönüşüm, şirketlerde dijital değişimden kaynaklanan zorlukları kolaylaştıran çözüm ve araçlar geliştirme kapasitesi, siber güvenlik, şirket yöneticilerinin alacağı önleyici tedbirler hakkında bilgi, yapay zekâ, bilgilendirme/eğitim videolarının geliştirilmesi

PORTEKİZ vaka 1: İlgili eğitim alanında temel beceriler (endüstriyel mekanik, araba mekatroniği, elektronik ve otomasyon, BT). Ayrıca sorun saptama, eleştirel düşünme, yaratıcılık, esneklik, görev yönetimi, duygusal zeka, proje yönetimi, pedagojik beceriler ve ek olarak proje uzmanlık alanındaki teknik yeterlilikler gibi sosyal ve davranışsal beceriler.

Almanya'da da eksiksiz bir dizi iyi uygulama mevcuttur:

Bahsedilen yetkinlikler aynı zamanda Odak Gruplarda ve literatür çalışmasında tespit edilenleri de teyit etmektedir. Yetkinlikler şunları içerir:

ALMANYA vaka 6: Genel İKG [HRD: insan kaynakları geliştirme] ve OD becerileri, medya yetkinliği, temel medya üretimi dahil, yasal düzenlemelerin farkındalığı, KOBİ içindeki ilgili gelişmelerin farkındalığı, şirketler içinde ve arasında ve ayrıca çok disiplinli ortaklarla iş birlikçi tutum

ALMANYA vaka 5: İş durumlarında sözlü anlatım yoluyla açık [bariz] öğrenme güçlükleri yaratma yeterliliği

Medya yetkinliği, öğrenme topluluğu, yönlendirici olmayan süreç kolaylaştırma, öğrencilerin öğrenmelerini ve yetkinlikteki kazanımlarını yansıtmasını sağlayan “yeterlilik kartları” gibi metodolojiler sağlayarak öğrencileri teşvik etme ve süreci destekleme yetkinliği.

ALMANYA vaka 4: Dijital becerilerde iyi düzeyde yeterlilik, bağımsız öğrenme tutumu, öğrenmede iş birliği yapma isteği, dil yeterliliği, kendini ifade etme ve sunum becerileri, teknolojiye hâkim olma, çırakların gerçekten öğrendiği informal yollar (topluluklar, sosyal medya) ve öğrenme sistemlerini anlama, medya yetkinliği

Verilen çerçevede kendi kendine örgütlenmeye rehberlik ederken kendi kendine örgütlenmeyi desteklemek

ALMANYA vaka 3: Dijital becerilerde iyi düzeyde yeterlilik, bağımsız öğrenme tutumu, öğrenmede iş birliği yapma isteği, teknolojiye ustalık, çırakların gerçekten öğrendikleri informal yolları ve öğrenme sistemlerini anlama (topluluklar, sosyal medya)

ALMANYA vaka 2: Web 2.0 internet kaynakları, kolaylaştırma, bağımsız ve kendini örgütleyen davranış, informal ve yaygın öğrenme, daha önce dahil olunan informal öğrenme etkinliklerinden bazılarının belgelenmesi, kolaylaştırma, öğrenme desteği, KOBİ'lerde öğrenme ve eğitim süreçlerinin anlaşılması, öğrenme platformu kullanımı yeterliliği, katılımcılar sisteminin anlaşılması, kolaylaştırma becerileri

ALMANYA vaka 1: İş ve öğrenme süreçlerinin planlanması, öğrenme sisteminin analizi, dijital öğrenme platformlarını kullanma yeterliliği. Temel video, ses, resim üretimi

Katılımcılar sistemini anlama, kolaylaştırma becerileri.

Ortakların belirlediği iyi uygulamaların kritik parçaları olan bu yeterliliklerin analizi, literatür analizi ve odak gruplarının sonuçlarını doğrulamaktadır.

Burada bir kez daha ortaya çıkan mesaj, teknik yeterliliklerin tek başına yeterli olmadığıdır.

KOBİ'lerde dijital öğrenmeyi teşvik etmek, her şeyden önce KOBİ'lerde öğrenmeyi organize etme becerisini, kolaylaştırma becerilerini ve öğrencileri motive etme becerisini gerektirir.

Dijital öğrenme, sadece bazı dijital araçları uygulamak olarak anlaşılmalıdır; şirket içi öğrenme, planlama ve sistemleştirme ve öğrenmenin kendini örgütleme boyutunu güçlendirme konusunda sağlam bir organizasyona ihtiyaç duyar. Bunun için dijital araçlar kullanılmalıdır, dijital araçlar kendi başlarına birer amaç değil araçtır.

## 5. Adımın Sonucu: Ön Matris

Ortaklar adım 2-4'ün sonuçlarına dayanarak, Temmuz 2020'de yeterlilik ön matrisine karar vermişlerdir. COVID pandemisinin neden olduğu gecikmeler nedeniyle, bunlar esas itibarıyla koçlar için taslak el kitabının geliştirilmesinde kullanılacaktır. İkinci olarak ise, KOBİ'lerin şirket içi eğitimleri ve koçları üzerinde devam eden ampirik çalışma tarafından doğrulanacaklardır.

Matris, IO lideri tarafından ortaklara önerilmiş ve tüm ortaklar tarafından tartışılmıştır.

Ortaya çıkan konsensüs şu şekildedir:

KOBİ'lerde değişim eğilimlerinin ve ima edilen tutumların anlaşılması:

- İşletme genelinde dijital öğrenme hakkında iletişim kurabilme
- KOBİ'lerde uygun eğitimin planlanması ve uygulanmasına ilişkin uzmanlık, süreç bilgisi ve "sağduyu [ortak akıl]" kombinasyonu
- KOBİ'lerde dijitalleşmenin ana eğilimlerini anlama

Dijital medyanın planlanması ve üretimi

- Çoklu ortam [multimedya] öğrenimi teorileri ve biçimleri
- Uygun kalitede eğitici videolar tasarlama ve üretme becerisi
- Genel multimedya tasarımı ve bunları tasarlamamanın kuralları (Yapılması ve Yapılmaması gerekenler)
- Uygun kalitede sanal/arttırılmış gerçeklik sistemleri tasarlama ve üretme becerisi
- Dijital öğrenme yönetim sistemlerini kurma ve kolaylaştırma (Moodle tarzında ÖYS [LMS] vb.)
- Uygun kalitede eğitimsel ses dosyaları tasarlama ve üretme yeteneği
- Dijital medya için uygun kalitede yazı planlama ve üretme becerisi (ör. kopya, metin, başlıklar, alt yazılar)
- Uygun kalitede grafikler ve belgeler (örneğin infografikler) tasarlama ve üretme becerisi
- Uygun kalitede fotoğraf üretme yeteneği

23

Şirket bağlamında öğrenme

- Dijital öğrenmenin sonuçlarını değerlendirme becerisi
- İş yerinde dijital öğrenmeyi kolaylaştırma yeteneği
- Öğrenme yolları geliştirme yeteneği



- Farklı grupların tercihlerini dikkate alan dijital öğrenmeyi geliştirme yeteneği (örneğin yetişkinler ve gençler)
- Finansal ve örgütsel çerçeve ve dijital öğrenmenin olası anlamları
- Şirkette başlangıç ve ileri eğitim, informal öğrenme ve gayri resmi performans desteği sistemini bilmek
- Çeşitli grupların öğrenme ihtiyaçlarını değerlendirme yeteneği

## Genel Medya Yeterliliği ve Dijital İletişim

- Verileri, bilgileri ve kavramları arama, toplama, işleme ve eleştirel olarak değerlendirme becerisi
- (genel) dijital iletişimi anlama ve uygulayabilme (WhatsApp, Signal gibi sosyal medya ve mesajlaşma)
- Sosyal yazılımları (örneğin mesajlaşma, YouTube, sohbet, forumlar, podcast'ler, Dijital oyunlar, bloglar, wikiler, sosyal ağlar) öğrenme amaçları için kullanabilme

## İlgili mevzuattan haberdar olma ve uygulayabilme

- Veri koruma ve veri güvenliği düzenlemelerinin gereksinimlerini karşılayan öğrenme sistemlerini uygulama becerisi
- Dijital öğrenme materyalleri tasarlarken fikri mülkiyet haklarına ve telif haklarına nasıl saygı duyulur?
- Sağlığın korunması (fiziksel ve zihinsel)
- Şirket düzeyinde paydaş katılımına ilişkin mevzuat (örn. yönetim kurulları/sendikalar tarafından)
- Başlangıç ve ileri eğitim mevzuatı

24

## KOBİ'lerde işyeri öğrenimini tasarlamak ve uygulamak için çapraz yeterlilikler

- Farklı kültürlerden insanlara uygun öğrenme deneyimleri sunabilme
- Çeşitli paydaşların ihtiyaçlarını dikkate alma yeteneği
- İş yerinde koçluk ve öğrenmeyi destekleme becerilerine sahip olmak
- Sosyal zekâ
- Öğrenme ve değişme isteği ve yeteneği

Bu yetkinlikler halihazırda IO 2 el kitabının geliştirilmesi için bir yönlendirme [oryantasyon] işlevi görmüştür.

Geliştirme için öncelikler, yani bunlardan hangisinin en önemli ve en az gelişmiş olduğunun belirlenmesi, her bir ortak ülkedeki KOBİ'lerin şirket içi eğitmenleri ve danışmanları arasında yapılacak bir anketle sağlanabilir.

Sonuçlar bir sonraki bölümün konusudur.

## 6. Adımın Sonuçları: Şirketler ve Eğitmenler Anketi

6. adımın özel amacı, önceki bulguları uygulayıcıların bakış açısından doğrulamak ve öğrenme programı ile öğrenme materyali odağına öncelik vermek olmuştur.

Uygulama, her ülkede 10 KOBİ ve 10 koç katılımcısı olacağını öngörmektedir.

Pragmatik bir seçim yöntemi kullanılabilir. Adım A 1'de verilen talimatlara göre ortaklar, dijital öğrenme ortamının kullanımını genişletmeye dair başlangıçta ilgileri olan şirketlere ve koçlara ve dijital öğrenme koçluğunun eğitmenlik veya teknoloji öğrenme tasarım unsurunda ilk ilgi ve yetkinliklerle koçluk yapanlara anketler göndermelidirler.

Katılımcılar, ortakların kuruluşları da dahil olmak üzere yetkili kuruluşlardan yapılacak yönlendirmeler aracılığıyla davet edilebilir.

Metodoloji: Çevrimiçi veri toplama, çevrimiçi anket

Veri toplama yöntemi:

Ortaklar, katılımcıları şuralara yönlendirebilir:

- İngilizce olarak sağlanan anketin çevrimiçi versiyonu ile veya
- katılımcıya kağıt şeklinde bir anket (partnerin dilinde) sağlayıp anketi toplamak ve verileri çevrimiçi ankete eklemek yoluyla
- Yanıtlayanla yüz yüze veya telekomünikasyon (telefon, Skype) aracılığıyla görüşüp yanıtları belgeleme ve verileri çevrimiçi ankete ekleme yoluyla (açık soru yanıtları partner tarafından İngilizceye çevrilecektir).

Çok sınırlı bir süre ve sınırlı kaynaklar içinde yüksek oranda yanıt elde etmenin pragmatik nedenlerinden dolayı, partnerler en uygun olanı kullanmakta özgürdürler.

Anket, A 2'den A 4'e kadar olan sonuçlara dayalı olarak geliştirilmiştir. İçerik, IO önderliğinde tasarlanmış, özellikle UoG ile tartışılmış ve tüm ortaklar tarafından onaylanmıştır.

Anket geliştirmenin temelini oluşturan yeterlilikler, yetkinlikler ön matrisi üzerine yukarıdaki bölümde açıklanmıştır.

Kullanılacak metodoloji, uzmanların ve uygulayıcıların bu yeterliliklerin her birinin ne derece ÖNEMLİ olduğunu düşündüklerini değerlendirmesini sağlayacaktır. Bu, 5 puanlık bir Likert ölçeğinde yapılacaktır.

İkinci aşamada, uzmanlar ve KOBİ uygulayıcılarından, çalışanları arasında bu yeterliliklerin halihazırda ne derecede GELİŞTİRİLMİŞ olduğunu değerlendirmeleri istenecektir.

Bu sonuç, yeterliklerin öğretime öncelik vermemizi sağlayacaktır.

En önemli olarak değerlendirilen ancak en az gelişmiş olanlar ise proje kapsamındaki eğitimlerde öncelik verilecek kişiler olacaktır.

Sonuçlara bağlı olarak, bazı yeterlilikler teorik yönden daha az önemli olarak derecelendirilebilir. Bunlar hiçbir durumda eğitim için seçilmeyecektir.

Önemli ve aynı zamanda iyi geliştirilmiş olanlar düşünülüp değerlendirilerek ilk eğitime dahil edilecek, ancak ileri eğitim için bir öncelikleri olmayacak.

Ayrıca uzmanlardan ve uygulayıcılardan eğitim için ek içerik önermeleri istenecektir.

Yukarıda açıklanan metodolojiden elde edilen sonuçları doğrulamak için, uzmanlardan ve uygulayıcılardan, her surette bir eğitim programına hangi üç konunun dahil edilmesi gerektiği konusunda doğrudan bir soru aracılığıyla alternatif öncelikleri derecelendirmeleri istenecektir.

KOBİ'lerde dijital öğrenmenin önündeki engelleri doğrulamak amacıyla katılımcılardan literatür analizi ve odak grup araştırması yoluyla belirlenen engellerin bir listesini sıralamaları istenecektir.

Son olarak, katılımcılardan ek içerik önermeleri ve diğer önerilere katkıda bulunmaları istenecektir.

Ortaya çıkan anket, anket sonucunun tam analizinin ekinde "DigiVET\_IO1\_A4\_Companyandtrainersurvey\_V1" çalışma belgesinde belgelenmiştir.

Anketin çevrimiçi versiyonu, IO lideri ISOB'un web depolama alanında barındırılmıştır.

Uygulamanın planlanan sonucu şöyle olacaktır:

- Yetkinliklerin sıralama matrisi (gerekli ve geliştirilmiş olanlar): matris, katılımcılar tarafından en önemli, ancak en az gelişmiş olarak derecelendirilen yetkinlikleri belirleyecektir.
- Engeller listesi: şirket içi öğrenmede daha fazla dijital medya kullanmanın önündeki öznel ve nesnel engellerdir.
- Destek öncelikleri listesi: Katılımcıların eğitim programı geliştirmeyi desteklemek için ne tür desteğe ihtiyacı var?

2020 ve 2021'deki COVID pandemisi şirketleri ve uzmanları [önceliklerini] yeniden sıralamaya zorladığı için uygulama için öngörülen süre önemli ölçüde uzatılmak zorunda kaldı. Bu nedenle daha ileri gitmenin zorluğu görüldü. Bundan dolayı ortaklar, Nisan 2020'de el kitabının ve öğrenme programının geliştirilmesini A 2 ile A 5 sonuçları üzerine kurmaya, anketin sonuçlarını programın doğrulanması için kullanmaya ve birçok açıdan [perspektiften] doğrulanmış, aktarılabılır bir matris sunmaya odaklanma kararı aldılar. Zorluklara rağmen ortaklar, KOBİ'lerden 100'den fazla katılımcı, eğitmen ve uygulayıcıyı ankete dahil etmeyi başardı. Katılımcılara ve onların bölgesel, eğitsel ve eylemsel geçmişlerine ilişkin istatistikler, IO 1-A6 çalışma belgesinin uzun versiyonunun ekinde belgelendi.

## 2. Anketin Sonuçları

Uzmanlar ve KOBİ uygulayıcıları, kapsayıcı yetkinlik gruplarının, şirket bağlamında öğrenmenin ve en mühim genel medya yetkinliklerinin önemleri arasında yalnızca küçük farklılıklar olduğunu tespit ettiler.

Bu, A 2-A4'ten türetilen konuların ve yeterliliklerin ön seçiminin bir doğrulaması olarak alınabilir.

Çalışanlar arasında yetkinliklerin gelişiminin ortalama derecelendirmesindeki farklılıklar çok daha fazladır, 4,46 ile 2,69 arasında değişmektedir, en yüksek dereceye sahip olan çapraz yeterlilikler iken en düşük dereceli olan medya planlama ve üretimidir.

Sonuç olarak, önem ve gelişim arasındaki fark, "KOBİ'lerde değişim eğilimlerini ve ima edilen tutumları anlama", "Dijital medyanın planlanması ve üretimi" ve "Şirket bağlamında öğrenme" genel yetkinlikleri için en büyüktür.

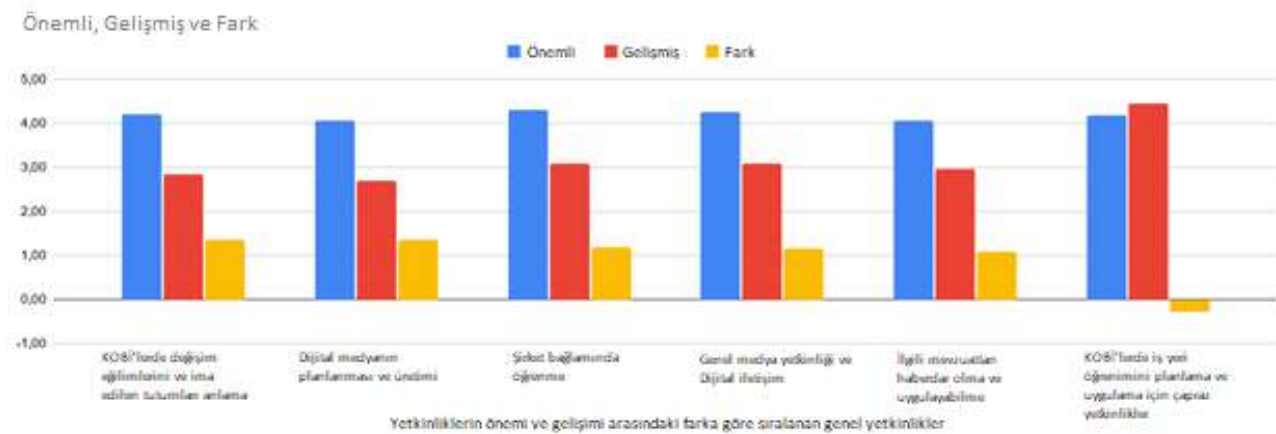
Bir eğitim programında bunlara öncelik verilmesi gerekir.

İşyeri öğrenimi için çapraz yetkinlikler daha da önemli olarak sıralanır, ancak burada mevcut yetkinlikler de çok iyi olarak kabul edilir.

28

Alt yeterliliklerin tartışmasını en önemli üç alana odaklayacağız ve bundan dolayı aynı zamanda, yetkinlik gelişimindeki önem veya farklılığın özellikle anlamlı olduğu bazı yetkinliklere ilişkin bir bakış açısıyla diğerleri için sonuçları kısaca belgelendireceğiz.

### Yetkinlik Gruplarının Sıralanması



Yetkinliklerin önemi ve gelişimi arasındaki farka göre sıralanan genel yetkinlikler	Önemli	Gelişmiş	Fark
KOBİ'lerde değişim eğilimlerini ve ima edilen tutumları anlama	4,22	2,85	1,37
Dijital medyanın planlanması ve üretimi	4,06	2,69	1,37
Şirket bağlamında öğrenme	4,30	3,10	1,20
Genel medya yetkinliği ve dijital iletişim	4,27	3,10	1,17
İlgili mevzuattan haberdar olma ve uygulayabilme	4,07	2,98	1,09
KOBİ'lerde iş yeri öğrenimini planlamak ve uygulamak için çapraz yeterlilikler	4,18	4,46	-0,28

Means. N= 100 – 105

## Yetkinlik Gruplarının İçerisindeki Özel Yetkinlikler

Yetkinlik alanı: “KOBİ'lerde değişim eğilimlerinin ve ima edilen tutumların anlaşılması”

Alt yeterliliklerin önem derecesi ve gelişimi

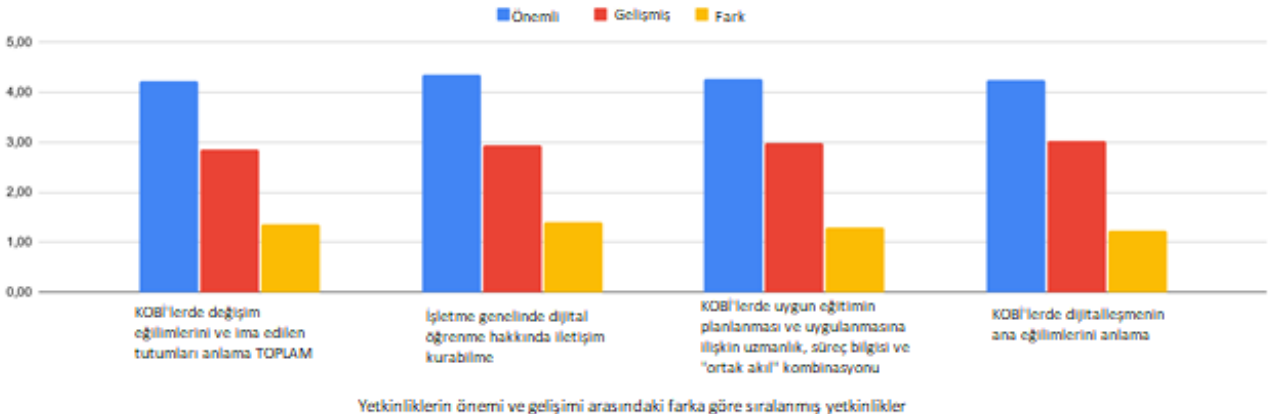
- İşletme genelinde dijital öğrenme hakkında iletişim kurabilme
- KOBİ'lerde uygun eğitimin planlanması ve uygulanmasına ilişkin uzmanlık, süreç bilgisi ve "ortak akıl" kombinasyonu
- KOBİ'lerde dijitalleşmenin ana eğilimlerini anlama

29

son derece tutarlıdır. Önem, önem için 4,3 ve gelişim için 3 değeri etrafında salınım yapmaktadır [dalgalanmaktadır]. Bu nedenle her üç alt yeterlik için de 1,3 puanlık bir boşluk bulunmaktadır.

Süreç bilgisi, eğitim planlaması ve dijital öğrenmeyle ilgili iletişim, bir eğitim programının temel parçaları olmalıdır.

### Önemli, Gelişmiş ve Fark



Yetkinliklerin önemi ve gelişimi arasındaki farka göre sıralanmış yetkinlikler

Yetkinliklerin önemi ve gelişimi arasındaki farka göre sıralanmış yetkinlikler	Önemli	Gelişmiş	Fark
KOBİ'lerde değişim eğilimlerinin ve ima edilen tutumların anlaşılması <b>TOPLAM</b>	4,22	2,85	1,37
İşletme genelinde dijital öğrenme hakkında iletişim kurabilme	4,35	2,94	1,41
KOBİ'lerde uygun eğitimin planlanması ve uygulanmasına ilişkin uzmanlık, süreç bilgisi ve "ortak akıl" kombinasyonu	4,27	2,98	1,29
KOBİ'lerde dijitalleşmenin ana eğilimlerini anlama	4,25	3,02	1,23

Means. N= 100 – 105

### *Yetkinlik Alanı: “Dijital medyanın planlanması ve üretimi”*

“Dijital medyanın planlanması ve üretimi” en farklılaşan alandır ve şu alt yetkinlikleri kapsar:

- Çoklu ortam [multimedya] öğrenimi teorileri ve biçimleri
- Uygun kalitede eğitici videolar tasarlama ve üretme becerisi
- Genel multimedya tasarımı ve bunları tasarlama kuralları (Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar)
- Uygun kalitede sanal/arttırılmış gerçeklik sistemleri tasarlama ve üretme becerisi
- Dijital öğrenme yönetim sistemlerini kurma ve kolaylaştırma (Moodle gibi ÖYS [LMS] vb.)
- Uygun kalitede eğitici ses [dosyası] tasarlama ve üretme yeteneği
- Dijital medya için uygun kalitede yazı planlama ve üretme becerisi (örn. kopya, metin, başlıklar, alt yazılar)
- Uygun kalitede grafikler ve belgeler (ör. infografikler) tasarlama ve üretme becerisi
- Uygun kalitede fotoğraf üretme yeteneği

30

Burada da yeterliliklerin ön seçimi doğrulanır. Tüm yeterlilikler en az 3,5 ve en çok 4 önem derecesinde sınıflandırılır. Nispeten gelişmiş ve yeni [olan] “Sanal/arttırılmış gerçeklik sistemleri tasarlama ve üretme” yetkinliği, önem açısından orta düzeyde bir derecelendirmeye sahip tek yeterliliktir. Diğerlerinin her halükârda geliştirilmesi gerekir.

Önem ve gerçek gelişim arasındaki farka göre sıralanan, daha yeni ve çoklu ortama [multimedya-sal-multimedya] daha uygun olan yeterliliklere öncelik verilir.

En yüksek öncelik (1.41 fark)

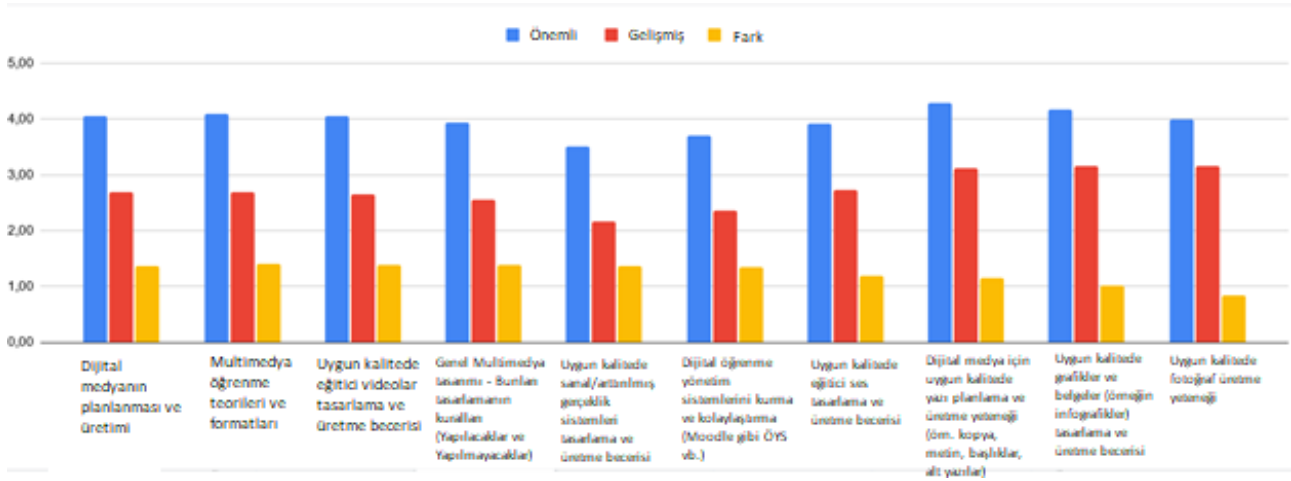
- Çoklu ortam öğrenimi teorileri ve biçimleri

Dijital öğrenme, araçlar ve yazılımlar, iyi uygulamalar ve benzerlerine ilişkin teknolojilere ve yaklaşımlara genel bir bakışa [gözden geçirmeye] ihtiyaç duyulduğu açıktır.

Bunun yanında, sadece önemsiz farklılıklarla, uzmanlar ve uygulayıcılar, şu yetkinliklerin geliştirilmesi gerektiğini düşünmektedir:

- Uygun kalitede eğitici videolar tasarlama ve üretme becerisi
- Genel multimedya tasarımı ve bunları tasarlamamanın kuralları (Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar)
- Dijital öğrenme yönetim sistemlerini kurma ve kolaylaştırma (Moodle gibi ÖYS vb.)

Sanal gerçeklik sistemleri hakkında bilgi edinmek, öneminin daha yüksek derecede takdir edildiğinde dahil edilmelidir.



Yetkinliklerin önemi ve gelişimi arasındaki farka göre sıralanmış yetkinlikler	Önemli	Gelişmiş	Fark
Dijital medyanın planlanması ve üretimi <b>TOPLAM</b>	4,06	2,69	1,37
Multimedya öğrenme teorileri ve formatları	4,10	2,69	1,41
Uygun kalitede eğitici videolar tasarlama ve üretme becerisi	4,05	2,66	1,39
Genel Multimedya tasarımı - Bunları tasarlamamanın kuralları (Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar)	3,93	2,55	1,38
Uygun kalitede sanal/arttırılmış gerçeklik sistemleri tasarlama ve üretme becerisi	3,52	2,16	1,36
Dijital öğrenme yönetim sistemlerini kurma ve kolaylaştırma (Moodle gibi ÖYS vb.)	3,7	2,36	1,34
Uygun kalitede eğitici ses tasarlama ve üretme becerisi	3,92	2,73	1,19



Dijital medya için uygun kalitede yazı planlama ve üretme yeteneği (örn. kopya, metin, başlıklar, alt yazılar)	4,29	3,13	1,16
Uygun kalitede grafikler ve belgeler (örneğin infografikler) tasarlama ve üretme becerisi	4,18	3,16	1,02
Uygun kalitede fotoğraf üretme yeteneği	4	3,16	0,84

Means. N= 100 – 105

## Yetkinlik alanı: “Şirket Bağlamında Öğrenme”

Yine burada da alt yeterliliklerin seçimi oldukça tutarlı bir düzeyde doğrulanmaktadır.

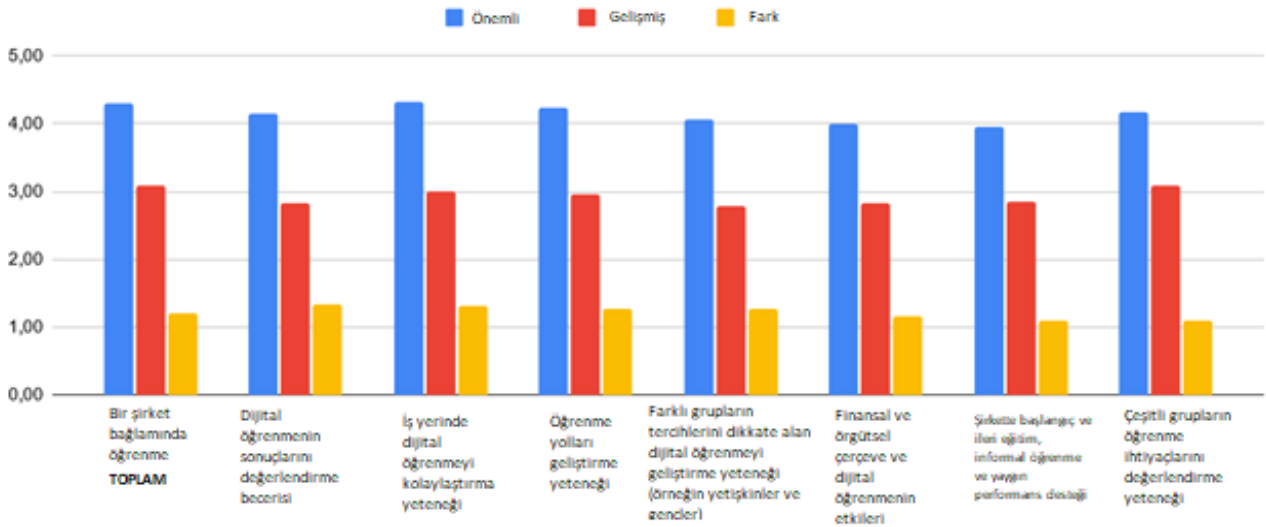
Önem (4 seviyesinde veya biraz üzerinde derecelendirilmiştir) de gelişim de (3'ün hemen altında derecelendirilmiştir) alt yeterlilikler arasında önemli farklılıklar göstermez.

1,09 ile 1,33 arasında önem ve gelişme arasında bir boşluk olduğu için tüm alt yeterlilikler geliştirilmelidir. Aşağıdaki yeterlilikler öne çıkmaktadır:

- Dijital öğrenmenin sonuçlarını değerlendirme becerisi
- İş yerinde dijital öğrenmeyi kolaylaştırma yeteneği
- Öğrenme yolları geliştirme yeteneği

32

## Önemli, Gelişmiş ve Fark



Yetkinliklerin önemi ve gelişimi arasındaki farka göre sıralanmış yetkinlikler	Önemli	Gelişmiş	Fark
Bir şirket bağlamında öğrenme GENEL	4,30	3,10	1,20
Dijital öğrenmenin sonuçlarını değerlendirme becerisi	4,16	2,83	1,33
İş yerinde dijital öğrenmeyi kolaylaştırma yeteneği	4,32	3,01	1,31
Öğrenme yolları geliştirme yeteneği	4,24	2,96	1,28
Farklı grupların tercihlerini dikkate alan dijital öğrenmeyi geliştirme yeteneği (örneğin yetişkinler ve gençler)	4,06	2,79	1,27
Finansal ve örgütsel çerçeve ve dijital öğrenmenin etkileri	3,99	2,83	1,16
Şirkette başlangıç ve ileri eğitim, informal öğrenme ve yaygın performans desteği sistemini bilmek	3,95	2,85	1,10
Çeşitli grupların öğrenme ihtiyaçlarını değerlendirme yeteneği	4,17	3,08	1,09

Means. N= 100 – 105

## Genel Medya Yeterliliği ve Dijital İletişim

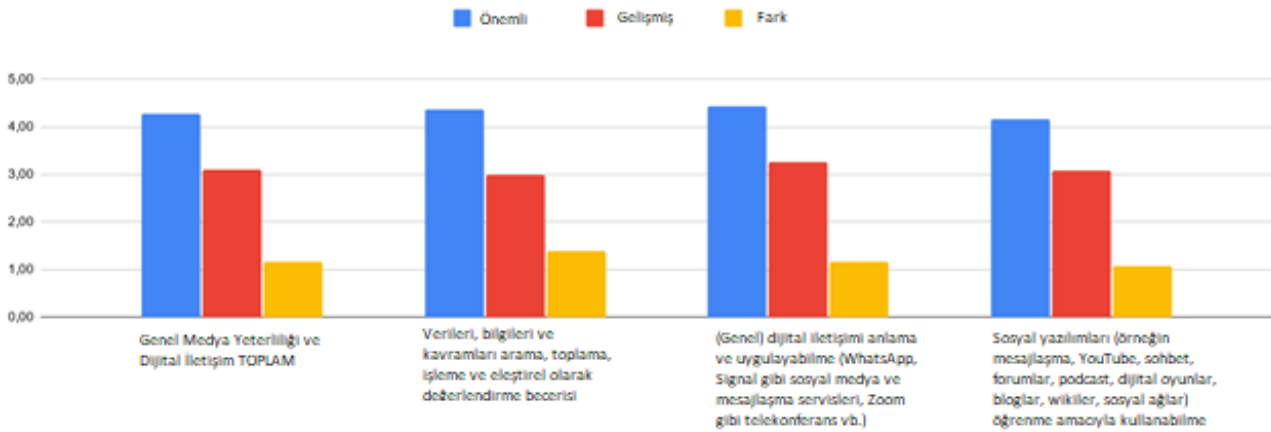
Daha az öncelikli olan genel medya yeterlilikleri alanı da oldukça homojen bir tablo göstermektedir.

Tüm alt yeterliliklerde önem ve gerçek gelişim arasında kalan boşluğu kapatmak arzu edilir, ancak bu, yüksek önceliğe sahip değildir.

33

"Veri, bilgi ve kavramları arama, toplama, işleme ve eleştirel olarak değerlendirme yeteneği" ikinci en yüksek öneme ve önem ile gelişme arasındaki en büyük boşluğa sahiptir. Bundan dolayı genel eleştirel medya yeterlilikleri, şirket içi öğrenme kadar önemli kabul edilir.

## Önemli, Gelişmiş ve Fark



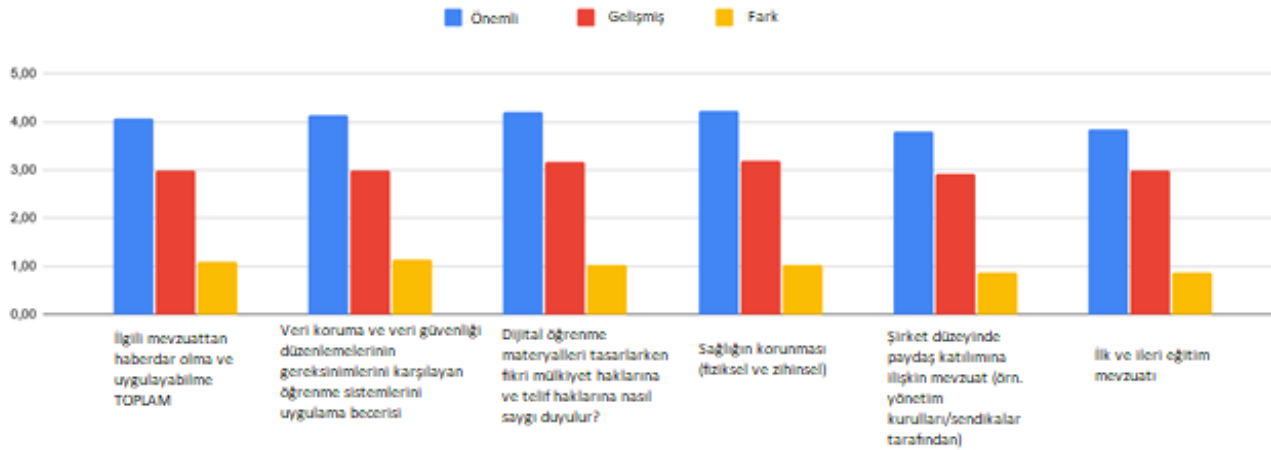
Yetkinliklerin önemi ve gelişimi arasındaki farka göre sıralanmış yetkinlikler	Önemli	Gelişmiş	Fark
Genel Medya Yeterliliği ve Dijital İletişim <b>TOPLAM</b>	4,27	3,10	1,17
Verileri, bilgileri ve kavramları arama, toplama, işleme ve eleştirel olarak değerlendirme becerisi	4,37	2,99	1,38
(Genel) dijital iletişimi anlama ve uygulayabilme (WhatsApp, Signal gibi sosyal medya ve mesajlaşma servisleri, Zoom gibi telekonferans vb.)	4,44	3,27	1,17
Sosyal yazılımları (örneğin mesajlaşma, YouTube, sohbet, forumlar, podcast, dijital oyunlar, bloglar, wikiler, sosyal ağlar) öğrenme amacıyla kullanabilme	4,17	3,09	1,08

Means. N= 100 – 105

### Yetkinlik alanı: “İlgili mevzuatın farkında olma ve uygulayabilme”

Önem açısından oldukça yüksek olarak sıralanan bu alanda belirli bir alt yeterlilik göze çarpmamaktadır, ancak açıkçası yeterliliklerin fiili gelişimi de oldukça yeterli olarak kabul edilmektedir.

#### Önemli, Gelişmiş ve Fark



34

Yetkinliklerin önemi ve gelişimi arasındaki farka göre sıralanmış yetkinlikler	Önemli	Gelişmiş	Fark
İlgili mevzuattan haberdar olma ve uygulayabilme <b>TOPLAM</b>	4,07	2,98	1,09
Veri koruma ve veri güvenliği düzenlemelerinin gereksinimlerini karşılayan öğrenme sistemlerini uygulama becerisi	4,14	2,99	1,15
Dijital öğrenme materyalleri tasarlarlarken fikri mülkiyet haklarına ve telif haklarına nasıl saygı duyulur?	4,21	3,17	1,04

Sağlığın korunması (fiziksel ve zihinsel)	4,23	3,20	1,03
Şirket düzeyinde paydaş katılımına ilişkin mevzuat (örn. yönetim kurulları/sendikalar tarafından)	3,80	2,92	0,88
İlk ve ileri eğitim mevzuatı	3,85	2,99	0,86

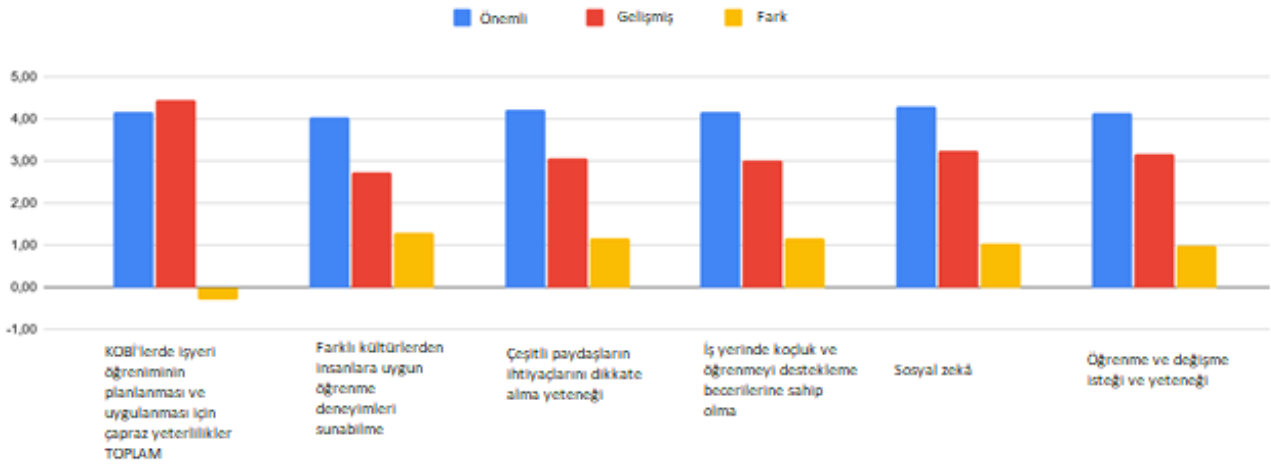
Means. N= 100 – 105

### Yetkinlik Alanı: “KOBİ’lerde iş yeri öğrenimini planlama ve uygulama için çapraz yeterlilikler”

Çapraz yetkinlikler, öğrenme için çok önemli olarak kabul edilir, ve burada, “sosyal zeka” 4,31 ortalama puanla öne çıkmaktadır. Uzmanlar ve uygulayıcılar, genel olarak bu kapsayıcı yetkinliğin iyi geliştirildiğinden emin olmakla birlikte, tüm alt yeterliliklerde küçük boşluklar vardır.

Bunların en büyüğü “farklı kültürlerden insanlara uygun öğrenme deneyimleri sağlama” yeteneğidir. Bu değerlendirme, literatür çalışmasının yanı sıra odak grup tartışmalarının sonucuyla da uyumludur: şirket çalışanları arasındaki daha büyük göçmen nüfus, şirket öğreniminde yeni yaklaşımlar gerektirmektedir ve bu ihtiyacı karşılamak için dijital öğrenme metodolojileri geliştirmek çok önemlidir.

### Önemli, Gelişmiş ve Fark



Yetkinliklerin önemi ve gelişimi arasındaki farka göre sıralanmış yetkinlikler	Önemli	Gelişmiş	Fark
KOBİ'lerde işyeri öğreniminin planlanması ve uygulanması için çapraz yeterlilikler <b>TOPLAM</b>	4,18	4,46	-0,28
Farklı kültürlerden insanlara uygun öğrenme deneyimleri sunabilme	4,05	2,74	1,31

Çeşitli paydaşların ihtiyaçlarını dikkate alma yeteneği	4,22	3,06	1,16
İş yerinde koçluk ve öğrenmeyi destekleme becerilerine sahip olma	4,18	3,02	1,16
Sosyal zekâ	4,31	3,26	1,05
Öğrenme ve değişme isteği ve yeteneği	4,16	3,18	0,98

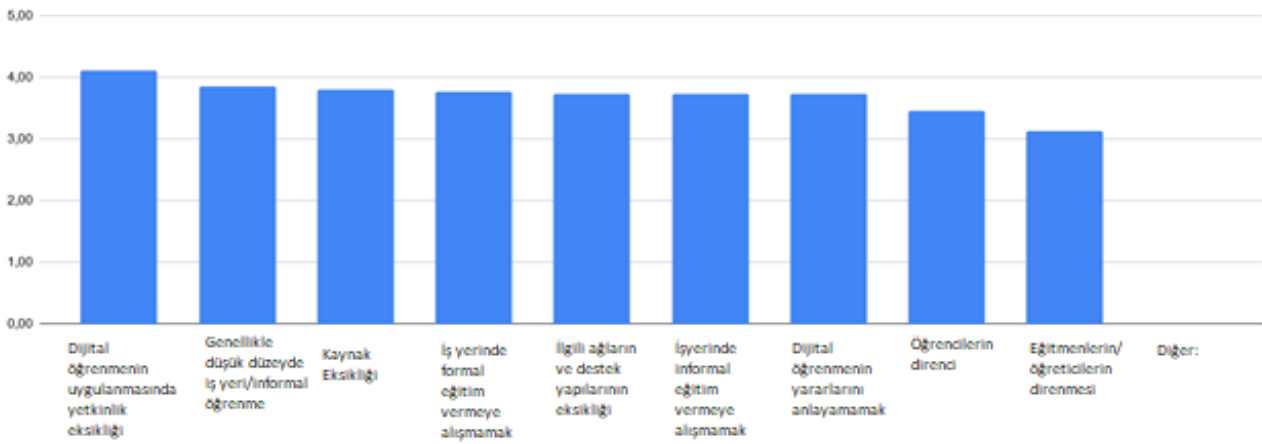
Means. N= 100 – 105

## Dijital Öğrenmenin Önündeki Engellerin Sıralaması

Şirketlerde dijital öğrenmenin önündeki engellerin değerlendirilmesinde çok önemli farklılıklar yoktur. Bunlar arasında çalışanların ve eğitmenlerin direnci en az önemli olanıdır.

Dijital öğrenme için genel yeterliliklerin eksikliği daha önemlidir.

KOBİ'lerde Dijital Öğrenmenin Önündeki Engellerin Sıralaması



36

## Ek İçerik Önerileri

Anketin kapalı uçlu soru bölümünün sonuçlarını doğrulamak ve aynı zamanda literatürde veya odak grup araştırmasında dikkate alınmamış olabilecek yönleri ekleme fırsatı vermek amacıyla katılımcılardan her durumda bir eğitimde görmek istedikleri içeriği önermeleri istenmiştir.

Birden fazla ifade, kapsamlı bir programın gerekli olduğunu doğrulamaktadır.

Ayrıca katılımcılar, programın kullanımının kolay olması gerektiğini önermektedir.

Birden fazla katılımcı, iyi uygulamalara ilgi duyduklarını ve ortak ülkelerden ilham aldıklarını ifade etmektedir. Diğer ifadeler bu kadar açık değildir ve başka hiçbir odak noktası tanımlanamaz.

Bireysel öneriler aşağıdaki gibidir:

Bir eğitim programında başka hangi içeriğini görmek istersiniz?

- En iyi uygulamalar, Netzwerken (Austausch, Beispiele, Erfahrungen – “Blick über den Tellerrand”), Ortak Girişim (ağ oluşturma, deneyim alışverişi, ufku genişletme..)
- Dijital planlama ve uygulamaların maliyet ve verimlilik değerlendirmesi.
- Kriterler ve uygulama alanı, program yapımcılarına ve uygulayıcılarına maddi [finansal] ve manevi katkısı, geçerliliği, topluma ve sisteme katkısı ve her kesimin anlayabileceği yenilenebilir dil ve diğer iletişim teknolojileri.
- İş başvurularında ve işe başlayanlarda genellikle her türlü eğitim eksikliği görülmektedir. Mesleki nitelikler bizi en çok zorlayan şeydir.
- Ülkelerden iyi uygulamalar
- İşyerinde sağlık ve güvenlik
- İlginç ve ilgi çekici olmasını bekliyorum.
- KOBİ'lerin işyeri ve yasal mevzuat gereği devletle iş birliği ve entegrasyon içinde olması gerektiğini düşünüyorum; ilgili bakanlıklar, müdürlükler vb. gibi. Üniversitelerin de bunun bir parçası olması gerektiğini düşünüyorum.
- Dijital medya programcılığı ve eğitiminin önündeki engeller kaldırılmalı ve bunlar ortaöğretimden itibaren ders olarak okutulmuş uygulamalı olarak gösterilmelidir.
- Zaten çok büyük bir program gibi görünüyor.
- Uygulamaları aracılığıyla eğitimi benimsetme becerisine sahip olmalıdır.
- Yapararak ve deneyimleyerek öğrenme.
- Öğrenme kültürü, strateji ve proje yönetimi
- Dijital medya aracılığıyla pazarlama ve satış, marka konumlandırma, reklamcılık, performans pazarlaması anlayışı ile marka bilinirliğini artırma ve optimizasyon. Etkileşimli tanıtım kısmında influencer/blogger/vlogger/YouTuber vb. kullanımının ve etkinliğinin ölçülmesi.
- İş yeri tanıtımlarını daha hızlı ve etkili hale getirmek için medya
- Bir şirket bağlamında İYİ UYGULAMALARI öğrenmek.
- Mükemmel öğretici yayınlar
- Dijital öğrenme ortamlarının projelendirilmesi ve uygulanması [veya proje planlaması ve dijital öğrenme ortamlarının uygulanması].

- Yeni çalışanlar tarafından kullanılan hızlı erişilebilir ortam
- Kişisel gelişim.
- Sosyal medya dijital iletişim.
- Programın eğitim içeriği kapsamlı olmalıdır.
- Eğitim programının anlaşılması basit ve öğrenmesi kolay olmalıdır.
- Bireyin kendini tanmasına ve geliştirmesine katkı sağlayan içerikler olmalıdır.
- Überführung klassischer Lernformate zu digitalen Lernformaten ("klasik" öğrenme biçimlerinin dijital biçime nasıl aktarılacağı)

Programa olan ilgilerini onaylayan bazı katılımcılar tarafından daha fazla yorum yapma fırsatı fazlasıyla kullanılmıştır.

Bireysel ifadeler aşağıdaki gibidir:

Başka yorum veya öneriniz var mı?

- Dijital analog öğrenmenin iyi bir karışımı (harmanlanmış)
- Şirketimizde dijital veri toplama istasyonları kurulmakta olup, çalışanları bilgilendirme aşamasındayız.
- E-ticaret ve e-ihracatın önünü açacak olan dijital pazarlama, tüm alt başlıklarıyla akademik bir eğitim olarak verilmeli, hatta lisans düzeyinde bir bölüm olmalıdır. E-ticaretin ve özellikle e-ihracatın gelişmesi için tasarım-üretim-dijital becerilerin ve nakliye gibi lojistik unsurların (kargo maliyetleri) geliştirilmesi gerekmektedir.
- Gelişmelerden ve anket sonuçlarından haberdar olmak istiyorum. Size kolaylıklar ve başarılar diliyorum. Teşekkür ederim.
- Dijital öğrenme için içerik oluşturmak ve geliştirmek çok önemlidir. Son zamanlarda internetten 'Udemy' gibi sitelerden alınan eğitimler arttı.
- Programm ausbauen, da für KMU ve Big Player gleich wichtig und v.a. oftmals sehr sinnvoll einsetzbar (Büyük şirketler ve KOBİ'ler için eşit derecede önemli olduğundan programı genişletin)
- İlgili branşta kişisel gelişim ve mesleki bilgi becerilerinin sürekliliğini sağlayacak eğitimler, ve ayrıca güncel trendleri takip ederek belirli periyotlarla yenilemek.

- Eğitim programları geliştirirken, personelin neden belirli bir şeyi öğrenmesi gerektiğini anlaması gerektiği dikkate alınmalıdır. Personel, anında uygulanabilirliği olan şeyleri incelerken en etkili şekilde öğrenir. Personel tecrübe ederek daha etkili öğrenir.
- Aynı ortamı [medyayı] ofis tabanlı öğrenme ve depo/aktif rol tabanlı öğrenme için de kullanabilecek miyiz?



### 3. Sonuç, Yetkinlik Matrisi ve Politika Önerileri

#### Yetkinlik Matrisi

KOBİ'lerde dijital öğrenmeyle ilgili potansiyel yeterliliklerin aralığını üç adımda daraltan DigiVET araştırma metodolojisine dayalı olarak, aşağıdaki kısa yeterlilik listesi oluşturulmuştur:

Yeterliliklerin önemi ve gelişimi arasındaki farka göre sıralanan seçilmiş yeterlilikler
Dijital medyanın planlanması ve üretimi GENEL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çoklu ortam öğrenimi teorileri ve biçimleri</li> <li>• Uygun kalitede eğitici videolar tasarlama ve üretme becerisi</li> <li>• Genel Multimedya tasarımı - Bunları tasarlamamanın kuralları (Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar)</li> <li>• Uygun kalitede sanal/arttırılmış gerçeklik sistemleri tasarlama ve üretme becerisi</li> <li>• Dijital öğrenme yönetim sistemlerini kurma ve kolaylaştırma (Moodle gibi ÖYS vb.)</li> </ul>
Şirket bağlamında öğrenme GENEL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dijital öğrenmenin sonuçlarını değerlendirme becerisi</li> <li>• İş yerinde dijital öğrenmeyi kolaylaştırma yeteneği</li> <li>• Öğrenme yolları geliştirme yeteneği</li> <li>• Farklı grupların tercihlerini dikkate alan dijital öğrenmeyi geliştirme yeteneği (örneğin yetişkinler ve gençler)</li> </ul>
Genel Medya Yeterliliği ve Dijital İletişim GENEL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verileri, bilgileri ve kavramları arama, toplama, işleme ve eleştirel olarak değerlendirme becerisi</li> </ul>
İlgili mevzuattan haberdar olma ve uygulayabilme GENEL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veri koruma ve veri güvenliği düzenlemelerinin gereksinimlerini karşılayan öğrenme sistemlerini uygulama becerisi</li> </ul>
KOBİ'lerde iş yeri öğrenimini planlamak ve uygulamak için çapraz yeterlilikler GENEL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Farklı kültürlerden insanlara uygun öğrenme deneyimleri sunabilme</li> </ul>

40

Araştırma metodolojisi, KOBİ'lerde dijital öğrenmeyi geliştirmek için uygulanabilir ve etkili bir program geliştirmeye odaklanarak, yeterlilikler listesini genişletmek yerine en önemlilerine daraltmaya özen göstermiştir.

Bireysel yetkinliklerin içeriği, literatür araştırmasında ve odak gruplarında kısmen detaylandırılmaktadır.

Anket araştırması ön matrise dayandığından ve bir önceliklendirme ve odak ekleyerek bu matrisi genel itibarıyla doğruladığından, koçlar için eğitim el kitabı olan IO 2'nin geliştirilmesi [için] bu yeterlilik matrisi baz alınabilir.

Bu nedenle gelinen noktada proje, bu yeterliliklerin her birinin içeriğini ortaya çıkaran öğretici materyali halihazırda geliştirmiştir.

Bunun ayrıntıları koçlar için eğitim el kitabında bulunabilir.

Bu yeterliliklerin nasıl ele alındığına dair bazı noktalar, koç el kitabının ve IO 3 ile IO 4'ün içeriği (italik olarak) ile birlikte aşağıda açıklanmaktadır:

Dijital medyanın planlanması ve üretimi GENEL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çoklu ortam [multimedya] öğrenimi teorileri ve biçimleri – <i>şirket içi öğrenme biçimlerine genel bakış ve bu biçimleri desteklemek için dijital araçların bulunması (IO 2) Dijital araç ve metodolojilerin toplanmasına genel bakış (IO 3)</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uygun kalitede eğitici videolar tasarlama ve üretme becerisi – <i>medya üretimi için kapsamlı eğitimler ve medya üretimine ilişkin ek öğretici yayınlara yönlendirmeler (IO 2 ve IO 3)</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genel Multimedya tasarımı - Bunları tasarlamamanın kuralları (Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar) - <i>medya üretimi için kapsamlı eğitimler ve medya üretimine ilişkin ek öğretici yayınlara yönlendirmeler (IO 2 ve IO 3)</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uygun kalitede sanal/arttırılmış gerçeklik sistemleri tasarlama ve üretme becerisi – <i>IO 3 ve IO 4'ün mevcut durumuna tamamlanacak</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dijital öğrenme yönetim sistemlerini kurma ve kolaylaştırma (Moodle gibi ÖYS vb.) – <i>IO 3'te ele alındı</i></li> </ul>
Şirket bağlamında öğrenme GENEL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dijital öğrenmenin sonuçlarını değerlendirme yeteneği - <i>IO 2'de (Dijital Öğrenme Tuvali) KOBİ'lerde dijital öğrenmeyi başlatmak, kolaylaştırmak ve değerlendirmek için kapsamlı sistem</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşyerinde dijital öğrenmeyi kolaylaştırma yeteneği - <i>IO 2'de (Dijital Öğrenme Tuvali) KOBİ'lerde dijital öğrenmeyi başlatma, kolaylaştırma ve değerlendirmeye yönelik kapsamlı sistem</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğrenme yolları geliştirme yeteneği - <i>IO 2'de (Dijital Öğrenme Tuvali) KOBİ'lerde dijital öğrenmeyi başlatma, kolaylaştırma ve değerlendirmeye yönelik kapsamlı sistem - özellikle önceden düşük niteliklere sahip öğrenciler için bireysel yolları planlamaya odaklanma</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Farklı grupların (örneğin yetişkinler - gençler) tercihlerini dikkate alan dijital öğrenmeyi geliştirme yeteneği – <i>bir ülkenin ana dilini konuşmayanlar gibi grupların ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurma, yukarıya bakınız</i></li> </ul>
Genel Medya Yeterliliği ve Dijital İletişim GENEL

<ul style="list-style-type: none"><li>Verileri, bilgileri ve kavramları arama, toplama, işleme ve eleştirel olarak değerlendirme becerisi - <i>IO 4'te sisteme tamamlanacak</i></li></ul>
İlgili mevzuattan haberdar olma ve uygulayabilme GENEL
<ul style="list-style-type: none"><li>Veri koruma ve veri güvenliği düzenlemelerinin gereksinimlerini karşılayan öğrenme sistemlerini uygulama becerisi - <i>IO 4'te sisteme tamamlanacak</i></li></ul>
KOBİ'lerde iş yeri öğrenimini planlamak ve uygulamak için çapraz yeterlilikler GENEL
<ul style="list-style-type: none"><li>Farklı kültürlerden insanlara uygun öğrenme deneyimleri sunabilme - <i>Belirli grupların ihtiyaçlarına göre bireyselleştirilmiş öğrenmeye odaklandığından, koç el kitabının güçlü odak noktası</i></li></ul>

## Politika önerileri

MEÖ'de dijital medyayı kullanmak için çerçeve koşullarını iyileştirmek amacıyla literatür taraması ve ampirik çalışmanın bulgularına (vaka çalışmaları, odak grupları ve anket) dayanarak yerel, ulusal ve Avrupa seviyelerinde politikaları şekillendirmek için bir dizi tavsiye verilebilir. Bunlar, devlet politika yapıcıları (farklı seviyelerde hükümet) için politika önerilerinin yanı sıra, şirketlerde dijital öğrenme için çerçeve koşullarının şekillendirilmesinde önemli bir rol oynadığından, kurumsal ve örgütsel politika düzeyine yönelik önerileri de dahil ediyoruz.

42

### Organizasyon Seviyesi:

- Dijital bir öğrenme stratejisi geliştirin. Bireysel teknik araçların ayırım gözetmeksizin uygulanmasının aksine, organizasyonlar ve şirketler, üyelerinin eğitim ihtiyaçlarını analiz etmeli, örtük veya belgelenmiş öğrenme sistemlerinin iyileştirilmesini planlamalıdır.
- Kuruluşların hedef öğrenim gruplarını belirlemesi, an itibarıyla mesleki eğitimden hariç tutulmuş olanları belirlemesi gerekir.
- Kuruluşların, dijital öğrenme seçeneklerini tüm çok unsurlu [heterojen] öğrenci gruplarının bireysel eğitim ihtiyaçlarıyla ilişkilendirmesi gerekir.
- Hedef öğrenim grupları, öğrenme ihtiyaçlarının belirlenmesinde olduğu kadar, öğrenme hedeflerinin planlanmasında ve öğrenme sonuçlarının değerlendirilmesinde de yer almalıdır.
- Kuruluşlar, bu tür öğrenmeyi (örneğin öğrenme yol haritaları formatında) uygulamak için uzun, orta ve kısa vadeli planlar oluşturmalıdır.
- Bu stratejik planlar, yukarıdan aşağıya stratejik girişimleri, aşağıdan yukarıya girişimleri keşfetmek ve teşvik etmekle (örneğin, çalışanlar arasında popüler olan profesyonel iletişim ve bilgi paylaşımı yolları) dengelemelidir.



- Bu stratejik misyonu muhafaza etmek için, birçok başarılı iyi uygulama örneğinde dijital öğrenme rehberlerinden, profesyonel pedagoğlardan veya benzer profillerden oluşan yeni bir profesyonel profil kullanılmıştır.
- Bu işlev BT uzmanlarıyla özdeşleştirilmemelidir, ancak örgütsel gelişim, personel gelişimi, mesleki eğitim ve bireysel koçluk yönlerini içermelidir. Bu uzmanlar için, DigiVET'te ileri düzeyden uzman düzeyine kadar geliştirilen genel genişletilmiş matris boyunca kademeli bir yeterlilik geliştirmesi önerilir.
- Kuruluşlar ve içlerindeki dijital öğrenme uzmanlarına stratejik bir destek sistemi oluşturmaları önerilir. Böyle bir sistem, eşit şartlarda ve ortak öğrenmeye açık bir iş birliğine açık oldukları sürece, iş destek organizasyonları, kümeler, eğitim sağlayıcılar, araştırmacılar ve uzman danışmanlıklar gibi ilgili kurumlardan oluşabilir.

### *Kurumsal Seviye:*

- Odalar, eğitim sağlayıcılar, küme örgütler, birlikler ve diğer ilgili kurumlar (ulusal ortama bağlı olarak) gibi ilgili kurumların dijital öğrenme araçları konusunu çok daha fazla benimsemeleri önerilir.
- KOBİ'lerdeki iyi uygulamalar, profesyonel profiller, şirketlerin örgütsel gelişimine yönelik öneriler ve teknolojiler hakkındaki zengin bilgi birikimi, henüz çeşitli büyüklükteki KOBİ'lerin kolayca erişebileceği yeterli destek tekliflerine dönüştürülmemiştir.
- Özellikle daha düşük nitelikli öğrencilerin, göçmenlerin ve diğer geleneksel olmayan öğrenci gruplarının ihtiyaçları bir şirket öğrenimi bağlamında yeterince ele alınmamış, çoğunlukla eğitim sağlayıcılar tarafından oldukça resmi sınıf tarzı eğitime “ihale” edilmiştir.
- Şirketlerin ve destek kuruluşlarının, geleneksel öğrenme yaklaşımlarının ortak teori/uygulama boşluğundan/tuzağından kaçınmak için iş yerini ve şirket koşullarını esas öğrenme yeri olarak kullanan bu tür gruplar için entegre öğrenme stratejileri geliştirmeleri tavsiye edilir.
- Dijital öğrenme; yüksek düzeyde bireyselleştirilmiş öğrenme, dil engellerinin üstesinden gelme, zamandan ve mekândan bağımsız öğrenme, sosyal destek ve diğer avantajlar sağladığından bunun için benzersiz fırsatlar sunar. Ancak öğrencilerin bu tür teklifleri kullanmalarını sağlamak için bireysel ilgi, motivasyon ve koçluk gerekir. Kurumların bu tür yenilikçi eğitim yaklaşımlarını desteklemek için kendi kapasitelerini geliştirmeleri gerekmektedir.

- Özellikle geleneksel eğitim sağlayıcıların daha bireyselleştirilmiş ve şirket temelli bir yaklaşıma yönelmeleri ve kendi personeline buna göre nitelik kazandırmaları gerekir.
- Böyle bir destek sistemi nadiren tek bir kurum tarafından oluşturulabilir. Bu nedenle kurumsal politikalar iş birliğini ve dayanışmayı ön plana çıkarmalıdır. Odalar, yenilikçi pedagojik araştırma ve danışmanlık, sendikalar ve diğer kuruluşlar gibi geleneksel kuruluşlar arasındaki ağlar, şu anda çoğunlukla şirket personelinin halihazırda ayrıcalıklı bölümleri tarafından kullanılan sınıf içi öğrenme ve eğitim sağlayıcılarını eklemenin aksine, bu tür bir iş birliğini hazırlamalıdır.
- Bu tür bir işbirliği, yerel politika tarafından güçlü bir şekilde desteklenebilir.

## Yerel Seviye:

Literatür taraması ve deneysel çalışma sonucunda yerel düzeyde şunlar önerilebilir:

- Politika yapıcılarının, iletken [geçirgen] bir ekonomik ve sosyal kalkınmanın temeli olan yerel insan kaynağı tabanını önemsemeleri gerekir. Eğitim ve öğretimdeki boşluklar, nüfusun bazı bölümlerinin dışlanması, arzu edilen yenilikçi işletmeler için insan gücü eksikliği ve yerel düzeyde en çabuk hissedilen genel bir aşağı yönlü sarmal olarak yansımaktadır.
- Ortak ülkelerdeki yerel yönetim düzeyinin oldukça farklı sorumlulukları ve maddi imkanları olsa da, her durumda yerel politika yapıcılar konularını doğru gündemi belirlemek, ilgili aktörler arasında temas kurmak ve dijital öğrenme fırsatlarını kullanmak için profesyonel bir strateji teşvik etmek amacıyla kullanabilirler.
- Şirketlerin ve ilgili kurumların ilgili destek programlarını (finansal destek ve danışmanlık desteği, geliştirme projeleri, araştırma ve diğerleri) kullanmalarını desteklemek için özel bir fırsat vardır. Bunların birçoğu yüksek potansiyele sahiptir, ancak ilk bakışta uygulama geliştirme, çağrılarını inceleme ve projeleri yönetme kapasitesi sınırlı olan küçük ve mikro işletmeler için kullanımı zor görünmektedir.
- Yerel iş destek birimlerinin, yerel koşullarda mega dijitalleşme trendini yansıtmaya, destek fırsatlarının haritasını çıkarmaya, daha az fırsata ve daha yüksek güvenlik açığına sahip olanlar da dahil olmak üzere tüm vatandaşları dahil etmeyi gözetken dijital dönüşüm için her şeyi kapsayan bir yerel gündem geliştirme ve destekleme misyonuyla özel bir dijital dönüşüm birimi kurmaları önerilir. Yerel yönetimin tüm vatandaşları için bir sorumluluğu olduğu gibi, yenilikçi start-up şirketleri, sendikalar, STK'lar ve “yeni” sosyal girişimler ve işletmeler vb. gibi olası olmayan iş

birliği ortaklarını bir araya getirme konum ve sorumluluğundadır. Bu tür açık inovasyon sistemlerinin getirdiği fırsatlar gereğinden çok az kullanılmaktadır.

- Somut bir düzeyde, yerel yönetim ve yerel topluluk, “STEM (Fen, teknoloji, mühendislik, matematik) laboratuvarları” gibi alternatif öğrenme ortamları oluşturarak ve destekleyerek farklı yaş, köken ve eğitime sahip vatandaşlarının genel dijital yetkinliğini geliştirebilir ve dijital becerilerin, örgütsel yaratıcılığın, sürekliliğin ve esnekliğin meydana getirilebileceği, dijital medyayı kullanmak için okul girişimlerinde yer bulabilir, toplum merkezlerindeki dijital medya eğitimi teklifleri, yetişkin eğitimi merkezleri, kendi kendini yöneten gençlik merkezleri yerler oluşturabilir.
- Yerel yönetimlerin gündem belirleme, koordinasyon ve teşviki, bu düzeydeki hükümetin maddi araçlarının sınırlı olduğu durumlarda bile dijital öğrenme teknolojileri ve metodolojilerinin daha iyi kullanılması için samimi bir ortam sağlayarak bir yere kadar yararlı olabilir.

### *Ulusal Seviye:*

- Dijital yeterlilikler, genel eğitim sistemine dair bir konudur. COVID krizi, Almanya gibi ortak ülkelerde bu konuda korkunç bir genel tablo ortaya çıkardı. Eğitimcilerin cesur bireysel çabalarına rağmen genel sistem, dijital eğitimin dijital iletimi için tamamen hazırlıksız olduğunu kanıtladı. Bu, özellikle göçmenler ve daha düşük formal eğitim seviyelerine sahip aileler gibi toplumun daha hassas kesimleri için geçerliydi. Aynı şey yetişkin eğitimi, sosyal hizmet ve diğer informal eğitim biçimleri için de geçerliydi.
- Dijital hazırlığın bu genel kötü durumu ve nüfus arasındaki kalıcı dijital bölünme, şirketlerde dijital öğrenme için çok olumsuz bir ön koşuldur.
- Zorunlu okul yaşının üzerindeki nüfusun çoğu için çalışmak neredeyse özel bir öğrenme fırsatı olduğundan, bu durum şirketlerin sorumluluğunu artırmaktadır.
- Bununla birlikte, nüfusta temel dijital becerileri geliştirmek için ulusal politikanın çok daha faal ve hedefli bir şekilde uygulanması gerekiyor.
- Dijitalleşmeyi daha çok bir tehdit olarak tanımlamak, onu son derece karmaşık olarak nitelemek, yalnızca “inek (öğrenci)ler” için olduğunu ileri sürmek ve yalnızca parlak yüksek teknoloji ortamlarında yer bulduğunu savunmak, nüfus içindeki korkuları ve isteksizliği artırdığı için verimsiz bile olabilir.

- İletişim boyutundaki ulusal dijital beceri politikasının, tüm vatandaşların eğitici videolar, sanal iletişim, medyanın kendi üretimi vb. gibi dijital medyada nasıl ustalaştırılabileceğine ve esas itibarıyla bireysel ilerlemeye ve bireysel yeteneklerin gelişimine giden bir yol olabileceğine dair gerçekçi pratik örneklerin vurgulanması tavsiye edilir. İletişim, mümkün olan her yerde uygulayıcıdan uygulayıcıya olmalıdır.
- Çoğu ortak ülkede halihazırda var olan şirketlerde dijital öğrenmenin kullanımını finanse etmeye yönelik kamu kampanyaları, özellikle nüfusun akademik açıdan daha az nitelikli, daha yaşlı veya daha geleneksel kesimlerini ve şirket personelini de yanına almak için tasarlanmış girişimleri vurgulamalı ve bilfiil finanse etmelidir.
- Sendikaların, kayıt dışı çalışan gruplarının ve kayıt dışı vatandaş girişimlerinin katılımı vurgulanmalıdır.
- Mahalleler, STK'lar, vatandaş girişimleri vb. gibi sosyal bağlamdaki informal öğrenme girişimleri teşvik edilmeli ve finanse edilmelidir.
- Şirketlerdeki girişimlerin finansmanı, tüm çalışan gruplarını dahil etme ve bireysel iş fırsatlarını kolaylaştırma hususlarının kapsanması şartına bağlı olmalıdır.
- Bazı ortak ülkelerde, ulusal devlet tarafından finanse edilen büyük ölçekli eylem araştırma programları, şirketlerde dijital öğrenmenin kullanımına ilişkin kavramsal bilgiyi geliştirmiştir. Bu tür girişimlerin tüm ülkelerde teşvik edilmesi önerilir.
- Bununla birlikte ulusal politika yapıcılar, Avrupa Sosyal Fonu (ASF) ve ayrıca, örneğin, ulusal istihdam hizmetleri, odalar ve ilgili hükümet kuruluşları gibi [oluşumlar] tarafından desteklenenler gibi, düzenli eğitim sistemleri ve başlangıç ve ileri mesleki eğitimin reformu için ve de yetişkin öğrenimi desteğine ilişkin düzenli programların koşulluluğunun tasarlanması için daha fazlasını vaat etmelidirler.
- Ulusal hükümetin teoriyi pratiğe dökmesi gerekir. Ortak ülkelerin çoğunda, devlet kurumları içindeki dijital öğrenme düzeyi, en iyi özel şirket girişimleriyle aynı düzeyde değildir. Bu noktada hükümet örnek olabilir. Bu, özellikle erişilebilir, anlaşılması kolay, basit ve uyarlanabilir dijital sistemlerin kullanılması için geçerlidir.
- Devlet kurumlarıyla etkileşim deneyimi, sıradan insanların “kullanıcı deneyimi”nde dijitalleşmenin ne anlama geldiğine dair bir algı oluşturmada bir yere kadar yararlı olabilir. Bu genel algı, şirket personelinin dijital öğrenmeye karşı açıklığı veya direnci için kritik bir faktördür.





- Küçük şirketler, kendi ürettikleri dijital öğrenme materyalleriyle temel mesleki öğrenmenin içeriğini kapsayacak maddi araçlara sahip değildirler. Ulusal düzeyde mevcut olan tüm öğretim programı ve yeterlilik profillerinin, en üst düzeyde üretilen ancak Açık Erişim Kaynakları formatında, her kullanıcı tarafından uyarlanabilen dijitalleştirilmiş öğretici materyalle yansıtılması, ulusal hükümetlerce yapılacak büyük bir katkı olacaktır. Böyle bir ulusal yatırım, devlet harcamalarının diğer birçok kısmıyla karşılaştırıldığında makul olacaktır, ancak yine de dijital öğrenmeye büyük bir destek verebilecektir.
- Böyle evrensel olarak erişilebilir bir kaynak, okulu bırakanlar, göçmenler ve kariyerleri sırasında mesleki yollarını değiştirenler gibi sisteme "geç gelenler" için özellikle önemli olacaktır.
- Bu tür öğrenmenin içeriğinin yanı sıra program, bu raporda ortaya konan dijital öğrenmenin metodolojik becerileri ve daha genel bir bağlamda genel Avrupa DigiComp çerçevesi açısından da düşünülmeli ve sertifikalandırılmalıdır.
- Dijital medyanın kullanımına yönelik kurumsal çerçeveyi geliştirmek için, ulusal fonlar ve programlar, ilgili aktörlerin, endüstri kümelerinin, ağlara ait "öğrenme bölgelerinin", bölgesel kalkınma anlaşmalarının ve benzerlerinin yerel ve bölgesel iş birliğini teşvik etmeli ve dijital öğrenme fırsatlarının yetkin bir şekilde ele alınmasını bir finansman koşulu haline getirmelidir.

## *Avrupa düzeyi:*

- Avrupa Birliği, Avrupa Dijital Yeterlilikler Çerçevesinde tanımlanan bu yetkinlikleri oluşturmaya yönelik girişimleri teşvik etmeye ve finanse etmeye devam etmelidir.
- Dijital öğrenme rehberleri/koçları/eğitmenleri gibi alandaki aktörlerin uluslararası değiş tokuşu ve hareketliliği teşvik edilmeli ve daha cesurca finanse edilmelidir.
- Özellikle iyi çalışan dijital öğrenme sistemlerinin örnekleri, deneyimlerini paylaşmaya teşvik edilmelidir.
- Bu tür girişimlerin tamamı, İngilizceyi bir çalışma dili olarak daha cesurca tesis etmeye ve ayrıca uzmanların ve uygulayıcıların uluslararası hareketliliğini kolaylaştırmak için girişimlerini İngilizce olarak sunmaya teşvik edilmelidirler.
- Literatür taraması ve odak grup araştırması sonucunda önerilen dijital öğrenme için tavsiye edilen altı yetkinlik alanı arasında, yetkinlik alanının önemi ve gerçek gelişimi arasındaki en büyük farka sahip olanlar öne çıkmaktadır:





- KOBİ'lerde değişim eğilimlerinin ve ima edilen tutumların anlaşılması
- Dijital medyanın planlanması ve üretimi
- Şirket bağlamında öğrenme
- Bunlar Erasmus+ programı için daha sonraki çağrılara odaklanmalı, bu alanlarda hedeflenen ve en gelişmiş öğretici açık erişim kaynakları üretilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.
- ASF programının koşulluluğu, şirketlerde dijital öğrenmenin önemini vurgulamaya devam etmeli ve finansmanı, iş yerinde dijital öğrenmeyi tanıtmak için kurumsal ve şirket politikaları oluşturmaya koşullu hale getirmelidir.

