



Gelenekselden Moderne Eğitim Yönetimi İçinde Education, Training ve Development Kavramlarına Genel Bakış

Engin UZUNOĞLU

MEB Eğitim Yöneticisi

uzunogluengin05@hotmail.com, ORCID:0009-0001-6811-5942

Erol YÜCE

MEB Eğitim Yöneticisi

erol-yuce@hotmail.com, ORCID:0009-0003-2642-0409

Bilal ŞAHİN

MEB Eğitim Yöneticisi

bilalsahin03@hotmail.com, ORCID:0009-0007-1765-8924

Özet

Bu çalışmada, eğitim yönetimi içinde education, training ve development kavramlarına genel bakış sağlanacaktır. Bu kapsamda eğitim yönetiminde ve çeşitli organizasyonlarda rekabet avantajı sağlayan önemli bir gelişimsel süreç fonksiyonu olan eğitim konusunda farklı araştırmacıların bakış açısından literatürdeki genel tanımları incelenerek eğitim yönetimi uygulamalarında sıkça kullanılan ve üzerinde önemle durulan education, training ve development kavramlarına, yani eğitim yönetimi çerçevesindeki

temel karakteristik kavramlara değinilecektir. Bilindiği üzere yirminci yüzyıla girerken, bilim ve teknolojiadaki hızlı gelişme ve bunun sonucu ortaya çıkan hızlı değişme endüstriye de yansımış, artan rekabet koşulları yeni üretim yönetim biçim ve anlayışlarını beraberinde getirmiştir. Bu durum da eğitimde hizmet anlayışı başta olmak üzere organizasyonlarda değişmeyi ve yeniden yapılanmayı zorunlu kılmaktadır. Eğitim anlayışı geleneksel olarak, spesifik bilgi ve becerileri geliştirmek için bir araç olarak kullanılmıştır. Fakat yöneticiler ve eğiticiler eğitimin organizasyon hedefleri için olan potansiyel katkısının farkına varmasıyla, eğitimin rolü, bilgiyi yaratma ve paylaşmayı içerecek şekilde genişletilmiştir. Eğitimin rolü eğitim programı düzenlemenin ötesine geçmiştir. Etkili bilgi aktarmaya yönelik eğitim önemini korumaktadır, fakat eğitim müdürleri, insan kaynakları uzmanları ve eğiticilerden gittikçe artan bir şekilde çalışanları öğrenmeye, bilgi yaratmaya ve bu bilgiyi organizasyonda çalışan diğer çalışanlarla paylaşmaya motive edecek sistemler yaratmaları talep edilmektedir. Özellikle dinamik çevre şartlarında faaliyet gösteren tüm organizasyonların sürekli öğrenme ihtiyaçları bulunmaktadır. Günümüzde birçok organizasyon, eğitimi tek başına, ayrı bir faaliyet olarak görmek yerine, onu organizasyonun stratejik bir birleşeni olarak değerlendirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Yönetim, Eğitim Yönetimi, Öğrenme, Organizasyon

An Overview of the Concepts of Education, Training and Development in Traditional to Modern Educational Management

Abstract

In this study, an overview of the concepts of education, training and development in educational management will be provided. In this context, the general definitions of education, which is an important developmental process function that provides a competitive advantage in educational management and various organizations, will be examined from the point of view of different researchers in the literature, and the concepts of education, training and development, which are often used in educational management practices and are highly focused on, that is, the basic characteristic concepts within the framework of educational management, will be addressed. As it is known, as we entered the twentieth century, the rapid development in science and technology and the rapid changes resulting from this were reflected in the industry, and the increasing competitive conditions brought new production management forms and understandings. This situation makes it necessary to change and restructure organizations, especially the understanding of service in education. The understanding of education has traditionally been used as a tool to develop specific knowledge and skills. But as managers and trainers realize the potential contribution of education to organizational goals, the role of education has been expanded to include creating and sharing knowledge. The role of education has gone beyond organizing an educational program. Education for

effective knowledge transfer remains important, but training managers, human resources specialists and trainers are increasingly being asked to create systems that will motivate employees to learn, create information and share this information with other employees working in the organization. In particular, all organizations operating under dynamic environmental conditions have continuous learning needs. Today, many organizations, instead of considering education as a separate activity by itself, evaluate it as a strategic component of the organization.

Key Words: Education, Management, Educational Management, Learning, Organization

Giriş

Her organizasyonda yapılması geren işleri gerçekleştirecek iyi eğitimli ve tecrübeli çalışanlara ihtiyacı vardır. Eğer mevcut çalışanlar bu ihtiyacı karşılayabiliyorlarsa, insan kaynağının geliştirilmesi önemli görünmeyebilir (Alev, 2022: 34).

Sürekli değişen ihtiyaçlar ve değişken bir çevre içerisinde çalışanların beceri seviyelerinin arttırılması ancak, adaptasyon ve çok yönlülüklerinin sağlanması açısından insan kaynaklarının gelişimi, organizasyonlar açısından hem bir gereklilik hem de bir ihtiyaç haline gelmektedir (Tortop, 2017: 56).

Organizasyon içinde gerçekleştirilen işler karmaşıktıkça, insan kaynağının gelişimi daha da önemli hale gelmiştir. İşlerin basit ve öğrenmenin kolay olduğu dönemlerde çalışanların yetenek ve becerilerinin arttırılmasına ve insanların geliştirilmesine ihtiyaç duyulmazken son dönemde yaşanan değişiklikler organizasyonlar için eğitimi zorunlu kılmaktadır (insankaynaklari.com, 2020).

Eğitim yönetimi çerçevesinde başta olmak üzere organizasyonlar faaliyet gösterdikleri iç ve dış çevrelerinden gelen baskılarla ilgili olarak artan yoğunlukta ve sayıda eğitim programları düzenlemektedirler (Gürsel vd., 2016: 11).

Organizasyonun mevcut işgücünü gelecek için hazırlamak, görevini yapmayan yöneticilere yardımcı olmak ve çalışanları öğrenme yönünde motive etmek iç çevreden gelen baskılarken, dış çevre baskıları arasında yasalara uyma, globalleşme, işgücü çeşitliliği ve işgücü pazarındaki beceri eksikliği sayılabilir (Tortop, 2017: 64).

Eğitimin Önemi ve İnsan Davranışlarına Etkisi

İnsan kaynağının geleceğini şekillendirmenin önemini kavrayan organizasyonlar, gelecekte ihtiyaç duyacakları potansiyel çalışanlarını eğitme çalışmalarına şimdiden başlamaktadırlar (insankaynaklari.com, 2020).

Özellikle örgün eğitim programlarında öğretilenlerle gerçek iş hayatında ihtiyaç duyulan bilgi ve beceriler arasındaki açığı kapatmak için zaman zaman organizasyonlar ve üniversitelerin iş birliği ile eğitim programları düzenlenmektedir (Alev, 2022: 36).

Bu programların ortak amacı, öğrencilerin iş ortamında ihtiyaç duyacakları becerileri kazanmalarını ve kendilerine bir kariyer yolu çizmelerini sağlamaktır. Bu programlar aynı zamanda organizasyonların insan kaynağı ihtiyacını karşılamaları konusunda da yardımcı olmaktadır (Tortop, 2017: 71).

Yoğun rekabet ortamı organizasyonları eğitim faaliyetlerini hızlandırmaya ve sürekli hale getirmeye zorlamaktadır. Öğrencileri sınıf ortamında bir araya getirerek yoğun biçimde bilgi verilmesine dayanan geleneksel eğitim yöntemleri geçmişte kalmaya, yerini yeni eğitim tekniklerine bırakmaya başlamıştır (Barutçugil, 2019: 11).

Bilgi teknolojilerinin de katkısıyla e-öğrenme gibi yeni eğitim teknikleri ortaya çıkmakta ve gerek yüksek öğretim gerekse kurumsal eğitimlerde hızla yaygınlaşmaktadır (insankaynaklari.com, 2020).

Çalışanların daha iyi yönetilmesi ve yönlendirilmesi büyük oranda başarıyla gerçekleştirilen eğitim uygulamalarına bağlıdır. Bu görüşten hareketle gerçekleştirilen profesyonel eğitim yönetiminin bireysel ve örgütsel performansın yükseltilmesine katkısı konulu birçok çalışmanın genelinde ve içeriğinde insan kaynakları yönetimi sürecinde eğitim yönetimi konusu incelenmektedir (Tortop, 2017: 76).

Yönetim biliminin tarihsel gelişim süreci içinde modern yönetim anlayışına geçilmesiyle birlikte insanın sosyal bir varlık olduğu kabul edilmeye başlanmıştır. Buna bağlı olarak da insan kaynağının önemi her geçen gün artmaya başlamıştır (Alev, 2022: 39).

İşe uygun insan kaynağını bulmak, eğitmek ve işte kalmasını sağlamak yoğun rekabet ortamında güç olmaktadır. Günümüz piyasa koşullarında organizasyonların birbirlerine rekabet üstünlüğü sağlamaları, kaliteden ödün vermeden, en kısa zamanda minimum maliyetle üretim yaparak müşteri memnuniyetini sağlamalarına bağlıdır (Barutçugil, 2019: 34).

Bu noktada eğitim konusu organizasyonlara rekabet avantajı sağlayan önemli bir unsurdur. Bu sebeple insan kaynağının eğitimi günümüzün tartışılması gereken gerçeklerindendir (insankaynaklari.com, 2020).

Eğitim Yönetiminin Genel Çerçevesi

Yirminci yüzyıla girerken, bilim ve teknolojiadaki hızlı gelişme ve bunun sonucu ortaya çıkan hızlı değişme endüstriye de yansımış, artan rekabet koşulları yeni üretim yönetim biçim ve anlayışlarını beraberinde getirmiştir. Bu durumda organizasyonlarda değişmeyi ve yeniden yapılanmayı zorunlu kılmaktadır (Gürsel vd., 2016: 16).

Yirmi birinci yüzyıl organizasyonları, bilginin rekabet edebilirlikte en önemli kaynak durumuna geldiği bir ortamda bilgi kaynaklarını sürekli olarak yenileyerek, eğitim ve öğrenmeyi organizasyon stratejisinin önemli bir unsuru olarak ele almak zorundadırlar (insankaynaklari.com, 2020).

Bu noktada organizasyonların performanslarını etkileyen en temel unsuru, fiziksel varlıklardan çok “entelektüel sermaye”nin bir parçası olarak nitelendirilen insan kaynağı oluşturmaktadır (Tortop, 2017: 88).

Organizasyonlarda devamlılık, başarı, yaratıcılık, yenilik ve gelişme, insan kaynaklarının yetenek ve yetkinliklerini geliştirmelerine bağlı bulunmaktadır (Yanık, 2004: 148).

İnsanlar fiziksel, zihinsel ve duygusal açıdan birbirlerinden farklıdırlar. Bu farklılıklar doğuştan olabileceği gibi yetiştirme ve eğitim süreçlerinde karşılaşılan durumlar ve yaşanan deneyimlerden de kaynaklanabilmektedir (insankaynaklari.com, 2020).

Kariyerin başlangıç yıllarında olan ve iş yaşamında fark edilmek, öne çıkmak ve daha iyi yerlere gelmek isteyenlerin özellikle kendilerini farklılaştıracak, değişik bilgi, beceri ve tutum geliştirmelerine fırsat sağlayacak yeni deneyimlere istekli ve hazır olmaları gerekmektedir. Bu deneyimleri de çeşitli seminerler, eğitimler, kurslar ile kazanmaları mümkündür (Alev, 2022: 45).

Dolayısıyla organizasyonlarda eğitim, çalışanların işe girerken beraberlerinde getirdikleri bilgi, beceri ve tutumlar (giriş davranışı) ile işlerinin spesifik görev ve sorumluluklarını yerine getirmek

için ihtiyaç duydukları bilgi, beceri ve tutumlar (istenen davranış) arasındaki farkı kapatmak süreci olarak tanımlanabilir (Barutçugil, 2019: 53).

Diğer bir ifadeyle organizasyonlarda düzenlenen eğitim faaliyetleri, bireylerin, grupların organizasyonda yüklendikleri ya da yüklenecekleri görevleri daha etkili ve başarılı yapabilmeleri için, onların mesleki bilgi ufuklarını genişleten, düşünce, rasyonel karar alma, davranış, tutum, alışkanlık ve anlayışlarında olumu değişimler yapmayı amaçlayan bilgi, görgü ve becerileri arttıran eğitsel eylemlerin tümüdür (Seçim vd., 1994: 148).

Gelenekselden Moderne Eğitimin Dönüşümü

Geleneksel olarak eğitim, spesifik bilgi ve becerileri geliştirmek için bir araç olarak kullanılmıştır. Fakat yöneticiler ve eğiticiler eğitimin organizasyon hedefleri için olan potansiyel katkısının farkına varmasıyla, eğitimin rolü, bilgiyi yaratma ve paylaşmayı içerecek şekilde genişletilmiştir. Eğitimin rolü eğitim programı düzenlemenin ötesine geçmiştir (Sabuncuoğlu, 2012: 67).

Etkili bilgi aktarmaya yönelik eğitim önemini korumaktadır, fakat eğitim müdürleri, insan kaynakları uzmanları ve eğiticilerden gittikçe artan bir şekilde çalışanları öğrenmeye, bilgi yaratmaya ve bu bilgiyi organizasyonda çalışan diğer çalışanlarla paylaşmaya motive edecek sistemler yaratmaları talep edilmektedir (Noe, 1999: 4–6).

Özellikle dinamik çevre şartlarında faaliyet gösteren tüm organizasyonların sürekli öğrenme ihtiyaçları bulunmaktadır. Günümüzde birçok organizasyon, eğitimi tek başına, ayrı bir faaliyet olarak görmek yerine, onu organizasyonun stratejik bir birleşeni olarak değerlendirmektedir (Salas ve Bowers, 2001: 472).

Global ekonomide rekabet avantajı elde etmek isteyen organizasyonlar eğitimin ve sürekli öğrenmenin önemini fark etmişlerdir. Organizasyonların istediği yetenek ve yetkinliklere sahip olan insan kaynağının bulunması ve işe alınması, her zamankinden daha zor olmaktadır (Tortop, 2017: 91).

Bu durumda, organizasyonların işe aldıkları personelin eğitim ihtiyacını belirleyerek eğitim faaliyetlerini kendileri gerçekleştirmektedirler. Eğitimin temel amacı, öğrenme yoluyla çalışanların iş ile ilgili davranışlarında değişiklik yaratabilmektir (Sabuncuoğlu, 2012: 67).

Organizasyonlarda çalışanların rolleri, sorumlulukları ve çalışma alanları değiştikçe, eğitim planlarının da bu değişikliklere yönelik biçimde değişmesi gerekmektedir (Yanık, 2004: 148).

Bu nedenle çalışanların kendilerini eksik hissettikleri veya geliştirmek istedikleri alanlarda eğitilmeleri, hem onların kişisel gelişimleri açısından, hem de yeni ve farklı bilgilerin organizasyon içine girmesini sağlamak açısından önemlidir (Barutçugil, 2019: 16).

En iyi elemanları çekmek isteyen organizasyonlar, onların kendilerini geliştirmesi için gerekli imkânları sunmak zorundadırlar. Eğitimin maliyeti yüksek ve uzun vadeli bir yatırım gibi görünse de, getirileri maliyetleri ile karşılaştırıldığında, maliyetler önemsiz kalacaktır (Alev, 2022: 47).

Eğitilen kişinin kendine güveni artacak ve değişen çevre koşulları karşısında kendini donanımlı hissedecektir (Johnson, 1996: 4).

Sürekli değişim ortamında faaliyet gösteren organizasyonlar rekabetçi avantajlarını “bilgi” ve “öğrenme” sayesinde sürdürebileceklerdir. Pazar şartlarının sürekli değiştiği, teknolojilerin kısa zamanda eskidiği, rekabetin uluslar aşırı boyut kazandığı bir ekonomik ortamda, başarılı organizasyonlar ancak sürekli ve yeni bilgi yaratan, bunu organizasyonun tüm bölümlerine yayan ve oluşturduğu bu bilgiyi yeni teknoloji ve ürün geliştirmek için kullanan organizasyonlar olacaktır (Yazıcı, 2004: 11).

Bunun dünyada pek çok örneği vardır. General Electric, U.S. Robotics, W.H.Brady, Teksas Instruments, Andersen Consulting ve Federal Express, eğitime kar paylarını %3-5’ini yatırmaktadır. Araştırma sonuçları da eğitim yapılan yatırımların, artan verimlilikle ilgisi olduğunu desteklemektedir (Yazıcı, 2004: 13).

Education, Training ve Development Kavramlarının Karşılaştırması

Education, training ve development kavramları literatürde ve uygulamada bazen birbirinin yerine kullanılsa da aslında farklı kavramlardır. Eğitim, İngilizce training, Fransızca formation veya perfectionnement sözcüklerinin karşılığı olarak “belirli bir iş alanında hüneri arttırmak ve dolayısı ile o belirli işin iyi yapılmasını sağlamak” anlamına gelmektedir. Bir başka deyimle, yetiştirme (formation) yeni yeteneklerin kazandırılması, geliştirilmesidir (Sabuncuoğlu, 2012: 69).

Geliştirme (perfectionnement) ise mevcut kapasitelerin (yeteneklerin) iyileştirilmesidir. Yetiştirme (formation), daha çok işe yeni girmiş personeli kapsamına alır. Oysaki geliştirme eğitimi (perfectionnement), işte çalışan, deneyimleri olan, fakat tam ümit edilen derecede hoşnut verici bilgilere sahip olmayan kişilere yönelir. Amaç, en iyi verim, etki ve nitelik sağlamaktır (Barutçugil, 2019: 18).

Yetiştirme (formation), belirli bir süre içinde yapılan, yeni gereksinimlere göre başlangıç tarihi saptanan ve belirli sonunda sona eren bir eğitimidir. Geliştirme (perfectionnement) ise, bitmeyen, devam eden sınırsız bir çalışmadır (Sabuncuoğlu, 2012: 77).

Genel olarak yetiştirme, yeni düşünce, yeni hareket biçimleri veya yeni yargılama ilkeleri ile beliren (bilgi kazanma, davranış gibi) kişisel değişiklikleri anlatır (Tortop, 2017: 97). Anlaşılacağı üzere organizasyonlarda eğitim faaliyetlerine sürekli olarak yer verilmelidir.

Eğitim (education), bir kişiyi yaşama hazırlamak için ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve tutumun kazandırılması sürecidir. Bu süreçte özellikle; değerler, inançlar ve tarzlar dizisi olan tutumun kazandırılması büyük önem taşır (Tortop, 2017: 91).

Bu anlamda eğitim, bir kültürün ya da toplumun bireylerini benzeştirmek ve uyumlaştırmak için yapılır. Bu nedenle, hemen her toplum eğitim zorunlu ve ücretsizdir (Barutçugil, 2019: 20).

Eğitim ve eğitim yönetiminin genel özelliklerini bu çerçevede aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Barutçugil, 2019: 20-21):

- 1.Eğitim (training), bir organizasyonun üyelerinin davranışlarını biçimlendirme sürecidir.
- 2.Eğitim organizasyonun spesifik durumlarına tepki olarak belirlenmiş performans kriterlerini (beklentileri) karşılayabilirler.
- 3.Bir eğitim kurumunun kapsamına giren bilgi, beceri ve tutumlar tipik olarak kriterlere dayalıdır.
- 4.Kabul edilebilir.
- 5.Sınırları nettir.
- 6.Standartları vardır.
- 7.Göreve ve işe özgüdür.
- 8.Organizasyonlardaki eğitime yapılan yatırımın kısa sürede geri dönüşü beklenir. 9.Katılımcının yöneticisi, eğitimden sonraki yeni davranışı takdir etmek ve pekiştirmek sorumluluğunu taşır.
- 10.Eğitim (education), bir kişinin zekâsını genel anlamda geliştirme ile ilgili bir süreç olarak görülür.

11.Eğitim (training), belirli bir alanda beceri geliştirme süreci olarak düşünülebilir.

Barutçugil eğitim (education) ve eğitim (training) arasındaki farkları tablo 1’de listelemektedir (Barutçugil, 2019: 21).

Tablo 1. Eğitim (Education) ve Eğitim (Training) Arasındaki Farklar

Eğitim (Education)	Eğitim (Training)
Konuya odaklanır merkezidir.	İşe /göreve odaklanır.
Kişisel gelişime yöneliktir.	Beceri geliştirmeye yöneliktir.
Bilgi ağırlıklıdır.	Beceri ağırlıklıdır.
Daha teoriktir.	Daha pratiktir, uygulamaya dönüktür.
Daha uzun zamana yayılır.	Genellikle sıkı bir zaman sınırı vardır.
Çoğunlukla deneyimin yerini tutar.	Deneyimler üzerine geliştirilir.

Daha genç ve yeni yetişkinlere verilir.	Daha yaşlı ve olgun insanlara verilir.
Tamamlandığında öğrenci neyi bilmeli sorusu ile başlar.	Tamamlandığında katılımcı neyi yapabilmeli sorusu ile başlar.
Öğretmenler ve akademisyenler tarafından verilir.	Uygulamacılar ve eğiticiler tarafından verilir.
İçsel, doğal motivasyon önemlidir. (Konuya ilgi duyma öğrenme isteği gibi).	Dışarıdan sağlanan motivasyon önemlidir (para, terfi, güç, ödül gibi).
Kriterlere dayalıdır.	Normlara dayalıdır.
Biçimsel boyutları oldukça fazladır.	Biçimsel olmayan yönleri fazladır.

Kaynak: (Barutçugil, 2019: 21).

Eğitim çalışanların mevcut işlerindeki performanslarını yükseltmeye odaklandığı için, eğitim programlarında devam gereklidir. Özellikle yönetsel potansiyele sahip olduğu tespit edilen çalışan için gelişim zorunludur (Sabuncuoğlu, 2012: 86).

Gelişim, organizasyonun kalite arttırma, global rekabet ve sosyal değişime meydan okuma ve teknolojik ilerlemeye ve iş tasarımlarındaki değişimi birleştirme çabalarının bir parçasıdır (Barutçugil, 2019: 26).

Organizasyonlar yaşamları boyunca ne kadar çok problemle karşı karşıya kalırlarsa o derece öğrenmeye ihtiyaç duyacaklardır. O oranda da eğitime yatırım yapılacaktır. Sürekli gelişmenin özünde yatan eğitimin ve gelişmenin anlık bir olay değil de hayat boyu devam eden bir süreç olduğudur (Gürsel vd., 2016: 19).

Sürekli geliştirmenin amaçlarından biri, çalışanların işlerin üstesinden gelmek için ihtiyaç duydukları becerilere sahip olmalarını sağlayarak mevcut performansı arttırmaktır. Bunun içinde çalışanlar teknolojik gelişmelere hazırlanmaları için teşvik edilmektedir (Barutçugil, 2019: 28).

Sürekli geliştirmede yeni işe başlayanlar iş başında sürekli eğitildikçe tecrübeli çalışanların yerlerini alacak bu durumda da tecrübeli çalışanlarda daha fazla sorumluluk gerektiren işlere geçeceklerdir (Sabuncuoğlu, 2012: 92).

Sonuç

Eğitim yönetimi, kişinin iş yapma yeteneğini arttırarak, mevcut veya gelecekteki performansını geliştirme çabası olarak tanımlanabilir. Eğitim, işle ilgili yetkinliklerin çalışanlar tarafından öğrenilmesini kolaylaştırmak amacıyla, organizasyon tarafından planlanmış çabaları ifade etmektedir.

Sözü edilen yetkinlikler, başarılı bir iş performansı için temel olan bilgi, beceri ve davranışları içerir. Burada amaç, eğitim programlarının temelindeki bilgi beceri ve davranışların çalışanlara aktarılması ve çalışanların da günlük faaliyetlerinde bu yetkinlikleri kullanarak başarılı bir performans ortaya koymalarıdır.

Eğitim yönetiminin gelişimi sürecinde ilerleme, çalışanın mevcut bilgi ve becerisinin işletme amaçları doğrultusunda arttırılmasını ve çalışanlarda mevcut olarak bulunan bu bilgi birikiminin, organizasyonun etkinliğine katkıda bulunacak şekilde kullanılmasını ifade etmektedir.

Eğitim ve geliştirme dolayısı ile, çalışanların işlerine ilişkin davranışları öğrenmelerini kolaylaştıran ve bu davranışları işlerine yansıtmalarını sağlayan bir süreç olarak değerlendirilebilir.

Eğitim (education), bir kişiyi yaşama hazırlamak için ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve tutumun kazandırılması sürecidir. Bu süreçte özellikle; değerler, inançlar ve tarzlar dizisi olan tutumun kazandırılması büyük önem taşır.

Yetiştirme (training); belirli bir işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerin bireye kazandırılmasına ilişkin eğitsel faaliyetlerdir. Bu anlamda organizasyonun üyelerinin davranışlarını biçimlendirme sürecidir. Böylece, onlar spesifik durumlarına tepki olarak belirlenmiş performans kriterlerini (beklentileri) karşılayabilirler.

Geliştirme (development) ise var olan yeteneklerin iyileştirilmesidir. Bir diğer ifadeyle, bir işte çalışan, deneyimleri olan, fakat tam istenilen ve tatmin edecek derecede bilgilere sahip olmayan kişilere yönelik bir eğitim faaliyetidir.

Yetiştirmenin, sınırları saptanmış bir zaman dilimi içerisinde yapılmasına karşın geliştirme; belli bir süre içinde bitmeyen ve sınırları belirsiz bir çalışmadır, eğitim ise bu iki kavramı kapsamaktadır.

Bütün bu tanımların ışığında ve genel anlamda bütüncül bir tarzda eğitimi çalışanların bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmak adına, sahip oldukları becerileri geliştirmek, tutum ve davranışlarını değiştirmek için gerçekleştirdikleri planlı öğrenme süreci olarak tanımlamak mümkündür.

Kaynakça

Alev, B. (2022), “Açık Havada Eğitim Yapmak”, Gözlemci, Sayı 3.

Barutçugil, İsmet. (2019), Eğitim Becerilerinin Geliştirilmesi, Eğiticinin Eğitimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

Gürsel, Musa. Izgar, Hüseyin. Altınok, Vicdan. Kesici, Şahin. Bozgeyikli, Hasan. Sürücü, Abdullah. Negiş, Ayşe. (2003), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Eğitim Kitabevi, Konya.

insankaynaklari.com. 2020, İnsan Kaynaklarından Yeni Eğilimler, Hayat Yayıncılık, İstanbul.

Johnson, Mike. (1996), Gelecek Bin Yılda Yönetim, (Çev. Sinem Gül), Sabah Kitapları, İstanbul.

Noe, Raymond A. (1999), Employee Training & Development, Irwin McGraw-Hill.

Sabuncuoğlu, Zeyyat. Tüz, Melek. (2012), Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi, Bursa

Salas, Eduardo. Bowers, Janis A. (2001), The Science of Training: A Decade Of Progress, Annual Review Of Psychology, No 52.

Seçim, Hikmet. Sabucuoğlu, Zeyyat. Baysal, Ayşe Can. (1994), Personel ve İnsan Kaynakları Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.

Tortop, Nuri. (2017), Personel Yönetimi, Yargı Yayınları, Ankara.

Yazıcı Selim. (2001), Öğrenen Organizasyonlar, Alfa Yayınları, İstanbul.