

İŞÇİ EĞİTİMİNDE TEMEL YAKLAŞIM

Yazan: Dale Yoder*

KONUYA GENEL BİR BAKIŞ

Eğer işçilerden beceri ve yeteneklerini geliştirme ve kullanmaları bekleniyorsa, onlara kendi kendilerini yetiştirme olanakları da hazırlanmalıdır. İleriye gidecek yolun açık bulunduğunu kendilerine gösterirsek, işçilerin daha yüksek düzeyde beceri ve çaba isteyen sorumluluklar almaya hazırlanmaları doğaldır.

Geleneksel eğitim programlarının işçi eğitimine yönelik çabaları yeni yada eğitimde devrim sayılacak bir oluşum değildir. Orta Çağlarda, genç işçilerin ustalar tarafından eğitilmesi daha sonradan formal bir biçim kazanmış, el sanatlarından, sanayi devrimine geçişle birlikte işçilerin eğitimi de daha kapsamlı bir biçimde ele alınmıştır. Son yıllarda işçilerin formal bir eğitimden geçmesi işverenlerin bir çeşit sorumluluğu altına girmiş, çalıştıranlar, çalışanlarını eğitmek zorunluluğunu duymuşlardır. Bu konuda işverenlerin sorumluluğu bütün üst düzey yöneticileri ve müdürler tarafından paylaşılmaktadır.

Genç işçiler kendilerini belirli işlere alıştırmaya ve yetiştirmeye amacıyla eğitim çabalarında rol alırken, tecrübeli ve yetişmiş işçilerin de kendilerini daha çok sorumluluk yüklenen görevler ve daha çok kazanma olanağı sağlayacak işler için eğittikleri bilinmektedir. Tecrübeli işçileri eğitim çabalarına iten nedenlerden birisi de, yeni teknolojilere ve yeni üretim yöntemlerine kendilerini alıştırmak zorunluluğu duymalarıdır.

EĞİTİM VE GELİŞTİRME POLİTİKASI

"Rakiplerimiz işçilerini eğittikleri için biz de eğitiyoruz" mantığı ile işçi eğitimine başlamak genellikle yanlış bir eğitim politikasıdır. Önemli olan, işletmenin gereksinimleri, amaçları ve bu amaçlara ulaşmada eğitimin işçilere kazandırabilecekleridir. O hal-

(*) Yazarın "Personel Principles and Policies" - Modern Manpower Management adlı kitabının 19 uncu bölümünden özetlenerek çevrilmiştir.

de, işletmenin yöneticileri belirli amaçlar için eğitim programları düzenleyeceklerdir. Bu amaçlar yeni bir teknolojinin işyerinde uygulamasından tutunuz da, üretimde kayıp ve iskartayı azaltmak, işe devamsızlığı ortadan kaldırmak, iş kazalarını yok etmek, iş verimini artırmak, anlaşmazlıkları daha düşük düzeye indirmek, ustalığı ve yöneticilik yeteneklerini geliştirmek gibi farklılıklar gösterebilir.

İşletme yöneticileri eğitim programlarını düzenlerken ve uygulamaya koyarken özel kesimin eğitim olanaklarından yararlandıkları gibi, kamu kesiminin eğitimle ilgili kuruluş ve sistemlerinden de yararlanma yollarını aramalıdır. Bu arada işçilerin meslek kuruluşları ve sendikalarının da eğitim çalışmalarında rol almaları sağlanmalıdır.

EĞİTİM ÇEŞİTLERİ

Belirlenmiş bir eğitim amacına ulaşmakta değişik eğitim çeşitleri kullanılabilir. Bazı büyük firmalarda eğitim müdürleri, lise programları gibi yüklü bir "müfredat" programı uygulayabilirler. Fakat genel niteliklerine göre eğitim çeşitleri şöyle bir gruptandır-maya tabi tutulabilir:

- 1) Alistirma ve yerlestirme egitimi
- 2) İş ve cıracılık egitimi
- 3) Özel amaçlı eğitim
- 4) Ustalık egitimi
- 5) Danışman gözcü (nezaretçi) egitimi
- 6) Liderlik egitimi
- 7) Teknik ve kadro egitimi
- 8) Yöneticilik egitimi

Kısaca tanımlayacak olursak bu eğitim çeşitlerinin belli başlı özellikleri şöyledir.

1) **Alistirma ve yerlestirme egitimi:** Yeni işçiler iş havasına alışmak, işlerini öğrenmeye başlamak, grup içinde nasıl çalışılır görmek için böyle bir eğitimden geçirilirler. Böylece çalışma yerinin koşullarını öğrenme, başladıkları iş hayatının özelliklerinden haberdar olma yolunda aydınlatılmış olurlar.

2) **İş ve cıracılık egitimi:** Burada işçiler artık üretime başlamakta. Makina, araç ve gerece alışmaya, işin niteliğini kavramaya yönelirler.

3) **Ozel amaçlı eğitim:** İşçiler kendilerinden beklenen özel üretim görevini öğrenirler. Artık normal olarak üretimin bir parçası gibi çalışmakta ve bağımsız olarak sorumluluk yüklenebilmektedirler. Çıraklık devresi sona ermiş, iş disiplini, başlamıştır.

4) **Ustalık eğitimi:** Bu düzeyde işçiler için artık sıradan işçi olma devresi geride kalmış, başkalarına nasıl öğretileceğini, yeni işçileri nasıl yetiştireceklerini öğrenmek için ustalık eğitimine başlamışlardır.

5) **Danışman - Gözcü (nezaretçi) eğitimi:** Bu aşamada işçi bir bakıma ustalık düzeyinin de üzerine çıkmış, üretimle ilgili konularda gözcülük (nezaretçilik) yapar duruma gelmiştir. Bu görevin yerine tam olarak getirilebilmesi için de gözcülük eğitimi gerekmektedir.

6) **Liderlik eğitimi:** Bu düzeyde işçi artık lider olma, diğer arkadaşlarını yönetme durumundadır. Liderlik görevini tam anlamıyla başarabilmesi için de liderlik konusunda bir eğitime gereksinme duyulmaktadır.

7) **Teknik ve kadro eğitimi:** İşletmenin yönetimi artık işçiyi teknik kadroda görmek istemekte, onun deneylerinden, tecrübe ve becerilerinden işletme yönetiminin teknik konularında yararlanmak amacını gütmektedir. Fakat bu görev için de bir özel eğitim gerekmektedir.

8) **Yöneticilik eğitimi:** İşçi, bu aşamada işletmenin yöneticileri arasına katılacaktır. Bu bazı uygulamalarda işçi-yönetici komiteleri yoluyla olur, bazı uygulamalarda ise işletme yönetiminin gerekli görüp karar vermesiyle olur. İşçi, işyerinin idarî yada teknik konularda karar veren yöneticilerinden birisi olacaktır. Fakat bir yönetici olarak da belirli bir eğitime gerek vardır. İşte bu düzeyde işçinin bir yönetici olacak biçimde eğitilmesine gerek duyulmaktadır.