

**7A**

GÜDEK

Güvenlik Denetim Kontrol

BÖLÜM:

7- EĞİTİ KONULARI

KONU:

7A- EĞİTİM UYGULAMA- ZİHİN HARİTASI

İçindekiler

EĞİTİM ve UYGULAMA YÖNTEMLERİ	3
Vereceğiniz eğitimlerde dikkate alınması gerekenler.....	4
Eğitim ve öğretim.....	5
İSG Programı Farkındalık Eğitimleri	5
İşverenlerin ve yöneticilerin programdaki rolleri konusunda eğitimi	6
İşçilerin, İSG programındaki özel rolleri konusunda eğitim,.....	6
İşçilerin tehlike tanımlama ve kontroller konusunda eğitim.....	6
Eğitimlerin sağladığı faydalar	7
Bilgi- bilinç- refleks nedir.....	7
Bilgi.....	7
Bilinç,	8
Bilinçaltı	10
Refleks,	10
Otonom Refleks	11
Şartlı refleks;	11
Çeşitli refleksler;.....	11
Zekâ- zihin nedir	12
Zekâ.....	12
Çoklu Zeka.....	13
Zihin	14
Zihin Haritası Nasıl Yapılır?	15
Eğitimlerde Algılama	17
ANDRAGOJİ.....	18
Andragojik sistemin faydaları,	20
Bu yöntem çalışmalarında yapılacaklar:.....	20

Eğitimlerin hazırlanması	21
Eğitim için ön sorgulama	21
PPT dosya görseli hazırlama,.....	21
Eğitim verilecek ortamda yapılacak ön hazırlıklar,	21
PPT slaytlarında dikkat edilmesi gereken konular	22
Sunum yapılmadan önce ve devamında.....	22
Eğitime başlarken	23
Eğitimde soruların cevaplanması	23
Karate felsefesi	24
Kendini ve rakibini tanı.....	25
Yenmeniz değil yenilmemeniz	25
Her zaman bilinçli ol	25
Zayıf noktaları güçlü noktalardan ayırt et.....	25
Davranış temelli Eğitim	25
Sahada çalışanlara İGU uyarı çalışmaları	26
Tehlikeli davranış- tehlikeli ortam uyarıları (İş izni sistemi).....	27

EĞİTİM ve UYGULAMA YÖNTEMLERİ

İş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalmanın en önemli nedenlerinden biri İSG konularında bilgi eksikliği, diğer bir deyişle eğitimin yetersizliğidir. Bu bölümde eğitim nedir, eğitim verilme çeşitleri, uygulama yöntemleri ve eğitimin etkili, kalıcı olması için önerilen konular işlenmiştir. İş Güvenliği Uzmanlarının kazaları önlemede başarılı olmaları için çalışanlarına bilimsel konulara dayalı iyi bir eğitim vermek durumundadır.

Elemanlar, yapmakla yükümlü olduğu çalışmalarda karışılacağı tehlikeleri görebilmeleri için gerekli bilgi ve bilinç sahibi olduklarında tehlikeleri erken ve zamanında görür ona göre davranırlar. Yeterli ve kalıcı bilgiler almış olmaları bunları beyninde bilinç olarak yerleştirebilmeleri için bu bölümde Fizyolojik konulara da değinilerek anlatılmaya çalışılmıştır.

Bunların dışında ise çalışanlar iş yaparken, yaşadıkları ekonomik sorunlar, sosyal yaşamı ve aldığı eğitimler işe vereceği dikkati etkiler, işini severek ve işine saygı duyarak çalışan kişi yaptığı işte hem verimli olur hem de fazla yorulmaz. Bu da tehlikeli davranışları önleyen bir durumdur.

Durum böyle olunca İş Güvenliği Uzmanına düşen görev, verdiği eğitimlerde, çalışanları yaptıkları işlerin önemini ve sağladığı faydaları belirterek çalışanları motive etmeli, kendisinin yararlı ve değerli bir çalışan olduğunu hissettirmeli, *(en azından iş güvenliği açısından başarısı vurgulanmalı hatta iş güvenliği açısından önerileri var mı? Diye fikirleri sorulmalı)* böylece yaptığı işten keyif alarak çalışması sağlanmalıdır. Bu davranış verilen İSG eğitimlerinin amacı olan hem yaşam hem de çalışma düzeni sağlama açısından çok önemlidir.

İşe yeni girenlerin fiilen çalışmaya başlanılmadan önce kullanacağı iş ekipmanına ve işyeri ortamına özgü kişisel eğitim verilmeden işe başlatılmamalı. Ayrıca her sabah işe başlayacak olanlar ekip başı tarafın 3 dakikalık “İşbaşı” eğitimi verilmeli. Bu konuda örnek konulma metinleri (10C İşbaşı konuşma örnekleri) klasöründe 274 adet örnek konuşma dosyası bulunmaktadır.

Bunların dışında yapılan işin değişiminde, işyerinin değişmesinde, kaza sonrası çalışanın sahip olduğu eğitimlerin geçerliliğini kaybetmesi durumunda yeniden eğitimler verilmelidir.

Tehlike içeren ortam ve konularında da **İSİZNİ** prosedürü yazılmalı ve prosedür ve ilgili talimat formu doldurulup imzalatıldıktan sonra ilgili birimler haberdar edilmeli uygulanma konuları takip edilmeli işin bitiminde de yine ilgili birimlere haber verilmelidir.

Kontrolü muhakkak yapılmalı (10C İşbaşı ve 10D İzinleri Dosya) dosya örnekleri verilmiştir.

Uzaktan verilecek Eğitimler, İşyerinde ilk defa verilecek temel eğitimler hariç çalışanlara tekrar verilecek temel eğitimler işveren tarafından işe ve işyerine özgü içeriğin hazırlanması ve gerekli uzaktan eğitim yönetim sisteminin sağlanmalı (*dinlenme ortamlarında, yemekhanelerde sürekli tekrar eden eğitim filmleri gösterilmeli*) bunun için **uzaktan eğitim** yöntem kuralları kullanılarak yapılmalı.

Bir şirkete bakıldığında giderler yalnızca verimlilik kaybı malzeme kaybı olarak ölçülmez, aynı zamanda önlem alınmamış tehlike nedeniyle iş performans kaybı, şirket maliyetlerini de etkiler. (Alınan önlemlerin sonucu kazasızlıklar sigorta primlerinin düşürülmesinde pazarlık imkânı da verir) Bununla beraber çalışanlar kendilerini güvende hissetmeme, iş morallerinin düşüklüğü, işveren için olumsuz sonuçların doğmasına da sebep olacaktır.

Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, çalışanlara da davranışları ile karşı karşıya kalabilecekleri mesleki riskleri ve önlemleri, tedbirleri eğitimlerle öğretmek, İSG bilinci oluşturarak uygun davranışlar kazandırmaktır.

Vereceğiniz eğitimlerde dikkate alınması gerekenler

- Vereceğiniz eğitimin veya anlatacağınız bir konunun açıklamasında karşımızdaki kişinin sonuç beklentisi bizden farklı olabileceğinin kabullenilmesi gerekir, bu durumu kişinin yüz hatlarından anlayabilirsiniz.
- Karşımızdaki kişinin, aynı nesne veya olaya ait zihnindeki deneyim, bilgi ve inançlarının farklı olabileceği kabullenmelisiniz,
- Karşınızdaki kişinin anlatılan konular hakkında hiç bilgi ve fikri olmaması sonucu, sizin anlatmak istediğiniz konuyu farklı anlayabileceğini bilmelisiniz,

- Kişide bu durumu anladığınız zaman, konuyu biraz daha detaylı anlatmalısınız,
- İnsanların dünya olayları ile ilgili hatalı veya yanlış bilgileri olabileceği anlatılanı kabul edemeyeceğini kabul edip, buna göre konu anlatımı yapılmalı,
- Karşınızdaki kişinin sizin veya grubunuza karşı iç duyguları olabileceği veya ön yargı ile sizi dinleyebileceği durumunun da olabileceğini görmeye çalışıp önce ön yargıyı kaldıracak benzer olayları örnek göstererek çalışma yapmalısınız,

Eğitim ve öğretim

Tüm çalışanlar, işyeri tehlikelerini tanımak ve uygulanan kontrol önlemlerini anlamak için eğitilmelidir.

Başlıca konular,

- İSG Programı Farkındalık Eğitimleri,
- İşverenlerin ve yöneticilerin programdaki rolleri konusunda eğitim,
- İşçilerin, İSG programındaki özel rolleri konusunda eğitim,
- İşçilerin tehlike tanımlama ve kontroller konusunda eğitim,

İSG Programı Farkındalık Eğitimleri

Yöneticilerin, gözetmenlerin ve çalışanların programın yapısını ve prosedürlerini bilmesi için anlatılacaklar.

- a. İSG politikaları, hedefleri ve prosedürleri,
- b. İSG programının işlevleri,
- c. Sorular veya endişeler için kiminle iletişim kurulacağı,
- d. Ramak kala dahil kazalar nasıl rapor edileceği,
- e. Acil durumlar için nelerin nasıl hazırlanacağı,
- f. Acil durum tatbikat ve raporlama sistemi açıklanması,
- g. İşverenin ve yetkililerin sorumluluklarının belirlenmesi,
- h. İSG yasaları takip ve uygulama sistemi kurulması,
- i. Sahadaki İSG kontrollerin nasıl yapılacağı,
- j. Programa herkes dahil olacağı ve iş dışında yapılacağı,

İşverenlerin ve yöneticilerin programdaki rolleri konusunda eğitimi

İşverenler ve amirler işçilerin güvenliğinden sorumludur, İSG ile ilgili kavramlar ve teknikler konusunda liderlik rollerini yerine getirmelerini sağlayacak özel eğitim verilmelidir.

Bunun için,

- a. İSG Yasası kapsamındaki sorumlulukları ve yasaların garanti ettiği işçi hakları hakkındaki bilgileri bilmeleri,
- b. Çalışanların olaylara ilişkin bildirimlerine yanıt verme prosedürleri konusunda eğitin,
- c. Risk kontrol hiyerarşisi dahil olmak üzere tehlikeleri tanıma teknikleri ve kontrol etme yöntemlerini öğrenmeli,
- d. Kök neden analizi dahil olmak üzere olay inceleme teknikleri hakkında bilgilendirin.

İşçilerin, İSG programındaki özel rolleri konusunda eğitim,

İşçilerin güvenlik ve sağlık sorumluluklarını günlük rutinlerine ve faaliyetlerine dahil edebilmelerini sağlamak için ek eğitimler verilmelidir. Bunun için,

- a. İşçilerin olayları nasıl bildireceklerini öğretin,
- b. Rapor sunmaya yetecek temel bilgisayar bilgileri ve erişimine sahip olmalarını sağlayın,
- c. Eğitim bilgileri için soru sormaları ve geri bildirimde bulunmaları için fırsatlar sağlayın
- d. Belirli rollere atanmış işçilere görevlerini yerine getirme gerektiği konusunda eğitim verin, bu eğitimlerde ise
 - i. Tehlike tanıma ve kontroller
 - ii. Olay araştırmalarına katılım,
 - iii. Program değerlendirme ve iyileştirme

İşçilerin tehlike tanımlama ve kontroller konusunda eğitim

İşçileri, iş tehlike analizi (JSA Jop Safety Analysis) gibi belirleme teknikleri konusunda eğitilmesi,

- a. Kendi işlerindeki tehlikeler için tartışın,
- b. İşle ilgili genel tehlikeleri tanıma eğitimleri verin,
- c. Kontrol hiyerarşisi ve önemi hakkında bilgilendirin,
- d. Tehlikeleri kontrol etmeye yönelik sistemleri anlatın,

- e. Teknikler hakkında talimat hazırlayın ve bilgilendirin,
- f. İş uygulamaları ve idari kontroller hakkında eğitin,
- g. KKD ne zaman ve nasıl kullanacaklarını bildirin,
- h. Gerektiğinde ilerlemeler hakkında ek eğitimler verin,

Eğitimlerin sağladığı faydalar

Bu eğitimler tüm işverenlere (mal sahiplerine ve yüklenici), yöneticilere, denetmenlere ve işçilere şu faydaları sağlar,

- a. İşlerin güvenli bir şekilde yapılmasını sağlar,
- b. Kendilerini ve başkalarını riske atmaktan korur,
- c. Tehlikelerden kaçınmak için gerekli bilinci sağlar,
- d. Tehlikelerin bilinmesi ve anlaşılmasını sağlar,
- e. Nasıl tanımlanacağını ve raporlanacağı anlaşılır,
- f. Benzersiz tehlikeler içerdiği durumlarında özel eğitimler.
- g. Yeni atanan rollere bağlı olarak ek eğitim gerekebilir.

Bu bilgilerin verilmesi ile neler kazanıldığı hakkında fizyolojik olarak açıklayalım.

Bilgi- bilinç- refleks nedir

Bilgi

Bilgi ve bilinç arasındaki fark,

- i. Serebral korteks beynimizin arşivlenmiş bilgiler dosyasıdır,
- ii. Bilinç ise alt yüklemeleri ile yüklenmiş bilgi kaynaklarıdır,
- iii. Bu konuyu şöyle benzeterek açıklayabiliriz,
 - a) Arabanın özelliklerini, beyindeki bilgiler olarak kabul edebiliriz,
 - b) Şoförün becerisini de beynimizdeki bilincimiz olarak kabul edebiliriz,
 - c) Beyinde bilgi fazlalığı arabanın özelliklerinin fazlalığı,
 - d) Bilincimizin hızı şoförün kullanma sıklığını belirler,
 - e) Şoför ne kadar çok kullanırsa bilinç o kadar artar ve hızlanır,

*Bilgi akıntıya karşı kürek çekmektir, kürekleri bırakırsan gerilersin
Bilgi, okuma, dinleme ve yaşayıp öğrenerek edinilen kazançlardır.*

Yaşamımızda¹ alt beynimizde genlerimizden gelen bilgi ve bilinçlerimiz ile yaşantımızda² gördüğümüz, (*nesneler, şekiller, renkler ve hareketler*) duyduğumuz, (*sesler, kokular, titreşimler*) doğumumuzda başlayan her şey beynimizin dış tabakasını oluşturan **Serebral korteks**³ te işlenen kayıtlardır.

Bu kayıtlardan bazıları genlerden ve daha önce kaydedilmiş (alt beyinde) olanlar, bazıları yaşam içinde kaydedilen bilgilerdir. Bu bilgiler insanın yapısına ve yaşına bağlı olarak beynin ilgili **Frontal**⁴ bölümüne kaydedilir ve çok uzun süre saklanır bazıları da beynin derinlikler iner veya kaybolur.

Serebral korteks kişiye göre değişen 1,5- 5 mm kalınlığında gri madde olarak bilinen sağ ve sol yarım küre lopu dış kısmında bulunan ve beynin ağırlığının 2/3 sini oluşturan kısımlardır.

Bilinç,⁵

Çalışanlara tehlikeleri tanıma ve kontrol anlayışını sağlama ve onları sürece aktif olarak dahil etmek, güvenli olmayan koşulların ve çalışma ortamı için geçerli düzenleme ve bunlardan kaçınmak konusunda eğitim vermesiyle olur.

Bilincin sık kullanılması refleksleri geliştirir,

Bilincin oluşturulması için,

- i. Sahadaki tehlikeler için oryantasyon eğitimleri verilmeli,
- ii. İşbaşı eğitimleri ile çalışacağı ortamdaki tehlikeleri hatırlatıcı eğitimler verilmeli,
- iii. Özel risklerin yönetimi eğitimi verilmeli,

Bu eğitimler çalışanların bilgi birikimleri, geçmişteki eğitimleri dikkate alınarak her konu için ayrı hazırlanıp verilmelidir.

¹ Yaşam, Hayatın kendisi

² Yaşantı, hayat tecrübesinin aslı

³ Serebral korteks- Wikipedi (wikipedia.org)

⁴ Frontal korteks ya da Ön Lob veya lobus frontalis beynin ön tarafında yerleşimli, bilinçli düşünmeden sorumlu olan beyin bölgesi.

⁵ <https://tr.wikipedia.org/wiki/Bilinç>

İşyerinde çalışanlara eğitimler, çıraklara pedagojik ağırlıklı eğitimler, yetişkinlere Andragojik yöntemine uygun hazırlanıp verilmelidir. Bu konu aşağıda daha detaylı anlatılmıştır.

Bilincimizde, objeler, sesler, görüntüler, sözler genel olarak, farkındalığın, duygunun, algının ve bilgilerin alt yüklemeleriyle birlikte saklanan bir durumdur. Örneğin,

Gördüğümüz kap zihnimizde şöyle kaydedilmiştir, tehlikeli kaptır, içinde patlayıcı madde var, ateşle teması halinde patlar, bunun için yapmamız gereken hemen düşünülür ve davranışlar ona göre ayarlanır.

İş yerlerimizde tüm makine ve nesnelerin tehlike oluşturma durumları, duyulan sesin, hareket ve davranışın bir tehlikesi var mı uyarısını, edindiğimiz bilincimizle bilebiliriz, bunun için bilincimizi geliştirecek eğitimler alma, gözlemler yapma ve olayların kök nedenlerini bulma gibi çalışmalar yapar proaktif olarak bakılacak durumlarda sağlıklı bir şekilde tehlikeleri görüp değerlendirme yapılabiliriz.

Bu bilincimiz sayesinde nesnelere ve insanlara bakıp veya dinlediğimizde, onları görür ve getireceği sonuç olaylarını hemen tahmin eder ona göre hareket ederiz, buna bilinç (basiret⁶ ve feraset⁷) denir.

Bu geliştirilen algılamamanın en büyük faydası, risk analizi çalışmalarında statik durumdan kurtularak daha dinamik pozisyona geçilmesidir. Bunun için,

- Eğitim ihtiyaçlarının ünitelere özgü belirlenmesi,
- Eğitim etkinliklerinin sahada uygulamalı değerlendirilmesi,
- Denetim sıklıklarının ünitelere göre ayarlanması,
- İSG yatırımlarının risk boyutlarına göre yönlendirilmesi,
- Meydana gelebilecek sorunların önceden tespit edilebilmesi,
- İSG Konusunda yapılan gelişmenin gözlemlenmesi.
- Personel hakkında genel bir değerlendirme yapıp ona göre eğitim plânlaması

⁶ Basiret: TDK gerçeği yanılmadan görebilme.

⁷ Feraset: algılamada çabukluk, dikkat ya da hızlı kavrama

Bunları yaparken, çalışanların bilgi ve becerilerini araştırıp değerlendirilmeli, çalışanların karakteri hakkında yukarıda bahsedilen kaderci, alışkanlıklarına bağlı ve bildikleri halde ihlâl yapma durumlarını dikkate alarak ona göre sunum yöntemi belirlenmeli.

Bilinçaltı

İnsanlığın oluşumundan bugüne kendisini koruma içgüdüleridir

Bilinçaltında, avcı toplayıcı döneminden genlerimize yerleşen, karnını doyurma, kendini koruma ve üreme iç güdülerini ile gelmiş olan bizler, farkında olmadığımız korkular, mantık dışı istekler, vahşet yönelimleri, utanç verici deneyimler, bencilce istekler ve ahlak dışı dürtüler bulunuyor. Bütün bunlar insanların ilk çağlarından genlerimizle gelen dürtülerdir. İnsanların eğitimi, kültürü ve çevresine bağlı olarak bu isteklerini disipline eder ve davranışlarını seçerler ve **erdemini**⁸ oluşturur. Erdemli olmak, ancak **bilgi** ve kültür sahibi olmakla mümkündür. Bunun için de **etik**⁹ ve **ahlak**¹⁰ lı olmak gerekir.

Bu konuda (5I Çalışma Hayatında Etik Davranış) dosyasında geniş bilgi verilmiştir

Refleks,¹¹

Refleksin otonomisi,

Daha önce beyinde oluşmuş refleksin çalışma sistemi,

Frontal korteksin uyarısı ile kana çok az miktarda ($3,3 \times 10^{-6} \text{gr. veya } 15 \text{ tonluk tankere } 1 \text{ çay kaşığı kadar}$) adrenalin molekülleri salınarak, beyne, kalbe ve kaslara giden damarlar açılır, karaciğer ve deriye giden damarları daraltarak kanın daha fazla ve hızlı akması sonucu insanın beyin sapında daha önceden planlanmış motor korteksinde bilgi beyne gitmeden çok hızlı bir şekilde tehlikeye karşı gereken hareketi yaptırarak tepki vermesini sağlar. Karaciğer ve deriye giden damarların daralması ile deriye daha az kan gitmesi durumunun fizyolojisi (2

C İnsan Davranışı ve Beyin sistemi) dosyasında geniş bir şekilde anlatılmıştır.

⁸ **Erdem** veya **fazilet**, Ahlaki olarak doğru olan şeyi yapıp yanlış olanı yapmamaktır.

⁹ **Etik**, toplum tarafından oluşturulmuş kodlar, normlar

¹⁰ **Ahlâk**: Kişinin doğru ve yanlış üzerindeki kendi düşünce ve hislerine dayanmaktadır.

¹¹ <https://www.RefleksNedir?RefleksNeDemek?> - Nedir.com

Bu konuyu üç grupta irdeleyebiliriz.

Otonom Refleks, Şartlı refleks, Çeşitli refleksler

Otonom Refleks¹²

- Bazı refleksler doğuştan vardır, bazıları koşullanma ile ortaya çıkar. Doğuştan olan reflekslerin bir bölümü yalnızca bebeklerde görülür (ilkel refleks). Örneğin, bebeğin avuç içine bir erişkin parmağını koyduğunda oluşan yakalama refleksidir, bebeğin alt ve üst dudağına bir nesne dokundurulduğunda dudak, dil ve çenede emme hareketi oluşması da alt beyinden (genlerden gelen) emme refleksidir. Çağlar öncesinde alt beyinde oluşmuş bilincimiz ile boyutunun küçüklüğü ve görülmeden ısırması sonucu büyük acı veya ölümle karşılaştığımız yılanı gördüğümüzde hemen kendimizi güvenceye almak korunmak gibi benzer reflekslerimiz vardır. Bazı reflekslerimizi hayatımızda karşılaştığımız ve bizi olumsuz etkileyen durumların bizlerde yeniden yeni refleks yaratabilir.

Şartlı refleks;

Şartlı refleksler şartlanma denilen bir süreç sonunda deneyimle edinilirler.

Örnek 1- Küçük çocuğun bilinci olmadığına sıcak yüzeye elini değdirdiğinde yanma hissi duyması ve beyin sapında kaydedilmesi bu durum ile, tekrar sıcak yüzeye karşılaşıncı elini yaklaştırmaması veya hemen geri çekmesi gibi edinilen davranıştır.

Örnek 2- Bir kişi işinden evine farkında olmadan hep aynı yolu izleyerek dönebilir.

Örnek 3- Köpek, zil çalınır ama köpek buna tepki vermez, fakat birkaç kez her kapı zili çaldığında köpeğe et verilir, daha sonra zil çaldığında et verilmez ama köpeğin salya saldığı görülür (bu deney Pavlov¹³ tarafından denenmiştir).

Çeşitli refleksler;

Çeşitli basit reflekslere örnek olarak, patella refleksi (diz kapağının altına vurulunca bacağın aniden yukarı doğru hareketi), fiziki muayene sırasında göz bebeklerinin (ışıkta küçülmesi) davranışı,

Reflekslerdeki değişiklikler sinir sistemi hasarının göstergesi olabilir. Beyin sapının kontrolünde olan yaşamsal reflekslerin (örneğin beyne giden kanın azalması sonucu

¹² <https://www.saglikocagim.net/refleks-nedir-refleks-tipleri>

¹³ 24.05.2014 - İvan Petroviç Pavlov bir süre aç bıraktığı köpeğin eğitilmesi

beyin ölümü) ışıktaki göz bebeğinin küçülmemesi tanısının temelini oluşturur. Bu durum hayata döndürme için yapılan kalp masajında, hastanın göz bebeklerine bakarak yapılan kalp masajının durumu kontrol edilir.

Zekâ- zihin nedir

Çalışanların temel İSG bilgi ve becerilerinin geliştirilmesini takiben uygulamaya konulması gerekli bir süreçtir. Zihnin kendi içeriklerinin farkında olduğu, içe bakış yoluyla bilinen, duyuları, algıları ve anıları ihtiva eden bölümdür. Acı çekme, isteme, bekleme, düş kırıklığına uğrama, korkma gibi belli bir nesnesi bulunan bütün “geçiş” yaşama edimlerini olanaklı kılan ana ilke “içebakış” yoluyla zihnin kendi deneyimlerini gerçekliğini öznel yapımızla birlikte geçmiş deneyimlerimizin sentezinden oluşurlar.

Zekâ

Zekâ, *Çözme ihtiyaç duyulan sorunlar için, beyindeki bilgilere erişerek zihnimizdeki bilgilerin sentezinin yapılmasını sağlayan sorun çözme yetisidir*

Zekâ, beyindeki ihtiyaç duyulan bilgiler ile zihindeki çözülmüş sorunların sentezini yaparak araştırılan probleme çözüm bularak (Bunu saliseler içinde yapar) sorunu çözme yetisine sahiptir.

Kavramlar ve algılar yardımıyla soyut ya da somut nesneler arasındaki ilişkiyi kavrama, soyut düşünme, muhakeme etme ve bu **zihinsel** işlevleri uyumlu şekilde bir amaca yönelik olarak kullanabilme aracıdır. Zekâmız, sorun çözümü için ihtiyaç duyulan görsel, sözel, davranışsal ve ruhsal bilgileri aklımızdaki ilgili bölgesinden bulup **zihnimizde** yapacağımız plânlama ile sorunlarımızın çözümüne yardımcı olur.

Hayatımızda deneyim ve görüşlerimiz dediğimiz bilgileri oluşturur. Davranışımıza etki eden, olaylar karşısında reaksiyon veya davranışlarımızın da göstergesidir.

Bunun için **zekâmızı** kullanarak araştırma yapar, düşünür, gözlemler yapar ve sorunlarımızı çözeriz, zekâmızı (bilgi kargolar) ne kadar sık kullanırsak zekâmızın hem hızlı hem de doğru kararlar almamızı sağlarız.

Beyindeki bilgi fazlalığı ve bilincimizin kullanılma sıklığı reflekslerimizin gelişmesi ile daha hızlı karar verme becerisine sahip olabiliriz. Neden niçin ve nasıl sorularının cevaplarını ne kadar ararsak, bilincimizin bilgileri bulma becerisi ve hızı o kadar iyi ve güçlü olur. Bulduğumuz bu çözümler zihnimize eklenerek eskileriyle beraber saklanır bunlar bizim

deneyimlerimizdir. Ne kadar çok çalıştırırsak deneyim ve bilgilerimiz o kadar güçlü sabitlenir, kullanmazsak yavaş yavaş silinir. Eskiler buna “tefekkür”¹⁴ derlerdi

Çoklu Zeka

Kişiye göre değişen kavramsal ayırımlar aşağıda sıralanmıştır. Bunlardan güçlü olduğumuz konularda hızlı ve doğruya yakın kararları zihnimizde geliştirir davranış reflekslerimize kaydedebiliriz.

- Sözel zekâ,
- Dilsel zekâ,
- Bedensel zekâ,
- Mantıksal zekâ
- Matematiksel zekâ,
- Müziksel-ritmik zekâ,
- Görsel-uzamsal zekâ,
- İçsel zekâ,
- Sosyal zekâ,
- Doğa ve bedensel- Kinestetik¹⁵ zekâ alanlarını içermektedir.

Temelde zekâ doğuştan gelir ve büyük ölçüde kalıtımın etkisiyle belirlenir. Çocuk doğuştan getirdiği zihinsel potansiyelini kullanabilmek ve geliştirebilmek için uyarıcılarla donatılmış çevreye ihtiyaç duyar, beynin öğrenme, anlama, soyut düşünme, sebeplendirme, plânlama, problem çözme gibi zihinsel işlevleri yapabilme yetisi ancak çoklu zekâ bilgi ve algılamalarını geliştirme ile olabilir.

Zekânın birkaç tanımı:

- Binet'e göre anlak, iyi us (akıl) yürütme, iyi hüküm verme ve kendi kendini aşma kapasitesidir.

¹⁴ Tefekkür, fikir yürütmek, fikir üretmek, için çaba sarf etmek. (Dini başka anlamları da var)

¹⁵ Bu zeka modeli bedensel olarak gerçekleştirebileceğimiz hareketlerin tümüyle ilgilidir

- Davis'e göre anlak, edinilen bilgilerden faydalanarak sorunları halletme yeteneğidir.
- Terman'a göre anlak, soyut düşünme yeteneğidir.
- Thorndike'a göre anlak, birçok düşüncesel yeteneklerin karışımıdır ve mekanik, sosyal ve soyut anlak olmak üzere üç başlıkta incelenmelidir.
- Weshler'e göre anlak, bireyin amaçlı davranma, mantıklı düşünme ve çevresiyle ilişkilerde etkili olma kapasitesinin tümüdür.

Zihin

Zihin (bilinç) akışı olarak tanımlanabilir. İnsan beyninin bilinçli süreçlerin tümünü içerir.

Zihnin popüler kullanımı çoğunlukla **düşünceli ve düşünüş** ile eş anlamlıdır,

Zihin algılama ve değerlendirme için beynimizdeki duyuşsal, görsel bilgilerin sentezi ile ve daha önce zihinde kaydedilmiş deneyimlere dayanan bilgiler ile plânlayarak sonuçlandırma işlemini yapar ve bu bilgiler belleğin, bazı bölümlerine yeni deneyim veya bilgi olarak kaydeder. Bu durum bilinç, zekâ ve zihin kolektif çalışması ile olay ve durumun kavranması, karşılaşılan sorunun çözülmesini kapsar. Zihin bilinç akışı olarak tanımlanabilir. "Zihin" mantığın düşünce süreçlerine, özellikle değinmek için sıklıkla kullanılır. İnsanların bilinçaltı düşüncelerinin çalışmasını içermek için kullanılır. Bilinçaltı öğrenilmiş davranışların refleks olarak tekrar edilmesinde de rol oynar.

Zihnimiz, saygın ve erdemlerimize, sosyal yaşama uygun, bilim ve teknolojiyi reddetmeyen, toplumun büyük çoğunun değerlerine saygılı olması gerekir,

Bir problemi çözmek için zihnimizde oluşmuş bilincimizi daha efektif kullanmak için "Zihin haritası" hazırlayarak olaylara daha kapsamlı bakabilmek imkânı sağlanabilir.

Zihin haritalaması, beyinde bilgi akışını sağlayıp bilginin etkin bir şekilde aktarılması amacıyla kullanılan oldukça etkili bir metot veya" bir not alma aracı olarak ta görülebilir.

Zihin haritalaması ile yapılabilecekler.

- Beyin fırtınası yapmak, (6C- dosyasında geniş bir şekilde anlatılmıştır)
- Sorun çözme yöntemleri geliştirmek,
- Daha hızlı not alma yöntemi bulmak,
- Edinilen bilgileri değerlendirip yapılandırma yapmak,
- Görüşmeler içinde bilgileri yakalamak,
- Çalışma ve ezberde tutabilme yöntemleri bulmak,

- Proje ve görev plânlamaları yapılma yöntemleri bulmak,
- Birden çok kaynaktan bilgi araştırma ve sentezini yapabilmek,
- Bilgi sunma sistemleri bulmak,
- Karmaşık konularda fikir edinebilmek,
- Yaratıcılığı harekete geçirmek,

Birçok zihin haritası oluşturma yöntem ve şablonları vardır.

Zihin (bilinç) haritası yapılma yöntemleri,

Çözümlemesi istenen karmaşık sorunları çözmeye başlamadan önce “zihin haritası” hazırlamak büyük kolaylık sağlayacaktır. Böylece soruna çözüm odaklı yaklaşımla etkin, doğru ve erdemli¹⁶ fikir üretilebilir.

Bu zihin haritası uygulamalarına örnek,

Amerikan, Polisiye Filmlerinde tahtaya şüphelilerin resimleri yapıştırılır, sonra bunlar arasındaki bağlantılar belirlenir, sonra da bunların davranışları ve bulunduğu yerler tespit edilir. Bu böyle devam eder ve bütün bilgiler aynı anda bir arada görülerek çözüme gidilir.

Zihin Haritası Nasıl Yapılır?

- Ana fikir, konu veya çözüm bekleyen sorun, merkezi görüntüye yerleştirilir.
- Ana sorunlar merkezi görüntüden dallar olarak yayılır.
- Her sorunun kök nedenine ulaşma çalışması yapılır, bu çalışmada ana fikir ile ilgili etken konular dallara ayrılarak yazılır.
- Daha az önem taşıyan konular, ilgili dalın dalları olarak işaretlenir,
- İlgili kolun kök nedenine ulaşıldığında diğer kollara geçilir,
- Her bir kök neden sorunun çözümü için birer veridir
- Bu veriler ışığında sorunun çözümü bulunur,

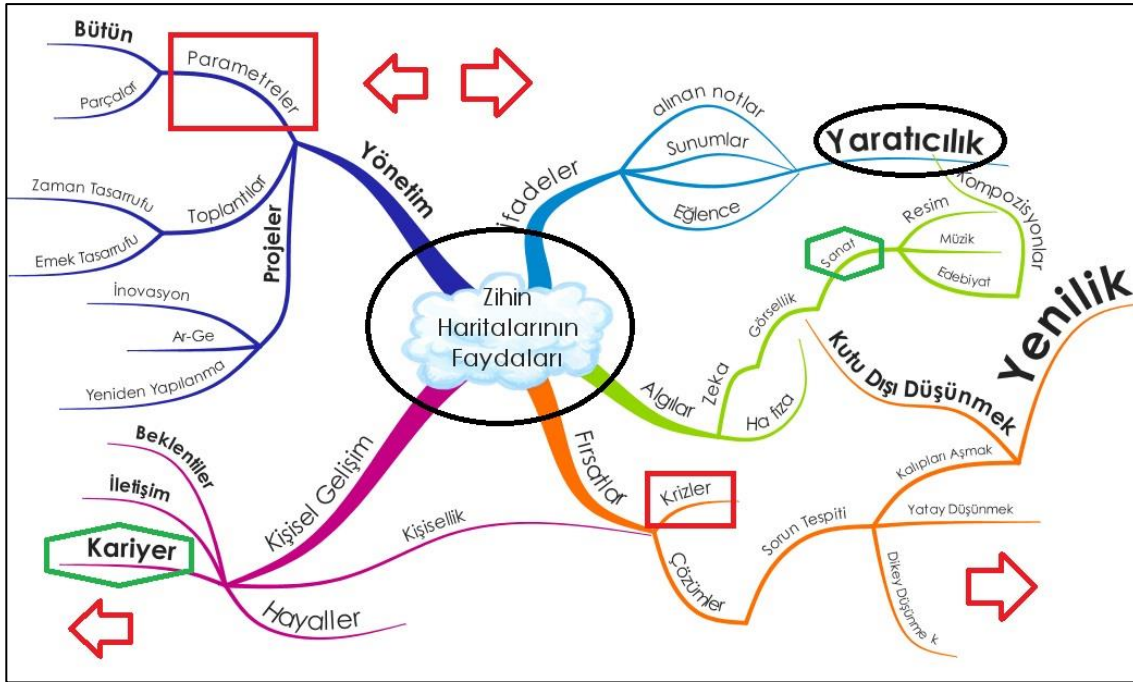
(Görsel 7A- 1) görselinde görüldüğü gibi zihin haritasının faydaları, hangi kollarda nerelere ulaşılabilceği,

¹⁶ ERDEM, Fazilet, Ahlaki yetkinlik. Düşünce ve davranışta iyi niteliklerin bir araya gelmesiyle belirgin ahlaki olgunluk durumu..

(Görsel 7A- 2) görselinde ise çevreye karşı toplumu uyarma çalışmalarıyla birçok sonuçlara ulaşılarak neler yapılabileceği araştırılmış ulaşılabilir sonuçlara göre neler yapılabileceği bulunmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmalarda, bulunan çözümün zihin haritası ile başka etkenler karşısında koruyuculuğu araştırılır. İnternet ortamında birçok zihin haritası örnek uygulama metotları bulunmaktadır. Her hâlükârda zihninizdeki önemli bir sorunu (kazanın kök nedeni, tehlikelerin önceden belirlenmesi, sık karşılaşılan kaza sebepleri gibi) çözmek isterseniz, ana grup başlıklarını yazıp, alt etkenleri de yazıp hepsinin etkisini beraber görerek soruna çözüm önerisi bulmaya çalışılır.

Balık kılıçığı metodunu da benzer yaklaşımla yapılır.



Kaynak

<https://www.bing.com/search?bing.com/images>

Görsel 7A- 1

Zihin Haritası Nerelerde Kullanılır?

- Herhangi bir durumda not alırken,
- Yeni fikir bulurken, (yaratıcı ve özgün fikir bulmak için)
- Plânlama yapılırken,
- Projelerde görev dağıtırken,
- Bilgileri, konuları yapılandırırken ve yakalarken,

- Sorun çözerken,
- Problemler için alternatif çözüm ararken,
- Kitap-makale özetleri çıkartırken,
- Bilgileri sunarken kullanılabilir.



Görsel 7A- 2

Eğitimlerde Algılama

Eğitimlerde, algılamanın düşmesi ve önemli olan ayrıntıları ayırt edememe durumların oluşmasını yaratan durumlar;

- Gereğinden fazla bilgi anlatılması,
- Yetersiz bilgi verilmesi,
- Eğitime katılanın önyargısı ve beklentilerinin bilinmemesi,
- Eğitime katılanın ihtiyacının bilinmemesi,

- Öğrenme amacının iyi anlatılmaması,
- Eğitim yöntemleri ve eğitim ortamının uygunsuzluğu,

Bunların düzeltilmesi için, birim yönetici ve çalışanlarının fikir birliği ile en etkili biçimde uygulamalarının plânlanması

- Davranış temelli iş güvenliği eğitimi,
- Çalışan kesimin İSG kapsamındaki zayıf ve güçlü yönlerine odaklanması,
- Mevcut güçlü yönlerinin ortaya çıkarılması ve bu konuda motive edilmesi,
- Gerekli tüm iyileştirme çalışmalarının ortaklaşa elbirliği ile uygulanması.

*Bildiğimiz kadar görürüz,
Bilmediğimiz kadar körüz”*

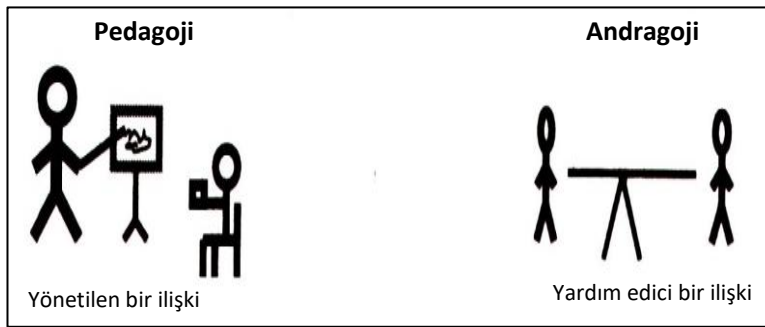
*Her göz görür ama bildiğini görür,
Mevlâna*

ANDRAGOJİ

Andragoji, yaşam boyu öğrenmenin özüdür. Yetişkinlerin eğitime yönelik hem teorik bakış açısını hem de uygulama alanını içerir. Temelde, yetişkinlere özel bir öğrenme yaklaşımı olarak verilen bir eğitim sistemidir.

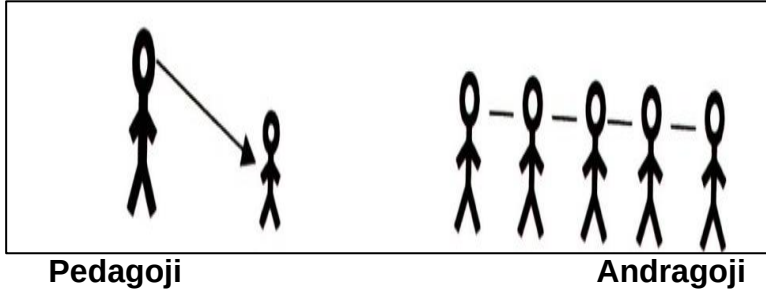
Kelime ilk olarak alman eğitimci Alexander Kapp tarafından kullanılsa da bu kelimenin içini dolduran kişi Amerikalı eğitimci Malcolm Knowles olmuştur.

İkisi arasındaki fark



Görsel 7A- 1

Pedagoji: öğretim yöntemlerinin incelenmesini ve geliştirilmesini kapsayan eğitim bilimi ve sanatıdır. Pedagoji, özellikle çocukların eğitiminde, hedeflenen bilgiye ulaşabilmek için öğretmenler tarafından kullanılan stratejiler ve yöntemler bütünüdür.

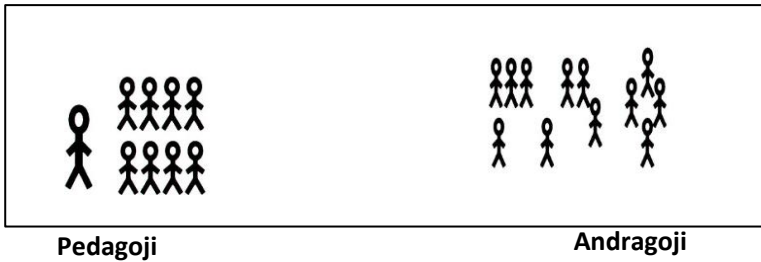


Görsel 7A- 2

Andragoji: Yetişkinlerin öğrenmelerine yardımcı olma ve öz yönlendiriliş takım çalışmasını oluşturma sanatı ve yetişkinlerin doğru bildikleri yanlışları değiştirip yeni bilgiler kabul ettirme uğraşıdır.

Pedagoji: Öğretmenden öğrenciye paylaşılan tek yönlü iletişim

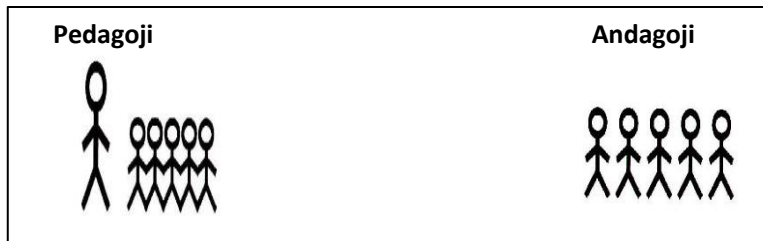
Andragoji: Herkes tarafından paylaşılan çok yönlü iletişim



Görsel 7A- 3

Pedagoji: Programa öğretmen karar verir,

Andragoji: Eğitimci gereksinimlerini belirlemek için öğrencilere yardım eder,



Görsel 7A- 4

Pedagoji: Konular halinde gruplanan bilgiler herhangi bir gün kullanılmak üzere öğrenilir

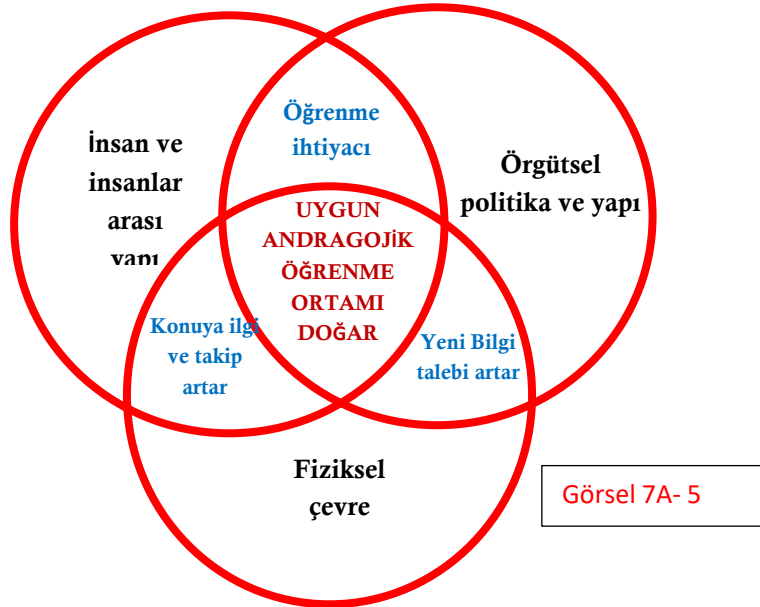
Andragoji: Bugünün sorunları bugün çalışarak öğrenme sağlanır,

Andragojik sistemin faydaları,

(Görsel 7A- 5) te görüldüğü gibi Andragojik bağlantılarda görülenler,

- İnsan ve insanlar arası örgütsen çalışma artar ve **Öğrenme ihtiyacı doğar**
- İnsan ve insanlar arası, fiziksel çevre için **konuya ilgi ve takip artar,**
- Örgütsel politika ve yapı sayesinde Fiziksel çevre için **yeni bilgiler araştırılır,**
- Öğrenme ihtiyacı ve diğer ilgili konulara karşı, **ilgi artar,**
- Yeni konularda, **bilgi araştırma istekleri artar,**

“Andragojik” karşılıklı tartışmalar ve fikir alışverişleri ile ortamda bilgi paylaşımı olur ve çalışanların tehlikeleri fark edebilme ve tehlikeleri önleme bilinçleri gelişerek artar.

Bu yöntem çalışmalarında yapılacaklar:

- Grubun konu hakkında bilgi birikimlerini paylaşarak beyin fırtınası yapmaları,
- Kişilerin kendi yeteneklerine istinaden takdir edilmeleri,
- Pozitif geri bildirimde bulunmaları,
- Oturumun başında öğrenme hedeflerinin belirlenip sonunda özetlenmesi,
- Katılımcılara beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığının sorulması ile sonlandırılması,

Eğitimlerin hazırlanması

Eğitimler verilmeden önce, ortam tehlikeleri ve tehlikeli davranışların gözlemlenmesi (telefonda videoya kaydedilmesi) güvenlik araştırmalarının ölçülebilir değerler ile kaydının yapılması görülen eksiklikler göz önünde bulundurularak hazırlanması gerekir.

Eğitim için ön sorgulama

Bir eğitim hazırlığında öncelikle sorulması gereken sorular, dikkat edilmesi gereken konular, hazırlanması gereken çalışmalar için aşağıda verilen sorular cevaplanmalıdır.

- Ne tür bilgi sunulacak?
- Kimlere sunulacak?
- Nerede sunulacak?
- Ne zaman sunulacak?
- Bu sorular açık ve net bir şekilde cevapladıktan sonra sizi neden dinleyecekler sorusuna da vereceğiniz cevaba göre hazırlıklara başlanmalıdır?

PPT dosya görseli hazırlama,

1. Hazırlanan slaytlarda yazı rengi ile zemin rengi kontrastı fazla olmalı,
2. Eğitim bilimsel ve uygulanabilir bilgiler içermeli,
3. Eğitimde resim ve çizimler de kullanılmalı,
4. Eğitimde, amaç ve kapsadığı konuları açık ve net bir şekilde anlatılmalı,
5. Eğitimin başlangıç ve eğitim sonunda ilgi çekici konu ile başlamalı ve bitirilmeli.
6. Eğitime başlamadan önce hazırlanan PPT dosyası son kontrolleri yapılmalı,
7. Eğitim sonrası, konuyu hatırlatıcı çok küçük (ikiye katlanmış 10X7 cm kartona) cep notu, eğitimde verilen bilgilerin devamlı hatırlatıcı olması için faydalı bir çalışma olur.

Eğitim verilecek ortamda yapılacak ön hazırlıklar,

1. Eğitime başlamadan önce eğitimin amaç ve konusu cevaplandırılacak konular yazılıp eğitime başlamadan önce katılımcılara dağıtılmalı, bu hem eğitimi takipte hem de not almada faydalı olacak verilen eğitimin hatırdaki kalmasını sağlayacaktır.

2. Süresi kısa olmayan eğitimlerde, katılanların isimleri hazırlanıp masaların üzerine konulması, *(A4 sayfa orta kısma yazıp kâğıdı üçe katlayıp çatı şeklinde masanın üzerine konulmalı)*
3. Yapılacak eğitimde katılımcılara isimleri ile hitap edilerek interaktif eğitim yapılması verilen bilgilerin tartışarak öğretilmesinde büyük fayda vardır.
4. Eğitim ortamının önceden kontrol ve test edilmesi (ses kalitesi, yankı durumu, el veya yaka mikrofonu, aydınlatma, ortam ısısı, havalandırma)

PPT slaytlarında dikkat edilmesi gereken konular

1. Yazı boyutu en arkadaki kişinin okuyabileceği puntoda ve formatta olmalı,
2. Yazı rahat seçebilmesi için zemin rengi arasında maksimum kontrast olmalı,
3. Grafik ve tablolar katılımcılar tarafında kolayca okunabilmeli
4. Fotoğraf ve şekillerin büyütüp küçültme işleri fotoğrafın köşesinden tutularak yapılmalı, yani fotoğrafın en ve boy oranını bozulmamalı.

Sunum yapılmadan önce ve devamında

1. Eğitimin amacı, kapsamı hakkında kısa bir bilgi verin.
2. Daha önce konunun özet halinde hazırlanmış notları katılımcılara dağıtarak, eğitim hakkında ön bir bilgiye sahip olmalarını sağlayın,
3. Eğitimde vermeyi planladığınız konu ve işlerden kısaca bahsedin.
4. Konunuzu belirli bir sıra ve düzen içinde anlatın,
5. Konu ile ilgili literatürdeki önemli çalışmaları kısaca özetleyin.
6. Eğitim konunuza mutlaka hâkim olun,
7. Gelebilecek olası sorulara hazırlıklı olabilmek için arkadaşlarınıza “bir deneme sunumu” yapın ve sunum sürenizi ayarlayın,
8. Eğitiminizde sunduğunuz fikirleri gerçek olaylarla desteklemeye itina gösterin.
9. Bir konudan diğerine geçerken kopukluk olmamasına özen gösterin.
10. Eğitimi anlatırken dinleyicilerin tepkilerine dikkat edin, dinleyicinin çoğunluğunda ilgi azalıyorsa o bölümü kısaca geçin,

11. Projeksiyonda verilen bilgileri en arka sıradan dahi güzel bir şekilde görülüp okunacak biçim ve puntoda olacak şekilde hazırlayın,
12. Slayt üzerindeki resim ve figürler konu ile ilgili olmasına dikkat edin,
13. Sunumda akıcı bir dil kullanmaya gayret edin.
14. Kesinlikle slaytları okuyarak sunum yapmayın.
15. Dinleyicilerle göz temasında bulunun,
16. Kesinlikle dinleyiciye arkanızı dönmeyin,
17. Eliniz cebinizde iken anlatmayın,
18. Elinizde konu başlıkları yazılı olan notu tutabilirsiniz,
19. Sunum sırasında gözlerinizi dinleyenlerden kaçırmak kendine güvensizlik ve konuya hâkim olmayışınızın göstergesidir.
20. Konunuz ile ilgili yaşanan problemleri ve yapılan çalışma alanlarını anlatın.
21. Sonuç bölümünde yapılan çalışmanın ana hatlarıyla özeti, verilmek istenen mesaj, konu ve bulguyu belirtin

Eğitime başlarken

1. Önce, kısa olarak kendinizi tanıttın,
2. Yayınlarınızdan, uğraşlarınızdan bahsedin,
3. Soru ve katkılar için, eğitim sonunda zaman verileceğini belirtin,
4. Kurallardan (sunum ve ara verme saatleri gibi haberleşme adresi gibi) bahsedin,
5. Konu adı bildirildikten sonra sunuma başlayın,
6. Konuya özlü bir sözlerle başlayın,

Eğitimde soruların cevaplanması

- a) Sorulan her soruyu dikkatle dinleyin ve kısa öz cevaplar verin, gerekiyorsa örnekler gösteri
- b) Cevaplayacak bilgiye sahipseniz cevaplayın, eğer hemen hatırlayamadınızsa diğer dinleyicilere (sizler bu konuda ne düşünüyorsunuz?) tartışmaya açın, zaman kazanarak cevabı verin.
- c) Eğer cevap veremiyorsanız yanlış bir cevap vermeyin, daha sonra cevap göndereceğinizi söyleyin.

Zekânın kavramsal durumları ile insanların davranışları hakkında bilgi sahibi olunması ve buna göre hareket edilmesi verilecek eğitimin etkinliğinin artması açısından önemlidir.

Verilecek eğitimlerde çalışanların tehlikeleri görebilmelerini sağlamanın analizi

“Bildiğimiz kadar görürüz, Bilmediğimiz kadar körüz”

“Her göz görür ama bildiğini görür” Mevlâna

Çalışanlarımızın çoğunun davranışları, önceden öğrendikleri bilgiler ve edindikleri deneyim sonucunun etkisindedir. Zira çalışanlar bu bilgi deneyimlerinden kolay kolay vaz geçemezler, bu alışkanlıklarından vaz geçmesini istemek değil, verilen bilgilerin, bildiği bilgilere ekleyecek şekilde anlatılması ile sonuç alınabilir.

Burada KARETE¹⁷ felsefesini uygulayabilirsiniz. Yani karşı tarafın bilgi ve tecrübesini kullanarak vereceğiniz bilgilerle modifiye edip verilmek istenen bilgileri karşı tarafın almasını sağlayabilirsiniz.

İnsanların her davranışının kök nedeni vardır, bunlar ya inanç ya gelenekler ya da çevrenin davranışları ile oluşur. Hiç kimse bildiğinden vaz geçmek istemez, önemli olan anlatılanlar değil karşıdakinin anladığı kadar olduğu unutulmamasıdır.

Bütün bu söylenenler dışında İGU saygınlığını ve otoritesini koruyup plânladıklarının yapılmasını ve iş yerinde en üst kademeden en alt kademeye kadar İSG bilincin oluşmasını sağlayabilmesi için İş Güvenliği Uzmanının en güçlü silahı, konu ile ilgili **MEVZUAT** maddelerini çok iyi bilmesine bağlıdır.

Karate felsefesi

Yetişkinler verilecek eğitimlerde karşısındaki bilgilerini de dikkate alarak Karate Do tekniği yönteminden faydalanılabilir. Bu teknik karşısındaki kişinin bilgilerini kullanarak verilmesi istenen bilgileri verebilmektir. ([wkfkurallari2019.pdf \(karate.gov.tr\)](#))

Karate- Do

- 1. Karate-DO nezaketle başlar** (Başta karşındaki kişiye kendisine değer verildiğini hissettir.)

¹⁷ Karate, Japonların silahsız savunma sanatı olarak tanımlanır

Kendini ve rakibini tanı

2. **İlk önce kendini, sonra rakibini tanı!** (*Vereceğin bilgilerini bil, karşındaki kişinin bilgisine değer ver ve aynı konudaki bilgisini anlatmasına müsaade et*)

Yenmeniz değil yenilmemeniz

3. **Yenmeniz gerektiğini değil, yenilmemeniz gerektiğini düşünün.** (*Karşınızdaki kişiye göre çok bilgili olduğunuzu değil, sizin söyleyeceklerinizin karşınızdaki kişiye neler kazandıracağını düşünün*)

Her zaman bilinçli ol

4. **Her zaman bilinçli ol!** (*Karşınızdaki kişinin karakteri, çevreye uyumu fizyolojik ve psikolojik durumu göz önüne alınmalıdır. (2C İnsan davranışı ve Beyin Sistemi) bölümüne bakın*)

Zayıf noktaları güçlü noktalardan ayırt et

5. **Zafer; zayıf noktaları güçlü noktalardan ayırt edebilme özelliğidir.** (*Eksik bilgilerin eksiklerini tamamlamak, yanlış olan bilgilerin de kök nedenlerini izah ederek anlatmak*)
6. **Başlangıçta bu davranış, ileride refleks olarak doğal davranış olur.** (*Güvenli davranışlar için bilinç oluşur*)

Davranış temelli Eğitim

Davranış temelli iş güvenliği eğitiminin içeriği davranışların kök nedenlerine inilerek araştırılması için *Koşullar– Davranışlar– Sonuçları üzerinde durulması gerekir.*

Davranış ve sonuçları

Yapılan hatalar

- Hatalar (istemsiz) insan kusuru
 - Bilgi eksikliği
 - Beceri eksikliği
- ihlâllerin nedenleri,
 - İhlaller (istemli)
 - Rutin,

- Durumsal,
- İstisnai,
- Sabotaj (kasıtlı)

Yapılan hatalar, görülen yanlışlıklar sonucu meydana gelen hasar, zarar veya kazaların önlenmesi için öğretim ve eğitim ihtiyacı doğar bunun için davranış nedenlerinin araştırılmasında fayda vardır. Eğitim verilmeden önce eğitime katılanların, çalışma ortamında yaptıkları yanlışların yukarıda görülen nedenler göz önüne alınarak eğitimin sözel, görsel ve uygulama belgelerinin hazırlanması gerekir.

Öncelikle işe yeni giren elemanın işyerinde çalışacağı bölüme göre verilecek eğitim belgeleri hazırlamış olması gerekir. İK departmanı tarafından işe alınmış bir eleman, öncelikle İş Sağlığı ve Güvenliği birimi tarafından kontrol, eğitim ve KKD tesliminden işlemlerinden sonra işe başlatılması gerekir.

Sahada çalışanlara İGU uyarı çalışmaları

Sahada yapılacak çalışmalarda her ekip sorumlusu tarafından çalışma ortamında oluşabilecek tehlikeler ve alınması gereken önlemler için işe başlamadan önce 2- 3 dakikalık uyarı mahiyetinde işbaşı konuşması yapması istenmelidir.

İşbaşı eğitimi adımları

İşbaşı eğitimlerine ait 286 adet örnek yazı formları (10C- işbaşı konuşmaları örnekleri) dosyasında bulabilirsiniz.

Çalışma ortamında çalışma öncesi olası tehlikeler için (1- 3 dakikalık) yapılacak işbaşı eğitimleri için yapılacaktır.

1) İşçiyi hazırlayın

- a. Kişiyi rahatlatın,
- b. İşten bahsedin,
- c. Kişinin önceden bildiklerini tespit edin,
- d. Kişiyi konuyu öğrenmeye dair istekli hale getirin,
- e. Kişiyi doğru yerde konumlandırın,

2) İş sergileyin

- a. İşlem adımlarını aynı anda gösterin ve uygulayın,
- b. Anahtar noktaları vurgulayarak tekrarlayın,

- c. Açık, bütünsel, sabırlı ve uyumlu bir biçimde öğrenebileceklerinden fazlasını vermeden kişilere bir kerede öğretimi gerçekleştirin
- 3) İşi uygulatın
- Kişiye işi yaptırın- hatalarını düzeltin
 - Kişiye bütün işlem adımlarını söyleterek işi tekrar yaptırın,
 - İşçiye bütün adımların anahtar noktalarını vurgulatarak tekrarlatın,
 - Kişinin anladığından emin olun,
- 4) Kişiyi takip edin
- Kişiyi kendi başına bırakın,
 - Kişiye kimin yardımcı olacağını belirleyin,
 - Kişiyi sıklıkla kontrol edin,
 - Kişiyi soru sormaya teşvik edin,
 - Koçluğu azaltın ve takibi sonlandırın.

Kişi öğrenemediyse anlatan öğretememiş olduğu gerçeğini bilinmelidir.

Tehlikeli davranış- tehlikeli ortam uyarıları (İş izni sistemi)

Günlük olarak yapılan gözlemlerde, (10D- iş izin örnek dosyaları) klasöründe belirtilen ilgili dosyalarda gerekli bilgileri bulabilirsiniz. İş İzni ile ilgili prosedür yazılmalıdır.

- 1) Tehlikeli ortam veya çalışma pozisyonlarını gözlemleyin,
- 2) Tehlikeli bir davranış gördüğünüzde, bu davranışın nedenini düşünün,
 - a. Çalışan durumun farkında olmadan mı? Bu tehlikeli davranış yapıyor,
 - b. Tehlikeyi umursamadığı için mi? Bu tehlikeli davranış yapıyor,
 - c. Kendi doğrularına inandığı için mi? Bu tehlikeli davranış yapıyor,
- 3) Gerekirse kendisine “herhalde bildiğin bir şey var ki” diye nedenini öğrenin,
- 4) Bunu sorarken, karşındakine sempati ile dokunun,
- 5) Ortam müsait ise tehlikesiz davranışı anlatın,
- 6) Ortam müsait değilse gülümseyin geçin ama bir yere not edin,
- 7) Müsait olan bir zamanda kendisi ile sohbette durumu izah edin,
- 8) Ortamda tehlikeli bir durum gördüğünüzde, yakınında olanların dikkatini çekin,
 - a. Daha önce alınmış bir önlemin bozulmasından mı olmuş?
 - b. Yoksa tehlike, çalışanlar tarafından görülmediği için mi?
 - c. Yeni yapılan bir değişiklikten mi?

- 9) Bölüm amirinin gözlem ve kontrol sorumluluğu hatırlatılarak durumu gösterin,
10) Fotoğrafını çekerek kayda geçirin.

Kaynakça [[değiştir](#) | [kaynağı değiştir](#)]

1. [^](#) ^ Conrad, R. (1964). Acoustic Confusions in Immediate Memory. British Journal of Psychology, 55, 75-84.
 2. [^](#) ^ Baddeley, A. D. (1966). The influence of acoustic and semantic similarity on long-term memory for word sequences. Quart. J. exp. Psychol., 18, 302-9.
 3. [^](#) ^ Baddeley, A.D. (2000). The episodic buffer: a new component of working memory? Trends in Cognitive Science, 4, 417-23.
 4. [^](#) ^ Anderson, J.R. (1976). Language, Memory and Thought. Mahwah, NJ: Erlbaum.
 5. [^](#) ^ Smell of Roses May Improve Memory. Reuters, March 12. 2007.
- Cardwell, Mike & Flanagan, Cara. (2005). Psychology AS: The Complete Companion. [ISBN 978-0-7487-9463-8](#).
 - Costa-Mattioli, Mauro. (2007). eIF2 α Phosphorylation Bidirectionally Regulates the Switch from Short- to Long-Term Synaptic Plasticity and Memory. Cell, Vol 129, 195-206, 06 April.