mindFQ
THINKING RESET

EĞİTİMDE YENİ DÖNEM: HİBRİT LEARNİNG

Çalışanlarınızı geleneksel eğitimlerle yormak yerine, onların dijital alışkanlıklarına uyan yeni nesil bir deneyim.



Klasik Eğitimler Neden Artık İşe Yaramıyor?

- Çalışanlarınızın deneyimlerini inceledik. Sınıf eğitimlerinde bile akılları ve gözleri telefonlarında.
- WhatsApp mesajları, mailler, 15 saniyelik Instagram Reels videoları... Zihinleri artık bu dopamin döngüsüne ve mikro içeriklere adapte olmuş durumda.
- Sürekli bölünen dikkat ve 1 dakikadan kısa odaklanma süresi yüzünden, tam gün süren fiziksel eğitimlerin transfer oranı ve kalıcılığı çok düşük.

Ana Mesaj: Çalışanların sosyal medya tüketim alışkanlıklarını değiştiremeyiz, ama eğitim modelimizi buna uydurabiliriz!

Bunu neden söylüyoruz? Çünkü insan beyni artık uzun süreli, tek yönlü bilgi bombardımanını (bilişsel aşırı yüklemeyi) reddediyor. Çalışanların sosyal medya tüketim alışkanlıklarını değiştiremeyiz, ama eğitim modelimizi onların bu doğal 'dopamin döngüsüne' ve tüketim hızına uydurabiliriz.

Dünyanın En Büyük Araştırma Şirketleri Ne Diyor?

Bu değişimi sadece biz söylemiyoruz. Gartner, Deloitte ve McKinsey'nin son beş yıllık öğrenme dönüşümü raporları çok net bir tablo çiziyor:

Deloitte. ("Learning in the Flow of Work" Raporu): "Etkili öğrenme, oturum sırasında değil; işin yapıldığı anda gerçekleşir. Mikro döngülerle pekiştirilirse kalıcı olur."

McKinsey & Company "Yüksek etkiye sahip kurumlar, eğitimi tek seferlik bir etkinlik olarak değil, sürekli bir öğrenme işletim sistemi olarak tasarlıyor."

Gartner : "Hibrit öğrenme ve mikro pekiştirme ritmi olan şirketlerde, sahadaki performansa transfer oranı %50'nin üzerinde artıyor."

Neyi Sağlıyoruz?: Biz kurumlara sadece bir trend satmıyoruz; dünyanın en saygın araştırma şirketlerinin kanıtladığı "geleceğin öğrenme standardını" bugünden sunuyoruz.

Kurumların Lojistik ve Bütçe Çıkmazı

Herkesi “Eğitelim" Derken Kaybedilenler

- Büyüyen, çok lokasyonlu ve kalabalık ekipleri olan kurumlar için herkesi tek bir merkeze toplamak devasa bir lojistik ve bütçe yüküdür.
- Eğitimler bütün çalışanları dönüştürmek için fazla maliyetli hale gelir.
- Eğitim süresince kaybedelen iş gücü de cabası...
- Bütçe harcanır, sertifikalar alınır ama günün sonunda davranış değişmez.

Bunun yerine ne sağlıyoruz? "Sıfır lojistik maliyeti, sıfır iş gücü kaybı. Çalışanlarınızı işlerinden koparmadan, tam lokasyon bağımsızlığı ile bütün organizasyonu aynı anda dönüştürme gücü sağlıyoruz."



Çözüm: Eğitimi Çalışanın Cebine, "İşin Akışına" Taşımak

Yeni Nesil Öğrenme: Çalışan Neredeyse Biz Oradayız

- **Sıfır Sürtünme:** Çalışanları zorla bir öğrenme yönetim sistemine (LMS) veya sınıfa sokmuyoruz. Her giriş bilgisi, şifre vb protokoller deneyimi zorlaştırıyor.
- Zaten gün içinde en çok kullandıkları ve asla vazgeçemedikleri platformlara misafir oluyoruz: **WhatsApp, Telegram, Teams ve hatta Instagram!**
- Deloitte'un da vurguladığı gibi; **etkili öğrenme oturum sırasında değil, işin yapıldığı anda, mikro döngülerle gerçekleştiğinde kalıcı olur.**



Neden bunu yapıyoruz? Çünkü bir çalışanın eğitime ulaşmak için 3 farklı ekrandan geçip şifre girmesi gerekiyorsa, o eğitim baştan kaybedilmiştir. Biz en yüksek katılımı sağlamak için bariyerleri tamamen kaldırıyoruz.

Sistemin Mekaniği
Zamanın Gücü

1 Günlük Eğitimi, 1 Aylık Deneyime Dönüştürüyoruz



Geleneksel 1 günlük standart sınıf eğitimini alıyor, 1 aya yayılmış bir "mikro öğrenme ritmine" dönüştürüyoruz.

Zaman Kurgusu:

- Günde maksimum 5 karşılaşma.
- Günlük toplam en fazla 5 dakika öğrenme süresi.
- Her bir içerik tüketimi maksimum 1 dakika!

Neden 1 dakika? Çünkü nörobilimsel olarak 'Aralıklı Tekrar (Spaced Repetition)' yöntemi bilginin kalıcılığını artırır. Bilgiyi bir güne sıkıştırmak yerine, aylara yayarak unutma eğrisini kırıyoruz.

Sonuç: Sıkılma yok, işten kopma yok, sürekli ve ritmik bir pekiştirme var. Yüksek katılım oranı ve günlük iş temposuna mükemmel entegrasyonsağlıyoruz

İçerik Zenginliği ve Etkileşim

Sıkıcı Slaytlara Veda:

Zengin & Yapay Zeka Temelli İçerikler

1 dakikalık o anları en yüksek verimle doldurmak için yapay zeka temelli, interaktif bir evren yaratıyoruz:

- Kısa, vurucu Videolar ve Görseller
- Öğrenmeyi oyunlaştıran Yarışmalar ve Ligler
- Anketler ve Mini Görevler
- Hap bilgiler içeren Podcastler
- Canlı, odaklı Webinarlar
- Kurum kültürüne uygun cabası...

Katılımcı sadece dinlemez; uygular, rekabet eder, dener ve tekrar eder.



Paradigma Değişimi: **Eğitim Değil, İşletim Sistemi**

Biz "İçerik" Değil, Öğrenme İşletim Sistemi Sunuyoruz

- Klasik bir içerik sağlayıcısı değiliz. Doğru içeriği, doğru akışa yerleştirir ve öğrenmeyi davranış anına bağlarız.
- Amacımız "eğitime katılım metriği" ölçmek değil; işe yansıyan performansı ve çıktıyı ölçmektir. Davranış değişikliği yaratmaktır.
- Biz eğitim yapmıyoruz; kalıcı kültür inşa ediyoruz. Kültür inşası bir günde olacak şey değildir: zamana yayılmalı, davranışı tetiklemelidir.

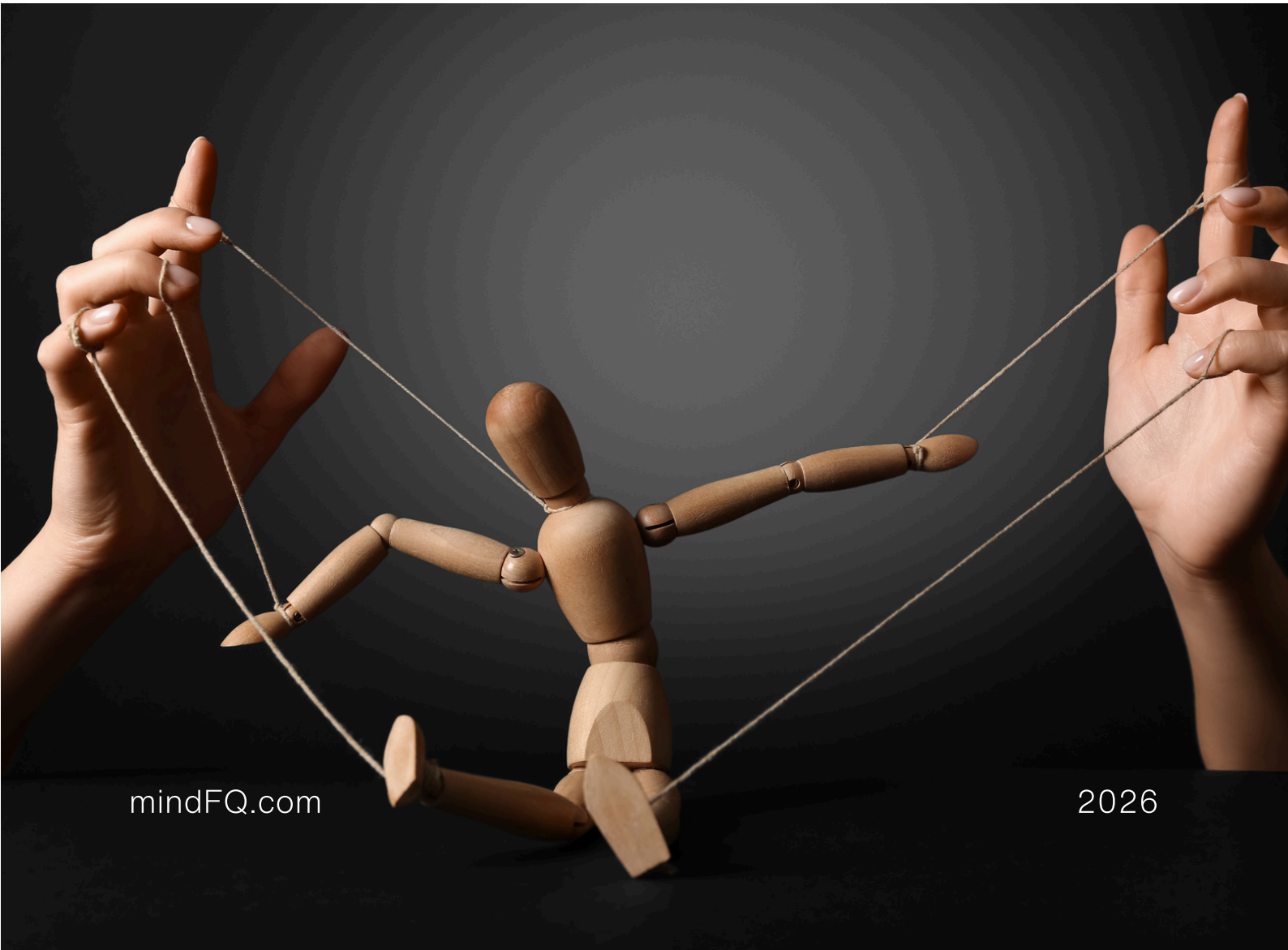


mindFQ
THINKING RESET

Davranış Dönüşümü

Bilgi Her Yerde, Zor Olan Davranışı Değiştirmek

- Kurumlarda temel sorun bilgi eksikliği değil. Herkes ne yapması gerektiğini biliyor ama uygulamıyor.
- Bilgi farkındalık yaratır, ancak sadece davranış kültür yaratır.
- Hedefimiz sertifika vermek veya slayt tamamlatmak değil, sürecin sonunda ölçülebilir bir davranış değişikliği yaratmaktır.



Müşterilerimiz ve Katılımcılar Ne Diyor?

Etkisini Gördünüz mü? 11:04

Eskiden çalışanları eğitim sınıfına sokmak için zorlardık. Şimdi bir sonraki mikro içeriğin veya yarışmanın WhatsApp'a düşmesini heyecanla bekliyorlar. Katılım oranlarımız %90'ların üzerine çıktı." 11:02

Eğitimler Nasıl Geçiyor?
Memnun musunuz? 11:04

Sahadaki 248 Kişilik Satış Ekibimize de Bir Eğitim Aldırmayı Planlıyoruz. 11:15

Eğitim alıyormuşum gibi hissetmiyorum. Gün içindeki 1 dakikalık o kısa videolar, sahada müşteriye tam cevap vermem gereken anlarda aklıma geliyor. İşimi kolaylaştırıyor. 11:02

Sadece bir eğitim satın almadık. 8 haftanın sonunda ekiplerimizin karar alma reflekslerinin ve sahadaki davranışlarının gerçekten değiştiğini ölçümleyebildik 11:02