



EULEP

Beceri Değerlendirme El Kitabı



Co-funded by the
European Union

Bölüm 1: Giriş ve bağlam	2
<i>Avrupa Bağlamı</i>	2
<i>EULEP Bağlamı</i>	3
<i>EULEP Eğitim Yolları</i>	5
Bölüm 2: Beceri ve eğitim ihtiyaçları değerlendirme araçları	7
<i>Beceri ihtiyaçları değerlendirmesinin adımları</i>	8
1. Ulaşılmaması gereken hedeflerin tanımlanması	8
2. Veri toplama	9
3. Veri analizi	10
4. Öneriler ve eğitim geliştirme	10
<i>Beceri İhtiyaçları Analizi Yöntemleri / Araçları</i>	11
SWOT Analizi	11
SWOT analizi bileşenleri	12
SWOT analizi nasıl uygulanır?	12
<i>Yetkinlik çerçevesi</i>	13
Yetkinlik Çerçevesinin Temel Bileşenleri:	13
İzlenecek adımlar:	14
<i>Çalışan anketleri</i>	17
<i>Yapay zeka beceri değerlendirme araçları</i>	17
<i>Avrupa araçları</i>	19
<i>Şirket içi eğitim için AI, VR ve SI öğrenme yollarının kullanımına ilişkin kılavuz</i>	19
Bölüm 3: a) Beceri değerlendirme araçlarına örnekler	21
Bölüm 3: b) Şirketlerin referansları	33

Giriş

Mevcut Beceri Değerlendirme El Kitabı, EULEP (Avrupa Öğrenim Deneyimi Platformu) çerçevesinde geliştirilmiştir.

Projenin ana hedeflerinden biri, işletmelere yapay zeka (AI), sanal gerçeklik (VR) ve sosyal inovasyon (SI) alanlarındaki beceri ihtiyaçlarına uygun, beceri analizi, öngörü ve CVET eğitimi ile uyumlaştırma yoluyla tasarlanmış yeni ve özel eğitim modülleri sunmaktır.

El kitabı, işletmelerin yapay zeka ve sanal gerçeklik gibi dijital teknolojileri benimserken beceri ve eğitim ihtiyaçlarını belirlemeleri ve EULEP kapsamında geliştirilen eğitim materyallerinin yardımıyla personelinin yetiştirmeleri ve yeniden beceri kazandırmaları için pratik bir kılavuz olarak tasarlanmıştır. El kitabına, beceri değerlendirme süreci için pratik şablonlar ve kontrol listelerinden oluşan bir araç seti eşlik etmektedir. Bu el kitabında ve araç setinde açıklanan kılavuzlar ve araçlar, KOBİ'lerin ihtiyaç ve yeteneklerine uygun beceri değerlendirme süreçleri planlamasına ve uygulamasına olanak tanıyacaktır.

El kitabı üç ana bölüme ayrılmıştır:

Bölüm 1: Giriş ve bağlam – EULEP bağlamına geçmeden önce, Avrupa dijitalleşme ve beceri politikası bağlamı kısaca sunulmaktadır. Bu bölüm, EULEP eğitim yolları sunumu ile sona ermektedir.

Bölüm 2: Beceri ve eğitim ihtiyaçlarının değerlendirilmesi için öz değerlendirme araçları – bu bölümde, çeşitli örneklerle birlikte farklı öz değerlendirme araçları ve yöntemleri sunulmaktadır. Bu araçlar ve yöntemler, şirketlerin 360° beceri ihtiyaçları analizi yapmalarının yanı sıra belirli alanlarda, özellikle de yapay zeka ile ilgili alanlarda beceri ihtiyaçlarını araştırmalarını sağlayacaktır.

Bölüm 3: En iyi uygulamalar – katılımcı ülkelerin beceri değerlendirme yöntemlerini ve dijitalleşme sürecini başarıyla tamamlayan şirketlerin referanslarını içeren bir dizi en iyi uygulama sunulmaktadır.

Bölüm 1: Giriş ve bağlam

Avrupa Bağlamı

EULEP, Avrupa Birliği'nin desteğiyle uygulanmaktadır; bu nedenle, dijitalleşme ve beceriler açısından genel Avrupa bağlamına bir göz atmak faydalı olacaktır. EULEP bağlamıyla ilgili başlıca Avrupa Birliği stratejileri belirtilmiştir ve burada yer alan girişimlerin listesi hiçbir şekilde eksiksiz değildir. Konular ve bireysel girişimler hakkında daha fazla bilgi, Avrupa Komisyonu'nun resmi web sayfalarında bulunabilir.

Avrupa düzeyinde ve siyasi açıdan, Avrupa ekonomisinin dijitalleşmesi ve işgücüne doğru beceriler kazandırılması için iddialı hedefler belirlendi.

Dijitalleşme açısından, Avrupa Komisyonu 2019-2024 döneminde "[Dijital çağa uygun bir Avrupa](#)" ve 2030 yılına kadar ulaşılmaması gereken dijital hedefleri belirledi. Dijital On Yıl politika programının dört temel unsuru beceriler, altyapı, hükûmet ve iş dünyasıdır.

İş dünyasında ise işletmelerin dijital dönüşümü 2030 yılına kadar ulaşılmaması gereken somut hedeflerle güçlendirilecektir:

1. AB şirketlerinin %75'i bulut, yapay zeka veya büyük veri kullanıyor olmalı.
2. Ölçek büyümesi ve finansman artışı sayesinde inovasyon alanındaki AB Unicorn'larının sayısı iki katına çıkmalıdır.
3. KOBİ'lerin %90'ından fazlası en az temel düzeyde dijital yoğunluğa ulaşacak.

En son Dijital On Yıl incelemesi ("[2025'te Dijital On Yıl: İlerleme ve görünüm](#)") hedeflerin 2030 yılına kadar gerçekleştirilemeyebileceğini ve işletmelerin dijital dönüşümünü sağlamak için farklı paydaşların daha fazla çaba sarf etmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

"Dijital çağa uygun bir Avrupa" çerçevesinde, Avrupa Komisyonu vatandaşların ve işletmelerin çevrimiçi haklarını korumak için bir dizi kural getirmiştir ve daha fazla kural getirilmesi planlanmaktadır. [Dijital Hizmetler Yasası](#) en büyük platformlara nefret söylemi ve dezenformasyon gibi yasa dışı içerikleri kaldırma konusunda daha fazla sorumluluk yüklemektedir. [Dijital Piyasalar Yasası](#) işletmelerin adil, açık ve rekabetçi dijital pazarlar sağlayarak dijital "kapı bekçilerine" meydan okumasına olanak tanır.

The [AI Yasası](#) dünya çapında yapay zeka konusunda ilk kapsamlı yasal çerçeve. Bu kuralların amacı, Avrupa'da güvenilir yapay zeka kullanımını teşvik etmektir. Buna, aşağıdaki gibi bir dizi önlem eşlik etmektedir: [AI Paketi](#) ve [AI hizmet masası](#).

Avrupa Birliği'nin karşı karşıya olduğu farklı beceri sorunlarını, örneğin belirli işler için beceri eksikliği, beceri ve işler arasındaki uyumsuzluk ve hızla gelişen çalışma ortamına ayak uydurmak için işgücünün becerilerini geliştirme ve yeniden beceri kazandırma ihtiyacı gibi sorunları ele almak amacıyla, 2025 yılında yeni bir politika stratejisi başlatıldı: [Beceri Birliği](#). Bu belge, önümüzdeki yıllarda Avrupa düzeyinde beceri sorunlarının ele alınması ve Avrupa'nın rekabet gücünün artırılması için bir çerçeve oluşturmaktadır. Temel ve ileri düzey becerilerin daha yüksek seviyelere çıkarılması, insanların düzenli olarak becerilerini güncelleme ve yeni beceriler öğrenme fırsatları sunulması, AB genelinde işletmelerin işe alım süreçlerinin kolaylaştırılması ve Avrupa'da en yetenekli kişilerin çekilmesi, geliştirilmesi ve elde tutulması amaçlanmaktadır.



Rekabet gücünün bir faktörü olarak becerilerin merkezi rolü kabul edilmekte ve yaşam boyu öğrenme, insanların mesleki yaşamlarında başarılı olabilmeleri ve gelişen ekonomilere ayak uydurabilmeleri için temel bir unsur olarak görülmektedir.

Beceri Birliği stratejisi, stratejinin genel hedeflerine ulaşılmasına yardımcı olacak bir dizi girişimle desteklenecektir. Bu girişimler arasında, örneğin STEM eğitimi stratejik planının geliştirilmesi ve yeni bir AB mesleki eğitim ve öğretim (VET) stratejisinin uygulamaya konulması sayılabilir. Diğer girişimler arasında beceri taşınabilirliği girişi ve yeni bir Avrupa VET diploması bulunmaktadır.

Bu girişimler, halihazırda devam etmekte olan beceri ile ilgili girişimleri ve araçları tamamlayacak ve/veya geliştirecektir.

EULEP, “Mesleki Mükemmellik Merkezi” olarak adlandırılan bir projedir. [Mesleki Mükemmellik Merkezleri](#) “İş becerileri” girişimi, yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmeyi ve işgücünün işgücü piyasasında, özellikle de yeşil ve dijital dönüşümler için gerekli becerilerle donatılmasını sağlamayı amaçlamaktadır.

AB tarafından teşvik edilen Mesleki Mükemmellik kavramı, mesleki eğitim ve öğretimin beceri ekosistemlerinin entegre bir parçası olduğu, bölgesel kalkınma, inovasyon, akıllı uzmanlaşma ve kümelenme stratejilerine katkıda bulunan, bütüncül ve öğrenci merkezli bir yaklaşımla karakterize edilir; diğer eğitim ve öğretim sektörleri, bilim camiası ve iş dünyası ile yakın işbirliği içinde çalışan bilgi üçgenlerinin bir parçasıdır; kalite güvencesi ile desteklenen yüksek kaliteli hizmetler sunarak öğrencilerin hem mesleğe özgü hem de temel yetkinlikleri edinmelerini sağlar ve iş dünyası ile yenilikçi ortaklık biçimleri oluşturur.

EULEP Bağlamı

EULEP kapsamında, 2023 yılının başında işletmelerle bir anket gerçekleştirildi ve bu anketin amacı, işletmelerin yapay zeka, sanal gerçeklik ve siber güvenlik alanlarındaki beceri ihtiyaçlarını belirlemektir. Yapay zeka ve sanal gerçeklikle ilgili çevrimiçi anketlere 717 yanıt toplandı. Yanıtlar çok çeşitli sektörlerden geldi, ancak üç sektör tüm yanıtların üçte ikisini oluşturarak tabloya hakim oldu (%49'u imalat, %13'ü hizmetler ve %5'i BT sektöründen). Şirketlerin büyük çoğunluğu çalışan sayısı açısından küçük veya orta ölçekliydi.



Ankete katılan şirketler arasında AI/VR kullanımı düşüktü; yanıt veren şirketlerin yaklaşık beşte biri AI kullanıyordu (ve çoğunlukla AI içeren yazılım kullanıcıları olarak) ve %14'ü iş süreçlerinde VR kullanıyordu.

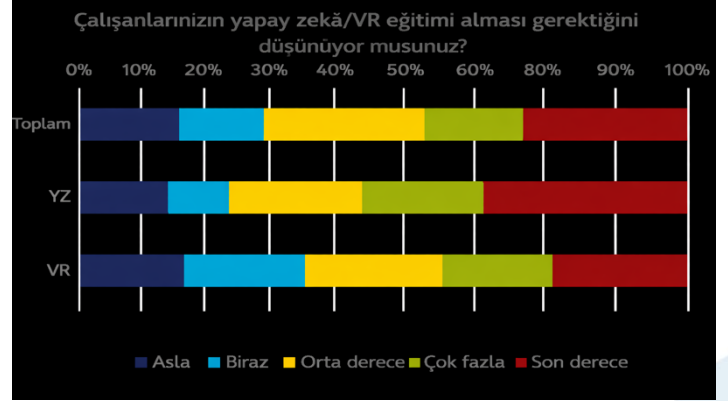
AI/VR kullanıp kullanmadıklarına bakılmaksızın, ankete katılanların %73'ü şirketlerinin BT becerilerini geliştirme veya yeniden beceri kazandırma personel

eğitiminden fayda sağlayacağına inanırken, %68'i çalışanların BT konusunda yeterince eğitilmediğini düşünüyor.

Şu anda çalışanların yapay zeka ve sanal gerçeklik konusunda aldığı eğitim düzeyi düşüktür. Ankete katılanların %7'si çalışanlarına yapay zeka, %6'sı ise sanal gerçeklik konusunda eğitim vermektedir.

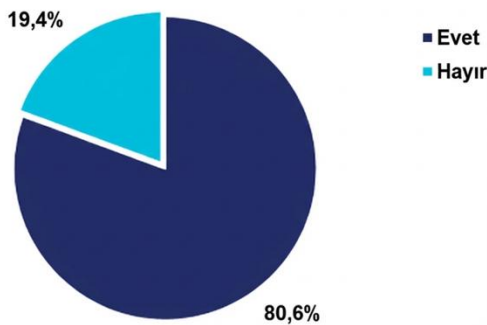
Aynı zamanda, ankete katılanlar her iki konuda da çalışanların eğitime açık bir ihtiyaç olduğunu, özellikle de yapay zeka konusunda daha fazla ihtiyaç olduğunu düşünüyorlar. Ankete katılanların %76'sı yapay zeka konusunda orta ila aşırı düzeyde eğitim ihtiyacı olduğunu, %61'i ise sanal gerçeklik konusunda eğitim ihtiyacı olduğunu belirtiyor.

Ankete katılanların %63'ü, gelecekte çalışanları için yapay zeka veya sanal gerçeklik eğitimi planlamaktadır ve benzer bir yüzde, her iki konu için de başlangıç seviyesinin hedeflenmesi gerektiğini düşünmektedir.



Etik, özellikle AI veya VR teknolojilerinin uygulanmasında, Dijital Teknolojilerin kullanımında çok önemli bir husustur. Ankete katılanlar için başlıca endişe konuları gizlilik ve veri koruma (%27), güven ve güvenlik (%24) ve sorumluluk/yükümlülük (%20) olarak sıralanmaktadır. Şirketler, etik konularındaki personel beceri düzeyini oldukça düşük olarak değerlendirmiştir, çünkü yaklaşık %70'i 1 (çok düşük) ile 3 (orta) arasında bir puan vermiştir.

Duygusal zeka, yaratıcılık, uyum sağlama, dayanıklılık ve personel vizyonu gibi yumuşak becerilerin, yeteneklerin ve niteliklerin şirketin geleceği için önemli olduğunu düşünüyor musunuz?



Şirketin geleceği için sosyal becerilerin önemi sorulduğunda, ankete katılanların %81'i olumlu yanıt vererek, sosyal becerilerin şirketin geleceği için önemli olduğu konusunda genel bir fikir birliği ortaya çıktı. Ankete katılanların beşte birinden azı, çalışanların sosyal becerileri ile şirketin geleceği arasında bir bağlantı kurmuyor.

Anket yanıtlarından elde edilen sonuçlara göre, proje ortakları EULEP kapsamında düzenlenecek eğitimlerle AI/VR'nin potansiyel kullanıcılarını (yani tekniker olmayanları) hedef almaya karar verdiler. Öğrenme çıktıları, işletmelerde AI ve VR'nin farklı uygulamaları ve bunların faydaları konusunda farkındalık sağlayacak ve geçiş sürecini yönetmek için

gerekli olan sosyal beceriler de dahil olmak üzere teknolojilerin benimsenmesini destekleyecektir.

İşletmelerle yapılan anketin sonuçlarına bakıldığında, bu yeni teknolojilerde işgücünün yeniden ve ileri düzeyde beceri kazandırılması ihtiyacı ortaya çıktı.

AI/VR çözümlerini kullanmayan şirketlerin yarısından fazlası, AI/VR'nin şirketlerinde uygulama alanı olmadığını belirtti. Yaklaşık üçte biri, AI/VR'yi nasıl uygulayacaklarını

bilmediklerini ve/veya AI/VR'yi şirketlerine uygulamanın faydalarını bilmediklerini belirtti. Şirket çalışanlarının beceri eksikliği ise %14 ile son sırada yer aldı.

Aynı zamanda ve özellikle AI için, şirketlerin AI çözümlerini kullanıp kullanmadıklarına bakılmaksızın, ankete katılanların yarısından fazlası açıkça evet cevabı verdiği için, AI'nın şirketin üretkenliğini ve verimliliğini artırabileceği yönünde genel bir algı vardı. Aynı zamanda, şirketler AI'nın kullanıma girmesiyle ilgili riskler olabileceğinin de farkındaydı.

Hızlı bir literatür incelemesi, yapay zekanın kullanıma girmesinin verimliliği artırarak, karar verme sürecini iyileştirerek ve inovasyonu teşvik ederek işletmeleri önemli ölçüde dönüştürebileceğini ortaya koymaktadır. Yapay zeka destekli otomasyon, operasyonları kolaylaştırırken, veri analitiği stratejik kararlar ve kişiselleştirilmiş müşteri deneyimleri için değerli içgörüler sağlayacaktır. Bu da üretkenliğin artmasına, maliyetlerin azalmasına ve rekabet avantajı elde edilmesine yol açabilir.

Aynı zamanda, yapay zekanın kullanıma girilmesi işletmeler için riskler yaratabilir. Yapay zeka sistemlerinin mevcut altyapıya uygulanması karmaşık olabilir ve özel uzmanlık gerektirebilir. Bu durum, işgücü üzerinde de etkisi olabilir, çünkü çalışanlar makinelerle yerlerinin alınmasından veya yeni teknolojiyle başa çıkacak kadar yetkin olmadıklarından korkabilirler. Veri gizliliği ve güvenliği ile yapay zeka önyargıları ile ilgili etik sorunlar da endişe kaynağı olabilir.

VR, işletmelerin çalışan eğitimi, ürün geliştirme, pazarlama ve iletişim/işbirliği yapısını geliştirmesine yardımcı olurken, aynı zamanda yukarıda belirtilen alanlarda maliyetleri azaltabilir.

Ancak, VR'nin kullanıma girmesiyle birlikte bir dizi zorluk da ortaya çıkmaktadır. İşletmeler, VR donanım ve yazılımlarına önemli yatırımlar yapmak zorunda kalabilir ve örneğin işlem hızı ve arayüz karmaşıklığı gibi teknik sınırlamalarla karşılaşabilirler. Ayrıca, VR kullanımı gerçek dünyadaki etkileşimlerle dengelenmezse, sosyal izolasyon riski ortaya çıkabilir.

Bu noktalar göz önüne alındığında, işgücünün bu teknolojileri kullanmaya hazırlıklı olması önemlidir. Çalışanlar sadece yeni teknolojiler konusunda eğitim almakla kalmayacak, aynı zamanda işletme yapısındaki değişikliklerle de karşı karşıya kalacak ve bu da işgücü yapısında değişikliklere yol açabilecektir. Dijital dönüşüm sürecinin sorunsuz ilerlemesi için bu değişikliklerin de ele alınması gerekmektedir. Sosyal inovasyon, değişikliklerin etkilerini hafifletmeye yardımcı olabilir ve örneğin yeni işbirliği biçimleri icat ederek çalışanların değişiklikleri başarıyla yönetmelerine yardımcı olabilir.

Genel bir bakış açısıyla, sosyal inovasyonlar sosyal ihtiyaçları karşılayan, sosyal ilişkiler kuran ve yeni işbirlikleri oluşturan yeni fikirlerdir. Bu inovasyonlar, karşılanmamış ihtiyaçları daha etkili bir şekilde ele alan ürünler, hizmetler veya modeller olabilir. EULEP bağlamında, sosyal inovasyon, işletmelerin dijital dönüşümlerinde, özellikle de yapay zeka ve sanal gerçekliğin benimsenmesinde onlara eşlik eden bir araç olarak görülmektedir.

EULEP Eğitim Yolları

Bu faktörleri göz önünde bulundurarak, EULEP konsorsiyumu önce ulaşılması gereken öğrenme çıktılarını, ardından eğitim yollarını ve eğitim materyallerini geliştirdi.



EULEP konsorsiyumunun çalışmaları sonucunda, üç eğitim yolu ve bunlara karşılık gelen eğitim materyalleri geliştirilmiştir: biri AI, biri VR ve biri SI için olmak üzere.

Ayrıntılı eğitim yolları şu adreste bulunabilir: [EULEP web sitesi](https://eulep.eu) ve anahtar unsurları içeren bir özet aşağıda sunulmuştur.

<u>İş kullanıcıları için Yapay Zeka</u>		
4 modül		11 birim
Modül 1	AI Teknolojileri dünyasına giriş	3 birim
Öğrenciye, işlerinde yapay zeka teknolojilerinin olası uygulamaları ve bunları kendi iş bağlamlarında nasıl kullanabilecekleri konusunda bir fikir ve giriş sunar.		
Modül 2	İş süreçlerinde yapay zeka uygulamalarının keşfedilmesi	3 birim
Öğrenciye, yapay zekanın kullanıma girmesiyle bağlantılı potansiyel faydalar ve riskleri, teknolojinin kullanımıyla bağlantılı etik soruları ve öğrencinin kendi iş ortamında bunu nasıl uygulayacağını değerlendirmek için pratik araçlar ve ipuçları sunar.		
Modül 3	Yapay Zeka Teknolojilerinin İzlenmesi ve Değerlendirilmesi	1 birim
Öğrencinin, iş ortamında yapay zeka uygulamasının verimliliğini, etkinliğini ve etkisini test etmek için teknikler uygulamasını sağlar.		
Modül 4	AI'yi benimserken değişimi yönetmek	4 birim
Yapay zekanın işgücüne etkilerini ele almaktadır. Öğrencinin geçiş sürecini başarıyla yönetebilmesini amaçlamaktadır.		

<u>İş kullanıcıları için sanal gerçeklik</u>		
4 modül		11 birim
Modül 1	VR Teknolojileri dünyasına giriş	3 birim
Öğrenciye, VR teknolojisinin işlerinde olası uygulamaları ve belirli iş bağlamlarında nasıl kullanılacağı konusunda fikir verir.		
Modül 2	İş süreçlerinde VR uygulamasını keşfetmek	3 birim
Öğrenciye, VR'nin kullanıma girmesiyle bağlantılı potansiyel faydalar ve riskleri, teknolojinin kullanımıyla bağlantılı etik soruları ve öğrencinin kendi iş ortamında bunu nasıl uygulayabileceğini değerlendirmek için pratik araçlar ve ipuçları sunar.		
Modül 3	VR Teknolojilerinin İzlenmesi ve Değerlendirilmesi	1 birim
Öğrencinin, iş ortamında VR uygulamasının verimliliğini, etkinliğini ve etkisini test etmek için teknikler uygulamasını sağlar.		
Modül 4	VR'yi benimserken değişimi yönetmek	4 birim
VR'nin işgücü üzerindeki etkilerini ele almaktadır. Öğrencinin geçiş sürecini başarıyla yönetebilmesini amaçlamaktadır.		

<u>İş kullanıcıları için sosyal inovasyon</u>		
3 modül		21 birim
Modül 1	Örgütsel değişim için bir araç olarak Sosyal İnovasyona Giriş	4 birim
Öğrenciye, dijital dönüşüm süreçlerinin işletmeler üzerinde olası etkilerine ilişkin bir içgörü ve giriş sunar, bu bağlamda sosyal inovasyonun tanımını yapar ve sosyal inovasyonun, sosyal becerilerin rolünü de dikkate alarak dijital dönüşümün etkilerini hafifletmeye nasıl yardımcı olabileceğini açıklar.		
Modül 2	İç değişiklikleri yönetmek	11 birim
Öğrenciye, iç geçiş süreçlerini yönetirken ele alınabilecek olası soruların 360° turunu sunar. Bu sorular, kaynak yönetimi, takım oluşturma ve liderlikten yaratıcı, etik ve sürdürülebilir düşünceye kadar uzanır.		
Modül 3	Dış değişiklikleri yönetmek	6 birim
Öğrenciye kurumsal sosyal sorumluluğun tanımı ve şirketin dijital dönüşümünün çevresi üzerindeki etkileri hakkında bilgi verir. Sürdürülebilirlik konuları, etkili iletişim ve etik düşünme öğretilen konular arasındadır.		

Bölüm 2: Beceri ve eğitim ihtiyaçları değerlendirme araçları

Bu bölüm, iş dünyasında AI/VR'nin uygulanması bağlamında işgücü becerilerini değerlendirmek ve eğitim ihtiyaçlarını belirlemek için pratik ipuçları ve araçlar sunmaktadır.

Şirketteki herkesin bir AI/VR uzmanı olması gerekmediğini anlamak önemlidir. AI/VR'nin başarılı bir şekilde benimsenmesi için gerekli yetkinlikler, belirli işlev ve sorumluluklara göre çeşitli roller ve departmanlar arasında stratejik olarak dağıtılmalıdır. Etkili bir AI/VR entegrasyonu için organizasyon genelinde AI/VR hakkında genel bir anlayışın yanı sıra kilit rollerde uzmanlık bilgisi de hayati önem taşır.

Uygun becerileri uygun rollerle eşleştirerek, şirketler AI/VR teknolojilerinden tam olarak yararlanabilir ve iş operasyonlarına sorunsuz bir şekilde uygulanmasını ve entegre edilmesini sağlayabilir.

Başlangıç olarak Beceri İhtiyaçları Değerlendirmesi (SNA) ve Eğitim İhtiyaçları Analizi'nin (TNA) kısa bir tanımı:

Beceri İhtiyaçları Değerlendirmesi (SNA), kuruluşların mevcut ve gelecekteki yetkinlik ihtiyaçlarını belirlemek için kullandıkları sistematik bir süreçtir. Mevcut beceri, tutum ve bilgi düzeylerini değerlendirir ve işgücünün iş hedeflerini etkin bir şekilde gerçekleştirebilmesi için gerekli olan mevcut ve istenen performans düzeyleri arasındaki farkları belirler.¹

¹ [IDA İrlanda](#) – Beceri İhtiyaçları Değerlendirmesi Broşürü

Benzer şekilde, Eğitim İhtiyaç Analizi (TNA), bir işteki gerçek ve istenen bilgi, beceri ve yetenekler arasındaki boşluğu belirleme sürecidir. Ayrıca, bu boşluğun nedenlerinin ortaya çıkarılmasına ve durumu iyileştirmeye yönelik yaklaşımların tanımlanmasına yardımcı olur.

Belirli bir işlev/pozisyon için gereken beceriler değerlendirildikten sonra, bir şirket eğitim veya işe alım gibi sonraki adımlara geçmeden önce mevcut bilgi ve becerileri kontrol edeceği için SNA ve TNA çoğu zaman el ele gider.

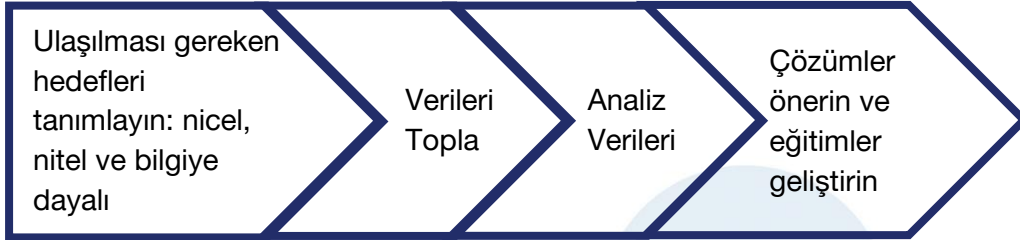
Bu kısa girişten sonra, kullanılabilecek farklı yöntem veya araçlar sunulmadan önce bir beceri ihtiyaç değerlendirmesinin adımları açıklanmaktadır.

Beceri ihtiyaçları değerlendirmesinin adımları

Bir beceri ihtiyaçları değerlendirmesi; tüm şirket, belirli departmanlar veya işlevler için yapılabilir ve süreç, amaçlanan hedefler doğrultusunda ayarlanır.

EULEP durumunda, dijitalleşme bağlamı -şirketlerde AI/VR (Yapay Zeka/Sanal Gerçeklik) kullanımı- referans olarak alınmıştır, ancak kullanıcılar bunu kendi ihtiyaçları doğrultusunda diğer bağlamlara uyarlamakta özgürdür.

Beceri ihtiyaçları değerlendirmesi genellikle dört ana adımdan oluşur.



1. Ulaşılmaması gereken hedeflerin tanımlanması

İlk olarak, şirket süreçlerinde AI/VR uygulamasının hedefleri belirlenmelidir.

Bu amaçla, EULEP AI/VR eğitim yollarının ikinci modülü yardımcı olabilir. Bu modül, iş süreçlerinde AI/VR uygulamasının keşfedilmesini ele alır ve iş süreçleri ve operasyonlarında AI/VR uygulamasının **SWOT analizinin** nasıl yapılacağı ve AI/VR uygulama planı ve yol haritasının nasıl geliştirileceği konusunda pratik araçlar ve ipuçları sunar.

Mevcut belge, AI/VR uygulama sürecinin beceri / eğitim ihtiyaçları ile ilgili yönlerini ele almaktadır ve AI/VR uygulama sürecinin tüm adımlarını kapsamaması amaçlanmamıştır.

AI/VR uygulama hedefleri belirlendikten sonra, iş süreçlerine AI ve/veya VR'nin dahil edilmesi işgücü üzerinde etkisi olduğundan, beceri ve eğitim ihtiyaçları daha yakından incelenmelidir.

Bu, AI/VR uygulamasının **teknik yönlerine** ve iş gücünün **beceri / yetkinlik ihtiyaçlarına** ilişkin hedeflerin belirlenmesini gerektirir => **İş yeri profili**.

İş yeri profili şablonu örneği:

Gerekli teknik beceriler	Önem derecesi (düşük, orta, yüksek, çok yüksek)	Gerekli beceri seviyesi (1 – temel düzeyden 5 – mükemmel düzeye kadar)	Mevcut beceri seviyesi (1'den 5'e kadar)
Örneğin, AI yazılımında uzmanlık			
Örneğin VR programı uygulaması			
Örneğin, VR araçlarının kullanımı			

İhtiyaç duyulan teknik beceriler seçilen teknolojiyle bağlantılı olacaktır ve şirket bunları teknoloji sağlayıcısı veya harici konu uzmanlarıyla iş birliği yaparak belirleyecektir.

Bir şirkette AI/VR teknolojilerinin başarılı bir şekilde uygulanması, teknik beceriler, alan uzmanlığı, veri yönetimi yetenekleri ve bu teknolojilerin kullanımıyla ilgili etik hususların anlaşılmasını kapsayan bir dizi temel yetkinliğe dayanır. Bu yetkinlikler, şirketin beceri ihtiyaçları değerlendirmesine başlamadan önce hazırladığı **yetkinlik çerçevesine** tanımlanacaktır.

2. Veri toplama

Eğitim ihtiyaçları analizi için veri toplamaya başlamadan önce, beceri, bilgi ve yetkinlikler açısından işyeri profilini tanımlamak önemlidir. İşyeri profilinin tanımı ne kadar kesin olursa, potansiyel eksiklikleri belirlemek ve sonraki önlemleri hazırlamak o kadar kolay olacaktır.

Herkesin bir AI/VR uzmanı olması gerekmediğini anlamak önemlidir. AI/VR'nin uygulanması için gereken farklı beceri, bilgi ve yetenekler, uygulama sürecine ve sonraki kullanımına işgücünün katılımına göre tanımlanmalıdır. Şirketin tüm çalışanları, teknolojiler ve bunların kullanım amaçları hakkında genel bir anlayışa sahip olmalı ve bu teknolojilerle günlük olarak uğraşan kişiler yeterli düzeyde yetkinliğe sahip olmalıdır.

AI destekli veritabanı yönetimini uygulayan bir şirketin işyeri profili örneği:

Pozisyon: İdari Asistan

Beceri	Önem	Gerekli seviye	Mevcut seviye
MS Word	Orta	3	2
MS Excel	Yüksek	4	3
AI destekli CRM yazılımı	Yüksek	4	2
Detaylara özen	Çok Yüksek	5	4

Bu el kitabının 2. bölümünde, işgücünün beceri ihtiyaçlarına ilişkin veri toplamak için farklı yöntem ve araçlar ele alınmaktadır.

Beceri, bilgi ve yetenekler hakkında veri toplamakla birlikte, çalışanlardan kendi öğrenme hedefleri ve daha iyi performans göstermelerine yardımcı olacak beceriler hakkında geri bildirim ve öneriler istemek de faydalı olacaktır. Aynı zamanda, AI/VR teknolojileri/uygulamalarının kullanılmaya başlanmasıyla birlikte, daha iyi performans göstermelerini engelleyen faktörlerin neler olduğunu öğrenmek de ilginç olacaktır.

3. Veri analizi

Farklı verileri topladıktan sonra, kapsamlı bir analiz yapılması gerekir.

Veri analizi, gerekli görevleri başarıyla yerine getirmek için gereken beceri ve bilgilerin belirlenmesini sağlayacaktır.

Verileri analiz ederken, sonuçları başlangıçta belirlenen ana işyeri profillerine göre gruplandırmak uygun olacaktır.

Verileri analiz etmek kolay olmayabilir, özellikle de bu veriler çalışan anketlerinden elde edilmişse, çünkü yeniden beceri kazandırma veya beceri geliştirme için çok çeşitli alanlar belirlenmiş olabilir.

Daha sonra, işgücünün edinmesi gereken beceri/yeteneklerin sıralamasını belirlemek önemli olacaktır. Temel beceri/yetenekler listenin üst sıralarında yer alırken, temel olmayan beceri/yetenekler daha alt sıralarda yer alacaktır.

Veri analizi, işyeri koşullarını iyileştirmek için ele alınması gereken tek hususun beceri/yetenek eksikliği olmadığını ortaya koyabilir.

4. Öneriler ve eğitim geliştirme

Veriler analiz edildikten sonra, bir dizi öneri taslağı hazırlanmalıdır. Bu önerilerin eksiksiz olması için, AI/VR teknolojilerinin uygulanmasıyla ilgili işyeri sorunlarının çözümüne yardımcı olabilecek, eğitimle ilgili olmayan önlemler de dahil edilmelidir.

Beceri ile ilgili hususlar için, bir eğitim planı ve yol haritası hazırlanması faydalı olacaktır. Eğitim planı, en acil olarak ihtiyaç duyulan temel beceri/yeteneklerden başlayarak, farklı eğitimlerin hazırlanması ve uygulanması için bir zaman çizelgesi içermelidir.

Bu bağlamda, çevrimiçi öğrenme platformundaki AI/VR eğitim yolunun 4. modül, 4.4. ünitesine danışılabilir. Bu bölüm, beceri değerlendirme sonuçlarıyla uyumlu olarak yeni beceriler kazandırma, mevcut becerileri geliştirme veya yeni çalışanların işe alınmasına yönelik bir eğitim planı ve yol haritası geliştirilmesine ayrılmıştır.

Eğitim planı aşağıdaki unsurları içermelidir:

1. Anahtar eğitim alanları (gerekli beceri/yetenekler) ile anahtar olmayan eğitim alanları.
2. Eğitim hizmetleri: eğitimi kim geliştirecek, kim verecek, nasıl verilecek, hangi eğitim materyalleri gerekli, eğitim ne kadar sürecek, kimler katılacak.
3. Eğitimlerin hazırlanması ve uygulanması için zaman çizelgesi.
4. Geri bildirim mekanizmaları.



Eğitimle ilgili öneriler geliştirilirken, olası eğitim engelleri dikkate alınmalı ve öngörülen eğitim programına dahil edilmelidir.

İnternette eğitim engelleriyle ilgili farklı makaleler bulunmaktadır ve aşağıda iki referans belirtilmiştir:

[Öğrenmenin önündeki engelleri aşmak: İşyerinde etkili çözümler](#)

[Öğrenmenin önündeki 10 engel ve bunları aşmanın yolları](#)

Beceri İhtiyaçları Analizi Yöntemleri / Araçları

Yapay Zeka (AI) ve Sanal Gerçeklik (VR) teknolojileri benimsenirken işyeri ve beceri ihtiyaçlarını değerlendirmek için farklı yöntemler mevcuttur. Bu bölüm, tek başına kullanılabilecek ya da birbiriyle birleştirilebilecek, şirketlerin tüm işlevler/roller için beceri ihtiyaçlarını değerlendirmesine olanak tanıyan üç yöntemi sunmaktadır:

- SWOT analizi
- Yetkinlik çerçeveleri
- Çalışan anketleri

SWOT analizi, AI/VR benimsenmesiyle ilgili güçlü yönleri, zayıf yönleri, fırsatları ve tehditleri belirlemeye olanak tanıyan stratejik bir analiz aracıdır. Uygulamayı etkileyebilecek iç ve dış faktörlerin anlaşılmasına yardımcı olur.

Yetkinlik çerçeveleri, yetkinliklerin haritasının çıkarılmasına ve şirket içindeki farklı roller için becerilerin tanımlanmasına yardımcı olur. Ayrıca eğitim ve gelişim, işe alım ve yedekleme planlamasında da fayda sağlar.

Çalışan anketleri, beceriler, algı ve AI/VR için hazır olma durumu hakkında içgörü sağlar. Bu anketleri işletmenin ihtiyaçlarına göre uyarlamak ve yeni teknolojilerle ilgili rahatlık düzeyleri, eğitim ihtiyaçları ve potansiyel direnç alanları hakkında sorgulama yapmak önemlidir.

Bölüm, yapay zeka ile ilgili becerilerin değerlendirilmesine odaklanan bir dizi beceri değerlendirme aracının sunumuyla devam etmektedir.

SWOT Analizi

SWOT analizi, AI/VR benimseme sürecinde farklı amaçlar için kullanılabilir. Mevcut bağlamda, şirketin uygulanacak teknolojiye ilişkin kararını verdikten sonra beceri haritalamasına odaklanacağız.

SWOT analizi bileşenleri

Güçlü Yönler: Bunlar, şirketin AI/VR'yi benimsemesinde rekabet avantajı sağlayacak iç faktörlerdir. Beceri açısından şu gibi sorular sorabilirsiniz: Mevcut işgücünün yeni AI/VR teknolojileriyle başa çıkma konusunda güçlü yönleri nelerdir? Bu teknolojiler hakkında bilgi sahibi mi, başka alanlarda önceden deneyimleri var mı? Açık fikirli bir yaklaşıma sahipler mi ve yeni görevlere hazırlar mı?

Zayıf Yönler: Bunlar, şirketin AI/VR'yi benimsemesinde dezavantaj yaratan iç faktörlerdir. Aşağıdaki sorular araştırılabilir: İşgücünün zayıf yönleri nelerdir? Teknolojiler hakkında bilgi eksikliği var mı? Değişime direnç var mı? İşlerini kaybetme korkusu var mı?

Fırsatlar: Bunlar, şirketin kendi yararına kullanabileceği dış faktörlerdir. İlgili becerilere sahip yeni personel alımı ne durumda? İşgücünün becerilerinin geliştirilmesini/yenilemek için piyasada yeterli eğitim var mı?

Tehditler: Bunlar, şirketi olumsuz etkileyebilecek dış faktörlerdir. Beceri açısından, bu, işgücünün becerilerini geliştirmek/yenilemek için hazır eğitimlerin eksikliği veya yeni çalışma düzenlemeleri olabilir.

SWOT analizi nasıl uygulanır?

1. SWOT analizi yapmak için, **farklı departmanlardan/çalışma alanlarından kişileri bir ekipte bir araya getirmek** iyi olacaktır. Bu, şirketin duruma daha bütünsel bir bakış açısı kazanmasını sağlayacaktır.
2. **Alıştırmanın amacı, SWOT analizinin farklı yönleri (güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar, tehditler) ile birlikte ekip üyelerine açıkça açıklanır.**
3. Ardından SWOT analizinin **modus operandi'si kararlaştırılır**: ekip üyeleri birbirleriyle tartışıp farklı unsurları gözden geçirir ve/veya meslektaşlarına ulaşıp onların görüşlerini alırlar.
4. Dört husus için belirlenen **tüm noktalar listelenir, gruplandırılır** (mümkünse) ve en az kritik olandan en kritik olana doğru **sıralanır**. Sıralama, sonraki eylemler için alanlara öncelik verilmesini sağlayacaktır.
5. Sürecin sonraki adımları, **iç ve dış unsurların ayrıntılı analizidir**. **İç unsurlar** açısından, kaynaklar, süreçler, yetkinlikler ve organizasyon kültürü gibi faktörler, gelecekteki eylem noktalarının belirlenmesinde rol oynayabilir.
6. Örneğin, **dışsal unsurların** analizi, şirketin AI/VR geçiş sürecini başarıyla tamamlamasına yardımcı olabilecek iş piyasasında mevcut becerileri ve ilgili maaş seviyelerini belirlemek için bazı pazar araştırmalarını içerecektir.

7. İç ve dış unsurların analizinden sonra, bir **stratejik eylem planı** hazırlanacak ve farklı eylem noktaları öncelik düzeylerine göre uygulanacaktır.
8. Her eylem maddesi için, başlangıçta belirlenen hedef dikkate alınarak **sorumluluklar, kaynaklar ve zaman çizelgesi onaylanır**.

SWOT Analizi		
İç Faktörler	Güçlü Yönler	Zayıf Yönler
	Fırsatlar	Tehditler

Yetkinlik çerçevesi

Yetkinlik çerçevesi, bir kuruluş içinde etkili iş performansı için gerekli olan becerileri, bilgileri ve davranışları özetler. Çalışanların bilmesi ve yapması gerekenleri tanımlamak için yapılandırılmış bir yaklaşımdır ve genellikle temel, liderlik, işlevsel ve teknik yetkinlikler olarak kategorize edilir.

Yetkinlik Çerçevesinin Temel Bileşenleri:

Temel Yetkinlikler: İletişim, takım çalışması ve problem çözme gibi tüm çalışanlar için geçerli olan temel beceri ve davranışlardır.

Liderlik Yetkinlikleri: Stratejik planlama, karar verme ve ekip yönetimi gibi yönetim veya liderlik rollerinde bulunanlar için gerekli olan özel beceriler.

İşlevsel Yetkinlikler: Finans rollerinde finansal analiz veya BT rollerinde yazılım geliştirme gibi belirli iş rolleri veya departmanlarla ilgili beceriler.

Teknik Yetkinlikler: Yazılım mühendisleri için kodlama gibi belirli görevler veya meslekler için gerekli olan özel bilgi ve beceriler.

Davranışsal Yetkinlikler: Bunlar, etik, dürüstlük ve işbirliği gibi beklenen davranış ve tutumlara odaklanır.

Yeterlilik Seviyeleri: Yeterlilik çerçeveleri genellikle her bir yeterlilik için farklı yeterlilik seviyeleri tanımlayarak gelişim ve performans yönetimine rehberlik eder.

İzlenecek adımlar²:

1. **Tüm çalışanların sahip olması gereken bir dizi temel yetkinliği belirleyin**—bu, kuruluş genelinde beceri ve davranışların tek tip bir temelini sağlar (ör. karar verme, iletişim, duygusal zeka).
2. **İlgili teknik ve işlevsel yetkinlikleri belirlemek için her departmandan iç paydaşları dahil edin**—bu adım, seçilen yetkinliklerin her departmanın özel ihtiyaç ve gereksinimlerini karşıladığından emin olmanızı sağlar (örneğin, performans değerlendirme sistemleri oluşturmak ve insan kaynakları uzmanları için çalışan bağlılığı stratejileri, SEO ve pazarlama departmanları için metin yazarlığı stratejileri tasarlamak).
3. **Her departman veya rol için ayrıntılı yetkinlik modelleri geliştirin**—Organizasyonunuzun yapısına göre yetkinlik karışımını ayarlayın; örneğin, yüksek teknik beceri gerektiren roller için daha fazla teknik yetkinlik tahsis edin ve liderlik kadrosu geliştiriyorsanız veya çok sayıda yönetim rolü varsa liderlik yetkinliklerini vurgulayın.
4. **Yetkinlik sayısını sınırlayın**—Her rol için temel, işlevsel ve teknik yetkinliklerin toplam sayısını en fazla 12 ile sınırlayarak odaklanmayı sürdürün.
5. **Üst düzey roller için liderlik yetkinliklerini dahil edin**—Üst düzey ve liderlik rollerinde liderlik yetkinliklerini dahil edin, ancak toplam yetkinlik sayısını en fazla 15 ile sınırlayın.
6. **Tüm temel, işlevsel, teknik ve liderlik yetkinlikleri için ustalık seviyeleri belirleyin**—Organizasyon içindeki belirli rollere göre her bir yetkinlik için ustalık seviyelerini (ör. temel, orta, yetkin, ileri) tanımlayın.
7. **Performans ölçütlerini özelleştirin**—Eğer sizinle ilgiliyse [yetenek yönetim sistemi](#), performans değerlendirmelerinin anlamlı olmasını ve iş hedefleriyle uyumlu olmasını sağlamak için her seviyeye ilişkin performans ölçütlerini kuruluşunuzun hedeflerine göre özelleştirin.

Bu yapılandırılmış yaklaşım, yetkinliklerin ilgili, ölçülebilir ve stratejik hedeflerle uyumlu olmasını sağlar.

² [Yetkinlik Çerçevesi Şablonu](#)



Yetkinlik çerçevesine örnek:

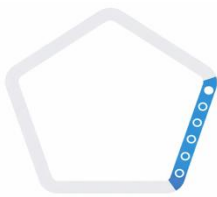
Yetkinlikler çerçevesi		Yeterlilik seviyesi
Temel yetkinlikler	İletişim	
	Takım çalışması	
	Problem çözme	
İşlevsel yetkinlikler	Yapay zeka yazılımını çalıştırma	
	VR uygulamasının kullanımı	
	AI tarafından üretilen verilerin analizi	
	İş arkadaşlarını yeni teknolojiler konusunda eğitmek	
Teknik yetkinlikler	Yapay zeka uygulaması programlama	
	VR uygulaması programlama	
Davranışsal yetkinlikler	İşbirliği	
	Esneklik	
	Proaktiflik	
Liderlik yetkinlikleri	Takım yönetimi	
	Karar verme	
	Stratejik planlama	

Bir şirket, kendi kriterlerine göre gerekli yeterlilik düzeyini belirleyebilir (örneğin, 1 – temel düzeyden 5 – mükemmel düzeye kadar) veya AB yeterlilik çerçevelerinde belirtilenler gibi mevcut kriterlere dayanabilir. [DigComp](#) Çerçevesi, dijital beceriler için bir dizi yetkinlik alanı sunmaktadır. Her yetkinlik alanı için bir dizi özel yetkinlik vardır ve her özel yetkinlik için 4 yeterlilik seviyesi tanımlanmıştır: temel, orta, ileri, yüksek uzmanlık.

Yetkinlik çerçevesine örnek:

Yetkinlikler çerçevesi		Yeterlilik seviyesi
Temel yetkinlikler	İletişim	
	Takım çalışması	
	Problem çözme	
İşlevsel yetkinlikler	Yapay zeka yazılımını çalıştırma	
	VR uygulamasının kullanımı	
	AI tarafından üretilen verilerin analizi	
	İş arkadaşlarını yeni teknolojiler konusunda eğitmek	
Teknik yetkinlikler	Yapay zeka uygulaması programlama	
	VR uygulaması programlama	
Davranışsal yetkinlikler	İşbirliği	
	Esneklik	
	Proaktiflik	
Liderlik yetkinlikleri	Takım yönetimi	
	Karar verme	
	Stratejik planlama	

Bir şirket, kendi kriterlerine göre gerekli yeterlilik düzeyini belirleyebilir (örneğin, 1 – temel düzeyden 5 – mükemmel düzeye kadar) veya AB yeterlilik çerçevelerinde belirtilenler gibi mevcut kriterlere dayanabilir. [DigComp](#) Çerçevesi, dijital beceriler için bir dizi yetkinlik alanı sunmaktadır. Her yetkinlik alanı için bir dizi özel yetkinlik vardır ve her özel yetkinlik için 4 yeterlilik seviyesi tanımlanmıştır: temel, orta, ileri, yüksek uzmanlık.



2. İLETİŞİM VE İŞ BİRLİĞİ

2.1 Dijital teknolojiler aracılığıyla ve dijital teknolojilerle etkileşim

Çeşitli dijital teknolojiler aracılığıyla ve bu teknolojilerle etkileşime geçmek ve belirli bir bağlam için uygun dijital iletişimi kullanmak.

[Yetkinlik 2.1 için öğrenme çıktılarına bağlantı](#)

Temel düzeyde, gerektiğinde rehberlik alarak, bireyler	CS2.1.01: Bireyler ve gruplarla etkileşim kurmak için dijital iletişim araçlarının temel özelliklerini tanımlar ve kullanır. [AI-I] CS2.1.02: Dijital iletişimde başkalarının tercihlerini dikkate almanın önemini kabul eder. CS2.1.03: Dijital ve dijital olmayan etkileşimler ile fiziksel ve sanal gerçeklikler arasındaki farkları tanıır. [AI-I] CS2.1.04: Sanal asistanların (sohbet robotları) temel özelliklerini tanımlar ve insan-makine ile insan-insan etkileşimleri arasındaki temel farkları kavrar. [AI-I] CS2.1.05: Genel hatlarıyla bir robotun ne olduğunu, robotların insan olmayan doğasını ve insanların görevleri yerine getirmek için robotlarla etkileşime girdiğini kavrar. [AI-I]
Orta düzeyde, bireyler	CS2.1.06: Dijital iletişimi belirli bağlamlara uyarlamanın önemini kabul eder. CS2.1.07: Dijital ortamlarda bir gerçeklik-sanallık sürekliliği olduğunu farkına varır. [AI-I] CS2.1.08: Belirli bir bağlam veya amaç için uygun bir iletişim aracı belirler. [AI-I] CS2.1.09: Bireyler, gruplar ve kanallarla etkileşim kurmak ve bunları yönetmek için çeşitli dijital iletişim araçlarının birden fazla özelliğini kullanır. [AI-I] CS2.1.10: Karmaşık olmayan etkileşimleri yürütmek için sanal asistanlara (sohbet robotları) ve yapay zeka sistemlerine yönelik sorular, komutlar veya ifadeler (istemler) geliştirir ve iyileştirir. [AI-E] CS2.1.11: İnsanların robotlarla nasıl etkileşime girebileceğini tanımlar, temel özelliklerini (sensörler, yazılım, hareket kontrolleri ve insan arayüzü gibi) belirler ve değişen özerklik dereceleriyle çalışabileceklerinin farkına varır. [AI-I]
İleri düzeyde, bireyler	CS2.1.12: Dijital ortamlardaki iletişimi çeşitli bağlamlara yanıt olarak sürekli uyarlar. CS2.1.13: Karmaşık iletişim ve etkileşim görevleri için dijital iletişim araçlarını ve yöntemlerini birleştirir. [AI-I] CS2.1.14: Karmaşık etkileşimleri yürütmek için yapay zeka sistemlerine yönelik soruları, komutları veya ifadeleri (istemleri) sistematik olarak geliştirir ve kademeli olarak iyileştirir. [AI-E] CS2.1.15: Başkalarına, belirli bir amaç için uygun dijital iletişim araçlarını değerlendirmeleri ve seçmeleri konusunda yardımcı olur. [AI-I] CS2.1.16: Karmaşık dijital etkinlikleri düzenler ve/veya yönetir (modere eder). [AI-I] CS2.1.17: Belirli bir bağlamda robotik uygulamaların avantajlarını ve dezavantajlarını değerlendirir. [AI-I]
Çok İleri düzeyde, bireyler	CS2.1.18: Dijital iletişim ve etkileşim araçları ile yöntemlerindeki gelişmeler hakkında bilgi sahibi olmaya devam eder. [AI-I] CS2.1.19: Oldukça karmaşık veya yeni görevler için dijital iletişim ve etkileşim araçlarını değerlendirir ve birleştirir. [AI-I] CS2.1.20: İletişim ve etkileşim araçlarının ileri düzeyde kullanımında rehberlik, destek veya liderlik sağlar. [AI-I] CS2.1.21: Dijital iletişim veya insan-makine etkileşimi için iyileştirmelere veya yeni çözümlere liderlik eder veya katkıda bulunur. [AI-I]



Çalışan anketleri

Çalışan anketleri farklı şekillerde uygulanabilir. Geleneksel değerlendirme yöntemleri genellikle standart testler, mülakatlar ve performans gösterimleri yoluyla manuel değerlendirmeleri içerir.

Avantajları, bağlamsal içgörüler ve niteliksel geri bildirim sağlamasıdır, ancak öznellik, değerlendiricinin olası önyargıları ve sınırlı ölçeklenebilirlik nedeniyle dezavantajları da olabilir. Ayrıca oldukça zaman alıcı olabilirler ve bu yöntemleri kullanırken anında, kişiselleştirilmiş geri bildirim sağlamak genellikle zordur.

Yapay zeka beceri değerlendirme araçları

Çeşitli sektörlerde yapay zekanın artan önemi, yapay zeka ile ilgili yetkinlikleri etkili bir şekilde değerlendirebilen araçlara olan talebi artırmıştır. Bu yapay zeka değerlendirme araçları, bireylerin makine öğrenimi, doğal dil işleme ve algoritmik uygulama gibi alanlardaki bilgi ve becerilerini ölçmelerine yardımcı olur. Ayrıca, kuruluşlara adayların yetenekleri hakkında değerli bilgiler sağlayarak işe alım ve geliştirme süreçlerine yardımcı olurlar. Başlangıç seviyesinden ileri seviye değerlendirmelere kadar çeşitli seçenekler sunan bu araçlar, kişisel gelişim veya mesleki sertifikasyon gibi farklı ihtiyaçları karşılar.



Birkaç AI Becerileri değerlendirme aracı mevcuttur ve bazı örnekler aşağıda belirtilmiştir.

IBM Watson Yapay Zeka Beceri Değerlendirmesi:

- **Açıklama:**IBM tarafından geliştirilen bu araç, yapay zeka yeteneklerini doğrulamak ve geliştirmek isteyen profesyoneller ve kuruluşlar için değerli bir araçtır. Bu değerlendirme aracı, örneğin adayların makine öğrenimi, doğal dil işleme ve bilgisayar görme gibi çeşitli alanlardaki yapay zeka bilgilerini değerlendirir. Bir dizi soru ve kodlama zorluğu aracılığıyla hem teorik anlayışı hem de pratik uygulamayı değerlendirir.
- **Özellikler:**Özelleştirilebilir değerlendirmeler, gerçek dünya senaryoları, ayrıntılı performans analizi.
- **Nasıl kayıt olunur:**Adaylar, IBM'in resmi web sitesi veya ortak eğitim platformları aracılığıyla IBM Watson AI Beceri Değerlendirmesi'ne kayıt olabilirler. Kayıt işlemi genellikle istenen değerlendirme seviyesinin seçilmesi, ücretin ödenmesi ve sınava uygun tarih ve saatin seçilmesinden oluşur.
- **Sertifika seçeneklerini incelemek ve değerlendirmeye kaydolmak için:** [IBM Eğitimi](#). Siteye girdikten sonra, "Watson AI" araması yapın veya sertifikalar bölümüne göz atarak ilgili AI değerlendirmelerini ve sertifika sınavlarını bulun.

HackerRank AI Beceri Değerlendirmesi:

- **Açıklama:**HackerRank AI Beceri Değerlendirmesi, AI alanında hem iş arayanlar hem de işverenler için değerli bir araçtır. HackerRank, şirketlerin adayların AI ile ilgili kavramlar ve Python ve R gibi programlama dillerindeki yeterliliklerini değerlendirmelerine olanak tanıyan bir AI beceri değerlendirme platformu sunar. Veri ön işleme, model değerlendirme ve algoritma uygulaması gibi konuları kapsar.
- **Özellikler:**Kod yürütme ortamı, uyarlanabilir testler, performans karşılaştırması.
- **Nasıl kayıt olunur:**Web sitesini ziyaret edin: [HackerRank](#), hesabınızı oluşturun/giriş yapın, AI değerlendirmesini seçin, teste başlayın.
- **İlgili maliyetler:**Bireylerin değerlendirmeye katılmaları için herhangi bir maliyet yoktur. İş başvurusunda bulunan adaylara bu testleri uygulamak için HackerRank'ı kullanan şirketler, genellikle abonelik veya kullanım başına ücret ödeyerek bu hizmetten yararlanır.

Coursera Herkes için Yapay Zeka Değerlendirmesi:

- **Açıklama:** Coursera'nın AI for Everyone (Herkes için Yapay Zeka) kursu, Andrew Ng tarafından verilen ve Coursera'da popüler olan bir kurdur. Kurs, yapay zeka kavramlarına giriş niteliğindedir ve belirli bir "Yapay Zeka Beceri Değerlendirmesi" içermez. Katılımcıların temel yapay zeka kavramlarını, etik hususları ve yapay zekanın benimsenmesinin iş dünyasına etkilerini ne kadar anladıklarını ölçmek için değerlendirmeler içerir. Kurs, kısa sınavlar, ödevler ve bir final sınavından oluşur. Kursu ve değerlendirmeleri tamamlayanlar sertifika alabilirler.

- **Özellikler:**Kendi hızında öğrenme, akran değerlendirmeli ödevler, sektörle ilgili içerik.
- **Nasıl ve nerede kayıt olunur:**Coursera'yı ziyaret edin, [Herkes için Yapay Zeka kurs sayfası](#), kaydolun/giriş yapın, kursa kaydolun.
- **Maliyetler:**Tüm kurs materyallerine erişim ücretsizdir. Sertifika almak için ücret ödenmesi gerekmektedir.

Pluralsight IQ - Yapay Zeka:

- **Açıklama:**Pluralsight IQ, AI dahil olmak üzere çeşitli teknoloji alanlarında bireylerin yeterliliklerini değerlendiren uyarlanabilir bir değerlendirme aracıdır. AI değerlendirmesi, adayların makine öğrenimi algoritmaları, sinir ağları ve AI çerçeveleri hakkındaki bilgilerini ölçer. Bireylerin yeterlilik seviyelerini belirlemelerine yardımcı olur ve sonuçlara göre kişiselleştirilmiş öğrenme yolları sunar.
- **Özellikler:**Uyarlanabilir zorluk seviyesi, kişiselleştirilmiş öğrenme önerileri, beceri ölçümü.
- **Nasıl kayıt olunur:**Web sitesini ziyaret edin: [Teknik Beceri Değerlendirmeleri | Pluralsight Skill IQ](#), bir hesap oluşturun, değerlendirmeye erişin.
- **İlgili maliyetler:**Pluralsight IQ değerlendirmeleri, Pluralsight aboneliği olan kullanıcılar tarafından kullanılabilir. Şu anda, abonelik genellikle bir ücret karşılığında sunulmaktadır. Fiyatlar, promosyonlara veya kurumsal anlaşmalara göre değişiklik gösterebilir.

Avrupa araçları

Avrupa düzeyinde, farklı beceri değerlendirme araçları geliştirilmiştir. Dijitalleşme alanında, Açık Dijital Olgunluk Değerlendirme Aracı (Open DMAT) ve Dijital beceri değerlendirme aracı özellikle dikkat çekicidir.

Açık DMAT, şirketlerin dijital olgunluk açısından güçlü ve zayıf yönlerini belirlemelerine olanak tanır. [DMAT'ı açın - Dijital Olgunluk Değerlendirme aracı | Avrupa Dijital İnovasyon Merkezleri Ağı](#)

Dijital Beceri Değerlendirme Aracı, bireylerin dijital beceri düzeylerini test etmelerine ve bir öğrenme yol haritası oluşturmalarına olanak tanır: [Dijital Beceri Değerlendirme Aracı](#).

Şirket içi eğitim için AI, VR ve SI öğrenme yollarının kullanımına ilişkin kılavuz

EULEP projesi kapsamında geliştirilen AI, VR ve SI eğitim yolları, işletmeler için tasarlanmıştır ve belgenin giriş bölümünde belirtildiği gibi, projenin ilk aşamalarında çok çeşitli sektörlerden işletmelerin belirlediği beceri ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlamaktadır.

Eğitim yollarının özeti bu belgenin giriş bölümünde sunulmuştur ve eğitim yollarının tamamı EULEP web sitesinde mevcuttur:

[Yapay Zeka Eğitim Yolu](#)

[Sanal Gerçeklik için eğitim yolu](#)

[Sosyal İnovasyon için eğitim yolu](#)

Her eğitim yolu modüllere ve birimlere ayrılmıştır ve her modül belirli bir tematik alanı ele almaktadır. Modüller daha da birimlere ayrılmıştır. Her birim belirli öğrenme çıktıları ele almaktadır ve bağımsız bir öğrenme birimi olarak geliştirilmiştir.

Bu bölümlere ayrılmış yaklaşımın avantajı, öğrencilerin önceden tanımlanmış öğrenme çıktılarına göre öğrenmek istedikleri üniteleri seçebilmeleridir.

Üç kurs ve bunlara ait eğitim materyalleri, özel olarak ayrılmış [EULEP e-öğrenme platformu](#) Kullanıcılar platforma ücretsiz olarak kaydolabilir ve 3 kursa abone olabilirler.

8 proje ortağı ülkeden (Avusturya, Belçika – NL, Kıbrıs, Fransa, İtalya, Letonya, İspanya, Türkiye) işletmeler için e-öğrenme platformunda ülkeye özgü öğrenme materyalleri mevcuttur. Ülkeye özgü öğrenme materyalleri, içerik ve öğrenme süresi açısından İngilizce eğitim materyallerinden farklılık göstermektedir.

Platformda depolanan eğitim materyallerini kullanmak için kullanıcıların kayıt olması gerekir.

Kayıt olduktan sonra, kullanıcılar önce platformun gizlilik politikasını kabul etmek zorundadır. Ardından hesaplarını oluştururlar.

Hesaplarını onayladıktan sonra e-öğrenme platformuna erişirler ve katalog bölümünde seçtikleri kursu onaylarlar.

Kursların İngilizce versiyonu, kayıt olduktan sonra tüm kullanıcılar tarafından katalog bölümünden erişilebilir. Mevcut ülke versiyonlarından birine erişmek isteyen kullanıcılar, önce ülke dilini seçmelidir. Bu, katalog bölümünde uyarlanmış öğrenme materyallerini görmelerini sağlayacaktır. Ülkeye özgü öğrenme materyalleri farklı proje ortakları tarafından yönetilmektedir ve bazı durumlarda belirli bir kursa kaydolmak için şifre gereklidir. Bu şifre, kursu yöneten proje ortakları tarafından sağlanır ve platform üzerinden doğrudan iletişime geçilebilir (kullanıcılar platform üzerinden eğitmenlere mesaj gönderebilir). Kursun İngilizce versiyonu bağımsız ve eşzamansız öğrenme için geliştirilmiştir, ancak ülkeye özgü kurslar bir eğitmenin yardımını ve bazı durumlarda ücret ödemesini gerektirebilir.

Bölüm 3: a) Beceri değerlendirme araçlarına örnekler

Avusturya

Fit4internet

f4i-tools CHECK ve QUIZ, kullanıcılara **öz değerlendirme soruları (CHECK) ve bilgiye dayalı sorular (QUIZ)** kullanarak dijital yetkinliklerini değerlendirme fırsatı sunar. Mevcut yetkinlik seviyesi ölçülür ve aşağıdakilere göre sınıflandırılır [Avusturya için Dijital Yeterlilik Çerçevesi](#) - DigComp AT.

Bu araç bireyler tarafından kullanılabilir ve şirket çalışanları tarafından da kullanılabilir, ancak resmi bir kurumsal süreç tanımlanmamıştır. Kayıt gerekmez ve araç tamamen dijital ve çevrimiçidir.

Hedef alanlar şunlardır:

- Bilgi ve veri okuryazarlığı
- İletişim ve işbirliği
- Dijital içerik oluşturma
- Kaynakların güvenli ve sürdürülebilir kullanımı
- Problem çözme, inovasyon ve sürekli öğrenme.

Kullanıcılar, her biri birden fazla zorluk seviyesine sahip olan CHECK (öz değerlendirme) ve QUIZ (bilgiye dayalı) seçenekleri arasından seçim yapabilirler. Farklı zorluk seviyeleri, kullanıcıların yetkinlik düzeylerine göre katılımlarını sağlar.

Bu araç, siteye erişen herkes tarafından bağımsız olarak kullanılabilir. CHECK veya QUIZ'i tamamlamak için harici yardım veya eğitim gerekmez.

Değerlendirmenin sonucu PDF raporları halinde sunulur. Kısa raporlar ücretsizdir, tam raporlar ise ücretlidir.

Güçlü yönler

DigComp AT çerçevesine göre standartlaştırılmıştır.
Ücretsiz, esnek, tekrarlanabilir; kayıt gerekmez.
İki değerlendirme modu: öz değerlendirme ve bilgiye dayalı test.
Birden fazla zorluk seviyesi.
Her bir yetkinlik alanı için beceri profili sunar.

Zayıf yönler

CHECK, öz değerlendirmeye dayalıdır, bu nedenle sonuçlar öznel olabilir.
Resmi sertifika yoktur.
1-5 yetkinlik seviyelerini kapsar; ileri düzey uzmanlar için daha az uygundur.
Ayrıntılı rapor için demografik veriler gereklidir ve belirli bir sürüm ücretlidir.
Merkezi şirket kontrol paneli veya çalışan sonuçlarının

kompetenzwerkstatt.net

Etkileşimli çalışma kitapları, öz değerlendirme ve akran değerlendirmesi gibi çevrimiçi araçlar. Çalışanların becerilerini değerlendirmelerine ve gelişim ihtiyaçlarını (örneğin dijital beceriler ve genel mesleki yetkinlikler) düşüncelerine olanak tanır.

Araçlar çevrimiçi olarak ve ücretsiz olarak kullanılabilir. Bağımsız olarak veya İK/eğitmenlerin rehberliğinde kullanılabilirler. KOBİ'lerdeki çalışanlar ve stajyerler için ve eğitim, gelişim ve kişisel beceri değerlendirmesi için uygundur.

Güçlü yönler

Ücretsiz.
Esnek.
Yansıma ve gelişim planlamasını destekler.
Akran geri bildirimi sağlar.

Zayıf yönler

Resmi sertifika yoktur.
Ağırlıklı olarak yansıtıcı / niteliksel.
DigComp ile standardize edilmemiştir.

[WIFI Çevrimiçi Testler / Yeterlilik Kontroller](#)

Genel mesleki becerilere yönelik dijital yeterlilik değerlendirmeleri (dijital temel bilgiler, Office, mesleki bilgiler).

Testler, kayıt olmaksızın WIFI platformu üzerinden çevrimiçi olarak yapılabilir. Testler bağımsız olarak kullanılabilir ve KOBİ'lerdeki çalışanları, İK ve eğitim departmanlarını hedef alır.

Güçlü Yönler

Pratik.
Dijital yetkinlik alanları için standartlaştırılmış.
Doğrudan eğitim planlaması için kullanılabilir.
KOBİ'ler için kolay.

Zayıf Yönler

Ağırlıklı olarak dijital temeller ve Ofis becerilerine odaklanıyor.
Çok uzmanlaşmış değil.
Resmi bir sertifika yok.

Belçika

PIX

Bu platform, başlangıçta Fransa'da bir Kamu Yararı Grubu (GIP) tarafından geliştirilmiş olup, her iki kuruluş arasındaki ortaklık sayesinde 2022 yılından bu yana Belçika'daki Valonya-Brüksel Federasyonu'nda (WBF) kullanıma sunulmaktadır. PIX, dijital becerileri değerlendirmek, geliştirmek ve sertifikalandırmak üzere tasarlanmış kapsamlı bir çevrimiçi hizmettir.

Platform, uyarlanabilir bir metodoloji kullanır: soruların zorluğu, kullanıcının önceki yanıtlarına göre gerçek zamanlı olarak ayarlanır. Dijital ilerlemelerini hayatları boyunca takip etmek isteyen öğrenciler, iş arayanlar, çalışanlar ve vatandaşlar için tasarlanmıştır. Avrupa Dijital Yeterlilik Çerçevesi (DigComp) ile sıkı bir şekilde uyumludur. 16 dijital beceriyi 5 alan ve 8 beceri seviyesine (başlangıçtan uzmana kadar) ölçür.

Çevrimiçi araç, kişisel hesap oluşturduktan sonra ilerlemelerini kaydedebilen bireysel vatandaşlar için ücretsizdir. Ayrıca WBF'nin eğitim sistemine entegre edilmiş ve kamu istihdam ajansları tarafından hizmet olarak sunulmaktadır.

Kullanıcılar, platformu otonom olarak kullanarak kendilerini test edebilir ve her sorudan sonra önerilen "eğitimler" aracılığıyla öğrenebilirler. Okullarda veya şirketlerde öğretmenler ve yöneticiler, belirli grupları hedefli sınavlara davet etmek ve kolektif ilerlemelerini izlemek için "Pix Orga" kampanyaları oluşturabilirler. Sertifikasyon için fiziksel bir merkezde bir gözetmenin bulunması gerekir.

Testlerin sonuçları, her 16 dijital beceride kazanılan puanlar ve beceri seviyeleri belirtilen dijital bir profil olarak sunulur. Platform, "boşlukları" belirler ve kullanıcının bir sonraki seviyeye ulaşmasına yardımcı olmak için kısa eğitimler veya harici eğitim bağlantıları sunar. Kullanıcı denetimli sınavı geçerse, devlet ve işverenler tarafından tanınan resmi ve doğrulanabilir bir sertifika alır.

Güçlü Yönler

Adaptif zeka – kullanıcıyı kendine özgü seviyesinde zorlar. Yaparak öğrenmek – kullanıcıların görevleri yerine getirmesi gerekir. AB DigComp çerçevesiyle uyumlu. Süreklilik - Bir kullanıcı, ortaokuldan profesyonel kariyerine kadar hesabını ömür boyu tutabilir.

Zayıf Yönler

Yeni başlayanlar için giriş engelleri – hesap oluşturma ihtiyacı ve olası arayüz karmaşıklığı ile görevlerin doğası. Mobil kullanıma daha az uyarlanmış – bazı testler belirli yazılım kullanımı gerektirir. Zaman alıcı – tüm modülleri almak hızlı bir tanı aracına kıyasla oldukça uzun sürer.

Digi Challenge Wallonia

Digi Challenge, temel dijital becerileri değerlendirmek için tasarlanmış bir tanı ve "otomatik konumlandırma" aracıdır. Agence du Numérique (AdN) tarafından "Dijital Valonya 4 Vatandaşları" programı kapsamında geliştirilmiştir.

Vatandaşların dijital güçlü ve zayıf yönlerini belirlemelerine yardımcı olmak ve dijital okuryazarlıklarını geliştirmek için ilgili öğrenme kaynaklarına (eğitimler, eğitim modülleri vb.) yönlendirmelerini amaçlamaktadır. Araç, Avrupa Dijital Yeterlilik Çerçevesi (DigComp) temelindedir. Özellikle temel seviyeleri (A1/A2) hedefler, ileri düzey profesyonel BT becerilerinden ziyade.

Güçlü Yönler

Yüksek Erişilebilirlik - kayıt gerektirmez, mobil öncelikli tasarım ve minimum metin. Oyunlaştırma - etkileşimli "yaparak öğrenme". Gizlilik - Kişisel veri toplanmaz. Bağlantılı kaynaklar aracılığıyla anında gelişme yolları sağlar.

Zayıf Yönler

Sınırlı kapsam - Sadece temel seviyeleri (A1/A2) kapsar. Resmi bir sertifika yok.

Kıbrıs

Vatandaşlar için Dijital Akademi

Vatandaşlar için Dijital Akademi, Kıbrıs Dijital Beceriler ve İş Koalisyonu kapsamında geliştirilen bir çevrimiçi platformdur. Bu platform, bireyin dijital beceri düzeyini değerlendiren, beceri eksikliklerini belirleyen ve kişiselleştirilmiş bir gelişim yolunun oluşturulmasını destekleyen bir öz değerlendirme aracı içerir.

Güçlü yönler

Pratik.
Dijital yetkinlik alanları için standartlaştırılmıştır.
Eğitim planlaması için doğrudan kullanılabilir.
KOBİ'ler için kolay.

Zayıf yönler

Esas olarak dijital temel bilgiler ve Office becerilerine odaklanır.
Çok uzmanlaşmış değil.

Platform ayrıca, kullanıcıların kişisel ve profesyonel kullanım için temel seviyeden ileri seviyeye kadar ilgili öğrenme seçeneklerini bulabilecekleri bir eğitim fırsatları bölümü de sunmaktadır. Ayrıca, Dijital Beceri Kaynakları bölümü, kullanıcıların dijital yetkinliklerini daha da geliştirmelerine yardımcı olmak için tasarlanmış çok çeşitli çevrimiçi öğrenme materyallerine erişim sağlar.

Çevrimiçi araç ücretsiz olarak kullanılabilir ve kullanıcılar harici yardım gerekmeden bağımsız olarak kullanabilirler.

Öz değerlendirme aracı, vatandaşların dijital becerilerini dört yeterlilik düzeyinde değerlendirmelerini sağlar: Temel Beceriler, Temel Düzey, Orta Düzey ve İleri Düzey. Anket, Avrupa Dijital Yeterlilik Çerçevesi'ne dayanmaktadır.

Tamamlandığında, araç kullanıcıları kişiselleştirilmiş bir öğrenme yoluna yönlendiren sonuçlar üretir ve mevcut beceri düzeylerine, kariyer ilgi alanlarına, tercih ettikleri gelişim yönlerine ve belirttikleri hedeflerine uygun kurslar önerir.

Güçlü Yönler

AB DigComp v2.1 çerçevesine uyumlu olup, Avrupa çapında karşılaştırılabilirlik ve güvenilirlik sağlar.

Kapsamlı değerlendirme: Beş yetkinlik alanında 21 dijital yetkinliği değerlendirir.

Eğitim için özel öneriler.

Kullanıcı dostu ve erişilebilir: Her türlü dijital beceri düzeyine sahip vatandaşlar için tasarlanmıştır.

Kendi kendine öğrenmeyi teşvik eder: Kullanıcıları ilgili kurslara ve dijital kaynaklara yönlendirir.

Zayıf Yönler

Platform şu anda lansman aşamasındadır ve arayüz detayları ile raporlama özellikleri değişebilir.

Rol odaklı değil, genel nitelikte: geniş anlamda vatandaşlara yöneliktir ve KOBİ'lerin özel beceri ihtiyaçlarını derinlemesine ele almayabilir.

Kullanıcıların kendi beceri seviyelerini yanlış değerlendirilmesi durumunda yanlışlıklara yol açabilecek kendi beyanlarına bağlıdır.

Sınırlı etkileşim: Şu anda öz değerlendirmeye odaklanmaktadır, gerçek zamanlı rehberlik veya geri bildirim yoktur.

Fransa

Pentateams Öz Değerlendirme Aracı

Öz değerlendirme aracı, öncelikle yöneticiler veya ekip liderleri için tasarlanmıştır ve onların kapsayıcı ve yüksek performanslı bir ekip ortamı oluşturmadaki etkinliklerini ölçmelerini sağlar. Beş temel alanda yönetsel yetkinlikleri değerlendirmeyi ve güçlendirmeyi amaçlamaktadır: psikolojik güvenlik, güvenilirlik, yapı ve netlik, anlam ve amaç, etki ve ekip motivasyonu.

Kullanıcılar bir dizi yapılandırılmış soruyu yanıtlar ve takım liderliği, kapsayıcılık ve organizasyonel iletişim ile ilgili güçlü yönleri ve iyileştirilmesi gereken alanların bir dökümünü alırlar.

Araç ücretsiz olarak kullanılabilir ve kullanıcılar testi bağımsız olarak yapabilirler. Testin sonunda, beş boyuttaki puanlarını gösteren bireysel bir özet alırlar. Sonuçlar, güçlü yönleri ve geliştirilmesi gereken alanları vurgular ve bu bilgiler, kişiselleştirilmiş eğitim yolları veya takım geliştirme stratejileri için bilgi kaynağı olabilir.

Güçlü yönler

Kullanımı kolay, çevrimiçi erişilebilir ve hızlı bir şekilde tamamlanabilir.
Etkili ve kapsayıcı takım liderliği için önemli olan temel sosyal becerilere odaklanmıştır.
KOBİ'ler, mesleki eğitim merkezleri veya kamu kurumlarının yöneticileri tarafından bağımsız olarak kullanılabilir.
Eğitim faaliyetleriyle birleştirildiğinde, beceri geliştirme ve organizasyonel gelişimi destekler.

Zayıf yönler

Kendi kendine değerlendirme olarak, sonuçlar öznel algıdan etkilenebilir.
Bazı maddeler çok küçük kuruluşlar veya serbest çalışanlar için daha az önemlidir.
Rehberlik veya takip olmadan, kullanıcılar sonuçları somut iyileştirme eylemlerine dönüştürmekte zorluk çekebilirler.
Etkili olması için kullanıcının katılımı ve motivasyonu gerekir.

İtalya

Not: Aşağıda belirtilen araçlar, I.F.O.A. – Istituto Formazione Operatori Aziendali tarafından rehberlik ve eğitim hizmetleri kapsamında sunulmaktadır ve IFOA'ya eğitim için kayıt olan kullanıcılar tarafından erişilebilir durumdadır.

Competency Balance Questionnaire (Bilancio delle Competenze)

Çalışanların mesleki geçmişini, teknik bilgilerini, davranışsal yetkinliklerini ve eğitim ihtiyaçlarını haritalamak için kullanılan yapılandırılmış bir anket. Hem kendini yansıtmayı hem de organizasyonel analizi destekler. Danışmanlık seanslarında kullanılır ve çevrimiçi veya kağıt üzerinde yanıtlanabilir.

Yumuşak beceriler (iletişim, takım çalışması, özerklik, problem çözme), rolle bağlantılı mesleki yetkinlikler, motivasyon ve kariyer yönelimi hedeflemektedir.

Anket, katılımcı tarafından bağımsız olarak doldurulabilir, ancak yorumlama ve tartışma her zaman bir IFOA öğretmeni veya danışmanının desteğini gerektirir.

Testin sonucu, bireysel beceri profili, güçlü yönler ve geliştirilmesi gereken alanlar, eğitim ihtiyaçları ve önerilen mesleki kariyer yolları gibi bilgileri içeren yapılandırılmış bir raporda sunulur.

Güçlü yönler

Çok yönlü ve farklı sektörlerle uyartılabilir.
Hem öz analiz hem de organizasyonel planlamayı kolaylaştırır.
Yetkinliklere ilişkin kapsamlı bir genel bakış sunar.

Zayıf yönler

Doğru yorumlama için kolaylaştırma gerektirir.
Sonuçlar, katılımcıların öz farkındalıklarına göre değişiklik gösterebilir.

Dijital Beceriler Öz Değerlendirme Anketi

Çalışanların ve kuruluşların dijital hazırlık düzeyini değerlendirmek için tasarlanmış bir öz değerlendirme anketi. Dijital araçlara ilişkin farkındalık, yeni teknolojilere aşinalık ve iş ortamında BİT araçlarını kullanma becerisini kapsar.

Dijital araç, kullanıcıların temel dijital okuryazarlık, çevrimiçi platformların kullanımı, yapay zeka ve dijital araçlar hakkında farkındalık ve dijital iş akışlarını yönetme becerileri gibi beceri düzeylerini değerlendirmelerine olanak tanır.

Katılımcılar testi bağımsız olarak tamamlayabilirler, ancak sonuçların yorumlanması IFOA eğitmenleri veya danışmanları tarafından yapılır. Sonuçlar, dijital beceri düzeyini (temel, orta, ileri), iş gereksinimleriyle ilgili beceri eksikliklerini ve eğitim veya dijital beceri geliştirme önerilerini belirten bir rapor şeklinde sunulur.

Güçlü yönler

Hızlı uygulanır.
Büyük gruplar için kullanışlıdır.
Dijital beceri eksikliklerini hemen ortaya çıkarır.

Zayıf yönler

Öz değerlendirme, aşırı/eksik tahminlere yol açabilir.
Tam teşhis için tamamlayıcı araçlara ihtiyaç vardır.
Sadece özel erişim.

Daha fazla bilgi için:

[I.F.O.A. – Ticari İşletmecilerin Eğitimi Enstitüsü](#)

Letonya

NEVIS - Elektronik Değerlendirme Formu Bilgi Sistemi

NEVIS, kullanıcılara kapsamlı bir iş performansı değerlendirmesi planlaması ve yürütmeleri için destek sunan ulusal bir dijital araçtır; ayrıca eğitim ve mesleki gelişim ölçümleri açısından takip sağlar.

NEVIS şunları değerlendirmeye olanak tanır:

1. Çalışan performansı - çalışanın görevlerini ve hedeflerini yerine getirip getirmediği.
2. İş performansı - çalışanın iş tanımında belirtilenleri nasıl yerine getirdiği.
3. Yetkinlikler ve mesleki nitelikler - yani çalışanın iş grubu için gerekli yetkinlik ve nitelik gereksinimlerini karşılayıp karşılamadığı.

Araç, Letonya Devlet Kanzilyesi (Valsts kanceleja) tarafından yönetilmektedir ve kayıtlı kullanıcılar tarafından kullanılabilir. Yetkili kullanıcılar (kurumsal personel, değerlendiriciler) ilk kayıt ve eğitimin ardından NEVIS'i bağımsız olarak kullanabilirler.

Bu çalışmanın sonucu, çalışanın iş performansı, eğitim ve gelişim ihtiyaçları, mesleki gelişim fırsatları ve iş tanımında gerekli değişiklikleri belirten bir rapor şeklinde sunulur.

Güçlü yönler

Tüm katılımcı kurum ve kullanıcıların aynı resmi elektronik formları kullanmasını ve tek tip bir süreç izlemesini zorunlu kılar. Değerlendirilen çalışan yetkinlikleri iş gruplarına ayrılabilir. Elektronik formatta olduğu gibi evrak işleri ve depolama ihtiyaçları azalır. Tüm değerlendirme, akreditasyon veya performans değerlendirme verileri için tek ve birleşik bir veritabanı görevi görür.

Zayıf yönler

Eski sistem/program (son kullanıcılar için gezinmesi zor, zorunlu eğitim gerektiriyor). Faaliyet gösterdiği sektördeki farklı kurumların, programların veya iş rollerinin kendine özgü nüanslarına veya çeşitliliğine uyum sağlama konusunda esneklik eksikliği.

İspanya

GPS Profesyonel

GPS Profesyonel, öğrencilerin ve mezunların yetkinliklerini değerlendirmelerine, bunları işgücü piyasasının talepleriyle eşleştirmelerine ve kişiselleştirilmiş raporlar ve eğitim rehberliği almalarına olanak tanıyan, kariyer rehberliği için çevrimiçi bir beceri tanılama ve öz değerlendirme aracıdır. İşgücü piyasası verilerini bireysel profillerle entegre ederek öğrenim yolları ve kariyer yönelimleri önerir.

Yapay zeka veya VR entegre etmek isteyen KOBİ'lerin hangi çalışanların halihazırda yan becerilere sahip olduğunu, hangi çapraz becerilerin (uyum sağlama, problem çözme, dijital okuryazarlık) güçlendirilmesi gerektiğini ve iç yeteneklerin nasıl yenilenebileceğini öğrenmelerine yardımcı olan tamamen dijital, etkileşimli bir çevrimiçi araçtır.

Bu araç, çapraz yetkinlikleri, sektöre özgü yetkinlikleri (seçilen mesleğe bağlı olarak), kişinin kendi bildirdiği beceri güven düzeylerini ve kariyer geliştirme ihtiyaçlarını ölçer.

UOC öğrencileri ve mezunları tarafından kullanılabilir ve kayıt zorunludur. Bağımsız kullanım için tasarlanmıştır. Kullanıcılar temel kariyer verilerini girer, hedef meslekleri seçer ve otomatik olarak kişiselleştirilmiş bir rapor alır. UOC'nin kariyer hizmetleri aracılığıyla isteğe bağlı rehberlik sağlanabilir.

Sonuçlar, beceri profili, işgücü piyasasının talepleriyle karşılaştırma, belirlenen beceri eksiklikleri, önerilen öğrenim yolları ve kariyer gelişimi ile ilgili bilgiler içeren indirilebilir bir raporda sunulmaktadır.

Güçlü Yönler

Veri odaklı ve kişiselleştirilmiş.
Gerçek zamanlı işgücü piyasası istihbaratını entegre eder.
Kullanımı kolay.
Öğrenme özenliliği güçlendirir.

Zayıf yönler

Kendi kendine değerlendirmenin doğruluğuna bağlıdır.
Şu anda erken beta sürümleriyle sınırlıdır; işlevler zamanla genişletilecektir.

Türkiye

Dijital Yeterlilik Değerlendirme Anketi

Bu araç, çalışanların dijital beceriler, yeşil dönüşüm ve yapay zeka alanlarındaki yetkinliklerini ölçmeye olanak tanır. Çevrimiçi anketin yanı sıra, değerlendirme bire bir görüşmeler yoluyla da gerçekleştirilebilir.

Hedeflenen beceriler arasında, dijital dönüşümü yönetmek, veri okuryazarlığı, yapay zeka okuryazarlığı, yapay zeka stratejilerini tanımlamak, yapay zeka uygulaması, dönüşümü yönetmek, IoT, robot programlama, yeşil dönüşümü önde görmek, karbon ayak izi ve su ayak izi yer alıyor.

Araç çevrimiçi olarak mevcut değildir. İlgili varsa, şirketler MEXT Teknoloji Merkezi ile iletişime geçebilir ve bağımsız kullanım mümkün olmadığından, süreci tamamlamak için MEXT danışmanları tarafından desteklenecektir.

Değerlendirme başlamadan önce, değerlendirme kriterleri (beceriler) tanımlanır ve değerlendirmenin sonucu, seçilen becerilerin yetkinlik düzeyine dair bir bakış sunan bir rapor şeklinde sunulur. Bu rapora dayanarak daha ileri adımlar atılabilir.

Güçlü yönler

Kişiselleştirilmiş bir yol haritası sunar.
Bugünkü yönleri ve geliştirilmesi gereken alanları vurgular.
Bireye, ihtiyaçlarına göre uyarlanmış alanlara odaklanmasını yönlendirir.

Zayıf yönler

Son derece kişiselleştirilmiş.
Oldukça zaman alıcı.
Kullanıcılar teste açık olmalı ve hazır bulunmalıdır.

Daha fazla bilgi için:

MEXT Teknoloji Merkezi

Web: <https://www.mext.org.tr/>

Bölüm 3: b) Şirketlerin referansları

Daha Yüksek Misafir Memnuniyeti ve Hevesli Personel

Mette Bjerregaard, İnsan İlişkileri Müdürü, Schani Hotels Viyana
Çalışan sayısı: yaklaşık 100
Yer: Viyana, Avusturya

Schani Hotels'te, misafirler için rezervasyon, ödeme, giriş ve çıkış süreçlerini kolaylaştırmak amacıyla "Dijital Misafir Yolculuğu"nu tanıttık. Mobil anahtar seçeneğiyle, bazı misafirlerin artık fiziksel oda anahtarına bile ihtiyacı olmuyor. Bu durum, resepsiyonda daha az tıkanıklığın ve genel olarak daha az resepsiyon personelinin ve daha az uzmanın gerekmesinin doğrudan bir sonucu oldu. Resepsiyonda çalışmak artık klasik ön masa görevlerinden çok daha fazla konsiyerj işi gerektiriyor.

Uygulama sürecinde karşılaştığımız ana **engeller** teknik nitelikteydi. Uygulamayı startuplarla birlikte geliştirdik ve tekrar tekrar düşünmemiz gerekti. Farklı sistemlerin sorunsuz etkileşimini sağlamak için sistem arayüzleri için yeni çözümler bulunacaktı.

Dijital Misafir Yolculuğu'nu sürekli test ettik ve arayüzleri ayarlayan ve geliştiren ortak şirketlerimize değişiklikler ve iyileştirmeler için geri bildirim sağladık.

Personelimiz süreç boyunca açık ve öğrenmeye istekliydi, bu yüzden işe yaradı. **Yeni teknolojiye karşı bir heyecan vardı ve değişen görevlerle elde edilen bilgiler çok olumlu karşılandı.**

Özel bir beceri değerlendirmesi yapmadık. Ancak, ortak şirketlerden uzmanlar ve yeniliklere, teknoloji bilgisine ilgi duyan çalışanlardan **oluşan bir proje ekibi oluşturduk**. Bu proje ekibi, **misafir temasındaki ve/veya sistemlerle çalışan** tüm çalışanlar için eğitimler düzenledi.

Eğitim teknik içeriği **kapsıyordu**. Aynı zamanda, mevcut şikayet yönetimi eğitimimizi dijitalleşmeden kaynaklanan yeni şikayet türlerine çözümler dahil edecek şekilde yeniden düzenledik.

Eğitimler iç yapıdaydı ve **çalışma saatlerinde yüz yüze** yapıldı. **Takip seansları genellikle yüz yüze ve çevrimiçi eğitimin karışımıydı**. İntranetimizde ayrıntılı bilgiler içeren bir el kitabı oluşturuldu. Bu el kitabı sürekli güncellenir ve her işe başlama sürecinin bir parçasıdır.

Genel açıdan, çalışan ile departman başkanı arasında potansiyel eğitim ihtiyaçlarının tartışıldığı yıllık çalışan değerlendirmelerimiz var. Ve ihtiyaç olduğunda, ek eğitim oturumları düzenlenir.

Artan Verimlilik ve Gelişmiş Personel Motivasyonu

Loizos Pitsillidis, RESET Kurucu Ortağı ve Finans Direktörü
Çalışan sayısı: 12
Konum: Limassol, Kıbrıs

Genel olarak daha verimli olmak **için yapay zeka araçlarını uygulamaya karar verdik**. Amaç, operasyonları kolaylaştırmak, verimliliği artırmak ve karar alma ile proje yürütülmesini iyileştirmektir. Yapay zekanın tanıtımının sonuçları, özellikle araştırma faaliyetlerimizde ve genel proje yönetimi süreçlerimizde daha verimli iş akışları ve geliştirilmiş proje sonuçlarını içerdi.

İK açısından bakıldığında, dijitalleşme süreci, personelin yeni **araçları etkili şekilde kullanmasını ve günlük operasyonlara entegre** etmelerini sağlayan becerilerin geliştirilmesi ihtiyacını ortaya koydu.

Yapay zekanın uygulanmasının bir maliyeti vardı ve bu da başlıca **zorluklardan** biriydi. Teknolojilerin doğru şekilde uygulanmasını ve kullanımını sağlamak için **uzman eğitimlere ihtiyacımız vardı**. Mali kısıtlamaları eğitim bütçesini dikkatlice planlayarak ve kilit personeli önceliklendirerek ele aldık.

Personelin sınırlı önceki deneyimi olduğundan, her durumda eğitim zorunluydu. Yapay zeka tanıtılmadan önce personelle resmi bir beceri değerlendirmesi yapılmamıştı ve bu nedenle **tüm personel, planlamaya uygun** olarak yeni yapay zeka araçlarına alışma eğitimi aldı.

Eğitim, **özellikle araştırma ve proje yönetimi süreçleriyle ilgili yapay zeka** araçlarının teknik kullanımına **odaklandı**. Çalışma **saatlerinde hibrit** formatta sunuldu; şirketteki yüz yüze oturumlar ile çevrimiçi bileşenler birleştirildi ve dış eğitimler tarafından desteklendi.

Eğitimden sonra personel, yeni teknolojilerle öğrenmeye, uyum sağlamaya ve etkileşime **geçmeye daha istekli hale** geldi; **motivasyon ve esneklikte artış** gösterdi.

Dijitalleşme süreci, mevcut beceri değerlendirme sürecimizde geliştirilecek alan olduğunu ve değerlendirmelerin mevcut operasyonel ve teknolojik ihtiyaçları yansıtacak şekilde daha sistematik şekilde yapılması gerektiğini görmemizi sağladı.

Yeni İş Fırsatları ve Mesleki Gelişim

Otomatik girişimci Julie BOCOBOZA, Topluluk yöneticisi ve dijital eğitmen

Çalışan sayısı: yok

Konum: Fransa

Hizmetlerimi genişletmeme olanak sağlayacak, **içerik oluşturmayı optimize etmek ve verimliliği artırmak** için yardımcı olacak yapay zeka çözümleri ararken, Fransız EULEP proje ortakları tarafından düzenlenen EULEP Yapay Zeka atölyesine katıldım.

Eğitim sayesinde, AI araçlarını iletişim ve eğitim faaliyetlerime entegre edebildim ve artık içeriği daha hızlı üretebiliyor ve sosyal medya stratejilerini daha verimli bir şekilde yönetebiliyorum. Ayrıca, hizmetlerime AI tabanlı eğitim oturumları ekledim.

AI'nın kullanıma girmesiyle **tekrar eden görevlerdeki iş yükümü azaltabildim, işin genel organizasyonunu iyileştirebildim ve daha fazla müşteri alabilme kapasitemi artırabildim**. İnsan kaynakları açısından bakıldığında, **zamanımı daha iyi yönetmeme, stresi azaltmama ve yaratıcı ve yüksek değerli görevlere odaklanmama** yardımcı oldu. Genel olarak, artık **dijital araçları kullanma konusunda daha fazla güven duyuyorum**.

Benim için **en büyük zorluk, doğru AI araçlarını seçmek ve bunları etkili bir şekilde kullanmayı öğrenmektir**. Başlangıçta, çok sayıda AI platformu olması kafamı karıştırdı, bu yüzden ihtiyaçlarıma en uygun olanları bulana kadar farklı araçları denedim.

Eğitmen olarak çalıştığım için, mesleki olarak gelişmemi sağlayacak fırsatları sürekli olarak arıyorum ve her seferinde, ilgilenmek istediğim konuda başarılı olmak için neye ihtiyacım olduğunu kendim değerlendiriyorum.

Bu durumda, EULEP eğitimi bana iki şekilde yardımcı oldu: ilk olarak, iş süreçlerime yapay zekayı nasıl entegre edeceğimi öğrendim ve ikinci olarak, müşteriler için yeni bir hizmet geliştirdim.

Müşterilere, çoğunlukla küçük işletme sahiplerine ve dijital becerilerini geliştirmek isteyen bireylere yeni hizmeti sunmaya başladım. Eğitim, teknik konular (AI araçlarını anlama) ve yaratıcılık, karar verme ve iletişim gibi sosyal becerileri içeriyor, çünkü her iki konunun da AI'nın etkili bir şekilde uygulanması için önemli olduğuna inanıyorum.

Geliştirilmiş Müşteri Deneyimi, Hızlandırılmış İş Büyümesi

Yari Brugnoli, Magno Hack S.r.l. şirketinin kurucu ortağı
10 daimi işbirlikçi
Konum: San Paolo (BS) İtalya

Magno Hack s.r.l., ürünlerine (içerik oluşturmayı desteklemek için tasarlanmış gelişmiş bir yapay zeka asistanı) ve iç süreçlerine (örneğin, iş verileri analizi, çok dilli içerik üretimi, video çevirisi, yazılım geliştirme desteği) yapay zekayı entegre ederek önemli bir dijital dönüşüm süreci geçirdi.

Ticari açıdan bakıldığında, yapay zekanın benimsenmesi **yenilikçi ürünlerin** piyasaya sürülmesini mümkün kılmış, konumumuzu güçlendirmiş ve hızla gelişen bir sektörde **algılanan kalitenin artması, müşteri deneyiminin iyileşmesi ve iş büyümesinin hızlanması** ile rekabet gücümüzü artırmıştır.

İnsan kaynakları açısından bakıldığında, yapay zekanın kullanıma girmesiyle **verimlilik artışı** sağlandı, tekrarlayan görevler azaldı, departmanlar arası işbirliği gelişti, **nitelikli profesyonellerin çekilmesi ve elde tutulması** sağlandı ve hibrit çalışmada esneklik arttı.

Dijital dönüşüm sürecimizde, hem teknik hem de organizasyonel birçok zorlukla karşılaştık. Teknik açıdan, yeni altyapı, düzenleyiciler ve veri yönetim sistemleri gerekiyordu. Ayrıca, ilk aşamada, bazı yapay zeka çıktılarının tutarlılık, kalite ve güvenilirlik sağlamak için düzeltilmesi, çapraz doğrulaması veya iyileştirilmesi gerekiyordu. Organizasyonel açıdan, yapay zekayı iş akışlarımıza entegre etmek, personelimiz mesleki geçmişleri sayesinde dijital becerileri yönetmeye ve kullanmaya zaten hazır olsa da, iç becerilerde önemli bir değişiklik gerektiriyordu. Aynı zamanda, mesleki geçmişleri sayesinde personelimiz dijital dönüşüm sürecine aktif olarak katkıda bulundu.

Beceri sorununu **pragmatik bir şekilde** aştık. Çalışanlardan, halihazırda aşına oldukları ve kullanacağımız teknolojiler/yapay zeka uygulamaları konusunda bireysel olarak becerilerini geliştirmelerini istedik. Kendi kendine öğrenmenin sonunda, pratik bir değerlendirmeye dayanarak, eksik becerileri tamamlamak için **uzman dış danışmanlarla eğitim kursları** düzenledik. Ayrıca, her ekip üyesinin kendi ihtiyaçlarına ve programına göre katılabileceği **dijital kurslar** sağladık. **Eğitim** esnek bir şekilde ve **çalışma saatleri içinde** düzenlendi.

Eğitim, performansla doğrudan ve ölçülebilir bir etki yaptı, işi daha verimli, yenilikçi ve sürekli iyileştirmeye odaklı hale getirdi.

Eğitim alacak personel, görevlerine göre seçildi ve uygulanacak teknoloji veya aracın sorumluluk alanlarına girip girmediği değerlendirildi. Eğitim, öncelikle teknik konulara odaklandı. **Şirketimizin işbirliğine dayalı kültürü sayesinde, bazı erdemli davranışlar kendiliğinden ortaya çıktı** ve sosyal beceriler konusunda eğitim almaya gerek kalmadı.

Şu anda, yapılandırılmış ve düzenli bir beceri değerlendirme sürecimiz bulunmamaktadır. Ekibin ihtiyaçlarını sürekli olarak dinliyoruz. Devam eden projelerle ilgili özel talepler veya yeni ihtiyaçlar ortaya çıktığında, hedefli eğitimler düzenleyerek veya yeni araçlar sunarak hızlı bir şekilde yanıt veriyoruz. Ancak, daha yapılandırılmış bir sistemin daha kapsamlı ve sistematik büyüme yolları planlamamıza yardımcı olabileceğini biliyoruz.

Daha İyi Pazar Uyumluluğu ve İK Yönetimi

Elena González, Mersen Cirprotect S.L. İnsan Kaynakları Müdürü
Çalışan sayısı: 200
Konum: Terrassa, İspanya

Mersen Cirprotect, rekabet gücünü ve pazara uyum yeteneğini artırmak istedi ve bu amaçla yeni yapay zeka destekli Kurumsal Kaynak Planlama (ERP) ve İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri (HRIS) uygulamaya karar verdi.

Bu sayede, operasyonel verimlilikte, müşteri veri analizi kapasitesinde ve çeviklikte büyük kazançlar elde ettik ve yetenek yönetimi ve geliştirme görevlerinde zaman tasarrufu sağladık. Dijital pazarlama, marka görünürlüğümüzü artırmamıza yardımcı oldu.

Dijital dönüşüm sürecinde üç ana **engeli** aşmamız gerekti: ilk olarak ihtiyaçlarımızı karşılamak için **dijital araçları entegre etmek ve uyarlamak**, ikinci olarak **değişime direnç** ve üçüncü olarak **daha az vasıflı personel arasında dijital beceri eksikliği**.

Dış danışmanlar dijital teknolojinin uygulanmasını destekledi ve biz **tüm personeli sürece dahil etmek için ekip çalışması, işbirliği ve takdir konusunda çok zaman ve çaba harcadık**.

Personelimiz arasında her türlü profil bulunmaktadır. Bu nedenle, yeni dijital teknolojilerin ve araçların kullanımında yer alan tüm personel ile **hedefli beceri değerlendirmesi** uyguladık. Bu çalışmanın sonucunda, eğitim ihtiyaçları belirlendi ve birkaç özel eğitim düzenlendi.

Eğitim alacak personel, **kesin kriterlere** göre seçildi: şirketteki rol, pozisyon ve sorumluluklar, mevcut beceriler ve yeniden beceri kazandırma ve beceri geliştirme ihtiyaçları, motivasyon düzeyi ve daha fazla desteğe duyulan ihtiyaç.

Eğitimler çoğunlukla yeni araçların teknik yönleri ile ilgiliydi ve **yüz yüze ve çevrimiçi olarak, çoğunlukla çalışma saatleri içinde**, bazıları dış personel tarafından, bazıları ise bilgi aktarımı yoluyla ekipler tarafından düzenlendi. Örneğin, üretim tesisi personeline sistemlerin nasıl kullanılacağı konusunda destek ve rehberlik sağlandı.

Bu çabalar karşılığını verdi, çünkü zaten yüksek motivasyona sahip olan **personel daha da motive oldu** ve yeni araçların uygulanmasını kolaylaştırarak her şeyin yolunda gitmesini sağladı.

Mersen'de düzenli beceri değerlendirme kültürüne sahibiz. Yılda en az bir kez performans/değerlendirme görüşmeleri yapıyoruz ve bu görüşmelerde eğitim ihtiyaçları tartışılıyor. Bunun yanı sıra, ihtiyaç duyulduğunda dijitalleşme hakkında daha fazla bilgi edinmek isteyen çalışanlar genellikle destekleniyor ve eğitim fırsatları sunuluyor.

Artan Rekabet Gücü ve Dijital Farkındalık

Ev aletleri sektöründen bir şirketin İK Müdürü
Çalışan sayısı: 150 – 250
Location: Türkiye

Şirketimiz, **Dijital Olgunluk Değerlendirmesi** sürecinden geçerek dijital alanda iyileştirme fırsatlarını belirledi ve dijital dönüşüm yol haritamızı oluşturdu.

Dijital teknolojilerin uygulanması sayesinde, maliyetleri daha net bir şekilde takip edebildik ve **rekabet gücümüzü artırdık** (örneğin, arıza sürelerinin azalması ve sipariş teslim sürelerinin iyileştirilmesi sayesinde). **İşgücü için daha sistematik eğitim ve geliştirme süreçleri başlattık**, iş tanımlarını güncelledik ve dijital farkındalığı artırdık.

İnsan ve finansal kaynaklar en büyük zorluklardı. Eğitimli ve deneyimli yeteneklere sahip olmak çok önemlidir. En önemli zorluk **çalışanların değişime direnç göstermesiydi**. Personel yeni teknolojileri kullanmaya hazır değildi ve herhangi bir beceri değerlendirmesi yapmamıştık.

Bu nedenle, **farklı çalışan gruplarını hedefleyen farklı eğitimler** uyguladık. Yönetim ekibindeki stratejik karar vericiler de bu eğitime dahil edildi. Üretim sahası/teknoloji ile doğrudan etkileşimde bulunan çalışanlara öncelik verildi. Adaylar, dijital dönüşüm projelerinde rol alacak "dönüşüm liderleri" arasından seçildi.

"Dijital Okuryazarlık" ve "Yöneticiler için Dijital Dönüşümü Yönetme" eğitimleri ile hem yönetim ekibinin hem de çalışanların farkındalığını artırdık. Ayrıca, IoT, robotik ve makine görüşü/görüntü işleme alanlarında teknik becerileri geliştirdik. Bu **eğitimler hem teknik hem de sosyal becerileri ele aldı**.

Eğitimler **çalışma saatleri içinde** gerçekleştirildi ve **kısmen harici bir eğitim sağlayıcısının tesislerinde, kısmen de şirkette** verildi. Eğitimler her zaman uygulamalı çalışmalara odaklandı. Gerektiğinde, yüz yüze eğitimler **çevrimiçi eğitimlerle** desteklendi.

Eğitimin personel üzerindeki etkileri olumluydu. **Personelin teknoloji kullanımına karşı önyargıları azaldı**. Teknoloji kullanımında daha az hata, daha yüksek özgüven ve daha hızlı adaptasyon gözlemledik. Çalışanlar verileri okumaya ve süreçleri izlemeye daha istekli hale geldi. Gelişen teknik beceriler sayesinde, **yeni projeler için fırsatlar ortaya çıktı**.

Dijitalleşme süreci, düzenli beceri değerlendirmeleri yapmanın ve potansiyel eğitim ihtiyaçlarını belirlemenin çok yararlı olduğunu fark etmemizi sağladı ve bunun sonucunda bunu şirketimizde standart bir uygulama haline getirdik.

EUROCHAMBRES



Bu rapor, Eurochambres tarafından proje ortaklarıyla işbirliği içinde hazırlanmıştır.

© EULEP 2026

Burada sunulan herhangi bir bilginin çoğaltılması, değiştirilmemesi ve kaynağının belirtilmesi koşuluyla izin verilir.

Bu çalışma yalnızca genel bilgiler içermektedir ve içeriği hiçbir şekilde profesyonel tavsiye olarak değerlendirilemez.

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Ancak, burada ifade edilen görüş ve fikirler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya EACEA'nın görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği veya EACEA bu görüş ve fikirlerden sorumlu tutulamaz.

