



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

**CAREER GUIDE AND MOBILE APPLICATION FOR EMPLOYEES**

**2017-1-TR01-KA204-046061**

# **POCKET GUIDE CAREER PLANNING**



**Funded by the Erasmus+ Program of the European Union. However, European Commission and Turkish National Agency cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein**

## **Kariyer Rehberi**

### **Giriş**

Kariyer yönetimi, yeni pozisyonları doldurmak, üretim verimliliğini artırmak, kaliteyi artırmak ve mevcut durumun korunmasını sağlamak için kullanılan en etkili yöntemlerden biridir. Bu nedenle son yıllarda hızla gelişen kariyer yönetimi, şirketlerin önemli idari fonksiyonlarından biri haline gelmiştir. Bugünün liderleri, astlarının mevcut ve gelecekteki hedeflerini planlı ve sistematik bir şekilde ortaya koymakta rehberlik ettiklerinde, hem organizasyonların hem de astların hedeflerini gerçekleştireceklerini fark ettiler. Çalışanlar herhangi bir organizasyonda yeteneklerine ve kabiliyetlerine en uygun mesleği, meslek olarak çalışmaya uygun bir işi, yaşamları boyunca çalışacakları bir mesleki kariyeri arzularlar.

Günümüzün iş dünyasında, insanoğlunun ve çabalarının tüm organizasyonların başarısı için temel faktörler olduğu yönetim bilimi tarafından ortaya konulmuş bir gerçektir. Ayrıca, yetenekli çalışanların iş ilişkilerini nasıl değerlendirdiği ve kuruluştan ne bekledikleri konusunda bazı önemli gelişmeler olmuştur.

Bu alandaki yenilikçi yaklaşımların gereklilikleri ile kariyer planlama araçları ülkemiz için büyük öneme sahiptir ve bu nedenle geliştirilmesi gereken bir konudur. Proje kapsamında, çalışanların yararına çıktılar elde etmek, AB'nin deneyim ve bilgisi konusunda pratik yapmak için çaba gösterilecektir.

Projemiz, çalışanların kariyerlerini planlayabilecekleri yenilikçi eğitim materyalleri üretmeyi ve çalışanların beceri ve yetkinliklerini ölçebilecekleri mobil uygulamalar geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Önerilen projenin hedef grubu, tüm çalışanları ve yakın gelecekte çalışmaya başlayacak bireyleri içermektedir. Bu nedenle, proje kapsamında geliştirilecek olan kariyer rehberi ve mobil uygulama, tüm çalışanlar ve yakın gelecekte çalışmaya başlayacak bireyler için faydalı olacaktır. Hedef kitle olarak tüm çalışanları ve yakın gelecekte çalışmaya başlayacak bireyleri seçmemizin nedeni, kariyer planlamasının bu statüdeki insanlar için önemli bir ihtiyaç olduğu gerçeğidir.

Projemiz kapsamında ihtiyaç analizi, kariyer planlama rehberi ve çalışanlara yönelik mobil uygulama geliştirilecektir. Öncelikle kariyer planlama konusunda literatür taraması ve alan araştırması yapılacaktır. Daha sonra ihtiyaç analizi sonuçlarına göre üç seviyeli bir kariyer planlama rehberi hazırlanacaktır. Ve son olarak, kariyer rehberine dayalı olarak mobil uygulama geliştirilecektir.

Proje kapsamında hazırlanacak kariyer rehberi ve mobil uygulama tüm çalışanların ve çalışma hayatına katılacak kişilerin kullanımı için olacaktır. Kariyer rehberi, aşağıdaki üç seviyeyi içerecek şekilde hazırlanacaktır: başlangıç, orta ve ileri kariyer planlaması. Mobil uygulama hazırlanacak bu rehberine göre hazırlanacaktır. Mobil uygulama da aynı zamanda başlangıç, orta ve ileri seviye seçeneklerini içerecektir. Kullanıcılar mevcut durumlarına göre bir seviye seçecek ve daha sonra kariyer planlamalarını yapacaklardır. Örneğin, yeni istihdam edilen bir kişi kariyer planını geliştirmek için başlangıç seviyesini seçecektir. Aynı şekilde, uzmanlık seviyesindeki bir çalışan orta seviyeyi seçecek ve bir yönetici mobil uygulamada ileri seviyeyi seçerek kariyer planlamasını yapacaktır.

Öngörülen sonuçlar ve etkiler, ve son olarak potansiyel uzun vadeli faydalar:

- Çalışanlar kariyer planlama bilincini arttırmış olacak.
- Çalışanlar kendi kariyer planlamalarını yapacaklardır.
- Çalışanların verimliliği artacaktır.
- Çalışanların iş dünyasındaki başarıları artacaktır.
- Çalışanlar daha planlı olacak.
- Çalışanlar kendi özgeçmişlerini oluşturacak.
- Çalışanlar mobil uygulamalarla kariyerlerini daha kolay planlayacaklar.
- Çalışanlar, kariyer planlamasının önemini anlayacaklardır.
- Kariyer planlaması ile ilgili yenilikçi eğitim materyalleri hazırlanacaktır.
- Çalışanların işgücü piyasasına sundukları mesleki yeterlikleri ve kariyer planlaması yetenekleri bakımından uygunlukları arttırılmış olacaktır.
- Çalışanların kariyer planlama konusundaki bilgi, yetenek ve yetkinlikleri artmıştır.
- Kariyer Rehberinde danışmanlık ve destek hizmetleri sunularak çalışanların öğrenme ve eğitim faaliyetlerine katılımı arttırılmıştır.
- Yetişkin eğitiminde uluslararası iletişim ve işbirliği geliştirilmiştir.
- AB ülkelerinde yetişkin eğitimiyle ilgili çeşitli uygulamalar uyarlanmıştır.
- Hedef gruplar gelecekleri ve kariyer planları konusunda bilinçli olacaktır.

- Sorumlu kişi ve kurumların yararlanabileceği kariyer planlama rehberi ve mobil uygulama geliştirilecektir.

## **Projenin web sitesi**

Proje web sayfamızda “Çalışanlar için Kariyer Rehberliği ve mobil uygulama” projesi, ortaklar ve bu konuda yapılan çalışmalar hakkında daha fazla bilgi bulacaksınız.

Ayrıca, 5 ÷lkede gerçekleştirilen araştırma sonuçları hakkında ayrıntılı olarak okuyabileceğiniz ve daha da önemlisi her üç seviye için- işe başlamak üzere olanlar, zaten çalışıyor olanlar ve kariyer gelişimi konusundaki bilgilerini geliştirmek isteyen çalışanlar ve liderlik konusundaki becerilerini geliştirebilecek yöneticiler-yeterlilik gelişimi hakkında bilgi edinebileceğiniz Kariyer Kılavuzuna erişebileceksiniz.

Kariyer Rehberinde işe ilgili beceriler hakkında bilgi edinecek, beceri geliştirme için metodolojik yaklaşımlar hakkında bilgi edinebilecek ve ayrıca bir işe görüşmesi, özyönetim (motivasyon) ve e-yönetim stratejileri hakkında ayrı modüller bulacaksınız.

Web sitemiz:

[www.careerguidance.eu](http://www.careerguidance.eu)

## **Eğitim rehberi**

### **Örgün, yaygın, gayri resmi eğitim**

Örgün eğitim, örneğin yeni bir teknoloji veya özel bir prosedür öğrenmek isteyen yeni öğrenciler için idealdir. Diploma almaları ve üniversiteye devam etmeleri, personelin bilgi ve yeteneklerini geliştirirken, farklı insanlarla ve fikirlerle olan deneyimlerini de genişletir.

Gayri resmi eğitim ve gelişim oldukça gündelik ve tesadüfidir. Tipik olarak, eğitimin bir hedefi yoktur ve eğitimin hedeflere gerçekten ulaşıp ulaşmadığını değerlendirme yolları da yoktur. Bu tür bir eğitim ve gelişim öyle doğal bir şekilde gerçekleşir ki birçok insan muhtemelen bir eğitim aldıklarının farkında bile olmaz. Muhtemelen en belirgin gayri resmi eğitim şekli işe tecrübesidir. Çalışanlar arasında belirli bir konu hakkında gayri resmi tartışmalar, kitap tartışma grupları ve bir konuyla ilgili gazete ve dergi makaleleri okumak örnek olarak verilebilir. Daha yeni bir yaklaşım, çalışanları öne çıkan konuşmacıları dinlemeye göndermektir. Gayri resmi öğrenme, en yaygın/sık rastlanan öğrenme şeklidir. Resmi bir yapı

veya müfredat yoktur ve genellikle öğreten uzman bir eğitmen yoktur. Sertifika veya diploma gibi, genellikle eğitim almış olmayı kanıtlayan resmi bir evrak yoktur. Gayri resmi öğrenme, çok deneyimli insanlar için idealdir.

Eğer birisi belirli bir alanda bilgi sahibi olmak için uğraşıyorsa gayri resmi eğitim, resmi eğitimden daha az etkilidir. Hangi öğrenmenin gerçekleşeceği ve bu öğrenmenin gerçekleşmeyeceği ile ilgili pek bir fikir vermez. Ancak, bu eğitim şekli genellikle en derin ve en zengin öğrenmeyi sağlar, çünkü bu form yaşamda doğal olarak meydana gelir.

Gayri resmi / Yaygın eğitim, diğer şirketlere ve kuruluşlara saha gezileri de içerebilir.

Eğitim ve gelişim süreçlerini iki boyut kullanarak tanımlayabiliriz - biri resmîlik derecesi olarak, diğeri de kendi kendine ve diğelerine yönelik öğrenme arasındaki denge olarak.

Bu iki seçenek kümesi dört genel yaklaşımla sonuçlanır. Yani, kişi kendi kendini yöneten veya "diğelerini yönlendiren" öğrenmeye gayri resmi bir yaklaşım getirebilir. Benzer şekilde, bir kişi kendi kendini yöneten veya "diğere yönelik" öğrenmeye resmi bir yaklaşım getirebilir.

Diğere yönelik, örgün eğitim tipik olarak diğere yaklaşımlardan daha pahalıdır, ancak öğrenen için istenen bilgi ve becerileri zamanında elde etmede en sık kullanılanıdır. Kendi kendini yöneten, biçimsel olmayan/enformel öğrenme çok düşük maliyetli olabilir, ancak, öğrenenin kendi eğitimlerini sürdürme kabiliyetine ve motivasyonuna sahip olması gerekir. Eğitim, diğere yönlendirilmiş formlardan daha uzun sürebilir.

Eğer hemen bir eğitime ihtiyaç duyulursa, diğere bir eğitime genellikle yerel bir üniversitede, kolejde veya eğitim merkezinde bir eğitim kursuna kaydolmak için çok yararlıdır. Veya bir eğitim profesyoneli gelebilir. Daha önce de belirtildiği gibi, diğere yönlendirmeli eğitim genellikle daha hızlı ve daha güvenilirdir, ancak daha pahalıdır.

Kendini kendine eğitim şekilleri, öğrenci motivasyonu yüksek olmasını ve eğitimlerini kavrasallaştırabilmelerini gerektirir.

### **Öz-yönelimli öğrenme(Kendi kendine öğrenme)**

Öz-yönelimli eğitim, hangi eğitim ve gelişim deneyimlerinin gerçekleşeceği ve nasıl olacağı hakkında kararlar veren öğrenci / mezun / çalışan / yöneticiyi içerir. Öğrenci / mezun / çalışan / yönetici, hedeflere ulaşıldığını doğrulamak için kendi öğrenme hedeflerini, amaçlarını, yöntemlerini ve araçlarını seçer ve uygular. Öz-yönelimli eğitim, geç yaşta kişiler için daha popüler görünmektedir. Birinin gayri resmi veya resmi eğitime yönelik kendi kendine yönelik bir yaklaşım izleyebileceğini unutmayın. Örneğin, kendi kendini eğiten, gayri resmi eğitim, öğrenci mesleki veya kişisel nedenlerden dolayı faaliyetleri ve konuları kendi seçtiği süreçte yukarıda listelenen gayri resmi eğitim örneklerini (kitap, tartışma grupları vb.) içerebilir. Öz-

yönelimli, örgün eğitim, öğrencinin hedeflerin karşılandığını doğrulamak için kendi öğrenme hedeflerini, amaçlarını, yöntemlerini ve araçlarını seçmesini ve gerçekleştirmesini içerir.

Muhtemelen günümüzün hızla değişen işgücünün en önemli yeteneği kendini ifade edebilme becerisidir. Kendini ifade edebilme becerisine sahip, motivasyonu yüksek, kendine yönelmiş öğrenci, işyerine sürekli öğrenmesi gereken bir sınıf olarak yaklaşabilir. İşyerinde örgün, öz-yönelimli öğrenmeyi başarmak için birlikte çalışan Süpervizörler ve çalışanlar, üretkenlik ve öğrenme için sürekli öğrenmeyi de sağlarlar.

Kendini yöneten öğrenme programları, işyerindeki çalışanlar -lider, yönetici veya bireysel katkı yapanlar- için geleneksel sınıf öğretimi formlarına göre sayısız avantaj sağlar. Bouchard (Örgütsel Ortamlarda Kendi Kendine Yönlendirilen Öğrenme (çalışma kağıdı), Concordia Üniversitesi, Montreal, Kanada), “Zaman içinde, işyerinde ve ilgili örgütlerde geleneksel tasarım ve teslimat/eğitim programlarının giderek daha açık bir şekilde önemli zayıflıkları olduğunu anlaşılmıştır. Sorunlu alanlar şunlardır: Yararlı bilgilerin kısa ömürlü olması; başarılı olan diğer gruplara kazanılmış yetkinlikleri aktarmak; öğrenmenin sürekliliğini sağlarken verimlilik taleplerini karşılamak; [ve!] öğrencilerin öğrenme stillerine ve ihtiyaçlarına uygun etkinlikleri sürdürmelerini sağlamak ”(p. 1).

Öğrenme hakkındaki uzun yıllar süren yansımaların ardından, kendi kendine yönelimli terapinin kurucusu seçkin psikolog Carl Rogers, “bir başkasına öğretebilecek herhangi bir şeyin göreceli olarak önemsiz olduğunu ve davranış üzerinde önemli bir etkisinin olmadığını” ifade etmiştir. (Bir Terapistin Psikoterapi Görüşü, Houghton Mifflin, 1961, s. 276). Ve “Davranışı önemli ölçüde etkileyen tek öğrenmenin, kendini keşfetme, kendine uygun öğrenme” olduğunu eklemiştir (s. 276).

Kendini yönlendiren öğrenme programları:

- Gelişimde daha etkilidirler çünkü öğrenme mezunların / çalışanların / yöneticilerin öğrenme stillerini ve hedeflerini barındırır.
- Önemli eğitim maliyetlerinden tasarruf ederler, çünkü öğrenciler pratik ve uygun zamandaki materyallerle kendilerine ve birbirlerine yardım etmeyi öğrenirler
- Kendi iş deneyimlerinden öğrenmeyi öğrenirken işlerinde çalışan / işveren etkinliğinin artmasını sağlar ve aslında öğrenmelerini iş yerlerinde uygularlar.

### **Diğer Yönlü Öğrenme (Başkasından Öğrenme)**

Bu öğrenme öğrenciden başka birinin hangi eğitim faaliyetlerini gerçekleştireceğini yönlendirdiği biçimdir. Başkasından öğrenme, gayri resmi eğitim, örneğin çalışanları işyerinde çeşitlilik, politikalar ve cinsel taciz hakkında eğitime gönderen denetleyicileri içerir.

Başkasından öğrenme örgün eğitimde, öğrenciden başka birinin eğitimde hedeflere nasıl ulaşılacağını, bu hedeflerin nasıl karşılanacağını ve hedeflerin gerçekleştirildiğini doğrulamak için değerlendirmenin nasıl gerçekleşeceğini belirttiği durumları içerir. Bu öğrenme şekli muhtemelen en bilinenidir çünkü üniversitelerde, kolejlerde ve eğitim merkezlerinde kullanılan öğrenme yaklaşımını içerir. Bu öğrenme şekli genellikle diploma ve sertifika verir. Bu eğitim türünün, üniversitelerde, vb. verilmesine rağmen, genellikle biraz "genel" olduğunu, yani programın en çok öğrencinin gereksinimlerini karşılayacak ve hiçbir öğrenciye özel olarak düzenlenemeyeceği unutulmamalıdır. Bu nedenle, bir öğrenci, gerçekten ihtiyaç duymayabileceği bilgi ve becerileri öğrenmek için harç ücreti ödüyor olabilir.

“Başkasından öğrenme” resmi eğitiminin bir başka biçimi de çalışanlar için gelişim planlarıdır. Planlar performans hedeflerini, hedeflere nasıl ulaşılacağını, ne zaman ve kim tarafından başarılabileceğini doğrulayacak şekilde tanımlanmaktadır.

“Başkasından öğrenme” örgün eğitimi, öğrencilerin istenen bilgi ve beceri alanlarını zamanında kazanmalarına yardımcı olmak için oldukça etkili olabilir: Bir dezavantajı, öğrencilerin ne zaman ne yapmaları gerektiğini göstermek için “uzmana” güvenerek biraz pasif hale gelmeleridir.

## **Eğitim nasıl yapılır?**

### **Yeni çalışan Eğitim Yöntem ve Teknikleri**

Yeni çalışan oryantasyonu, yeni bir çalışanı kuruma kabul etmek için kullanılan süreçtir. Yeni çalışan oryantasyonunun amacı, yeni çalışanın hoş bir şekilde karşılanmasına, organizasyona entegre olmasına ve yeni işi mümkün olduğunca hızlı bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olmaktır.

Genellikle İnsan Kaynakları departmanı ile yapılan toplantıda yeni çalışana oryantasyon hakkında bilgi verilir, genellikle güvenlik, çalışma ortamı, yeni iş tanımı, fayda ve hakların uygunluğu, çalışanın yeni yöneticisi ve iş arkadaşları, şirket kültürü, şirket- tarihçe, organizasyon şeması ve yeni çalışanın yeni şirkette çalışmasıyla ilgili olan herhangi bir şey- gibi alanlarda bilgi içerir.

Yeni çalışan oryantasyonu genellikle şirketteki her bölüme bir giriş ve yeni çalışanın başarısı için kritik öneme sahip olan çalışanların bir listesini içerir. En iyi oryantasyonlarda yeni çalışanların işe başlamasından önce bu toplantılar hazırlanır.

Çalışanlar için işe alma, aynı zamanda işi yapan veya yapan bir iş arkadaşınızla iş başında eğitimi de içerir. Yeni çalışan oryantasyonu sıklıkla, ürün veya hizmetin organizasyondaki akışını anlamak için her bölümdeki işleri yaparak vakit geçirmeyi içerir.

Yeni bir çalışanı olabildiğince hızlı bir şekilde işe hazır hale getirmek için çok önemli olan çalışan eğitimi, çalışanların işe alınması veya yeni çalışanların oryantasyonu olarak bilinir.

Doğru zamanda doğru çalışan eğitimi, gelişimi ve eğitimi, işveren için artan verimlilik, bilgi, sadakat ve çalışanların katkısında büyük kazançlar sağlar.

Her bir çalışanın mevcut işini daha iyi yapması için bilgi ve becerilerini geliştirmelerine yardımcı olan eğitim, şirket için bir fayda olarak değerlendirilir. Gelişme fırsatı aynı zamanda çalışan bağlılığını ve böylece elde tutma/işe devam etme oranını da artırır.

Stajlar genellikle yaz aylarında iş deneyimi elde etmek isteyen üniversite öğrencilerine kuruluşlar tarafından sunulmaktadır. Staj değerli, gerçek hayattaki iş tecrübesini sunar ve kuruluşlar genellikle yetenekli ve çok özel bir hizmet alırlar. Çoğu zaman stajyerler şirketler tarafından işe alınırlar.

Çıracılık, işverenlere deneyimsiz işçileri mevcut ve gelecekteki işlere uyacak şekilde şekillendirme fırsatı verir. Bu programlar genç çalışanlara bir ticaret veya meslek öğrenme ve mütevazı bir gelir elde etme fırsatı verir. Çıracılık, usta gözetiminde eğitimi, sınıf eğitimi ile bir yıl veya daha uzun süreli resmi, yapılandırılmış bir programda birleştirir.

Etkileşimli çalışan eğitim teknikleri, çalışanlarımızı işe dahil eder ve bu da onların yeni bilgilere daha duyarlı olmalarını sağlar. Bu teknikler, daha bilgili çalışanların becerilerini yeni çalışanlara aktarabilmelerinin en iyi yollarından biri olan grup tartışmalarını içerir. Başka bir deyişle, görüşmeler kursiyerler arasında ve eğitmenle açık iletişim sağlar.

Görsel gösterimler, öğrenme basamaklarını veya ana süreçleri öğretmek için araç ve gereçlerin kullanılmasının gösterilmesi güçlü eğitim araçlarıdır.

Kariyer Danışmanlığı – Eğitim alanların gelişim ve gelişim alanlarını, bu alanların nasıl ve ne zaman ele alınabileceğini belirleyen kariyer planları geliştirmek için amirleriyle birlikte değerlendirme fırsatı sunar.

Koçluk, çok popüler bir gelişim aracı haline gelmiştir ve çoğunlukla ihtiyaç değerlendirmesi yapmak, başarılacak büyük hedefler belirlemek, bir eylem planı geliştirmek ve eğitim alanının bu planı başarması için destek olmak amacıyla öğrenciyle birebir çalışmaktan oluşur. Öğrenci etkinlikleri yürütür ve koç sürekli geri bildirim ve destek sağlar.

## **Deneyimli Çalışan Eğitim Yöntem ve Teknikleri**



İşverenler, çalışanlarının eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için eğitim ve gelişim fonlarını çeşitlendirilmiş eğitim sunumu yöntemlerine dikkatlice harcarlar. Eğitim liderliğinde, sınıfta canlı yüz yüze eğitim dünya çapında şirketler tarafından en sık tercih edilen bilgi aktarımı yöntemidir. İş başında öğrenme, çalışanların gelişim deneyimlerinin önemli bir parçasıdır ki, iş başında öğrenme organizasyonlarda çok önemlidir.

## **Sınıf veya Eğitim Liderliğinde Eğitim**

Eğitmen liderliğindeki eğitim, eğitmenler için en popüler eğitim tekniklerinden biri olmaya devam etmektedir. Aşağıdakiler dahil birçok türü vardır:

Yazı tahtası veya beyaz tahta. Bu, en eski usul olan yöntem olabilir, ancak özellikle kursiyerleri tahtaya yazmaya veya tahtaya yazdığınız geri bildirimleri sormaya davet ediyorsanız, yine de etkili olabilir.

Tepegöz. Bu yöntem giderek daha az talep görürken yerine PowerPoint sunumları almaktadır, ancak tepegözler üzerlerine yazı yazmanıza ve sunumları kolayca kişiselleştirmenize olanak sağlamaktadır.

Video bölümü. Anlatım, eğitim konusunun bölümlerini açıklayan veya tartışma için durum çalışmaları sunan video bölümlerine ayrılabilir.

PowerPoint® sunumu. Sunum yazılımı, bir eğitmen tarafından yönetilen özelleştirilmiş grup eğitimi oturumları için kullanılır. Eğitim materyalleri CDROM'da sağlanmakta ve çok sayıda kursiyer için geniş ekranda gösterilmektedir. Çalışanlar programları ayrı ayrı kullanabilir ve bu da grup oturumunu kaçıran çalışanlar için tekrar seansları yapılmasını sağlar. Bu yöntem, en popüler ders yöntemlerinden biridir ve bildiri ve diğer etkileşimli yöntemlerle birleştirilebilir.

Hikaye Anlatma. Hikayeler, açıklanan her bir yöntemin sonucuyla birlikte becerileri gerçekleştirmek için doğru ve yanlış yollara örnek olarak kullanılabilir. Bu yöntem en çok aşağıdaki gibi soruları sorgulamada etkilidir:

- Bu hikayenin eğitim ile ilgisi nedir?
- Ana karakterin seçimleri nasıl hissettirdi?
- Hikaye boyunca hangi varsayımları yaptınız? Doğru muydular?
- Farklı olarak ne yapardınız?

Bu teknik, iletişimi kolaylaştırır, çünkü kimsenin doğru cevabı tehdit oluşturmaz. Özellikle eğiticilerin anlatacakları kendi hikayeleri varsa, uygun maliyetlidir. Hikayeler, kursiyerlerin bildiği kişilerin katılımını içeriyorsa, oturumları daha kişisel hale getirebilir. Ayrıca çevrimiçi olarak birçok eğitim öyküsü bulabilirsiniz.

## **Avantajları**

Eğitmen liderliğindeki sınıf eğitimi, büyük veya küçük çalışan gruplarına büyük miktarda bir materyal sunmak için etkili bir yöntemdir.

Bilgisayar tabanlı eğitimin ve daha sonra tartışacağımız diğer yöntemlerin aksine kişisel, yüz yüze bir eğitim türüdür.

Herkesin aynı anda aynı bilgileri almasını sağlar.

Özellikle misafir konuşmacılara dış kaynak sağlanmadığında düşük maliyetlidir.

Öykü anlatma, insanların dikkatini çeker.

## **Dezavantajları**

Bazen etkileşimli değildir.

Eğitimin başarısının büyük kısmı öğretim elemanının etkinliğine bağlıdır.

Çok sayıda kursiyer için sınıf oturumları planlamak zor olabilir - özellikle kursiyerler birden fazla farklı yerdeyken.

## **İnteraktif Yöntemler**

Aşağıdakileri içeren eğitim seanslarından ayrılan ve kursiyerleri dikkatli ve ilgili tutmanın birçok yolu vardır:

**Sınavlar.** Uzun, karmaşık eğitimlerin arasında sunulan bilgilerle ilgili kısa sınavlar yapmak için aralar vermek. Ayrıca bir ön sınavla oturumlara başlayabilir ve katılımcıların bir takip sınavı olacağını bilmelerini sağlayabilirsiniz. Stajyerler final sınavındaki sınav öncesi puanlarını iyileştirmek için uğraşacaklardır. Ayrıca, katılımcıları en yüksek puan alanlara veya puanlarını geliştirenlere ödül vererek motive edin.

**Küçük grup tartışmaları.** Katılımcıları küçük gruplara ayırın ve tartışmak veya çözüm bulmaları için vaka çalışmaları veya çalışma ortamları verin. Bu bilgili, deneyimli çalışanların tecrübelerini yeni çalışanlara aktarmaları için iyi bir yoldur.

**Örnek olay incelemeleri.** Yetişkinler, işyeri eğitimine problem odaklı düşünme yollarını getirme eğilimindedir. Örnek olay incelemeleri, bu tür yetişkin öğreniminden yararlanmak için mükemmel bir yoldur. Çalışanlar işle ilgili gerçek durumları analiz ederek benzer durumlarla nasıl başa çıkacaklarını öğrenebilirler. Çözümler üretmek için bir işin çeşitli unsurlarının birlikte nasıl çalıştığını da görebilirler.

**Aktif özetler.** Küçük gruplar oluşturun ve bir lider seçmelerini sağlayın. Onlardan dersin ana noktalarını özetlemelerini isteyin ve her takım liderinin özetleri sınıfa sunmasını isteyin. Önceden yazılmış bir yazıyı sesli okuyun ve katılımcıların gösterimleriyle karşılaştırın.

Sorular ve Cevaplar oturumları. Gayri resmi soru-cevap oturumları, yeni beceriler öğretmekten ziyade küçük gruplarda ve becerilerin güncellenmesinde etkilidir. Örneğin, departman prosedüründeki bazı değişiklikler süpervizör tarafından kısa bir açıklama, ardından bir soru-cevap süresi ve bir tartışma süresi ile kolayca yapılabilir.

Soru kartları. Ders süresince katılımcılardan konuyla ilgili sorular yazmalarını isteyin. Onları toplayın ve bir sınav / inceleme oturumu yapın.

Rol yapma oyunu. Roller üstlenerek ve işyerinde oluşabilecek durumları göz önüne alarak çalışanlar, işte karşılaşmadan önce çeşitli durumlarla nasıl başa çıkacaklarını öğrenirler. Rol yapma, müşteri hizmetleri, görüşme ve denetleme gibi birçok kişilerarası beceri için mükemmel bir eğitim tekniğidir.

Katılımcı kontrolü. Nelerin ele alınacağına dair bir konu menüsü oluşturun. Katılımcılardan incelemelerini ve hakkında daha fazla bilgi edinmek istedikleri öğeleri seçmelerini isteyin. Seçim yapması için bir katılımcıyı arayın. Bu konuyu ele alın ve bir sonraki katılımcıya geçin.

Gösteriler. Mümkün olduğunda, eğitim konusunun parçası olan araç veya gereçleri getirin ve öğretilen adımları veya kabul edilen süreçleri gösterin.

Diğer aktiviteler.

Kişisel bir eylem planı oluşturun

Dersteki konulara argümanlar oluşturma

Konuşmadaki önemli veya karmaşık noktaları yeniden ifade etme.

Avantajları

İnteraktif oturumlar, stajyerleri eğitime dahil eder ve bu da yeni bilgilere daha duyarlı olmalarını sağlar.

Eğitimi daha eğlenceli ve zevkli hale getirirler.

Tecrübeli çalışanların, yeni çalışanlara bilgi ve deneyim aktarması için yollar sunarlar.

Kursiyerlerin ne kadar iyi öğrendikleri hakkında eğitmenlere oturum içinde geribildirim sağlayabilirler.

## **Uygulamalı eğitim**

Deneyimsel veya uygulamalı eğitim, çalışanlara eğitim vermek için daha etkili teknikler sunar: Çapraz eğitim. Bu yöntem, çalışanların yalnızca çalışan becerilerini geliştirmekle kalmayıp, aynı zamanda şirketlere birden fazla işi gerçekleştirebilecek çalışanlara sahip olma avantajını da sağlayan başka işleri deneyimlemelerini sağlar. Çapraz eğitim aynı zamanda çalışanlara iş arkadaşlarının ne yaptıkları ve kendi işlerinin şirket hedeflerine ulaşmak için başkalarının çalışmalarına nasıl uydukları hakkında daha iyi bir anlayış sağlar.

Gösteriler. Gösteriler dikkat çekicidir. Çalışanlara yeni ekipman kullanmayı veya yeni bir sürecin adımlarını öğretmenin mükemmel bir yoldur. Ayrıca güvenlik becerilerinin öğretilmesinde etkilidirler. Sorular ve cevaplar fırsatı sunulursa eğer güçlü ve ilgi çekici bir eğitim şeklidir.

Koçluk. İş koçluğunun amacı bir çalışanın performansını iyileştirmektir. Koçluk, çalışanın bireysel ihtiyaçlarına odaklanır ve genellikle diğer eğitim türlerinden daha az resmidir. Genelde hiçbir eğitim seansı yoktur. Bir yönetici, amir veya kıdemli çalışan koç olarak görev yapar. Zaman elverdiğinde çalışan ve koçu bir araya gelir: sorular cevaplanır, daha etkili stratejiler önerilir, hatalar düzeltilir, hedeflere rehberlik edilir, destek ve teşvik verilir, bilgilendirici geri bildirim sağlanır.

Sondaj. Sondaj, çalışanların becerilerini uygulamalarının iyi bir yoldur. Tahliye tatbikatları, örneğin acil durum hazırlık eğitiminde etkilidir.

Avantajları

Uygulamalı eğitim yöntemleri, yeni prosedürlerin ve yeni ekipmanların eğitiminde etkilidir.

Stajyerlerin işlerine hemen uygulanabilirler.

Eğitmcilerin, yeni bir beceri veya prosedürün öğrenilip öğrenilmediğini anında belirlemesine izin verirler.

## **Bilgisayar Tabanlı Eğitim (CBT)**

Teknoloji daha yaygın ve kullanımı kolay hale geldikçe bilgisayar tabanlı eğitim giderek yaygınlaşmaktadır. Geleneksel eğitim biçimlerinin tamamen teknolojik çözümlerle değiştirilmemesi muhtemel olsa da, büyük olasılıkla geliştireceklerdir. İnsan etkileşimi her zaman işyeri eğitiminin kilit bir bileşeni olarak kalacaktır.

Bununla birlikte, hangi eğitim teknolojilerinin sunulacağı ve mevcut eğitim programlarını desteklemek için nasıl kullanılabileceği veya yenilerini geliştirirken nasıl kullanılabileceği konusunda daha yakından bakmak iyi bir fikirdir. Bilgisayar tabanlı eğitim biçimleri, en basit metin programlarından çok karmaşık multimedya programlarına ve sanal gerçekliğe kadar değişiklik gösterir. Aşağıdaki tipleri göz önünde bulundurun:

Sadece yazı. En basit bilgisayar tabanlı eğitim programları, yalnızca metin biçiminde kendi kendine eğitim sunmaktadır. Bu programlar, çoğu zaman etkileşimli özelliklerin eklenmesi ile baskı tabanlı, kişiselleştirilmiş eğitim modüllerine benzer. Basit formatta olsa da, bu programlar son derece etkili olabilir ve karmaşık bilgi ve kavramları anlaşılır ve kolay erişilebilir bir şekilde sunabilir.

CD-ROM. CD-ROM'da çok çeşitli çalışma alanı konularını kapsayan çok çeşitli kullanıma hazır eğitim programları mevcuttur. Programlar, belirli bir organizasyonun veya her bir departmanın özel ihtiyaçları için eğitim danışmanları tarafından da oluşturulabilir.

Multimedya. Bu eğitim materyalleri, bilgisayar tabanlı eğitimin gelişmiş bir şeklidir. Sadece orijinal metin programlarından çok daha karmaşıktır. Metne ek olarak, uyarıcı grafikler, ses, animasyon ve / veya video imkanı sunarlar. Multimedya daha teşvik edici ve zorlayıcı olma eğilimindedir ve bu nedenle yetişkin aklına daha fazla uyarıcı olma eğilimindedir. Maliyetleri salt metin yazılımdan daha yüksek olsa da, çalışanların öğrenmesi açısından faydaları buna değebilir. Multimedya eğitim materyalleri genellikle DVD formatında bulunur.

Sanal gerçeklik. Sanal gerçeklik üç boyutlu ve etkileşimlidir ve stajyeri bir öğrenme deneyimine sokar. Sanal gerçeklik eğitim programlarının çoğu, oldukça etkili bir eğitim şekli olan simülasyon biçimini alır. Gerçek performans riski olmadan uygulamalı bir deneyimdir. Örneğin uçuş simülatörleri, havayolu ve askeri pilotları kritik uçuş becerilerinde eğitmek ve onları güvenli ve hata yapmaları durumunda kötü bir şey olmasından korunaklı bir ortamda acil durumlara hazırlamak için yıllarca başarıyla kullanılmıştır.

#### Avantajları

Bilgisayar tabanlı eğitim programlarının kullanımı kolaydır.

Genellikle özelleştirilebilir veya özel olarak tasarlanabilirler.

Çalışanların yeni beceriler geliştirmelerine ve uygulamalarına yardımcı olmak için iyidirler.

Hafızayı tazeleme eğitimi için faydalıdır.

Kendi kendine öğrenme için uygundur.

Aynı ekipman ve program çok sayıda çalışan tarafından kullanılabilirdiğinden maliyet etkin olabilirler.

Esnekler çünkü kursiyerler kendi hızlarında ve kendileri için uygun bir zamanda öğrenebilirler. Bilgisayar tabanlı programlar haftada 7 gün, günde 24 saat mevcuttur. Bir çalışanın hangi vardiyada çalışacağı önemli değil, eğitim her zaman mevcuttur.

Bazı programlar etkileşimlidir; kursiyerlerin soruları yanıtlamaları, seçimler yapmaları ve bu seçimlerin sonuçlarını deneyimlemelerini gerektirir. Bu etkileşim genellikle daha fazla anlama ve elde tutma ile sonuçlanır.

Tek tiptirler, bu da eğitimi standartlaştırmayı mümkün kılar.

Ölçülebilirler. Bilgisayarlar eğitim için kullanıldığında, her çalışanın bilgisayarda öğrendiklerini izlemek mümkündür. Çoğu programda, çalışanın eğitimi anlayıp anlamadığını belirlemek için testler yapılır. Test puanları, eğiticilere eğitimi değerlendirmeleri için istatistik verir.

## Çevrimiçi veya E-Öğrenme

Bilgisayar tabanlı eğitime ek olarak, ülke genelinde çeşitli yerlerde çalışanı olan birçok şirket, eğitim vermek için diğer teknolojilere güvenirlir. Web'e erişim daha yaygın bir şekilde sağlanabildiğinden, bu yöntem giderek daha popüler hale gelmektedir. Bazı örnekler:

**Web tabanlı eğitim.** Bu yöntem, bilgisayar tabanlı eğitim modüllerini Web'e taşır; bu sayede şirketler çalışanlarına şirketin intranetinde veya satıcınızın web siteniz için oluşturduğu bir bölümünde çalışanlara sunabilir. İnternette birçok farklı konuda birçok kurs bulunmaktadır. Bu kurslar, çalışanların CD-ROM veya PowerPoint'e benzer eğitim sunumları ile kendi başlarına çalışabilmeleri için uygulamalı ve etkileşimli bir yöntem sunar. Eğitim materyalleri standardize edilmiştir, çünkü tüm kursiyerler aynı programı kullanacaktır. Materyallerin güncellenmesi de kolaydır, bu nedenle eğitiminiz her zaman endüstrideki değişmelere ayak uydurur. Web tabanlı eğitim programları ayrıca, kursiyerlerin ilerleyişini izlenebilir kılan ve eğitim yöneticisi için kayıt tutmayı çok kolaylaştıran yazılımla (bir öğrenme yönetim sistemi veya LMS) bağlantılıdır.

**Telefon veya video konferansı.** Bu yöntemler, eğiticinin bir yerde olmasını ve kursiyerlerin çeşitli yerlere dağılmış olmasına imkan sağlar. Katılımcılar merkezi bir konuma bağlanır ve genellikle telefonla veya bir web sohbeti özelliği ile eğitime sorularını sorabilirler. Anlatım ve gösteriler bu yöntemi kullanmada etkili olabilir.

**Sesli konferans.** Bu yöntem video konferansa benzer ancak yalnızca ses içerir. Katılımcılar planlanan toplantı saatinde aradılar ve konuşmacıların eğitimlerini sunduğunu duydular. Soru ve cevap oturumları, katılımcıların soruları e-postayla gönderebilecekleri veya bir sunum yapan ile konuşup konuşabilecekleri oturumların sonunda gerçekleştirilir.

**Web toplantıları veya web seminerleri.** Bu yöntem görsel ve işitsel bileşenler içerir. Katılımcılar canlı eğitim almak için telefonla ararlar ve bilgisayar ekranlarında görünen görsel materyalleri de takip ederler. Bu sunumlar, CD-ROM veya PowerPoint sunumlarına benzer ve bazen en az çevrimiçi etkileşimi sunarlar. Soru ve Cevap oturumları oturumların sonunda da yapılabilir.

**Çevrimiçi kolejler ve üniversiteler.** Bu yöntem uzaktan eğitim olarak da bilinir ve çoğu okulda kampüste asgari düzeyde konaklama gerektiren çevrimiçi programlar aracılığıyla artık sertifikalar veya dereceler verilmektedir.

**Ortak doküman hazırlığı.** Bu yöntem katılımcıların aynı ağa bağlanmasını gerektirir. Rapor yazmayı ve teknik belgeleri öğretmek için koçlar ve kursiyerlerle birlikte kullanılabilir.

E-posta. Eğitimi geliştirmek veya iyileştirmek için e-posta kullanılabilir. Yaklaşan eğitimler için hatırlatıcı gönderilebilir. Eğitimciler ve / veya yöneticiler için takip soruları istenebilir. E-posta formları aracılığıyla eğitim değerlendirmeleri yapılabilir.

#### Avantajları

Çevrimiçi veya e-öğrenme programları, birden fazla yerde eğitim için etkilidir.

Seyahat masraflarında şirketin parasını korurlar.

Uzman endüstri profesyonellerinden ve şirket dışından danışmanlardan eğitim almanın daha ucuz bir yolu olabilirler.

Tazeleme eğitimi için faydalıdırlar.

Kendi kendine öğrenmeye yönelik öğrenme için iyidirler.

Yeni şirket politikaları veya prosedürleri, yasal düzenlemeler ve uyumluluk sorunları ile güncellenmeleri kolay olabilir.

Eğitmenlere, çalışan eğitim programları ile çalışanların bilgi ve beceri düzeylerini eşleştirmek için gittikçe daha fazla seçenek sunarlar.

#### **Harmanlanmış Öğrenme Yaklaşımı Nasıl Kullanılır**

Harmanlanmış öğrenme, mükemmel öğrenme başarısı ile sonuçlanan sağduyulu bir kavramdır. Harmanlanmış öğrenme yaklaşımı, eğitim konusunda tek bir boyutun hepsine uymadığını kabul eder. Özetle, harmanlanmış öğrenme, bir konuyu eğitmek için birden fazla eğitim yöntemi kullanmak anlamına gelir.

Öğrenme uzmanları, harmanlanmış öğrenmenin büyük bir avantajının, insanların meslektaşları ile deneyim ve etkileşimler yoluyla iş hakkında gerçekten nasıl öğrendiklerini çoğalttığını iddia ederler.

Bu yaklaşım iyi sonuç verir çünkü çeşitli yaklaşımlar eğitmenleri ve kursiyerleri eğitime dahil eder. Harmanlanmış öğrenme basitçe bir anlam ifade eder/mantıklı gelir.

Çalışanın yaptığı iş yoluyla çalışan eğitim seçenekleri şunları içerebilir:

İşi, çalışanın becerilerini geliştirmesine yardımcı olan yeni ve daha üst düzey sorumluluklar içerecek şekilde genişletin.

Çalışanın sevmediği, rutin olan ve çalışanın uzun süredir yapmış olabileceği sorumlulukları yeniden atayın. (Söz konusu çalışan için can sıkıntısını hafifletirken başka bir çalışanın gelişmesine ve kendini iyileştirmesine yardımcı olabilirler.)

Çalışanın kendi kendini yönetmesi ve karar vermesi için daha fazla yetki sağlayın. Kendini yönetme konusundaki bu değişiklikler, çalışanın kanatlarını açıp uçmasına yardımcı olacaktır.

Çalışanı daha önemli, departman veya şirket çapında karar ve planlamaya katkıda bulunmaya davet edin.

Daha önemli ve arzulanen toplantılara katılmak için daha fazla erişim sağlayın.

Çalışanı belirli e-posta listelerine, şirket brifinglerine ve güveninize dahil ederek daha yüksek düzeyde bilgi sağlayın.

Çalışanın hedef, öncelik ve ölçüm oluşturma sürecine katılması için daha fazla fırsat verin.

Rapor veren personeli kendi liderliğine veya yönetim pozisyonuna atayın. İş arkadaşınızı meslektaşlarınızı patron olarak yöneterek profesyonel bir şekilde gelişmesini sağlayabilirsiniz.

Liderlik becerilerini daha da geliştirmek için çalışanlara proje ya da ekip kurmalarını söyleyin.

Çalışanın patronuyla daha fazla zaman geçirmesini sağlayın. Patronla mentorluk, sponsorluk ve koçluk yapmak için harcanan zaman çalışanın becerilerini artıracaktır.

Çalışanın başka roller ve sorumluluklar arasında çapraz eğitime fırsatı yaratın.

## İç Eğitim, Çalışan Gelişimi ve Eğitim Seçenekleri

Yerinde seminerler ve sınıflar şirketler için özelleştirilmiş eğitim vermektedir.

Koçluk, çalışanlara bilgiyi paylaşma fırsatı verir.

Mentorluk, resmi mentorluk programlarında olduğu gibi çalışan gelişimi ve eğitiminde de giderek önem kazanmaktadır.

İşyerinde bir kitap kulübü oluşturun.

## Yöneticiler Eğitim Yöntem ve Teknikleri

### Yönetim Geliştirme Programları

Yerel üniversiteler, kolejler ve eğitim merkezleri genellikle bu programları sunar.

Kuruluş içinde yöneticiler tarafından uygulanabilecek eğitim fikirleri.

#### 1) Bir Örgütsel Öğrenme Kültürü Geliştirin

Başarılı bir modern organizasyonun temel görevlerinden biri, etkili ve ilgi çekici bir öğrenme kültürü geliştirmektir. Bunu yapmak, çalışanlarda sürekli öğrenmeyi ve gelişmeyi teşvik etmek anlamına gelir. En iyi çalışanlar, bilgi ve becerilerini sürekli olarak öğrenmek ve öğrenmek için motive olan çalışanlardır.



Bir öğrenme kültürünü besleyen organizasyonlar en iyi, en parlak ve en yenilikçi yetenekleri çeken organizasyonlardır. Ayrıca daha yetenekli ve çevik çalışanlar geliştirmeye yardımcı olurlar.

Kurumların güçlü öğrenme kültürleri geliştirmelerine yardımcı olacak adımlar şunları içerir: çalışanlara sınıf dışında öğrenmelerini öğretmek, başarısızlık endişesi olmadan yaratıcı çözümleri teşvik etmek, muhalif görüş ve geri bildirimleri memnuniyetle karşılamak, öğrenme kültürüne katkıda bulunan çalışanları ödüllendirmek, mevcut liderlerden katılım sağlamak.

#### 2) Mevcut Liderleri Bilgilerini Paylaşmaya Teşvik Edin

Liderler, çalıştıkları kurumlarda bilgilerini paylaşma fırsatı verildiğinde, liderlik yeteneklerini geliştiren ortamlara dönüştürülmesinde yardımcı olabilirler. Mentorluk ve koçluk yoluyla liderlik eğitimi vermek, deneyimi rehberlik alan çalışanlar için kişisel kılar. Aynı zamanda, hem insanlar hem de çalışanlar olarak gerçekten önemli olduklarını hissetmelerini sağlar.

#### 3) Kendi Kendine Yönelik Öğretim Yöntemlerini Kullanma

Kendi kendine yönlendirilen öğrenmeye katılabilmek herkes için önemli bir yaşam becerisidir. Günümüzde mevcut olan web tabanlı teknolojilerin bolluğu - video, web sitesi, çevrimiçi kurs portalları, oyunlar ve daha fazlası - sürekli öğrenmede merak, çeviklik ve yeniliğin gelişmesine yardımcı olur. Sınıf ortamının dışındaki liderlik eğitimi için gayri resmi bir öğrenme ortamı sağlarlar.

Kendi kendine yönlendirilen öğrenciler özünde motive olurlar. Öğrenmeye olan tutkularının temelinde kendilerini farklılaştırma ve işyerinde başarılı olma yetenekleriyle ilişkili olduğunu anlarlar. Kuruluşlarına daha fazla değer katmak ve kariyerlerini ilerletmek için nerede daha akıllı davranmaları gerektiğini bilirler. Tutkulu, ilham verici ve meraklı oldukları için kendi öğrenmelerinin sorumluluğunu üstlenirler.

#### 4) Eğitimde Deneyimsel Egzersizler Kullanın

Öğrenme kesinlikle teorik olmak zorunda değildir veya başkalarının yaptıklarından ders çıkarmak zorunda değildir. Bir başka büyük liderlik eğitimi fikri, çalışanlara bu bilgileri ilk elden öğrenme fırsatı sunmak için deneyimsel öğrenme alıştırmalarını kullanmaktır. İşlerin nihayet tıkandığı ve basitçe bir kavram hakkında okunarak elde edilemeyecek şekillerde anlaşıldığı “a-ha” anlarının yaratılmasına yardımcı olur. Deneyimsel eğitim de eğitimi katılımcılar için daha unutulmaz kılar.

Deneyimsel öğrenme fırsatları, çalışanların mevcut liderleri gölgede bırakabilecekleri eğitim tipi yönetim programlarını içerebilir; çalışanları liderlik becerilerini geliştirmelerine yardımcı olacak belirli program ve projelerden sorumlu tutmak; veya çalışanların örgütün karşılaştığı belirli sorunlara çözüm üretmek için komitelere katılmasını sağlar.

Bu liderlik gruplarının ek bir faydası, organizasyona sahte strateji uygulamalarıyla ilgili bir kaynak sağlamalarıdır. Eğitim liderleri, eksik bileşenlerin resmi olarak başlatılmadan önce belirlenmesi ve ele alınmasına yönelik stratejinin sahte bir şekilde gözden geçirilmesi yoluyla ek iş ve öğrenme değeri sağlayabilir.

#### 5) İhtisas Eğitimi Geliştirin ve Uygulayın

Liderleri geliştirmek için bir başka harika yol da uzmanlaşmış eğitim programlarının kullanılmasıdır. Bu odaklanmış programlar, kuruluş içinde eksik veya eksik olan belirli alanları ve beceri setlerini hedefleyebilir.

Bu programlar lider gruplarını daha küçük gruplara bölerek daha kişiselleştirilmiş eğitimler sağlar. Ayrıca, grup tartışmalarını ve farklı konulara odaklanan alıştırmaları içerebilir; organizasyondan gerçek dünyaya dayalı örnek olay incelemeleri; ve beceri bilgisini arttırmak için oyunlar ve diğer öğrenme yöntemleri içerirler.

#### **Mobil uygulama nasıl kullanılır?**

Çalışanlar için Kariyer Rehberi ve Mobil Uygulamasını kullanmak için, uygulamayla birlikte bir web sayfasını ziyaret etmeniz gerekir. Bundan sonra uygulamayı kullanmak için iki yol vardır:

- Akıllı telefonunuzun web tarayıcısında kullanmak veya
- akıllı telefonunuza indiri ve internet bağlantısı olmasa bile yerel uygulama gibi kullanın.

Uygulamayı indirmek için gerekli adımlar aşağıdadır.

Android cihazlarda:

Uygulama ile bir web sayfasını ziyaret etmek,

- Chrome web tarayıcısında "Seçenekler" düğmesine dokununuz,
- main Ana ekrana "ekle" düğmesine dokununuz,
- "Ekle" düğmesine dokununuz.

İOS cihazlarda:

Uygulama ile bir web sayfasını ziyaret edin,

- Safari web tarayıcısında "Paylaş" butonuna tıklayın,
- home Ana ekrana "ekle" düğmesine dokununuz,
- Ekranın sağ üst köşesindeki "Ekle" düğmesine dokununuz.

Uygulamayı ilk ekranda çalıştırdığınızda, hangi ülkeden olduğunuzu ve kullandığınız dili seçmeniz gerekir. Daha sonra hangi seviyede olduğunuzu ve anketin başlayacağını

seçebilirsiniz. Bundan sonra, sonuçlar açıklamalarla birlikte sunulacak. Sonunda, uygulama ilk ekrana dönecek, böylece başka bir ankete başlayabilirsiniz.