

# Küresel Öğrenme ve Gelişim Politikası

Eylül 2021

İşbu Politika zaman zaman değiştirilebilir.

Değişiklikler yöneticilere ve çalışanlara iletilecektir.

İK'ya ait Politika

V1.0

Bu belge, küresel bir politika niteliğindedir.



# GİRİŞ

"Bizler Weir'iz adlı" çerçevemizde belirtilen hedeflere ulaşmak adına birlikte çalışmak, hepimizin kendi yöntemlerimizle gelişmesi, yeni zorluklar üstlenmesi, yeni alanları keşfetmesi ve öğrenmesi, bu yönde ilerlemesi ve başarılı olması için fırsatlar yaratmaktadır. Bu Küresel Öğrenme ve Gelişim Politikası, öğrenmeye yönelik temel yaklaşımlarımızı ortaya koymaktadır ve en önemlisi, bu politikanın tüm Weir genelinde kapsayıcı ve tutarlı bir yaklaşım olmasını istiyoruz. Yaptığımız iş türleri ve çalıştığımız ortamlar çeşitlilik gösterse de, inançlarımız aynıdır. Kendi yönteminizi geliştirmenize ve Weir'in başarısına katkıda bulunmanıza yardımcı olmaya hazırız.

En nihayetinde, kariyerinizi geliştirmeyi sizden daha fazla isteyen yoktur. Rehberlik, araçlar, içerik ve sertifika programları sağlayarak bu hedefinize yardımcı olacağız. Rolünüzü yerine getirebilmeniz için yapılması gereken zorunlu öğrenme ve geliştirme konusunda da net olacağız.

Siz ve yöneticiniz performansınızı tartışarak birlikte üstlenilmesi gereken özel öğrenme konusunda anlaşabilirsiniz. Ancak, gerekli öğrenmeyi tamamlamak ve gelişiminizi ilerletmek söz konusu olduğunda, bu sizin sorumluluğunuzdadır.

## BU POLİTİKA KİMLERİ KAPSAMAKTADIR?

Bu politika, bizim için çalışan (çalışanlarımız, üstleniciler, şarta bağlı işçiler, danışmanlar, müşavirler, gönüllüler, çıraklar, geçici işçiler ve taşeron işçileri dahil) tüm kişiler için geçerlidir.

Politikanın bazı hükümleri her işçi kategorisi için farklılık gösterir. Daha fazla bilgi aşağıda ve daha da önemlisi olarak bulunduğunuz yer için geçerli olan yerel öğrenme politikasında verilmiştir. Yerel öğrenim politikanıza HR ServiceNow Bilgi Tabanından erişebilirsiniz.

## BU POLİTİKANIN KAPSAMI NEDİR?

Bu politika, Weir'de sahip olduğumuz önemli sayıdaki rolleri ve faaliyet gösterdiğimiz farklı ortamları hesaba katacak şekilde genişdir.

Öğrenme ve geliştirme, bazıları aşağıda belirtilen birçok faaliyet türünü kapsar.

- 1) Yasal, düzenleyici veya uyumluluk gereksinimlerini karşılamak için zorunlu öğrenme.
- 2) Göreve getirme/işe alma.
- 3) Güvenlik, Sağlık ve Çevre eğitimi (SHE).
- 4) Belirli bir rol için teknik öğrenme.
- 5) İş yetkinlikleri ile ilgili eğitim.
- 6) İş başında eğitim/öğrenme ve işbaşı eğitimi.

- 7) Müşterinin gerektirdiği veya müşteriye özel öğrenim.
- 8) Mesleki Sertifikasyon ve Sürekli Mesleki Gelişim (CPD).
- 9) İş gücümüzün çeşitliliğine ve işyerinde kapsayıcı bir ortamın nasıl teşvik edileceğine odaklanan öğrenim.
- 10) Denetleme, yönetim ve liderlik yeteneklerini geliştirmeyi amaçlayan öğrenme (Liderlik Çerçevemiz'e bakınız).
- 11) Sosyal beceriler - meslektaşlarınız, müşterileriniz ve tedarikçileriniz ile etkileşimlerinizi pekiştirmek için kişisel nitelikler geliştirmek.
- 12) Sendika ve çalışan temsilcisi eğitimi.
- 13) Üniversite veya kolej kursları (yerel sponsorluk programları geçerli olabilir - yerel öğrenim politikanıza bakın veya İK ile iletişime geçin).

## ÖĞRENİM VE GELİŞİM İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİ

Neyin önemli olduğunu belirlerken birkaç faktör kullanınız. Ön ve merkez hedefler "Bizler Weir'iz" adlı yaklaşımımızın stratejik hedefleridir. Peki hangi bilgi, beceri, kültür ve çalışma biçimleri bunu desteklemektedir?

İkincisi, mevzuat, düzenleme ve müşteri gereksinimlerinden kaynaklanan çok sayıda öğrenme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Bazen, çalışanların yeni bir süreç veya teknik yaklaşım kullanarak işe başlamalarını sağlamak için işimizin yalnızca belirli bölümleri için hedeflenen uzmanlık eğitimine ihtiyaç duyulur.

Diğer hususlar, kişisel gelişim planları ve performans iyileştirme planları şeklinde liderinizle yaptığınız performans görüşmelerinden kaynaklanan gelişim planlarıdır.

## SÜREÇLER VE STANDARTLAŞMA

Herkesin eşit erişime sahip olmasını sağlamak için tüm öğrenim ve geliştirme kaynaklarımızı tek bir yerde barındırmaya çalışıyoruz. Sonuç olarak, Workday'de tüm öğrenim katılımlarını rezerve edebileceğiniz ve kaydedebileceksiniz. Bu kayıtlar hem siz hem de yöneticiniz tarafından görülebilir. Bu çalışma devam etmektedir, bu nedenle tam standardizasyona geçiş yaparken lütfen bulunduğunuz yerde nelerin geçerli olduğuna dair daha fazla ayrıntı için yerel öğrenim politikanızı kontrol edin.

## GÖREV VE SORUMLULUKLAR

Göreviniz, yıl boyunca öğrenmenizden ve gelişiminizden sorumlu olmaktır. Şunları ihtiyacınız olacaktır:

- 1) Planlama: Gerekli son tarihleri karşılamak için gerekli öğreniminizi planladığınızdan emin olun.
- 2) Hazırlanma: Katettiğiniz mesafeyi, meslektaşlarınızdan aldığınız geri bildirimleri yansıtın ve yöneticinizle gözden geçirme toplantılarına hazırlanın.

3) Paylaşma: Kariyeriniz, öğrenme hedefleriniz ve sizi neyin motive ettiği konusunda açık olun. Bu, yöneticinizin sizinle çalışmasına ve öğrenmenizi desteklemesine yardımcı olacaktır.

Hem mevcut rolünüzde hem de gelecekte gelişirken size koçluk yapmak ve desteklemek yöneticinizin sorumluluğundadır. Geliştirme ihtiyaçlarını birlikte belirlerken teşvik ve rehberlik sağlamak için yöneticileriniz yanınızda olacaktır.

Yöneticiniz, çabalarınızı nereye odaklamanız gerektiği konusunda sizinle anlaşarak ve geri bildirimde bulunarak, öğrenme ilerlemenizi destekleyebilir.

Yerel Öğrenim Ortağınız mevcut kaynaklar hakkında tavsiyelerde bulunabilir ve yerel Öğrenim Koordinatörünüz veya İK departmanınız, her oturumda yer sayısında bir sınırlama olan kurslara yönelik talebi yönetecektir.

## ÖĞRENME VE GELİŞİM KATEGORİLERİ

Öğrenme ve geliştirme faaliyetlerine girişmenin çeşitli nedenleri vardır. Basitleştirmek için, aşağıda kategorize ettik. Öğreniminize başlamanızın nedeni, öncelik vermenize yardımcı olacaktır: bazı öğelerin tamamlanması için zorunlu tarihler olacak, diğerleri ise kendi hızınızda ilerletilebilir.

### Gerekli Öğrenim

- mevcut rolünüzü yerine getirebilmeniz için yapılması gereken eğitimi kapsar
- SHE eğitimi gibi mevzuat veya uyumluluk gereksinimlerini karşılamak için gerekli olabilir
- mevcut işinizi yapmak için öğrenmeniz gereken belirli becerileri veya bilgileri kapsar; örneğin, bir Şirkete veya müşteri sitesine girmeden önce eğitimi tamamlamanız gerekebilir
- Yöneticiniz, işteki performansınız gerekli standardı karşılamıyorsa, öğrenmeyi düzeltici eylem/performans iyileştirme planının (PIP) bir parçası olarak belirleyebilir
- **gerekli öğrenim sizin en önemli öğrenme önceliğinizdir ve bunu planlamalı ve son dakikaya bırakmaktan kaçınmalısınız. Geçerli olan ve genellikle ertelenemeyecek olan son tarihler veya gözden geçirme süreleri olacaktır.**

### Rehberli Kariyer Gelişimi

- odak noktasının kariyer hedefleriniz doğrultusunda gelişmek olduğu, yöneticinizle tartışılan öğrenme ve gelişimi kapsar
- görevde yeniyseniz, görevinizde ilerlemek için gelişim hedefleri olması muhtemeldir
- göreve alıştıktan sonra daha fazla gelişim performansı adına 'iyi'den 'harika' konuma geçmenize yardımcı olur!
- görevinizde daha uzun süredir bulunuyorsanız, bu, yatay bir hareket veya kariyer gelişimi için hazırlanmanıza yardımcı olabilir.
- **bu tür bir öğrenme bir sonraki önceliğinizdir ve yöneticiniz sizinle birlikte zaman sınırları ve gözden geçirme süreleri belirleyebilir**
- **genel olarak, bu öğrenme, örneğin yılın yoğun bir döneminde, iş ihtiyaçları gerektiriyorsa ertelenebilir.**

### Özyönetimli Gelişim

- gönüllü olarak üstlendiğiniz diğer öğrenimleri kapsar
- hızlıca erişebileceğiniz büyük öğrenim kataloğu
- özel olarak yöneticinize danışmadığınız ancak yararlı olacağını düşündüğünüz bir konuda bir kurs almak isteyebilirsiniz
- belki işimizin başka bir alanında çalışmakla ilgileniyorsunuz ve biraz eğitim almak istiyorsunuz
- konu ne olursa olsun, ne zaman öğrenmeye hazır olduğunuza karar verebilirsiniz
- **yöneticinizle, özyönetimli gelişim için çalışma süresi içinde hangi kapsamın olduğunu tartışın. Ayrıca kendi zamanınızda, evde mobil cihazdan (varsa) öğrenim alabilirsiniz. Gönüllü öğrenimi üstlenmek için sahaya gelmek istiyorsanız, çalışma planınızın olmadığı bir zamanda bilgi için yerel öğrenim politikanıza bakın. Bunu yöneticinize bildirmeniz veya bunu kabul etmeniz gerekebilir. Temel SHE gereksinimleri de bulunabilir.**

# KENDİ YÖNTEMİNİZLE GELİŞİN

## GEREKLİ ÖĞRENİMİNİZİ TAMAMLAMA SORUMLULUĞU

Her birimizin tamamlamamız gereken 'gerekli öğrenim' bulunmaktadır. Örneğin, hepimizin katıldığı küresel öğrenim, öğrenim sertifikalarının gerekli yıllık yenilenmesi veya bir müşteri sitesini ziyaret etmek veya bir ekipmanı çalıştırmak için özel eğitim bulunabilir. Gerekli öğrenim programı ne olursa olsun, zamanında tamamlamanız önemlidir. Son teslim tarihlerinde herhangi bir sorun öngörüyorsanız, mümkün olan en kısa sürede yöneticinize bildirmeniz gerekir - sorunu dile getirmek için son tarihe kadar beklemeyin.

## REHBERLİ KARIYER GELİŞİMİNİZ

Öğrenim ve gelişimin en başarılı noktaya ulaşması için kariyerinizde hangi aşamada olduğunuzu düşünmek önemlidir. Yeni bir pozisyona mı başladınız? Bir süredir bir pozisyonda bulundunuz ve kariyerinizde ilerlemek mi istiyorsunuz? Mevcut alanınızda uzmanlaşmak ister misiniz?

Yöneticiniz ayrıca şirketin başarısı için hangi gelişimin gerekli olduğunu değerlendirecektir. Çalışanları eğitmemiz gereken yeni teknolojiler var mı? Orta vadede işin yönü değişiyor mu ve becerilerimizi geliştirmemiz gerekiyor mu? Hedeflenen öğrenmenin iş performansımıza yardımcı olacağı belirli yerel eğitim grupları var mı?

Genel olarak burada önemli olan dengeyi doğru kurmaktır: Bu, iş ihtiyaçları ile birlikte öğrenme ihtiyaçlarınızı ve isteklerinizi değerlendirme durumudur. Bu, Weir'in başarısına da katkıda bulunan bir şekilde öğrenebileceğinizi garanti eder.

Kariyerinizin tüm bu unsurları, şu anda nasıl performans gösterdiğinizle birlikte, öğrenme planınızı veya Kişisel Gelişim Planınızı (KDP) değerlendirirken dikkate alınacaktır. Bunu yöneticinizle tartışacak ve öncelikleriniz ve sonraki adımlar konusunda net olduğunuz ortak bir plan oluşturacaksınız.

Bu tür bir öğrenme esnek bir şekilde gerçekleştirilecektir - zaman zaman gelişim planınız değişebilir veya işteki yoğun dönemlerle başa çıkmak için beklemeye alınabilir.

## YAŞAMLARIMIZA UYGUN VE ESNEKLİK GÖSTEREN ÖZYÖNETİMLİ GELİŞİM

Öğrenme deneyiminizi yaklaşımımızın merkezine koymak için çalıştık ve sunduğumuz kaynaklar gerçekten esnek. Mevcut öğrenimin çoğu, sizin için doğru olduğunda ve ücretsiz olarak herhangi bir zamanda başlatılabilir. Percipio ve Workday Learning Yönetim Sistemimiz (LMS) ile öğrenmeye doğrudan erişebilirsiniz. Bu kaynaklara hem işte hem de evde erişebilirsiniz (bir mobil cihaza erişiminiz varsa).

Mevcut kursları keşfetmeye teşvik edilirsiniz ve isterseniz mevcut işinizle ilgisi olmayan bir kursa katılmayı seçebilirsiniz. Bu tür bir öğrenme isteğe bağlıdır, işinize eşlik eden öğrenme ve gelişmeye ek olarak kendi kendini yöneten gelişime başlama zorunluluğu yoktur.

Tabii ki, ev veya iş hayatınızın özellikle yoğun olduğu ve herhangi bir gönüllü öğrenmeye başlamayı düşünmenin mümkün olmadığı aşamalar olabilir. Bunun yanında, bir kursa başlayıp beklemeye almanız gerekebilir, bu bir problem değil. Özyönetimli gelişiminizi size uyacak şekilde esnetebilirsiniz.

## KAPSAYICI BİR YAKLAŞIM

Herkes erişim ve fırsat eşitliği sağlamamız Weir için gerçekten önemlidir.

Çalışma ortamlarımız, en yoğun zamanlarımız ve becerilerin dağılımı çeşitlilik göstermektedir, bu nedenle öğrenim için çok özel küresel rehberlik ayarlamak pratik değildir. Bu nedenle, daha spesifik olarak bulunduğunuz yere hitap eden yerel politikalar da geliştirdik. İlgili yerel politikayı HR ServiceNow Bilgi Tabanında bulabilirsiniz.

### İHTİYAÇLARINIZI KARŞILAMAK İÇİN AYARLAMALAR

Öğrenim şeklinizi etkileyebilecek bir tıbbi durumunuz, engeliniz veya özel gereksiniminiz varsa lütfen yöneticiniz veya İK ile görüşün. Her zaman bireysel gereksinimleri karşılamaya çalışacağız ve öğrenme programınızı ve teslimatınızı yardımcı olacak şekilde ayarlamak için sizinle birlikte çalışacağız.

## ONAYLAR

### ÇALIŞANLAR

Bir çalışsanız, onaya ihtiyacınız olmayan birçok kurs vardır - hemen devam edebilir ve sunduğumuz kaynaklardan yararlanabilirsiniz. Bu, Workday ve Percipio aracılığıyla sağlanan dijital öğrenim için geçerlidir.

Çevrimiçi eğitim materyallerinin geleneksel eğitmen liderliğindeki yöntemlerle birleştirildiği karma öğrenme için onay almanız gerekebilir. Ayrıntılar için yerel öğrenme politikanıza bakın. Genel olarak, kursla ilgili bir maliyet varsa, yöneticinizin onayına ihtiyacınız vardır.

Sürekli mesleki gelişimin (CPD) bir parçası olarak veya rolünüzle ilgili olarak bir seminere veya konferansa katılmakla ilgileniyorsanız, yöneticinizden onay almanız gerekir.

## YÜKLENİCİLER/KOŞULLU İŞÇİLER VE AJANS İŞÇİLERİ

Koşullu işçiler/yükleniciler ve ajans çalışanları açısından herhangi bir öğrenim türü için onay gerekebilir, lütfen Weir ile herhangi bir öğrenime başlamadan önce Weir irtibat kişinizle görüşün.

## ÖDEME DÜZENLEMELERİ

Uygulanabilecek herhangi bir geri ödeme yükümlülüğü (bazen 'geri çalışma, 'geri alma' veya 'eğitim taahhüdü koşulları' olarak da bilinir) hakkında bilgi için yerel öğrenim politikanıza bakın. Bu tür düzenlemeler, Weir tarafından sizin için bir eğitim kursu finanse edildiğinde geçerli olabilir. Daha fazla bilgi için İK ile iletişime geçebilirsiniz.

# İLGİLİ BİLGİLER

## YEREL ÖĞRENİM POLİTİKASI

Lütfen HR ServiceNow Bilgi Tabanında bulunabilecek yerel öğrenim politikanızı okuyun. Bulduğunuz yer için belirli bilgileri ve geçerli olan tüm ayrıntılı kuralları içerir.

## AİLE İZİNİNDE VEYA HASTALIK/MEDİKAL İZİNİNDE OLAN ÇALIŞANLAR

Aile izindeyseniz (örneğin annelik, babalık, bakıcı izni vb.) veya hastalık nedeniyle işe gelemiyorsanız, herhangi bir öğrenim veya eğitim almanıza gerek yoktur. İşe geri dönmeye hazırlanırken, işe döndükten hemen sonra üstlenmeniz gereken kritik öğrenme olup olmadığını kontrol etmek için yöneticinizle konuşmalısınız.

## SEYAHAT VE GEÇİM

Bir eğitim etkinliğine katılmak için seyahat ediyorsanız, seyahat ve geçim hakkında bilgi için lütfen yerel politikanıza bakın.

## DİĞER POLİTİKALAR VE BİLGİLER

Hem yerel öğrenme politikanız hem de geçerli diğer politikalar veya yönergeler için HR ServiceNow Bilgi Tabanına baktığınızdan emin olun. Örneğin, eğitim için finansman fırsatları veya çalışma için ücretli izinler olabilir. Bu Politika hakkında sorularınız varsa, lütfen yöneticinize danışın veya İK ServiceNow Bilgi Tabanında İK iletişim bilgilerini bulun.



# DEĞERLENDİRME, GERİ BİLDİRİM VE ETKİNLİK

## NE DURUMDAYIZ?

Sağlanan eğitim ve öğrenimin gelişmenize ve becerilerinizi geliştirmenize ne kadar yardımcı olduğunu sürekli olarak değerlendiriyoruz. Katkınız önemlidir. Tamamladığınız bir kursla ilgili geri bildirimde bulunmanız veya bir ankete katılmanız istenebilir. Hangi yaklaşım kullanılırsa kullanılsın lütfen katılın ve yapıcı bir şekilde fikirlerinizi paylaşın.

İyi veri ve değerlendirmeyle, kaynaklarımızı en çok fayda sağlayacak alanlara hedefleyerek yerel öğrenme ve kalkınma girişimleri düzenleyebiliriz. Neyin iyi olduğunu ve nerede iyileştirebileceğimizi belirleyebiliriz.

Geniş yelpazeli bir iş gücümüz olduğundan farklı ihtiyaçlar, tercihler ve öğrenme stilleri bulunmaktadır, sesinizi duymamıza izin vererek daha kapsayıcı olmamıza yardımcı olun.

**Kendi Yönteminizi Geliştirmek için sunduklarımızdan en iyi şekilde yararlanın.**