

MESLEKİ EĞİTİM

Louis - Marie LE MAITOUR*
(Çev.: Yard. Doç. Dr. İsmail EFİL)

ÖZET

İşgören seçimi ve eğitim işgörenin işine uyarlanmasını sağlayan birbirini tamamlayıcı iki unsurdur. Seçim işlemi tamamlanıp işgören işletmeye kabul edildiği zaman belli bir görevi yapmak zorunda olacaktır. İşgören en az enerjiyi sarfederek işini yapabilmesi için makinaları ve aletleri kullanma biçimi konusunda sistemli bir bilgiye ihtiyaç duyar. Her duruma az veya çok uyan çok sayıda eğitim yöntemleri vardır. İşletmelerde özellikle iki yöntem akıma rastlanmaktadır.

RESUME

La Formation Professionnelle

La sélection et la formation sont deux éléments complémentaires qui permettent l'adaptation du travailleur à son travail. Quand la sélection est opérée, quand le travailleur choisi sera admis dans l'entreprise, il va devoir exécuter une tâche. Le travailleur a besoin d'être instruit systématiquement sur la manière d'utiliser ses outils et ses machines afin de faire son travail avec le minimum de dépense d'énergie. Il existe de nombreuses méthodes plus ou moins adaptées à chaque cas. Mais deux "courants" de méthodes se rencontreront surtout dans les entreprises.

İşgören seçimi ve eğitim işgörenin işine uyarlanmasını sağlayan birbirini tamamlayıcı iki unsurdur. Seçim işlemi tamamlanıp işgören işletmeye kabul edildiği zaman belli bir görevi yapmak zorunda olacaktır. Dolayısıyla işgörenin işletmeye girişinden itibaren eğitim sorunu ortaya çıkacaktır. Çünkü işgörenin mesleğini oluşturan unsurları ve işinin gerektirdiği hareketleri öğreniş biçimi işe uyarlanmasında çok önem taşımaktadır. İşgörenin psikolojik ve fizyolojik açıdan ekonomik sonuçlar açısından da etkili olması isteniyorsa, endüstri hayatında özellikle çok karmaşık tekniklerden yararlanan modern çalışmalarda eğitim faaliyetleri rastlantılara bırakılamaz.

* L.M. LE MAITOUR, *La Psychologie et les sciences humaines dans l'entreprise*, Les éditions d'organisation-Paris, 1969, s. 103-114.

Çalışan işgören en az enerjiyi sarfederek işini yapabilmesi için makinaları ve aletleri kullanma biçimi konusunda sistemli bir bilgiye ihtiyaç duyar. Elbette bu eğitim ancak işgörenin içinde çalıştığı ortamın bilimsel analizi önceden yapılmışsa mümkündür. O halde bu eğitimin hazırlanması ve denetlenmesinde psikoloğun önemli bir rolü olacaktır.

Özellikle gençlerin uzmanlaşmış kurumlardaki çıraklık eğitimleri bu çalışmanın dışında kalmaktadır. Bizî işletmede yapılacak eğitim ilgilendirmektedir. Bu eğitim işe alınma sırasında veya daha sonra vakıflı işçi yarı vasıflı işçi ve memurların çoğunluğuna uygulanır (Bilindiği gibi düz işçilerin hiçbir eğitime ihtiyacı yoktur). Ustabaşı ve yönetim kadrolarının sorunlarını daha sonra inceleyeceğiz.

Vasıflı işçiler için eğitimin yararı herkes tarafından bilinmektedir. Çünkü meslek sahibi kişinin belli teknikleri, araçları ve materyeli bilmesi, belli bir mesleki beceri kazanması gerekir. Bu kişilerin eğitim veya öğrenimleri daha çok işletme dışında yapılır. Bilgilerine rağmen vasıflı işçiler yeni bir işletmede başlangıçta işin özel organizasyonu, gerekleri ve koşulları hakkında çeşitli bilgilere ihtiyaç duyarlar.

Yarı vasıflı işçiler ve bazı memurlar için eğitimin yararı pek açık bir biçimde görülmemektedir. Çünkü hiçbir özel eğitime ihtiyaç yoktur. Sadece kısa süreli bir işe alıştırma eğitimi yeterlidir. Yine de bu kısa süreli eğitim deneysel veya organize edilmiş biçimde yapılması açısından çok farklı sonuçlar verir. Şimdiye kadar bu iş atelyelerde rastlantılara bırakıldı: İşe yeni giren işgören beraber çalıştığı arkadaşından, grubu yöneten ustabaşı veya büro şefi yardımcısından tavsiyeler ve bilgiler alır. Çoğu kez kısa süreli iş gösterme sırasında açıklamalarda bulunulmaz. Öğreticinin rolü bazı hareketleri ve olayları göstermekten ibarettir. İşe yeni giren elemanın bakarak elde ettiği görsel bilgilerle sırası geldiğinde aynı işi yapması gerekir.

Bu deneysel eğitimin yeterli olduğu düşünülebilir. Çünkü, bu yöntem çok uzun zamandan beri uygulanmakta ve Fransız işletmelerinin çoğunda üretim normal seyrini göstermektedir. Gerçekten deneysel olarak gösterme eksik ve yetersizdir. Sürekli olarak tekniğin karmaşık hale gelmesi ve işletme verimliliğini artırma zorunluluğu nedeniyle daha da yetersiz kalmaktadır. Eğitimin süresi uzadığı için sonradan ortadan kaldırılması güç ve kötü alışkanlıklar edinildiği için etkili değildir. Çünkü "bir bireyin meslek hayatındaki başarısızlığı hemen hemen hiçbir zaman yararlı eylemleri öğrenememesi değil, ama uygun olmayan eylemlerden kurtulmamasında yatar!"*

Bununla birlikte Fransa'da sistemli bir eğitim programı düzenleyen işletme sayısı çok azdır. Devamlı artan karmaşıklığı nedeniyle modern çalışma çok hızlı yapılan parça işlerinde bireylerin davranış biçimlerinin hemen hemen otomatik uyarlanmasını giderek güçleştirmektedir. Başka bir deyişle bu uyarlanmanın modern tekniklerin uygulamaya konulmasından önce hemen hemen otomatikman dışarıdan yapılması zorunludur: İşgörenin işini etkin bir biçimde yapabilmesi için makinalar ve araçların kullanılma biçimi üzerine sistemli bilgilere ihtiyaç vardır.

İşletmede bir eğitim organizasyonu düzenlemeden önce bir ön araştırma yapılması mutlaka gereklidir. Öncelikle eğitimin amaçlarını saptamak gerekir. Bu

* S. PACAUD, "Journal de Psychologie", No: 1, 1955.

amaçlar ihtiyaçlara göre azalır çoğalabilir. Ayrıca uygun zaman ve uygulanması istenen teknikler belirlenir. Bir bireyin eğitimi sadece belli bir işin gerektirdiği basit hareketleri yapabilmek için kısa bir bilgi verme olabilir; yine bu eğitim bireyi işletmedeki çok çeşitli görevleri yapmaya yetenekli kılacak zenginleştirilmiş bir eğitim olabilir. Genellikle endüstri alanında bir bireyi yetiştirmek, ona belli bir iş orununa ilişkin işlemlerin bütünü veya bir işlemin gerekli koşullarını yerine getirmesini sağlayacak yeteneği kazandırmak olarak düşünülür.

Ön hazırlık analizine katılacak iş psikoloğuna göre eğitim konusunda çıkabilecek sorunları azaltmak için işin gereklerinin incelenmesi gerekir. Buna göre işi yalnız teknik kriterlere dayanarak ayırmaksızın çeşitli aşamalarını belirleyerek analiz etmek gerekir. Aslında işin kendisinden çok işbaşındaki insanın incelenmesi gerekir.

Bu deneysel analiz, temel sorunlar ve bunların çıkış nedenlerini yeterli biçimde açıkça ortaya koyduktan sonra eğitim denemelerinin öngörülmesini sağlayacaktır. Analizin şekli görevin yapısı ve bilhassa karmaşıklığına göre değişecektir. On saniye kadar süren parçalara ayrılmış bir görevin analizi, çok sayıda işlemleri içeren çok daha karmaşık bir işle aynı şekilde olmayacaktır.

Belli bir ölçüde karmaşıklık ve teknik özellik gösteren görevler için Flanagan tarafından geliştirilen "kritik olaylar" yöntemi çok ilgi çekicidir. Bu yöntemin temel avantajı işin temel noktasını belirtmesi ve özellikle dikkatin bu noktalara çekilmesini sağlamasıdır. Bu yöntem sadece tanımlayıcı olan yöntemlerden daha objektiftir. Gerçek güçlükleri gösteren işlemler üzerinde durur ve dolayısıyla eğitimde ağırılık verilecek eylemleri belirler.

İş analizinde gerekli olan bilgiler çeşitli kaynaklardan elde edilir. Örneğin, basit ve doğrudan sistemli gözlemler, film yardımıyla gözlemler, başarısızlıkların analizi, iş örnekleme, işgörenler, ustabaşılar ve mesleği daha önce öğreten monitörler ile yapılan görüşmeler vs. Bu bilgi toplama işinde işgören, usta ve yöneticilerin işbirliğini sağlamak gerekir. Çünkü ilginç bilgiler her düzeydeki elemanlardan sağlanabilir. Genellikle öğrenme döneminde karşılaşılan sorunların incelenmesinde çok yararlı bilgiler sağlar.

Bu alanda iletişim kuramı da geçerli bir araştırmanın yapılmasını sağlar. İşgörenlerin yaptıkları işi sürekli kontrol etmek ve yerine getirmek için bazı sinyallerden yararlandıklarını biliyoruz. Başlangıçta bu sinyaller dıştan gelen ilk sinyallerdir. Bu sinyaller sonradan koyulur ve yerini ikinci dereceden olan içten ve algılama sinyallerine terkeder. Birinci aşamada işin yapılması için gerekli ilk sinyaller ve ikinci sinyale geçiş sürecinin bilinmesi eğitim açısından son derece gereklidir. Kişisel deneyimlerle yetişmiş işgörenlerden ve yetişme devresinde olan bireylerden bu bilgilerin toplanması eğitim organizasyonunu kurmadan önce yapılan iş analizlerine katılan psikoloğun temel amacıdır.

Orunun tanınması, görevin ve eğitimin temel güçlüklerinin bilinmesinden sonra hangi eğitim yönteminden yararlanılabilir?

Her duruma az veya çok uyan çok sayıda eğitim yöntemleri vardır. Fakat işlemlerde özellikle iki yöntem akıma rastlanmaktadır. Aslında bu yöntemlerin geleneksel resmi ve teknik eğitim yöntemlerinden farklı olduğunu belirtmek gerekir. Gerçekten sorun çok değişiktir: Herşeyden önce eldeki zaman çok sınırlıdır ve eğitim ön hazırlık analizleri sonucu çok iyi bilinen belirli bir mesleki alana yöneliktir.

Bu yöntemlerden ilki Lozan Uygulamalı Psikoloji Enstitüsü Müdürü Doktor CARRARD'ın yöntemidir. Doktor Alfred CARRARD sadece genel ilkeleri açıkladığı ve yöntemin şeklini oluşturmayı kullanıcılara bıraktığı için bazıları tarafından "Carrard Yöntemi" demenin uygun olamayacağı savunulmuştur.

Bu ilkelerden en önemlileri şunlardır:

- 1- İlgiyi sürekli uyamak tutmak (özellikle değişik eylemlerle),
- 2- Güçlüklerin dozunu ayarlamak gerekir (her defasında tek bir şey öğretmek),
- 3- Yanlış alışkanlıkların kazanılmasına engel olmak (Mesleki hareketleri mümkün olduğu kadar basitleştirerek).

Doktor CARRARD ayrıca adaylar arasında esaslı bir seçim yapılmasının mutlak gerekli olduğunu düşünüyordu.

Doktor Carrard'ın ilkeleri işi parçalara ayırmayı önermekte ve eğitimde git-tikçe artan güçlükte alıştırmalar yapılmasını istemektedir. Böylece eğitimdeki basit alıştırma çalışmaları giderek gerçek işe yaklaşmaktadır.

Eğitim bölümlerinde monitörlerin herkesi ayrı ayrı izleyebilmesi ve ilkelere uyulmasına dikkat edebilmesi için öğrenci sayısı kısıtlı olmalıdır.

Bu eğitim yönteminin kuşkusuz birçok avantajı vardır, özellikle ön hazırlık analizinin önemini belirtmesi bunlardan biridir. Fakat bu yöntem oldukça deneysel kalmaktadır. Bilhassa başlangıçta yapılan psikoloji çalışmalarını pek az hesaba katmıştır.

Yöntemlerden bir diğeri Dareau Sokağı adı verilen yöntemdir (veya Dareau Yöntemi). Bu yöntemin böyle adlandırılması yöntemin Paris'te Dareau Sokağı 14 numaradaki Ulusal Mesleki Eğitim Enstitüsünde (İNFP) hazırlanmasıdır. Bu yöntem Doktor Carrard'ın açıkladığı ilkelerden hareket edilerek geliştirilmiştir.

Bu yöntem Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı Yetişkinler Mesleki Eğitim Merkezinde kullanılmıştır. Yöntem Descartes'in "Yöntem Hakkında Düşünceler" adlı kitabındaki ilkelere dayanmaktadır.

Temel ilkeler şunlardır:

- 1- Elle yapılan her alıştırma temel hareketlerin bir parçasıdır. O halde hareketleri parçalara ayırarak mesleğin zorluklarını benimsetmek gerekir.
- 2- İşin yapılışını anlamayı kolaylaştırmak için zorunlu bir sıra vardır, her defasında kolaydan zora doğru sadece bir işlemi öğretmek çok önemlidir.
- 3- Edinilmiş bilgileri aşan bir işi yaptırmamak gerekir.
- 4- Öğrencileri yormadan ilgilerini çekmek gerekir. Bunun içinde birgün önceki anlatılanları kısaca tekrarlayarak yeni derse başlamak, teorik ve pratik alıştırmalar düzenlemek, görsel hafızadan mümkün olduğu kadar çok yararlanarak somut ve pratik bir eğitim vermek gerekir.
- 5- Monitörün dersini önceden ve yazılı olarak hazırlaması gereklidir.

6- Belli bir uzmanlık alanında bir stajyere verilecek teorik ve pratik derslerin tamamı tek bir monitör tarafından verilmelidir.

Görüldüğü gibi bu ilkeler doktor Carrard'ın ilkelerine oldukça yakındır. Bu nedenle Carrard ve Dareau yöntemleri uygulamada biraz farklı olsa da eğitim yöntemlerinde birinci akımı oluşturmaktadırlar.

İkinci akımı T.W.I. yöntemi oluşturmaktadır (sanayide eğitim). T.W.I. yön-

temi bilhassa ustabaşı ve yöneticilerin eğitimini amaçlar. Bu yöntem yedi programı içermektedir. Bu programlar aşağıdaki sırada verilebilir:

- 1- İşgören iyileştirilmesi,
- 2- Yöntemlerin iyileştirilmesi,
- 3- Çalışma ilişkileri,
- 4- Eğitim organizasyonu,
- 5- Yönetim sorunlarının analizi,
- 6- İş toplantılarının yönetimi,
- 7- Ekonomik eğitim.

Birinci program işi bizzat yapan işgörenin eğitimi ile ilgili tek programdır. Grup konferansları ilkesi dikkate değer olanlardan biridir: Sekiz on kişiden oluşan gruplar maksimum ölçüde etkin yöntem kullanan bir eğitmen yönetiminde toplanırlar. Bu toplantı sırasında uyulan dört eğitim ilkesi belirlenmiştir.

- Birinci ilke: İşgöreni hazırlamak,
- İkinci ilke: İşlemi ortaya koymak,
- Üçüncü ilke: Bir deneme yaptırmak,
- Dördüncü ilke: İşe koyulmayı sağlamak.

Ustabaşına bir eğitim programının hazırlanması öğretilir. Bu hazırlığın birçok yönü vardır:

a) Bir eğitim programının hazırlanması

Hangi iş için hangi tarihte kimlerin eğitileceğini belirler.

b) İş Analizi

Kilit noktaları saptamak yani işin özellikle çok önemli anlarını belirlemek, nitelik, güvenlik ve işgörmeye kolaylığı kazandırmak için bir işlemin ardarda birçok aşamaya bölünmesidir.

c) Bizzat eğitimin hazırlanması

Araç, gereç, malzeme ve yardımcı maddenin hazırlanmasını içerir.

d) İş ortamının düzenlenmesi

İşgören tarafından yapıldığı biçimde düzenlenmelidir.

Bu yöntemin sadece ustabaşılara eğitim ilkeleri vermeyi amaçladığını dikkate almak gerekir. Bu ilkeleri karşı karşıya gelinen durumlara göre kullanma yönünde özen göstermek ustabaşılara aittir. Bilindiği gibi Carrard ve Dareau yöntemleri uzmanlaşmış monitörler kullanmaktadır. Sonuç olarak T.W.I., yöntemi hem yeni bir işgöreni daha önce hiç çalışmadığı bir işe uyarlamayı hem de yeni bir üretime yönelen işgörene gerekli bilgiler vermeyi sağlar.

Fransa'daki çalışmalara göre T.W.I. yöntemi daha çok basit ve tekrara dayanan işlemlerde çok kullanışlı, fakat daha uzun ve karmaşık işlemlerde yetersiz görülmektedir. Çünkü ustabaşılarının yeterince zamanları yoktur ve pedagojik eğitimleri eksiktir.

1955 yılında psikoteknik araştırma ve inceleme merkezince yapılan anket Fransız işletmelerinde kullanılan yöntemler konusunda bilgiler vermektedir. 150 eğitimden 47'sinde Dareau/Carrard, 34'ünde T.W.I. veya benzer, 11'inde teknik öğretim (yani yıllarca devam eden genel eğitim) ve geriye kalan 65'inde incelediğimiz tiplere az çok yakın başka yöntemler kullanılmıştır.

Eğer işletmede Dareau/Carrard yöntemi uygulanırsa karşımıza monitör sorunu çıkarır. Monitörün hem teknik bilgilere hem de bilhassa pedagojik bilgilere sahip olması gerekir. Ulusal mesleki eğitim enstitüsü, gerek özel işletmeler gerekse yetişkinler mesleki eğitim merkezi adına monitör öğrencilerin pedagojik eğitimini üstlenmektedir.

Uzmanlaşmış monitörler tarafından verilen bir eğitimin üstün olacağı kesindir. Çünkü ustabaşının günümüzde işe yeni giren işgörene uğraşacak vakti (veya isteği) olsa da, yeni makinalar alındığında veya işletmede yeni bir organizasyona gidildiğinde birkaç ayda bu eğitimi gerçekleştirmek için ne zamanı ne de isteği olacaktır. Bir yöntemin seçimi görevin karmaşıklığına ve işletmedeki eğitim sorununun boyutlarına göre yapılmalıdır*.

Bu yöntemlerin hepsinde psikolojik ilkeler uygulanmaktadır. Eğitimin etkinliğini sağlayan ilkelerin bütünü burada açıklamamız mümkün değildir. Belirtilmesi gereken şudur: Yeni alışkanlıkların kazanılmasını kolaylaştırma veya zorlaştırmada önceki alışkanlıkların oynadığı rolün acemi işgören tarafından bilinmesi en önemli noktalardan biridir.

İşin yapılma hızına gelince, önceden kabul edilenlerin yeniden gözden geçirilmesi durumu ortaya çıkmaktadır.

Eskiden yeni işe başlayan işgörene işin yapılma hızı dikkate alınmadan sadece doğru hareketlerin öğretilmesinin yeterli olacağı sanılıyordu. Bu hız zamanla kendiliğinden kazanılacaktı. Oysa eğitimde işin hızlı yapılması ve doğru hareketlerin kazandırılması arasında bir ayırımın yapılmaması gerekir. Yine doğru hareketlerin eğitim sırasında kazanılacağı, işin yapılma hızını işgörenin insiyatifine bırakmak gerekir gibi bir ayırımın yapılması da sakıncalıdır.

Bir işi öğrenmek belli yöntemleri öğrenmek demektir ve çalışma hızı değiştiğinden bu yöntemler de tamamen değişmiş olacaktır. Çıraklık döneminde ağır bir tempoda yapılan hareketler ve kullanılan usul ve yöntemler işin alışılmış normal temposundakilerle aynı değildir. Dolayısıyla işgörenin nitelik eğitiminden sonra kendisine verilen tüm unsurları yeniden öğrenmesi ve düzenlemesi gerekir. Çalışma temposu arttığı zaman işgören hızlı çalışmak için en iyi yöntemi bulmak zorundadır ve bu en iyi yöntem başlangıçtaki yöntemden çok farklı olacaktır.

Bu yeni yöntem arayışı sonunda, her ne kadar başlangıçta öbürleri ile aynı unsurlara sahip olunsada bazı yöntemler hiçbir zaman yeterli bir hız kazanamayacaktır. Başlangıçta yeni bir yöntemin gerekli olduğunu gösteren bir kanıt vardır. Bu yöntem bulunduğu ve hızlı çalışma temposuna girildiği zaman işgörenlerin daha önceki yavaş çalışma temposuna dönmeleri hemen hemen mümkün değildir. İşgörender çalışma tempolarını yavaşlattıkları yani üretimi frenledikleri zaman hızlı yöntemi kullanmaya ve işi oluşturan işlemlerin herbirini süratli yapmaya devam ederler.

Gözetmenlerin dikkatini çekmeden yapılan iş miktarını azaltmak için, işgörender işlemlerin herbiri arasına aynı hızla gereksiz hareketler ekleyerek üretimi yavaşlatabilirler.

* Psikoteknik Araştırma ve Analiz Bülteni, Yıl: 1956, Sayı: 4'de (Yıl: 5, Kitap: 5). Bu konuda R. Chalmet-Saint-Just'un bir makalesi vardır: "Bir döküm işletmesinde mesleki eğitim denemesi". Bu işletmede eğitim sorununun çözüm biçimi üzerine çok somut bilgileri bu makalede bulmak mümkündür.

Sonuç olarak, ilgililere eğitim sırasında hızlı çalışmayı öğretmek gerekir ve bunu gerçekleştirmek için onlara en iyi hızlı çalışma yöntemi öğretilmelidir. Tekrarın bizzat kendisi önemli değildir. Fakat tekrar iyi bir yöntemin bulunmasını sağladığı sürece önemlidir. Böylece çalışma hızının artırılması istendiği zaman, acemi işgörene bu hıza ulaşmayı sağlamak için işlemlere ilişkin modeli göstermek gerekir. Geçmiş deneyimlerin gösterdiğine göre, sistemli bir eğitimden geçen işgörenler hem kısa zamanda hız kazanmakta hem de aynı işte yıllarca çalışmış eski deneyimli işgörenlerden daha başarılı olmaktadır. Zaten çoğu zaman eğitimde iyi sonuçlar elde eden işgörenlerin daha sonra gerekli çalışma temposuna uyamadıkları görülmektedir. Eğitim sırasında iş yapılırken başarısızlık çok nadirdir, fakat daha sonra hıza uyumda başarısızlıklara rastlanmaktadır.

O halde eğitim sorunu çok önemlidir. Şimdiye kadar bu sorun ihmal edilmiştir. Artık ihmal edilmemelidir. Çünkü rasyonel bir eğitimin pek çok avantajı vardır: İşgörenlerin iş ilkelerini en kısa zamanda benimsemeleri, fire ve kalite bozukluklarının azaltılması, eğitim sırasında işgören devir hızının düşürülmesi, işgörenlerin doyum düzeyinin artırılması vs. gibi.

Eğitime ayrılan bu bölümü bitirirken eğitim makinalarının kullanılmasıyla bu alanda açılan yeni bir yöntemden söz etmek yararlı olacaktır. Bu tip programlanmış eğitim özellikle Amerika'da kullanılmaktadır.

Psikoteknik araştırma ve inceleme merkezinin yaptığı bir ankete göre Fransa'da eğitimle ilgili bazı noktalarda programlanmış eğitim teknikleri kullanan onbeş kadar işletme vardır. Bu noktalar hesap cetvellerinin okunması, ölçülerin okunmasının öğretilmesi, dinamit atan madencilerin eğitimi, delikli kartlar yardımıyla envanter belirleme vs. den oluşmaktadır.

Programlanmış eğitim klasik eğitimdeki öğrenci, öğretmen durumunu yeniden oluşturur (özellikle iki bölüm arasında bir geriye beslenme "feed-back" böylece gerçekleşir). Eğitim makinaları önce istenen bilgiyi verir. Sonra öğrenci kendisine sorulan soruları cevaplandırır. Makinalar öğrenciye cevabın doğru veya yanlış olduğunu bildirir. Eğer cevap yanlış ise ona tamamlayıcı bilgiler verir.

Pressey (bu makinada öğrenci kendisine gösterilen cevaplardan doğru olanı seçer) ve Skinner'in (burada öğrenci doğru cevabı kendisi vermelidir.) programlarında olduğu gibi eğitim makinaları sadece basit bir programdan meydana gelir. Yine içeriği öğrencinin cevaplarına göre değişebilen uyarlamalı programlarda olabilir: Pask tarafından gerçekleştirilen autotutor veya solatron programları gibi.

Programlanmış eğitimin doğurduğu ve henüz çözülememiş bazı yeni sorunlar olsa da avantajları oldukça çoktur. Klasik eğitimden yararlanamayanların eğitim imkânı, her öğrencinin düzeyine uygun daha ileri eğitim programlarının hazırlanabilmesi, program inceleme ve etkinliğini kontrol alanında eylemi genişleten pedagojik rolün değişmesiyle yalnız başına eğitim kavramının aşılması vs. Bu avantajlara rağmen daha uzun yıllar boyunca en azından Fransa'da insanlara eğitimi yine insanlar verecektir.