

**Terörü önlemede tek çare;
'ayakları üzerinde durabilen bir gençliktir.'**

**BEYAZ NOKTA® GELİŞİM VAKFI, MEGAFON Canlı Toplantı Merkezi ile
İŞBİRLİĞİ YAPARAK İSTİHDAMA DESTEK EĞİTİMLERİNE BAŞLIYOR...**

ilk program 11 Kasım'da İstanbul'da başlayacak. Yeşilköy'deki Dünya Ticaret Merkezi'ndeki MEGAFON Canlı Toplantı Merkezinde gerçekleştirilecek ve 2 tam gün sürecek.

İstihdam amaçlı Hızlı Dönüşüm Kampı (i-HDK) programıyla gençlere kendi ayakları üzerinde durmaları, özgüven kazanmalarının yanı sıra iş bulma, iş kurma, ek gelir yaratma, tasarruf yapma ve mevcut işlerini korumalarına yönelik eğitim ve uygulamalar veriliyor.

i-HDK programındaki eğitimlere katılan gençler başarılı bireyler olarak toplumca ilerlememizde aktif rol oynayacaklar.



**i-HDK programı konusunda ayrıntılı bilgi edinmek ve kayıt olmak için
www.i-hdk.ogrenme-evi.org.tr sitesinden başvuru yapılmaktadır.**

Seminerlerin farkı

Seminerlerin esas farkı, kişisel çekirdek enerjisi (veya *kişisel nükleer enerji*) adı verilebilecek bir kavrama dayanıyor. Her türlü bilgi ve becerinin, kişinin dışındaki "başkalarınca" verilebileceği, bunsuz öğrenme olamayacağı; kişi kendi halinde öğrenmeye bırakılırsa ne öğreneceğinin belli olmayacağı (kendi haline bırakılan kızın davulcu ya da zurnacıya varması) kalıbı küçücük yaşlardan başlayarak zihinlere kazınıyor.

İnsanlık tarihi boyunca egemen kesimlerin bir yönetme yöntemi olarak benimseyip benimsettiği ve asla sorgulanmasına izin vermediği bu yönteme "öğretme", halk arasında ise "eğitim" adı verilmektedir.

Seminerlerinde ise esas, "kişilere bir şey öğretilmemesi", gerçekten ihtiyaç duyacakları bilgi ve beceriler için buna gerek olmadığı, kişilerin bunları -not, sınav, diploma vb yollarla- zorlama olmaksızın kolayca ve zevkle öğrenebileceklerine "ikna edilmeleri"dir.

Anahtar, ihtiyacı "gerçekten" hissetmektir

Seminerlerde net olarak ortaya konulan nokta, hastanenin (hasta ve yakınlarına şefkat göstermek) şeklindeki iddiasını oluşturan yapı taşlarının her biri, kişilerdeki kimi niteliklere karşılık gelmektedir.

Örneğin, "şefkat"ın yapı taşlarından birisi "hijyen eksiği yoluyla zarar vermemek"tir. Bu ise kişilerin hijyen konusundaki alışkanlıkları ile doğrudan bağlantılıdır.

Kişiye, işe alınabilmesi için kişisel hijyen alışkanlıklarını kısmen veya tamamen değiştirmesi gerektiği açıklandığında, artık bu konudaki değişim bir kişisel "ihtiyaç" haline gelmektedir ve bu ihtiyaç göstermelik değil tamamen gerçektir. Değişim ise yeni bilgi ve becerilerin kazanılmasını gerektirdiğinden, okuldaki durumdan tamamen farklı bir motivasyon ortaya çıkmaktadır.

Bu motivasyon her kişide farklı biçimde ortaya çıkmakta, bazıları okuyarak, bazıları birisinden öğrenerek, ama mutlaka kendini değiştirmeye yönelik gerçekleşmektedir.

Burada ince nokta, kurumun (burada hastane) iddiasında ne denli ısrarlı olduğu ve de "öğrenme"yi bu ısrarın gerçekleşmesi için ana yöntem olarak benimseyip benimsemediğidir.

Bir diğer ifadeyle kurumun ikinci bir iddiasının da "öğrenme temelli yönetim" olup olmadığıdır. Eğer kurum öğrenmenin sihirini kavramış ise bunun çalışacak olanlara yansması kaçınılmazdır. Aksi durumda ise -aynen çoğu okul ortamında olduğu gibi- "göstermelik" bir durum ortaya çıkabilir.

Hızla değişen ihtiyaçlar ve sabit "öğretme" sistemleri uyuşmuyor

Dünya bir sessiz devrime hazırlanıyor. Bu "öğretme" yerine "öğrenme"nin geçmesidir.

Bu devrimi alttan alta besleyen bir diğer kavram da, okul kurumunun geleneksel yöntemi olan "öğretme"nin, dünyayı tehdit eden ideolojik dogmaların temelini oluşturmasıdır.

Okul, üç yönlü bir baskı altındadır: Bir yandan iletişim devriminin bilgiye erişebilmeyi yaygınlaştırması okulun varlık nedenini sorgulanır hale getirmiş; diğer yandan da okulun temeli olan "öğretme", dünya için tehlikeli bir gidişin metodu haline gelmiştir.

Üçüncü baskı ise kişilerin bilgi ve beceri ihtiyaçlarının çok süratli değişmesi, sabit okul kurumunun ise bunu karşılayamamasıdır.

(Bunun en somut örneklerinden birisi endüstri meslek liselerinde kazandırılmaya çalışılan becerilerdir. Bu liseler büyük zorluklarla, endüstride kullanılan pahalı tezgahları edinebilmekte ve öğrencilerine bunları kullanmayı öğretmeyi planlamakta, ama daha bunu yerine getiremeden elindeki tezgah teknolojik olarak "eskimiş" duruma düşmektedir. Benzer durum tüm okullarda, tüm bilgi ve beceriler açısından geçerlidir.)

Tek yol öğrenme devrimi!

Bu durumda (özellikle bu üçüncü açıdan) tek çözüm, kişilerin -doğuştan sahip olup da unutturulan- öğrenebilirliklerinin harekete geçirilmesidir. Bu o denli güçlü bir araçtır ki

geleneksel eğitimcilerin korktuğu kadar vardır. Varlık nedenini kendi bilgilerini ve doğrularını başkalarına aktarmak olarak tanımlamış -dünyadaki- milyonlarca belletici / ezberletici işsiz kalmakla karşı karşıyadır. Diğer yandan ise bu gelişmenin farkında olan çok az sayıdaki "öğrenme ortağı" için ise altın bir çağ başlamaktadır.

Bunun için "isteyerek silme" adı verilen bir beceriye ihtiyacımız var!

(Unlearning) dilimize "isteyerek silme" olarak çevrilmelidir. Bu, istem dışı meydana gelen "unutma" değildir. "İsteyerek silme", yüksek öğrenebilirliğimizin tekrar harekete geçirilebilmesi için "bir bilenin öğretmesini bekleme" kalıbının isteyerek (bilinçli olarak) silinmesidir.

Dünyanın da sorunu ama bizim başlıca sorunumuz

Hızla çoğalan ve çoğunluğu genç olan nüfusumuz sürekli olarak bir üstünlük olarak takdim edilir. Eğer bu insanlar, arzuladıkları yaşam düzeylerini onlara verebilecek bilgi ve becerileri "kendi dışlarında birileri"nden bekleyecek iseler onları bekleyen son kesin olarak önce açlık, sonra yok olmaktır. Bu sadece bizim için değil, öğretilmeyi bekleyen tüm toplumlar için geçerlidir.

İş bekleyen milyonlar bugün için aile dayanışması vb yollarla vaziyeti idare ediyor. Halen bir işi olanlar ise rekabet gücü konusunu iyi anlamış toplumlar (Çin, Hindistan, Vietnam gibi) tarafından tehdit ediliyor. Bunun karşısında durabilecek tek güç, öğrenmeyi öğrenmiş ve bunu kendini sürekli değiştirebilme yolunda kullanabilen insanlara sahip olmaktır.

Öğretilme bağımlılığı!

Eğitim kurumları ise -tarih boyunca- egemen kılınmış doğruları benimsetmek amacına sahiptir. Bunu "öğretme" yoluyla yaparlar, çünkü ardındaki neden "bireysel ihtiyaç" değildir. Bunun yapılabilmesi, genetik mirasın (öğrenme) bastırılıp kontrol altına alınabilmesine bağlıdır. Bu -bir ölçüde- anlaşılabilir. Ama ya ölçü kaçarsa! O durumda zamanla, öğrenilme yeteneğinin donması, onun yerini "öğretilme bağımlılığı"nın alması kaçınılmazdır. İşte, bize olmuş olan budur!

Buradan basitçe şu 2 sonuç çıkarılabilir:

1. Nüfusumuzun önemli bir bölümü protez kullanıcısı ya da en azından arayıcısıdır.
2. Bu eğilikle başa çıkabilmek için öncelikli önlem, insanımızın kendi ayakları üzerinde durabilme becerisinin geliştirilmesidir.

Niçin gençler öncelikli?

- Önlerinde daha uzun zaman var.
- Beklentileri ve tepkileri daha yüksek olabiliyor.
- Ve eğer onlar kendi ayakları üzerinde durmayı becerirlerse, bu beceriye sahip ol(a)mayanları da ayakta durdurabilirler.

Bugün gençlerin 1 numaralı sorunu: 'Kendi ayakları üzerinde duramamak, çeşitli 'protezler' peşinde koşmak / belki de koşmaya mecbur kalmak!'

İddiamız, donmuş genetik mirasımız olan “öğrenebilirlik” yeteneğimizin tekrar harekete geçirilebileceğidir. Ancak böylelikle, ayakta durabilmek için:

- Torpil aramayan gençler,
- Eğri yollara sapmak durumunda kalmayan bireyler,
- Kendisine istisna yapılmasını beklemeyen şirketler mümkün olabilir.

Ayakta duramayan bireylerden oluşmuş, ayakta durabilen bir toplum olamaz. Türkiye medeni toplumlarla arasındaki açıkları, kendi doğrularını “öğreterek” değil, bireylerin kendi ihtiyaçlarını “öğrenmeleri”ne ortam hazırlayarak kapayabilir..

İşsizlik, bu “kendi ayakları üzerinde duramamak” hastalığının semptomlarından yalnızca birisidir. Gençlik yıllarında işsizlik olarak ortaya çıkan bu hastalık, başka alanlarda, mesela: Toplum olarak sürekli kurtarıcı beklemek gibi formlarda ortaya çıkıyor. Ama hastalık hep aynı: Kendi ayakları üzerinde duramamak!

Terör örgütlerine tetikçilik yapanların çoğu da, ayakları üzerinde duramayanlar arasından yerli-yabancı profesyonellerce aldatılan kişilerdir.

1994'ten bu yana üzerinde uğraştığımız projeler sırasında, bu ‘öğrenmeyi öğrenme’ işinin Batı dünyasından aktarma bir kalıp olduğunu, ama içi doldurulmadan aktarıldığını gördük.

Batı dünyası öğrenmeyi öğrenme yaklaşımını elitlerin eğitiminde kullanmaya 19. yüzyılda başladı. Benzer şekilde Onur Sistemi Sınav, Stanford Üniversitesi'nde 1921'de kabul edildi. Türkiye'de -birkaç öğretmenin bireysel uygulamaları dışında- bir tane eğitim kurumumuz varmıdır ki Onur Sistemi Sınav'ı benimsemiş olsun? Yoktur.

Batı, başlangıçta elit eğitiminde kullandığı teknikleri şimdilerde sıradan örgün eğitimde kullanıyor ve giderek endüstri kurumlarına yayıyor.

Cumhuriyetin 100.yılı için gençlik vizyonu: ‘Kendi Ayakları Üzerinde Durabilen Gençlik’.. Niye olmasın?

- Türkiye'nin terör mücadelesinin silahsız ayaklarından birisi bu olsun.
- Türkiye'nin işsizlikle mücadele politikasının ayaklarından birisi de bu vizyon olsun.



i-HDK Nedir?

Beyaz Nokta® Gelişim Vakfı'nın **Öğrenme Evi®** projesi "**Gençlerin gelişimine hizmet eden en iyi proje**" örneklerinden biri olarak **Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı UNDP tarafından 2007 yılında ödüle layık görülmüştür.** i-HDK, Öğrenme Evi® ürünlerinden biridir. Bu öğrenme ürününün adındaki (i) harfi eğitimin istihdam amaçlı

olmasından, (hızlı) sıfatı süresinin 2 gün olmasından; (dönüşüm) deyimi kişinin yaşam alanını dönüştürmesinden; (kamp) sözcüğü ise yoğun ve disiplinli programından gelmektedir.

i-HDK, Yaşam Alanı kavramına dayalıdır

Kişilerin, fiziksel, zihinsel, psikolojik ve ahlaki sınırlarının oluşturduğu alana Yaşam Alanı denilmektedir. Bir bölümü kişilerin kendi seçimleri dışında veri olarak dünyaya getirdikleri sınırların dışındakilerin büyük çoğunluğunun zaman içinde –pek de farkında olmadan- oluştuğu ve giderek kişilerin yaşamlarını daraltan birer bireysel hapishaneye dönüştüğü bilinmektedir.

i-HDK, kişilerde önce bunun farkındalığının yaratıldığı, sonra da onların bireysel amaçlarına göre bir veya birkaçının değiştirilmesinin planlanıp uygulanmaya başlandığı ve bu uygulamanın da (6)da açıklanan Taahhüt Noterliği sistemiyle güvence altına alındığı 2 tam günlük yoğun seminerlerdir.

i-HDK programlarının içeriği

Katılımcılar, yüksek öğrenilebilirlik becerileri konusunda şu yollarla ikna edilirler:

1. **Özgüven şokları:** Seminerlerde, katılımcıların sahip olup da donmuş durumdaki “yüksek öğrenme becerileri” kendilerine hatırlatılır¹. Kısa süreli denemelerle, öğrenemeyecekleri konusundaki ön yargıları kırılır. Örneğin, çoğu insan hızlı okuma becerisi kazanmak ister, fakat bunun kendince öğrenilemeyeceğine de inanmıştır. Yaklaşık 10 dakikalık bir uygulamayla okuma hızı yaklaşık 2-3 kat artınca bir özgüven şoku yaşar.

Bir diğer özgüven şoku yabancı dil öğrenme konusundadır. Örneğin hiç İngilizce bilmeyen birisine yaklaşık 10 dakika içinde birkaç yüz İngilizce cümle kurabileceği gösterildiğinde yine bir öğrenilebilirlik şoku yaşar.

Tabii ki bu iki örneğin de amacı hızlı okuma ya da yabancı dil öğrenimi değil, kişilerdeki ön yargıların yumuşatılması, mümkünse de kırılmasıdır.

2. **İnsanın ancak öğrenme yoluyla varlığını sürdürebildiğinin gösterilmesi:** İnsan ve de tüm canlılar, milyonlarca yıllık yaşam mücadelesinde çeşitli tehditlerle mücadele edegelmişlerdir. Kozmik felaketler, biyolojik tehlikeler, sosyal çalkantılar, iklim değişiklikleri, kıtlıklar, savaşlar ve daha niceleri.

Her bir tehditten kurtulup yaşamını sürdürebilenler ancak “öğrenebilenler” olmuştur. Buradaki öğrenme, geleneksel okul, öğretmen, kitap bağlamının dışındaki en geniş anlamı “öğrenme”dir.

Katılımcılara çeşitli sunumlarla bu olgu gösterilerek öğrenmenin niçin onların doğal bir fonksiyonları –üreme, uyuma, boşalma gibi- olduğu ve nasıl zevkle yapılabildiği gösterilir. İhtiyaca dayalı olmayan (ip itmek) türü öğretmek olgusunun ise niçin zevk vermediği ve niçin bu denli verimsiz olduğu katılımcılarca tam anlaşılır.

3. **Çevremizin öğrenme imkanlarıyla dolu olduğunun gösterilmesi:** İnsanoğlunun bu milyon yıllık öğrenme egzersizinin altında yatan faktörlerden birisinin de, çevresindeki hemen her şeyi öğrenme amacıyla kullanabilir olduğu gösterilir.

¹

4. **Herkesin bir bireysel yaşam alanına sahip olduğunun gösterilmesi:** HDK seminerlerinin kritik konularından birisi de *Yaşam Alanı* kavramıdır. Her bir kişinin, fiziksel, zihinsel, psikolojik ve ahlaki özelliklerindeki kısıt ve olanakların tanımladığı alana Yaşam Alanı denilmektedir.

Bu alanı belirleyen kısıt ve olanakların herbirinin esnek olduğu ve güçlü arzu ile değiştirilebileceği çeşitli sunumlarla gösterilmekte, bir kısıtın esnetilip genişletilmesinin ek bir yaşam alanı yarattığı, bunun da maddi ve/ya manevi açıdan bir kazanç karşılık geleceği gösterilmektedir.

Bu kavramdan sonra daha spesifik olarak *istihdamın altın nitelikleri* adı verilen 12 kısıt ve olanak üzerinde durulmakta ve her katılımcının bu niteliklerin kendine ait durumunu belirlemeleri istenilmektedir. Böylece, kişinin istihdamının önündeki engeller ve de imkanlar net olarak ortaya çıkmaktadır.

5. **Kişilere birer navigasyon aracı verilmesi:** Bütün bu bilgilerin ışığı altında, kişilerin kendilerine birer hedef belirlemesi, bu hedeflere erişmelerine yardımcı olabilebilecek olanaklarını ve de kısıtlarını keşfetmeleri, kısıtları azaltmanın, olanakları ise daha iyi kullanabilmenin yollarını bulabilmeleri için bir navigasyon (yol bulma) aracı verilir.

Bu araç, “**Doğru Soru Tekniği**” adı verilen bir tekniktir. Sunum ve egzersizlerle bu teknik pekiştirilir.

6. **Bireysel Değişim Planı hazırlanması:** Buraya kadar verilen araçlar kullanılarak her katılımcının bir bireysel yol haritası hazırlanması sağlanır.

7. **Ve “Taahhüt Noterliği Sistemi”:** Bireysel Değişim Planı’nın başarısı, onun uygulayacak olan kişinin, planın arkasına koyabileceği irade gücü ile ilişkilidir. Son derece iyi hazırlanmış bir değişim planı eğer ardına yeterli irade konulamazsa bir işe yaramaz.

Beyaz Nokta® Gelişim Vakfı’nca (BNGV) geliştirilmiş **Taahhüt Noterliği** adı verilen sistem, işte bu iradenin güçlendirilmesine yarar. Kişiler, değişimleri yolundaki yol haritasını uygula(ya)madıkları takdirde razı olacakları yaptırımları seçer ve bunların gözetilmesi ve icra edilmesi için BNGV’ni memur ederler.

8. **Destekler:** i-HDK seminerlerine katılanlar, BNGV’nin şu desteklerinden yararlanırlar:

- i. **İşe alma taahhütleri:** i-HDK seminerlerine katılmış olanlara, eşitler arasında birinci muamelesi yapımını öngören, BNGV ile çeşitli kurumlar arasında yapılmış anlaşmalardır. Bu anlaşmayı imzalayan kurum, işe eleman alacağı iki eşit kişiden i-HDK seminerlerine katılmış olana öncelik vereceğini aşağıdaki şekilde taahhüt eder:

<<.....kurumu / firması olarak, insan kaynakları ihtiyaçlarımızın karşılanmasında, bir taahhüt sayılmamak kaydıyla, eşitler arasında i-HDK seminer katılımcılarını tercih edeceğimizi beyan ederiz.>>

- ii. **Web sitesinden yararlanma:** Çeşitli basılı, görsel ve işitsel malzemedeki yararlanma imkanı tanınır.

i-HDK programı ne zaman başlıyor ve nerede yapılacak?

11-12 Kasım 2007 tarihinde yapılacak ilk seminer daha sonra Expo TV (Megafon Canlı Toplantı Merkezi) tarafından internetten şifreli olarak yayımlanacaktır.

i-HDK'da seminerler kim(ler) tarafından verilecek?



İlk seminerin moderatörlüğünü M.Tınaz Titiz yapacaktır. Diğer seminerler M. Tınaz Titiz, Erdal Tekin, Murat Akkaya, Güler Yüksel gibi BNGV'nin deneyimli moderatörleri tarafından verilecektir.

i-HDK'ya kimler katılabilir?

i-HDK işsiz ve gelir yaratmak isteyen lise ve yüksek okul mezunlarının katılımına açık bir programdır. i-HDK, kişinin [yaşam alanının](#) herhangi bir sınırını değil, ağırlıklı olarak istihdam şansını azaltan sınırlamalarını ortadan kaldırmaya yöneliktir.

Bu program daha önce uygulandı mı?

BNGV tarafından yaklaşık 700 kişi üzerinde yapılan uygulamalara ait bir performans değerlendirme çalışması ise ODTÜ tarafından yapılmış ve tatminkar sonuçlar alındığı belirlenmiştir.



İlk program Mayıs 2003'te Ankara'da yapıldı. 2004 Kasım'da İzmir'deki ofis açılışı ile birlikte KiGeP programları da başlatıldı.

Bu güne dek ortalama olarak her ay yeni bir grupta gerçekleştirilen toplam 33 programda yaklaşık 700 üniversiteli genç KiGeP programlarına katıldı. İzmir'de periyodik olarak devam etmekte, Ankara'da istek üzerine düzenlenmektedir.



Her yaş ve eğitim grubundan 500 kişinin katılımıyla, AB fonu desteğiyle İstanbul'da 2004-2005 yıllarında ÖMer AB Projesi adıyla İstanbul'da gerçekleştirilmiştir.

Personel seçiminde bir ilk

Aksaray ilinde kurulmakta bulunan bir özel hastane, haziran ayında ilginç bir proje uyguladı. Hem çevresine karşı toplumsal sorumluluğunun bir parçası hem de ihtiyacı olan -her türde- personeli seçmek amacıyla Öğrenme Merkezi (ÖMer) kısa-adlı seminerler düzenledi.

Her bir grup eleman (doktor, hemşire, teknisyen, idari personel ve hizmetliler) için o grubun niteliklerine uyumlandırılarak düzenlenen seminerler 2+2 gün süreliydi.

Seminerlerin temel amacı, katılımcıların kendilerini değiştirmeleri için birer değişim planı yapmalarıdır.

Hastanenin temel iddiası olarak ileri sürdüğü bir etik taahhüt vardır ve bu taahhüt bir dizi somut zorunluklar içermektedir.

Bir yandan da, bu taahhütlerin yerine getirilmesi için istihdam edilecek çeşitli görevliler vardır. Hekim ve hemşireler bu taahhüdün tıbbi yanı, idari personel bürokrasi yanı, güvenlik görevlileri güvenlik ve ambulans şoförleri de bir diğer yanı ile yükümlüdürler.

Söz konusu görevlilerin bireysel niteliklerindeki olası eksikler bu yükümlülükleri layıkıyla yerine getirmelerine engeldir.

İşte, katılımcılardan istenilen, bu nitelik farkını nasıl kapatacaklarının planını yapmaları, ama bu planı somut yaptırımlarla desteklemeleridir. Söz konusu seminerin ilk 2 gününde, bu planın nasıl yapılacağına ipuçları verilmekte; ikinci 2 günde ise kendilerine rehberlik sağlanarak, hazırladıkları planların birer okul ödevi yerine bir alış-veriş listesi somutluğuna getirmeleri sağlanmaktadır.

İşin bu yanı hemen hemen bütün kişisel gelişim eğitimlerinde verilenlerle aynıdır. Yine de personel seçimi amacıyla bu tür bir eğitim ilk defa kullanılmaktadır.



i-HDK ne sağlar?

i-HDK; iş garanti etmez ama, i-HDK eğitimlerine katılanların iş bulacağı ya da işini kuracağını garanti eder!

i-HDK'ya katılanların;

(1) İş bulmaları,

(2) Kendi işini kurmaları,

(3) (3) Tasarruf yapmaları,

(4) Ek gelir yaratmaları.

(5) Bunlara ek olarak “mevcut istihdamının sürdürülebilirliğini güvenceye almaları” da mümkündür.



(i-HDK)'dan beklenen yararlar

Gençlerin, üniversite eğitimlerinin sonuna geldiklerinde –hemen tüm yüksek öğrenim mezunları gibi-, bir “kendi ayakları üzerinde durma sorunu” yaşadıkları bilinen bir gerçektir.

Gençlerin karşılaşılabilecekleri –başta istihdam sorunları olmak üzere- çeşitli sorunların:

- çeşitli öğrenme yetmezliklerinin bir araya gelmesinden oluşan sorunlar oldukları,
- istisnasız tüm canlıların –özellikle de insan türünün- milyonlarca yıllık evrim yolculuğundaki en güçlü yardımcısının “yüksek öğrenilebilirlik” yeteneği olduğunu; dolayısıyla da her kişinin ihtiyaçlarını kolaylıkla öğrenebileceği,
- sorunlarını oluşturan öğrenme yetmezliklerinin dahi, kendisine seçtiği rol modellerinin (anne-baba, öğretmen vbg) –iyi niyetlerle- ona, kendi başına öğrenemeyeceğini öğretmiş olmalarından kaynaklandığı,
- bu “öğrenilmiş çaresizliğin” geçici olduğunu ve kişinin –ikna edilerek- tekrar o yüksek öğrenilebilirliğini harekete geçirebildiği,
- ve böylece sorunlarına yol açan öğrenme yetmezliklerini aşarak sorunlarını çözme yolunda bir sıçrama yapabildiği

i-HDK eğitimlerinin öğretti çerçevesidir.

i-HDK'ya sponsor olmak için seçenekler nelerdir?

- (a) Katılımcılar için burs sponsorluğu
- (b) Medya sponsorluğu
- (c) Program sponsorluğu
- (d) İnternet yoluyla i-HDK eğitimi sponsorluğu
- (e) i-HDK web sponsorluğu
- (f) i-HDK webe reklam

İletişim için;

BEYAZ NOKTA® GELİŞİM VAKFI
Sedat Simavi Sokak Çankaya Sitesi
No: 29/Z-1 06550 Çankaya - ANKARA
Tel: 0(312) 442 07 60
Faks: 0 (312) 442 07 76
e-posta: bnv@beyaznokta.org.tr
<http://www.ogrenme-evi.org.tr>

BEYAZ NOKTA GELİŞİM® VAKFI 1994 yılında toplumun sosyal, siyasal, kültürel ve etik anlamda çağdaş dünya normları doğrultusunda gelişmesine yönelik çalışmalar yapmak için kurulmuş bir Sivil Toplum Kuruluşudur. Kurucuları ve üyeleri arasında M. Tınaz Titz, İshak Alaton, İnan Kıraç, Faruk Eczacıbaşı, Ali Yalman, Mümin Erkunt, Uğur Yüce, Faruk Ekinci, Hüsamettin Kavi, Şerif Kaynar gibi Türkiye'nin önde gelen isimleri yer almaktadır. Vakfın amacı "Bireylerin Sorun Çözme Kabiliyetini artırarak toplumu daha kaliteli bir yaşam seviyesine yükseltmektir. Beyaz Nokta Gelişim Vakfı'nın geliştirdiği ve uygulamakta olduğu projelerden bazıları; Ezbersiz Eğitim, Gençler için Kişisel Gelişim Platformu (KİGeP), Yurttaşlık Eğitimi, Bilim Çantası, Öğrenme Evi® gibi öncü ve yenilikçi uygulamalardır.