

ENDÜSTRİ 4.0 ve YAŞAM BOYU ÖĞRENME

Yayınlanma tarihi 26 Eylül 2018

24 eylül 2018’de İzmir iş dünyası ve akademisyenleri ile birlikte Endüstri 4.0 ve dijitalleşmeyi konuştuk. Bizi nelerin beklediğini, geleceğin mesleklerinin neler olduğunu ve bu meslekleri sürdürebilmek için kazanılması gereken yetkinlikleri 1,5 saat boyunca tartıştık.

Eğitim ihtiyacının doğru analiz edilmesi ile ilgili [yazımda](#) daha önce bahsetmişim. Yaşadığımız konjonktürde çok karışık süreçlerdeyiz. VUCA dünyası denilen bu dünyada her şey oynak (değişken), belirsiz, karmaşık ve muğlak. Bu karmaşa içerisinde dijitalleşmenin negatif etkilerinin minimize edileceği en etkin yöntem, Eğitim 4.0 dediğimiz ve tamamen Yaşam Boyu Öğrenme anlayışını ifade eden kavramı içselleştirmek. Bahsettiğim şey; Yaşam Boyu Eğitimden farklı. Yaşam Boyu Eğitim ve Yaşam Boyu Öğrenme birbirinden ayrı iki kavram aslında.

Yaşam boyu eğitim mevcut eğitim sistemi dışında kalan ya da hızla gelişen dünyamızda yapılandırılmış eğitim programları içerisinde yer alamayan, alsa da bir miktar geride kalan yapının yeniden yapılandırılması ve tüm potansiyeli geliştirmeyi amaçlayan bir düzenlemedir. Yaşam Boyu Öğrenme ise bireyin içsel ve bireysel sorumluluğu kapsamında ihtiyaç duyulan eğitime yönelimini ifade ediyor. Yani istihdam edilebilir bireyler için kişi bir müşteri gibi eğitim ve öğretim pazarından kendi gereksinimlerine uygun eğitimi bireysel sorumluluğunu kullanarak seçer. Konuşmacılarımızdan ION Academy’nin kurucusu Ali Rıza Ersoy’da tam bu noktaya vurgu yaparak Endüstri 4.0’da 1. maddede insan ise, 1.1. madde de eğitimidir diyor.

Dünya Ekonomik Forumunda da ifade edildiği gibi makinelerin rutin işleri yapabilir hale gelmesiyle birlikte insanlar rutin yaptıkları işleri yapamaz hale gelecekler. Bu durumda gelecekte, kişilerin geliştirmesi gereken yetkinlikler iletişim, ilişki yönetimi, networking, problem çözme gibi yetkinlikler olacak. Bir diğer deyişle toplumsal dönüşüm, yaşam boyu öğrenmenin tüm bireylerce içselleştirilmesi ve yaşam boyu eğitim anlayışında da yeni teknolojilerin bireylere öğretilmesi ile olabilecek. Makinalar rutin işleri yapabilecek düzeyde olmasına rağmen muhakeme yapabilir

düzeyde olamayacaklar gibi görünüyor. Bunun için hala insanlara ihtiyaç olacak. Bu ise temel teknik bilgi yanında girişimcilik, liderlik, yaratıcılık, dijital okuryazarlık, duygusal zeka gibi yetkinliklerin temel öğrenim kazanımları olması gerekliliğini bize hatırlatıyor.

Aslında gelecek diye tanımladığımız bu özellikler şuan içinde olduğumuz VUCA'yı açıklamaya çalışan yeni terminolojileri hayatımıza soktu bile. Organizasyonel çeviklik, Multitasking, Agile ve Scrum gibi tanımlamalar ile organizasyonlar bu değişime ayak uydurmaya çalışmaya başladılar bile. Artık tüm konuşmalarımızda büyük veri, nesnelerin interneti, dijital gözlük, karanlık fabrikalar gibi tanımlamalar kullanıyoruz. Bu tanımlamaların ne olduğunu anlatan teknik bilgi bir yana bunları eyleme dökabilen, projeler yazıp uygulayabilen, yeni çözümler üretebilen proaktif bireyler olmak önemli. Bunun için de eğitime olan ihtiyacımızın doğru analiz edilmesi birinci basamak. Yaşam boyu öğrenmede bireysel farkındalık ve sorumluluktan bahsediyoruz ama kurumsal bazda da tüm yönetimlerin bu anlayışa sahip olması hatta kurumsal yaşam boyu öğrenme anlayışına geçmeleri gerekiyor. Bu değişim elbette kolay ve hızlı değil. [Virginia Satir'in Değişim Modeli](#)'nde belirttiği gibi karşılaşılan en büyük direnç değişime olan dirençtir. Konuşmacılarımızdan Ali Rıza Ersoy yine bu konuya özellikle vurgu yaptı. İkna çok önemli, değişimin olabilmesi için öncelikle kurum içi pazarlama çalışmaları planlanmalı dedi. Altan gelecek değişim dalgalarını sürdürülebilmek için üst yönetimin mutlaka İKNA edilmesi gerektiğini vurguladı. Bu direnç değişmeye mecburdur ve mutlaka değişecektir diye umutlu olmamızı söyledi.

İş dünyasında yaptığımız koçluk çalışmalarında da bunu gözlemliyorum aslında. Bir şeyler oluyor ama adı konamıyor bir türlü. Bu adını koyamadıkları şey değişimin kendisi, ve her yönetici ya da kariyer basamaklarını tırmanan her çalışan kendisine özel bir değişim tanımı yapmaya başladığında aslında gelecek yönelimli eylemlerini de tek tek tanımlamaya başlamış oluyor. Kendi öğrenme tekniğini geliştiriyor ve sorumluluğunu alıyor. Bu da geleceği şimdiye taşımamanın en etkin yolu. Şimdi, şu anda, burada analiz, değerlendirme, sorunu tanımlama ve çözümleme yaparak, geleceğinin sorumluluğunu alarak tanımlamış oluyor ve görüşme sonunda itici güç olan ışık beyinde illaki yanıyor. Ali Rıza Ersoy "mindset"leri değiştiremezsen değişim imkansız dedi. Kafalara vura vura, eğitimler vere vere, projeler yaza yaza bu

değişimi sağlamalıyız dedi. Ben de ek olarak diyorum ki koçluk ala ala, kendi “öğrenmelerimizi” öğrene öğrene, kendi “değerler”imizi farkedede farkedede bu değişime uymaktan vazgeçmemeliyiz. Aynı döngü ve süreçleri kurumlara ve şirketlere uygulamak da mümkün. Eğitim 4.0 uzun zamandan beridir hoşgeldin...