

UZEM

UZAKTAN EĞİTİM DERGİSİ / DERGİ

Dijital Sayı 3 • Mart 2025 • Ücretsizdir.

YAŞAMBOYU ÖĞRENME
FIRSATLARI

ÖĞRENMEYİ
GÖRSELLEŞTİRMEK

VIDEO TIME PRO
VE SCORM

YAPA ZEKA'NIN
E-ÖĞRENMEYE ETKİSİ

YAŞAMBOYU ÖĞRENME
KÜLTÜRÜ

LMS'LERİN
TEMEL ÖZELLİKLERİ

BIGBLUEBUTTON



YÜKSEKÖĞRETİMDE UZAKTAN EĞİTİM ESASLARI

Eğitimin Geleceği Uzaktan Eğitimde

Dünya değişiyor. Bilgiye ulaşmanın artık çok daha fazla yolu var. Üstelik uzaktan eğitim, finansal kısıtları ortadan kaldırarak herkes için fırsat eşitliği sunuyor. Zamandan ve mekândan bağımsız derslerle eğitim artık sadece sınıfta kalmıyor; evlere, işyerlerine, hatta ulaşım araçlarına taşıyor. Artık bilgi her yerde seninle! Dijital çağın sunduğu bu avantajdan yararlanarak kendini geliştir, geleceğe hazırlan!

Uzaktan eğitim, eğitimin geleceğidir.

Sen de bu dönüşümün bir parçası ol!



UZEM

UZAKTAN EĞİTİM DERGİSİ Dergi

Dijital Sayı 3 • Mart 2025 • Ücretsizdir.

İmtiyaz Sahibi ve İdari Koordinatör

Klik Yazılım Bilgisayar Sanayi
ve Ticaret Ltd. Şti. adına
Serdar ÖZKAŞ

Yayın Yönetmeni ve Tasarım Sorumlusu

Cem KARAHANOGLU

Katkıda Bulunanlar

Dr. Öğr. Üyesi Merve YILDIZ,
Büşra ŞAHİN, Melisa DEMİR,
Tuğçe KILIÇARSLAN

Bilgi

info@uzemdergi.net

Yazı İşleri

editor@uzemdergi.net

Reklâm

reklam@uzemdergi.net

Üyelik

abone@uzemdergi.net

UZEM Dergi, bir Kliksoft markasıdır.

kliksoft
www.kliksoft.net

Ticaret Sicil No

683688

Adres (Merkez)

Altintepe Mah. Eski Bağdat Cad. 19/5,
34840, Maltepe, İstanbul

Adres (Şube)

Cevizli Mah. Coşkunlar Sok. No:16, D:25,
34846, Maltepe, İstanbul

Telefon

+90 (216) 518 46 67

Faks

+90 (216) 518 14 22

Eposta Adresi

info@kliksoft.net

Sevgili Okuyucular,

Geleneksel sınıf ortamının yerini giderek daha fazla dijital platformlara bıraktığı günümüzde, uzaktan eğitim ve e-öğrenme modelleri de büyük bir hızla gelişmeye devam ediyor. Eğitim, teknolojinin sunduğu olanaklarla mekândan bağımsız bir hâle gelirken, bireyler kendilerine en uygun öğrenme yöntemlerini de seçme özgürlüğüne kavuşuyor. Pandemi süreciyle ivme kazanan bu dönüşüm, eğitim sistemlerinde kalıcı değişikliklere yol açıyor ve gelecek için büyük yeniliklere kapı aralıyor.

Uzaktan eğitimin en büyük avantajlarından biri, erişilebilirlik ve esneklik sunması. Geleneksel eğitim sistemlerinde fiziksel bir ortamda (sınıfta) bulunma zorunluluğu, birçok kişi için bir engel teşkil ediyor. Ancak İnternet bağlantısına sahip herkes, dünyanın her yerinden dilediği eğitim içeriğine ulaşabiliyor. Böylece, farklı yaş gruplarından öğrenciler ve profesyoneller kendi tempolarında öğrenme fırsatına sahip oluyor.

Bununla yanı sıra, e-öğrenmenin geleceği yapay zekâ (AI), sanal gerçeklik (VR*) ve artırılmış gerçeklik (AR*) gibi ileri teknolojilerle şekilleniyor. Yapay zekâ destekli öğrenme platformları, kişiselleştirilmiş eğitim içerikleri sunarak bireylerin eksiklerini daha hızlı kapatmalarına yardımcı oluyor. Örneğin, bir öğrenci belirli bir konuda zorlanıyorsa, sistem otomatik olarak o konuya odaklanan ek materyaller sunabiliyor. Bu da öğrenme sürecinin daha etkili ve verimli olmasını sağlıyor.

Sanal ve artırılmış gerçeklik ise eğitimi daha etkileşimli bir hâle getiriyor. Geleneksel ders kitaplarının ötesine geçerek, öğrencilerin üç boyutlu modellerle deney yapmalarına veya tarihi olayları gerçekçi bir şekilde deneyimlemelerine imkân tanıyor. Özellikle tıp, mühendislik ve sanat gibi uygulamalı disiplinlerde bu teknolojilerin eğitim süreçlerini yakın gelecekte devrim niteliğinde değiştirmesi kaçınılmaz bir hâle geliyor.

Öte yandan, uzaktan eğitimin geleceği yalnızca teknolojik gelişmelere değil, pedagojik yaklaşımlara da bağlı. Çevrimiçi ders veren eğitimcilerin hem etkileşimli hem etkili ve verimli dersler sunabilmesi için yeni yöntemler geliştirmesi gerekiyor. Mikro öğrenme (*microlearning*), oyun tabanlı öğrenme (*gamified learning*) ve ters yüz sınıf (*flipped classroom*) gibi yenilikçi pedagojik modeller, e-öğrenmeyi daha ilgi çekici ve verimli hâle getirmede önemli bir rol oynuyor.

Bu dönüşüm sürecinde, eğitim kurumlarının e-öğrenme altyapılarını güçlendirmesi de kritik bir konu. Her bireyin kaliteli uzaktan eğitime erişebilmesi için İnternet altyapısının geliştirilmesi, dijital cihazlara erişimin kolaylaştırılması ve öğretmenlerin bu yeni eğitim sistemine uyum sağlaması gerekiyor. Aksi hâlde, dijital uçurum derinleşerek bazı kesimlerin eğitime erişimini daha da zorlaştırabiliyor.

Kurumsal eğitim alanında da e-öğrenmenin geleceği parlak görünüyor. Şirketler, çalışanlarının yetkinliklerini artırmak için çevrimiçi eğitim platformlarını daha fazla kullanıyor. Bu sayede çalışanlar, işyerlerinden ayrılmadan ve zaman kaybetmeden kendilerini geliştirme fırsatı buluyor. Üstelik, sürekli öğrenmeyi teşvik eden bu sistemler, iş dünyasının değişen dinamiklerine daha hızlı uyum sağlamayı mümkün kılıyor.

Sonuç olarak; uzaktan eğitim, yalnızca bir zorunluluk olarak değil, eğitimde kalıcı bir dönüşüm olarak değerlendirilmek zorunda. Teknolojik gelişmeler, pedagojik yenilikler ve altyapı yatırımları ile desteklenen bu sistemler, eğitimde fırsat eşitliğini güçlendirecek ve bireylerin sürekli gelişimini sağlayarak bilgi toplumuna dönüşümde büyük rol oynuyor. Önümüzdeki yıllarda e-öğrenmenin daha da yaygınlaşması ile birlikte, bilgiye ulaşım hiç olmadığı kadar kolay ve etkili hâle gelecek.

UZAKTAN EĞİTİMİN DERGİSİ

Özelde Uzaktan Eğitim, Öğretim Tasarımı, Eğitim Teknolojileri, Yönetim Bilişim Sistemleri, Bilgi ve İletişim Teknolojileri ile genel olarak eğitim, tasarım, teknoloji ve ilgili alanlarda akademik makaleler, öğretici yazılar, denemeler, bilgi paylaşımları, ürün incelemeleri, röportajlar, portfolyolar ve kurum tanıtımları içerecek aylık dijital dergimizin ikinci sayısı sizlerle!

8

YAŞAM BOYU ÖĞRENME FIRSATLARI

Dr. Öğr. Üyesi Merve YILDIZ

14

YAŞAM BOYU ÖĞRENME KÜLTÜRÜ

Büşra ŞAHİN

20

ÖĞRENMEYİ GÖRSELLEŞTİRMEK

Melisa DEMİR

24

LMS'LERİN TEMEL ÖZELLİKLERİ

Cem KARAHANOGĞLU

30

VIDEO TIME PRO VE SCORM KARŞILAŞTIRMASI

Tuğçe KILIÇARSLAN

34

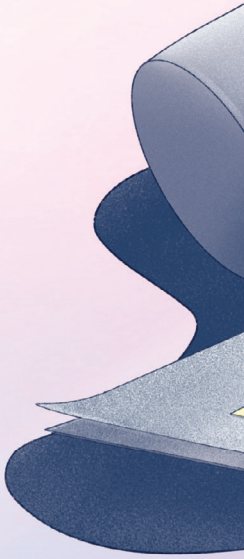
BIGBLUEBUTTON (BÜYÜK MAVİ DÜĞME)

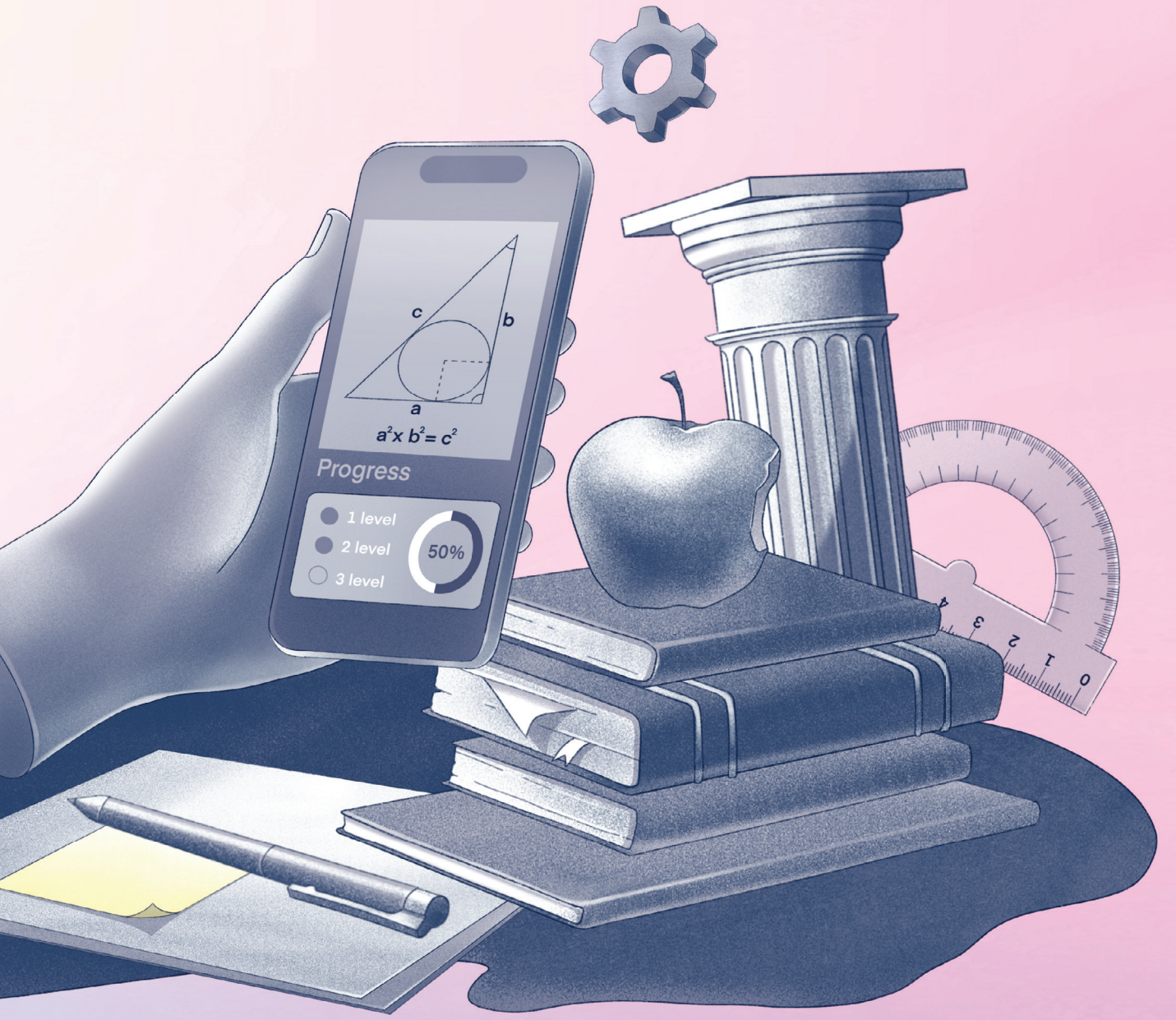
Serdar ÖZKAŞ

38

YAPAY ZEKÂ'NIN E-ÖĞRENME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Büşra ŞAHİN





44 İŞ YAŞAMI: LİDERLİK ETMEK
UZEM Dergi Yazı İşleri

58 YILDIZ SİSTEMLERİ (GÜNEŞ SİSTEMİNİN OLUŞUMU)
UZEM Dergi Yazı İşleri

62 YÜKSEKÖĞRETİMDE UZAKTAN EĞİTİM ESASLARI
UZEM Dergi Yazı İşleri

CANLI DENEYİMSEL ÖĞRENME

Canlı Deneyimsel Öğrenme (Live Experiential Learning), modası geçmiş pasif metodolojileri aşarak yenilikçi, aktif ve derinlemesine sürükleyici gelişim yolları oluşturuyor ve Öğrenme ve Gelişim (L&D) alanını cesurca değiştiriyor.



Eğitmen Rehberliğinde Eğitim (ILT: Instructor-led Training), bilgi aktarımı ve beceri geliştirme alanlarında hâlâ en etkili araç olmaya devam ediyor. Ancak ILT modelinin modernizasyonu yeni nesil öğrencilerin beceri edinimlerini sağlamak için gerekli.

Canlı Deneyimsel Öğrenme (LEL: Live Experiential Learning), öğrencilerin bilgiyi insan etkileri tarafından yönlendirilen ve tamamen kişiselleştirilmiş bir öğrenme ekosistemi yaratan yenilikçi ve deneyime dayalı bir öğrenme modeli sunuyor.

Canlı ve etkileşimli eğitimler, öğrenme ve beceri geliştirme şeklimizi dönüştürüyor. Gerçek zamanlı etkileşimi cazip öğrenmeyle harmanlamak, sürükleyici ve etkili deneyimler yaratıyor. Modern yaklaşımları benimsemek, ILT'nin günümüzün dijital öğrenme çağında insan faktörünü optimize edecek şekilde gelişmesini sağlıyor.

CDÖ geliştikçe, katılım ve öğrenciyi eğitimde tutma oranı artmaktadır. Bu yaklaşım, aşağıdakiler de dâhil bazı önemli faydalar sunar:

Gelişmiş Öğrenme: Daha derin bilgi ve gelişmiş bilişsel akılda tutmayı teşvik eder.

Analitik Yetenekler: Simülasyonlar aracılığı ile eleştirel düşünme ve yaratıcı problem çözme becerilerini geliştirir.

Beceri Genişlemesi: Pratik uygulamalar ile becerileri ve yeterlilikleri geliştirir.

Artan Katılım: Öğrencileri gerçek dünya ile ilgili deneyimsel aktiviteler aracılığı ile motive eder.

İşbirlikçi Takım Çalışması: Etkili takım çalışmasını teşvik eder ve grup etkinlikleri ile iletişim becerilerini geliştirir.

Kurumlar, CDÖ ile çalışanlarına daha ilgi çekici ve etkili öğrenme deneyimleri sunabilirler. CDÖ'nün katılım ve öğrenci tutma üzerindeki önemli etkisi göz önüne alındığında, eğitim yöneticileri modern iş gücü için stratejik olarak sürükleyici öğrenme fırsatları geliştirebilirler.

CDÖ Temel Bileşenleri

1. Sanal ve Artırılmış Gerçeklik (VR/AR)

Simüle Edilmiş Ortamlar (Simulated Environments): Gerçek dünya senaryolarının gerçekçi simülasyonlarını entegre edebilirsiniz.

Etkileşimli Artırılmış Gerçeklik (Interactive Augmented Reality): Bilgileri bütünleştirmek ve görselleştirmek için artırılmış gerçeklik kullanabilirsiniz.

2. Oyunlaştırma (Gamification)

Rol Yapma (Role-Playing): Öğrencileri simüle edilmiş ortamlarda eleştirel düşünmeye teşvik edebilirsiniz.

Puan Tabanlı Sistemler (Point-Based Systems): Öğrencileri sergiledikleri bilgi ve tamamlanan görevler için ödüllendirebilirsiniz.

Etkileşimli Platformlar (Interactive Platforms): Oyunlaştırma özelliklerini destekleyen platformlardan yararlanabilirsiniz.

Anında Geri Bildirim (Instant Feedback): Öğrencileri ihtiyaç duyulduğunda meşgul etmek için anında geri bildirim sağlayabilirsiniz.

3. Etkileşimli ve Karma Öğrenme (Interactive & Blended Learning)

Etkileşimli Simülasyonlar (Interactive Simulations): Gerçek dünya senaryoları ile sürükleyici ve ilgi çekici öğrenme deneyimleri oluşturabilir, öğrencilerin becerilerini uygulamalarına, kararlar almalarına ve güvenli ve kontrollü bir ortamda öğrenmelerine yardım edebilirsiniz.

Artırılmış Sınıf (Augmented Classroom): Videolar gibi karma sınıf öncesi etkinlikler aracılığı ile sınıf içi iş birliğini teşvik edebilirsiniz.

Deneyimsel İşbirliği Oturumları (Experiential Collaborative Sessions): Etkileşimli öğrenmede grup aktiviteleri ile ekip çalışması ve problem çözme teşvik edebilirsiniz.

Etkileşimli Aktiviteler (Interactive Activities): Öğrencilere deneyimleme ve bilgiyi uygulama konusunda sanal ve canlı fırsatlar sağlayabilirsiniz.

Kendi Kendine Öğrenme (Self-Directed Learning): Öğrencilere asenkron içerikler sağlayarak diledikleri yerde ve zamanda kendi yollarında ve kendi hızlarında ilerleme esnekliği sunabilirsiniz.

4. Kişiselleştirilmiş Öğrenme Deneyimleri (Personalized Learning Experiences)

Uyarlanabilir Öğrenme Platformları (Uyarlanabilir Öğrenme Platformları): Bireysel öğrenci ihtiyaçlarını karşılamak için yapay zekâ destekli araçlar kullanarak içerik ve değerlendirmeleri kişiselleştirebilirsiniz.

Bireysel Koçluk (Individualized Coaching): Hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak için öğrencilere kişiselleştirilmiş rehberlik sağlayabilirsiniz.

İşbirlikçi Öğrenme (Collaborative Learning): Öğrenciler arasında bilgi paylaşımını ve iş birliğini kolaylaştırabilirsiniz.

Kişiselleştirilmiş İçerik (Personalized Content): Öğrenme içeriğini bireysel öğrenci ihtiyaçlarına ve tercihlerine uyacak şekilde uyarlayın.

Gerçek Zamanlı Geri Bildirim (Real-Time Feedback): Anında performans geri bildirimi sağlayabilir ve soruları derhal yanıtlayabilirsiniz.

Kurumlar, etkileşimli ve kişiselleştirilmiş öğrenme tekniklerini birleştirerek, öğrenci performansını artıran ilgi çekici ve etkili deneyimler oluşturabilirler.

Sanal Gerçekliğin (VR) ve Yapay Zekânın (AI) Canlı Eğitime Etkisi

Sanal Gerçeklik ve Yapay Zekâ ile öğrenme katılımını artırmanın temel yolları şunlardır:

Simüle Ekosistemler (Simulated Ecosystems): Gerçek dünya senaryolarının öğrencilerin kontrollü bir ortamda

becerilerini uygulama olanağı sağlayan gerçekçi simülasyonlarını kullanır.

Doğrudan Öğrenme (Direct Learning): Öğrencilere sanal nesnelerle etkileşime girmeleri ve görevleri yerine getirmeleri için uygulama fırsatı sağlar.

Uzaktan İşbirliği (Remote Collaboration): Uzak ekip-ler arasında sorunsuz sanal işbirliğini mümkün kılar, VR ortamında ekip çalışmasını ve bilgi paylaşımını teşvik eder.

AI Destekli Öğrenme (AI-Powered Learning): Sanal Gerçeklik eğitim deneyimlerini kişiselleştirmek için Yapay Zekâdan yararlanır ve gerçek zamanlı geri bildirim ve uyarlanabilir öğrenme patikaları sağlar.

Gelişmiş Dokunsal (Advanced Haptics): Sanal deneyimlerin gerçekçiliğini artırmak için dokunma yolu ile geri bildirim içerir.

Sonuç Olarak

Bu yaklaşımı benimseyerek, **Canlı DeneySEL Öğrenme (LEL)** ile tüm öğrenciler için ilgi çekici ve etkili öğrenme yolculukları geliştirebilirsiniz.

Öğrenci deneyimine öncelik vermek, hem bireysel hem de kurumsal ilerleme için hayati önem taşıyan başarılı bilgi aktarımı ve kalıcı bilişsel akılda tutma için temel teşkil eder.

Kaynak:

<https://elearningindustry.com>

eÖğrenmeyi Yeniden Tasarlamak

eÖğrenme Sağlayıcıları için Aracı Yapay Zekânın Vaadi



Agentic AI, içerik oluşturmayı otomatikleştiren, öğrenmeyi kişiselleştiren, katılımı artıran ve böylelikle eÖğrenmeyi dönüştüren bir model. eÖğrenme sağlayıcılarının eğitimleri daha hızlı ölçeklemek, daha akıllıca sunmak, geleceğe hazır öğrenme deneyimleri oluşturmak için bundan nasıl yararlandıklarını siz de öğrenin.

Agentic AI ve Geleceğe Hazır Öğrenme

eÖğrenmede Agentic AI, öğrenme içeriğinin tasarımını, geliştirilmesini ve sunumunu otomatikleştiriyor. Daha da önemlisi, AI tabanlı öğrenme çözümleri, öğrenen deneyimlerini aşırı kişiselleştiriyor ve öğrenmeyi daha erişilebilir ve etkili hâle getirerek bireysel ve ticarî başarıyı garantiliyor.

Dijital öğrenme işletmeleri için Agentic AI, sektörde faaliyet gösterme, ölçeklendirme ve rekabet etme biçimlerini yeniden tasarlamak için altın bir fırsat sunuyor. AI çerçevesiyle, hacimli içerik üreticileri içerik üretim süreçlerini yeniden tasarlayıp geliştirme süresini önemli ölçüde azaltıyor.

eÖğrenme Sağlayıcıları İçin Önemli Değişimler

İşte eÖğrenme sağlayıcılarının uyum sağlamayı umduğu, Agentic AI aracının yönlendirdiği Öğrenme ve Gelişim (L&D) alanındaki önemli değişimler:

Öğrenme Dönüşümü (Learning Transformation): eÖğrenme sağlayıcıları öğrenme deneyimleri tasarlamak için yeni yollar buluyor. Öğrenmeyi çeşitli biçimlerde sunmak için Agentic AI kullanarak standart eÖğrenmenin ötesine geçiyor ve öğrenmeyi bir sonraki seviyeye taşıyorlar.

Statik Kursların Alakasızlığı (Irrelevancy of static courses): Dijital öğrenme işletmeleri, statik kurs kataloglarını yeni

bir AI destekli öğrenme ekosistemi aracılığı ile sunulan dinamik AI destekli öğrenme içeriğine dönüştürmek istiyor.

İş Modellerinin Yeniden İcadı (Reinvention of Business Models): eÖğrenme liderleri, yapay zekânın iş modellerini nasıl dönüştürebileceğini ve müşterileri ve öğrencileri için nasıl yeni değerler yaratabileceğini araştırıyor.

Öğrenmede Yeni Dönem (The Next Era of Learning): Dijital öğrenme şirketlerinin yapay zekâ araçlarının yeni görevlerde nasıl kullanılacağı, nasıl beceri geliştirebileceği ve modern iş gücünün öğrenme ihtiyaçları dâhil değişen gereksinimleri nasıl karşılayacağı konusuna giderek daha fazla odaklanılıyor.

Etkili ve Verimli Dijital Öğrenme Dönüşümü

Öğrenme içeriği yaşam döngüsü boyunca Agentic AI'yı entegre ederek, kuruluşlar daha akıllı, daha uyarlanabilir dijital öğrenme deneyimleri yaratabilir. Ancak, etkili dijital öğrenme dönüşümünün anahtarı yalnızca teknolojiye değil, iki başka faktöre bağlıdır: İNSANLAR ve SÜREÇLER.

Otomasyonu insan denetimi ve yapılandırılmış süreçler ile dengelemek, içerik kalitesi, alaka düzeyi ve yaşam döngüsü verimliliği açısından hâlâ kritik öneme sahip olmaya devam etmektedir.



moodle

Türkiye'nin önde gelen kurumlarının
kullandığı **öğrenim yönetim sistemi** ile
eğitim maliyetlerinizi en aza indirin!

Moodle LMS, GPL v3+ lisansı ile dağıtılan,
açık kaynak kodlu ve dünya genelinde en yaygın
kullanılan öğrenim yönetim sistemidir.

Telefon veya eposta yoluyla bize ulaşabilir,
Moodle öğretim yönetim sistemi ve tümleşik
çözümler konusunda bilgi alabilirsiniz.

Bize **0216 518 46 67** ve **0555 505 80 80**
no'lu telefonlardan veya **info@kliksoft.net** eposta
adresinden ulaşabilirsiniz.

YAŞAM BOYU ÖĞRENME FIRSATLARI

"Çevrimiçi Platformlar"

Dr. Öğr. Üyesi Merve YILDIZ

Karadeniz Teknik Üniversitesi

Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü

merve.yildiz@ktu.edu.tr

Sokrates, ölüm döşeğindeyken bir öğrencisi ziyaretine gelmiş. Öğrencisinin elinde kemençe gibi küçük bir saz varmış. Sokrates biraz konuşmuş, sonra da demiş ki, “Şunu çalmayı bana öğretsene”. Öğrenci gülmüş, “Hocam siz bunu çalmayı öğrenseniz de neye yarar.. Çalamayacaksınız ki!” demiş. Sokrates ise “..Asıl zevk çalmakta değil ki, öğrenmekte.” demiş.

Eğitim, öğretim, öğrenme gibi kavramları duyduğumuzda genellikle gözümüzün önünde canlanan resim okuldur. Elbette bu resmin içerisinde öğretmen, sınıf, kitap gibi farklı unsurlar da vardır. Başka bir ifadeyle, bu kavramlar söz konusu olduğunda formal hatta örgün olan eğitimlerimiz aklımıza gelir. Yani, okul öğrenmelerimiz. Öyle değil mi? Oysa öğrenme, bireyin çevresiyle kurduğu etkileşim sonucunda yaşadığı değişimleri ifade etmektedir. Bu açıdan bakıldığında, öğrenme sadece okul yaşantıları ile sınırlı değildir. Ailemizden, arkadaşlarımızdan, doğadan birçok şey öğrenir ve tecrübe ederiz. Ve dünyaya gözümüzü açtığımız an itibarıyla çevremizle olan bu etkileşimimiz, yaşadığımız

değişimleri sürekli kılar. Dolayısıyla öğrenmeyi, bireylerin hayatları boyunca devam eden bir değişim süreci olarak ifade edebiliriz.

Öğrenmenin, bireylerin yaşamlarının her anında gerçekleşebildiği eskilerden beri bilinen bir gerçek olmasına rağmen, bireylerin hayatları boyunca devam etmesi gerekliliği resmi olarak ilk kez 1972 yılında UNESCO tarafından hazırlanan “Sınırsız Dünyada Var Olmayı Öğrenmek” adlı raporda dile getirilmiştir. Bu rapor üzerine, yine 1972 yılında UNESCO’nun Tokyo’da gerçekleştirdiği 3.Uluslararası Yetişkin Eğitimi Konferansında da, hayat boyu öğrenmenin insanların temel hakkı olduğu vurgulanmıştır. Başka bir ifadeyle, öğrenmenin okul sınırlarının





ötesine taşınarak değişim sürecinin sürekliliğinin teşvik edilmesi gerektiğine dikkat çekilmiştir. Böylece ortaya atılan hayat boyu öğrenme kavramı sonraki yıllarda eğitimin ve eğitim çalışmalarının odak noktası olmaya başlamış ve birçok araştırma, toplantı ve raporun önemli bir konusu haline gelmiştir.

Farklı tanımlamalar olsa da, hayat boyu öğrenme; “bireyin yaşamı boyunca bilgisini, becerilerini, yeterliklerini bireysel, sosyal ya da mesleki olarak geliştirmeyi amaçlayan tüm faaliyetler” olarak ifade edilebilir. Bu doğrultuda, yaşam boyu öğrenmenin bireysel, toplumsal ve ekonomik olmak üzere üç temel boyutunun olduğu görülmektedir. Bireysel boyut; çağın gereklerine uyum sağlamayı, toplumsal ve ekonomik yaşama aktif katılımı ve geleceğe yön vermeyi, Toplumsal boyut; sosyolojik dönüşüm ve demokratik anlayış çerçevesinde toplumsal bütünleşmeyi, Ekonomik boyut; ekonomik büyüme ve kalkınma ile iş ve istihdamı kapsamaktadır. Bunlar aynı zamanda hayat boyu öğrenmenin amaçlarını da yansıtmaktadır. Bu nedenle, hızla büyüyen ve gelişen dünyada, yaşam boyu öğrenme fırsatlarını yakalamak, bireysel gelişimin yanı sıra, küreselleşen rekabet koşullarında sürdürülebilir ekonomi ve toplumsal refahın sağlanması açısından da

kritik önem taşımaktadır. Nitekim Birleşmiş Milletler’in Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından biri olan Nitelikli Eğitim başlığına baktığımızda da temel hedefin “Kapsayıcı ve hakkaniyete dayanan nitelikli eğitimi sağlamak ve herkes için yaşam boyu öğrenim fırsatlarını teşvik etmek” olduğunu görüyoruz.

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla gelişmesi ve yaygınlaşması, aslında bu fırsatlara erişimi kolaylaştırmaktadır. Özellikle, internet olarak adlandırdığımız küresel ağ, zaman ve mekan kısıtlaması olmadan yaşam boyu öğrenmelerimizi desteklemek için çeşitli ortamların oluşturulmasına olanak sağlamaktadır. Sıklıkla duyduğumuz ve pandemiyle birlikte çokça deneyimlediğimiz, genellikle eğitim, öğretim, öğrenme, ders kavramlarının önüne gelen “uzaktan”, “çevrimiçi”, “e(elektronik)”, “sanal”, “açık”, “mobil”, “kesintisiz”, “online” gibi eğitim ortamlarından bahsediyorum aslında. Bu yazıda çevrimiçi öğrenme platformları olarak nitelendirilen ve aşağıda bazı örneklerine yer verilen bu ortamlar, eğitim düzeyi, yaşı, mesleği ve koşulları ne olursa olsun tüm bireylere ilgi ya da ihtiyaç duydukları alanda bilgi ve beceri edinebilmeleri için önemli fırsatlar sunmaktadır. Sokrates’in de dediği gibi, keyifle.. ■ **MY**



Kurucusu: Salman Amin Khan

Kuruluş Yılı: 2006

Slogan: Herkese, Her Yerde, Dünya Standartlarında Bedelsiz Eğitim

Gönüllülük esaslı çalışan ve kar amacı gütmeyen **KHAN ACADEMY**, eğitim alanında bir sosyal girişimcilik örneğidir. Başlangıçta matematik derslerinin bulunduğu platformda şimdilerde fen bilimleri, ekonomi, finans, sanat, dil öğrenimi, astronomi, bilgisayar bilimleri ve kişisel gelişimle ilgili konularda ücretsiz eğitimler yer almaktadır. 2018 yılında Kids uygulaması ile okul öncesine yönelik içerikler de sunulmaya başlanmıştır. Platform, birçok farklı alan ve seviye için hazırlanan ders videoları, interaktif alıştırmalar, testler ve bireysel öğrenme için oyunlaştırma mekanizmalarıyla desteklenen zengin bir dijital içerik kütüphanesine sahiptir. Aynı zamanda platform, seviye tespiti yaparak öğrenciyi yönlendirebilen, öğretmen ya da velilere öğrencinin gelişimini raporlayabilen kişiselleştirilmiş bir eğitim aracı olarak da kullanılabilir.

Büyük kuruluşlar tarafından yapılan bağışlar sayesinde dersler, gönüllü organizasyonlar tarafından pek çok dile çevrilerek yayınlanmaktadır. Eğitimde fırsat eşitliğine katkı sağlamayı hedefleyen platformda İngilizce dışında 36 dilde eğitim içeriğine erişmek mümkündür. Bununla birlikte organizasyonun ilk uluslararası iştiraki olan Khan Academy Türkçe, 2012 yılından beri faaliyet göstermektedir. Ayrıca NASA, Pixar gibi içerik ortakları ile kütüphane hızla zenginleşmeye devam etmektedir.

Deneyimlemek için:

<https://khanacademy.org>

<https://tr.khanacademy.org>



KHAN ACADEMY kurucusu Salman Amin Khan ve TESLA kurucusu Elon Musk 2013 yılında konuşurken



UDEMY, dünya üzerindeki insanların çeşitli eğitimlere ulaşmasına yardımcı olmak amacıyla bir Türk girişimci tarafından kurulan çevrimiçi bir öğrenme platformudur. Alanında uzman gönüllü eğitmenler tarafından oluşturulan kurslarla geniş bir hedef kitleye hizmet vermektedir. Platformda, başta Türkçe ve İngilizce olmak üzere 65'in üzerinde farklı dil seçeneği mevcuttur. Video şeklindeki kursların ücretsiz versiyonu görece daha kısa süreli içeriklerden oluşan ücretli kurslar, takip edilebilir bir müfredat yapısıyla birlikte bitirme sertifikası ve eğitmenle iletişim kurma gibi özelliklere sahiptir.

Kurucusu: Eren Bali

Kuruluş Yılı: 2010

Slogan: Her An Her Yerde Udemy

Platformda yazılım, tasarım, işletme, finans, kişisel gelişim, müzik, dans, sağlık, spor, dil öğrenimi gibi farklı alanlarda ve çeşitli kategorilerde birçok kurs bulunmaktadır. Bu kurslara bireysel olarak katılım sağlanabileceği gibi Business seçeneği ile bu kurslardan kurumsal olarak faydalanmak da mümkündür. İster bir grup için isterse tüm çalışanlar için işletmenin ihtiyaç duyduğu konularda özelleştirilebilir içeriklerle şirket olarak eğitim alınabilmektedir.

Bunlara ek olarak, siz de yetkin olduğunuz konularda içeriklerinizi hazırlayarak platformda eğitmen olarak yer alabilirsiniz.

Deneyimlemek için:

<https://www.udemy.com>



COURSERA, çeşitli konularda ücretsiz çevrimiçi eğitimlerin yanı sıra dünyanın önde gelen üniversiteleri ve şirketleriyle iş birliği yaparak farklı disiplinlerde profesyonel sertifika ve derece programlarıyla da öğrenme olanağı sağlamaktadır. İşletmeden bilgisayar bilimlerine, sanattan sağlık bilimlerine kadar geniş bir yelpazede eğitim seçeneği sunan Coursera, küresel çapta bir çevrimiçi öğrenme ve kariyer geliştirme platformu olarak nitelendirilebilir. Örneğin; yapay zekayla ilgili bir kursa ücretsiz kayıt olabilir, proje yönetimi ile ilgili takip ettiğiniz bir eğitimden Microsoft sertifikası alabilir ya da Illinois Üniversitesi'nde dijital pazarlama alanında yüksek lisans yapabilirsiniz.

Kurucusu: Andrew Ng ve Daphne Koller

Kuruluş Yılı: 2012

Slogan: Herkes İçin, Her Yerde Dünya Standartlarında Öğrenme

Eğitimler ya da programlar, interaktif dersler, uygulamalı projeler ve ödevlerle desteklenmektedir. Bireylerin kendi hızlarına göre öğrenmelerine imkan sağlayan platformda, seçilen kurs, eğitim ve programa göre değişen farklı dil veya altyazı seçenekleri mevcuttur. Bunlara ek olarak platform, bireysel gelişimi teşvik etmekle birlikte Business seçeneği ile kurumsal düzeyde çalışanların iş becerilerini geliştirmek, Campus seçeneği ile gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak ve Government seçeneği ile ekonomik büyümeyi güçlendirmek için eğitimler de sunmaktadır.

Deneyimlemek için:

<https://www.coursera.org>

Yararlanılan Kaynaklar:

Demirel, M. (2019). Yaşam Boyu Öğrenme Becerileri Sunu Notları. [14.03.2023 tarihinde erişilmiştir]
Güneş, F. ve Deveci T. (2022). Yetişkin Eğitimi ve Yaşam Boyu Öğrenme (10.baskı). Pegem Akademi.

EĞİTİMLERİMİZ

Eğitmenlerimiz, hem lisansladığımız ürün ve teknolojiler hem de müşterilerimizin kendi ihtiyaç duydukları teknik ve meslekî alanlarda yüz yüze ve çevrimiçi eğitim faaliyetleri gerçekleştirmektedirler. Eğitimler, her biri kendi alanında yetkin sertifikalı eğitmenler tarafından verilmekte, katma değerli çözüm ortaklığı ilkesi çerçevesinde katılımcıların üretkenliklerine ve verimliliklerine katkıda bulunmaktadır. Bu sayıdan itibaren, aşağıda listesini verdiğimiz Adobe eğitimlerini siz değerli dergi okurlarımızla da paylaşmak ve sizin de üretkenliğinize ve verimliliğinize bir nebze katkıda bulunmak niyetindeyiz.



Eğitim ekibimiz, grafik tasarımı, masaüstü yayıncılık, ambalaj görselleştirme, kullanıcı deneyimi tasarımı, web tasarımı, çizgi animasyon, ses miksajı, video montajı, görsel efektler, teknik dokümantasyon, e-öğrenme içerik geliştirme, öğrenim yönetimi ve web konferans ana başlıklar altında ürün temelli eğitimler vermektedir.

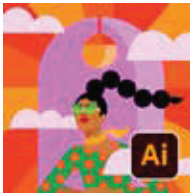
Her bir uygulamanın yüz yüze temel eğitimi 3 tam gün (18 saat) sürmektedir.

Yüz yüze eğitimler, adım adım uygulanan senaryo tabanlı derslerden oluşur ve yaratıcı profesyonellerin iş üretirken en çok ihtiyaç duyacakları araçlara ve tekniklere odaklanır.

Sizlerle bu sayıdan itibaren paylaşacağımız öğretici içerikler, konuya merak duyan her düzeydeki kullanıcı için uygundur.



**Adobe
Photoshop**



**Adobe
Illustrator**



**Adobe
InDesign**



**Adobe
Acrobat Pro**



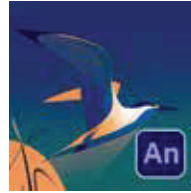
**Adobe
Dimension**



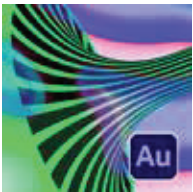
**Adobe
XD**



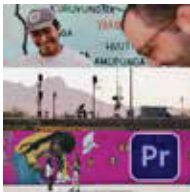
**Adobe
Dreamweaver**



**Adobe
Animate**



**Adobe
Audition**



**Adobe
Premiere Pro**



**Adobe
After Effects**



**Character
Animator**



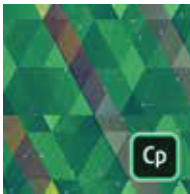
**Adobe
FrameMaker**



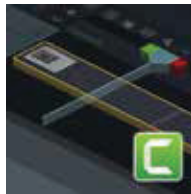
**Adobe
RoboHelp**



**iSpring
Suite**



**Adobe
Captivate**



**Camtasia
Studio**



**Moodle
LMS**



**Adobe
Connect**



**Diğer
Eğitimlerimiz**

YAŞAM BOYU ÖĞRENME KÜLTÜRÜ

Büşra ŞAHİN

Klik Yazılım Bilgisayar
busra.sahin@kliksoft.net

E-öğrenme ile yaşam boyu öğrenme kültürünü nasıl güçlendirebiliriz?

Yaşam boyu öğrenme dediğimizde akıllara ilk ne geliyor? Sürekli bilgi yükü mü? Yoksa öğrenmenin yaşının olmadığı mı? Gelin birlikte yaşam boyu denildiğinde nelerden bahsediyoruz, artısı eksisi ne onlara bakalım.

Yaşam boyu öğrenme, sosyal ya da kurumsal hayatın her alanında; öğrenmenin yaş, eğitim seviyesine bakılmaksızın her türlü öğrenme etkinlikleri olarak tanımlanıyor. Yaşam boyu öğrenme okullar ile sınırlı değil. Okullarda verilen derslerin aksine yaşam boyu öğrenme tüm hayatımız boyunca devam eden bir süreçtir. Yaşam boyu öğrenme dediğimizde bireysel gelişim ve istihdam öncelikli bir bakış açısıyla kişinin bilgi ve becerilerini geliştirmesidir. Bu etkinlikleri planlamak, dönemin ihtiyaçlarını tespit ederek bu doğrultuda öğrenmeyi gerçekleştirmek önemlidir. Yoksa gereksiz bilgi yükünden başka bir yararı olmaz.

Örneğin; grafiker bir çalışanın yaşam boyu öğrenme felsefesini hayatında benimsediği biliyoruz.

Hangi eğitimleri almasının yararı olacağını ölçmeden etkili sunum hazırlama üzerine bir eğitim aldığını düşünelim. Grafiker olarak çalışan kişinin sunum hazırlama işi olmadığından ve hayatında sunum hazırlamamış biri olarak gereksiz bilgi yükü oluşabilir. Buda sizi mutsuz ve bunalımda hissettirebilir. Onun yerine yaratıcılık üzerine ya da belli hobiler edinerek ilgili konular üzerine eğitimler alabilir ve kendini daha mutlu hissedebilir. Unutmayalım burada en önemli nokta kişinin kendini gerçekleştirmesi ve mutlu hissetmesi.

Dünya her geçen gün değişiyor. Her alanda yaşanan bu değişimler kişiler için yaşam boyu öğrenmenin önemini daha da vurguluyor. Çünkü yaşamı daha kaliteli hale getirmek için yeniliklere her daim açık olmak ve bu yeniliklere ayak uydurmak gerekir.

Teknoloji çağı ile birlikte yeni kavramlar hayatımıza girdi. Bu yenilikler yaşam boyu öğrenmeyi bir istek değil ihtiyaç haline getiriyor. Yaşam boyu öğrenme modeli ile birlikte eğitim okulların sınırlarında kalmamış, evde ve sosyal hayatta da var olmuştur.



Peki yaşam boyu öğrenme neden önemlidir?

Yaşam boyu öğrenme hayatımızda olmazsa neler olur? Artıları neler... Yaşam boyu dediğimizde herkesin aklına sürekli öğrenme gelir. Aksine sürekli öğrenme değil ihtiyaçları doğrultusunda öğrenme olarak tanımlayabiliriz. Gelin şimdi sizlerle hayatımızda neden yaşam boyu öğrenme önemli ve neden hayatımızda var olmalı onlara bakalım.

Yaşam boyu öğrenme dediğimizde kişilerin örgün eğitimden bağımsız kendi kendilerine eğitimlerini planlayarak kişisel gelişimlerini sağlaması olarak görebiliriz. Örgün öğretim belli bir yaşa kadardır ve teknolojideki bu gelişim ve değişimler ile öğrenmenin yaştan ve zamanda bağımsız olduğu açıkça ortadadır. Yaşam boyu öğrenme dediğimizde bireysel ve toplumsal pek çok faydası bulunuyor. Bu faydalardan biride toplumların artık bilgi ile var olması.

Sadece konuya toplumsal hayat olarak bakılmamalıdır. Kurumsal hayatımızda da yaşam boyu öğrenmenin önemi çokça büyük. İnsanlar kendilerini her daim geliştirmek durumundadır. Şirketlerde ön plana çıkmak ve gelişim gösterebilmek için yaşam boyu öğrenmemiz ve bunu hayatımızın bir parçası haline getirmemiz gerekir.

Yaşam boyu öğrenmeyi şirketlerin gözünden bakmamız gerekirse, şirket olarak çalışanlarının yaşam boyu öğrenmeyi benimsemesi kişilerin beceri ve bilgilerini tazelemeleri açısından önemli bir rol oynuyor. Yaşam boyu öğrenme için çeşitli konularda oluşturulmuş kurslar etkili bir öğrenme yoludur.

Yaşam Boyu Öğrenme Bileşenleri

Yaşam boyu öğrenme dediğimizde bazı kriterler ve durumlar bulunuyor. Bu durumlara göre ihtiyaçlarımız ve isteklerimiz değişir. Değişen bu istekler doğrultusunda da yaşam boyu öğrenme için almamız gereken eğitimler şekillenir. Her türlü eğitimleri aldığımızı düşünürsek beynimizi yakabiliriz. Bu tarz durumlar ol-

masın istiyorsak alacağımız eğitimleri güzelce sentezleyerek ve seçerek almalıyız ki herhangi bir sorun olmasın ve hayatımıza bir yararı ve katkısı olsun. Şimdi sizlerle bu bahsettiğimiz kriterlere değinelim.

Yaşam boyu öğrenme dediğimiz de aslında hayatın tamda içinden bahsetmiş oluyoruz. Yaşamda edinilen deneyimler, yaşanılan zorluklarla baş edebilme yöntemleri aslında bunlar yaşam boyu öğrenmedir. Yaşam boyu öğrenmenin bileşenlerini 3 grupta inceleyebiliriz. Bunlar; kişisel, sosyal ve meslekidir. Bu gruplandırmaya göre yaşam boyu öğrenmenin bileşenleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- Yaş
- Motivasyon
- Eğitim
- Deneyim
- Beceriler
- Tutum
- Kültür

Yaşam Boyu Öğrenmenin Avantaj ve Dezavantajları

Yaşam boyu öğrenme ile birçok konuda bilgi sahibi olabiliriz. Ancak gelin görün ki bu gereksiz bilgiler sizlere yük oluşturabilir. Her konuda oluğu gibi yaşam boyu öğrenmenin de avantaj ve dezavantajları bulunuyor. Örneğin; emekli bir memurun cv hazırlama eğitimini almasındansa zamanını kaliteli hale getirme gibi ya da hobi edinme eğitimlerini alması daha yararlı olacaktır.

Yaşam boyu öğrenme için avantajlar; kişisel gelişim, mesleki gelişim ve sağlık faktörüdür. Tüm avantajların detaylarına yazımızın ileri kısımlarında bahsedeceğiz. Şimdi gelelim bir dezavantajlara; zaman ayırma, maliyet ve bilgi yüklemesidir. Aynı şekilde yazımızın ileri kısımlarında dezavantajlarından da bahsediyor olacağım. Ama yazımızın bu bölümünde sizlerin de durup bir düşünmenizi isterim.

Bu avantaj ve dezavantajları genişletebilir miyiz? Neler ekleyebiliriz?

Yaşam Boyu Öğrenmenin Avantajları

En önemli avantajlarından biri olan kişisel gelişim, hayatın her açısında sizlere fayda sağlar. Kişisel gelişim açısından baktığımızda eleştirel düşünme, problem çözme yeteneği, zaman yönetimi gibi konularda sizlere başarı getirir. Aynı zamanda özgüveniniz geliştirir. Bu sayede gününüzü daha verimli planlar ve zamanınızı daha iyi kullanabilirsiniz.

İkinci olarak avantajlarından birisi ise mesleki gelişimdir. Mesleki gelişim daha önce belirttiğimiz üzere şirketlerde çalışanların daha verimli çalışmanızı ve performansınızın yüksek olmasını sağlar. Kurumsal hayatın rekabetçi ortamında bilgi ve becerilerinizi geliştirmenin önemi büyüktür. Bu sizin değerli bir çalışan olmanızı sağlar. Yaşam boyu öğrenme ile çalışan sürekli yeni bilgiler edinir ve bunu hayatında tecrübe ederek öğrenir. Kariyer hedeflerinize daha kolay ve hızlı yoldan nasıl gideceğinize dair sizlere yol gösterir. Yaşam boyu öğrenme dediğimizde sadece şirkete olan yararınızı düşünmeyin. Aynı zamanda farklı pozisyonlarda farklı şirketlerde daha iyi koşullarda çalışmanıza olanak sağlar.

Yaşam boyu öğrenmenin az bilinen ama bir o kadar da önemli faydalarından biri olan sağlık faydalarıdır. Sağlık açısından bakıldığında beynimiz her yeni bilgi öğrendiğinizde tazelenir ve Alzheimer gibi hastalıklardan vücudumuz bizi korur. Farklı bilgi ve beceriler kazandığımızda beynimiz edinilen bilgilerin doğrultusundaki oluşan bağlantılar ile daha dinç ve çok yönlü düşünme becerisini kazanmış olur. Ayrıca yaşam boyu öğrenme dediğimizde sadece bilgi olarak düşünmemelisiniz. Fiziksel aktiviteler de bir yaşam boyu öğrenmedir. Bu aktiviteler ile elbette vücut sağlığımızı korumuş oluruz.

Yaşam Boyu Öğrenmenin Dezavantajları

En önemli dezavantajlarından biri olan zaman ayırmaktır. Yaşam boyu öğrenme önemlidir ancak bu öğrenmelerin gerçekleşebilmesi için önemli ölçüde zaman ayırmak gerekmektedir. Bu değişen dünya da sağlıklı iş-yaşam dengesini korumak oldukça önemlidir. İş-yaşam dengesini kurarken kendimize de zaman ayırmayı unutmamalıyız. Ancak yaşam boyu öğrenme dediğimizde gün içerisinde ufak ufak zamanlar ayırmayı hatta bazen haftada bir günü ona ayırmamız gerektiğinden en büyük dezavantajlarından birisi olarak zaman ayırmak karşımıza çıkmaktadır.

Dezavantajlarından bahsederken aslında finansal maliyet yönünden de bakmamız gerekir. Yaşam büyük bir yolculuktur. Bu yolculuk esnasından finansal endişeler oldukça yüksektir. Bu endişeler içerisinde bir ekstra harcama yapmak oldukça zordur. Yaşam boyu öğrenme dediğimizde finansal açıdan bazı öğrenmelerin maliyeti oldukça yüksektir. Bu maliyetler insanlar için fazlaca bir yük teşkil etmektedir. Elbette yaşam boyu öğrenme dediğimizde ücretsiz eğitimler ve kaynaklar fazlaca bulunuyor. Tüm eğitimler ve öğrenmeler için bu dezavantaj geçerli değildir. Profesyonel olarak almak istediğiniz eğitimler ve uzmanlıklar yüksek maliyetlidir.

Yaşam boyu öğrenme aşırı bilgi yüklemesine neden olabilir. Tüm bilgileri öğrenmek mümkün değildir. Bu bilgileri özellikler internet kaynağından öğrenmeye çalışırsanız ucu olmayan bir yola girmiş olursunuz. Bu yoğun bilgi sizi yorgun, bitkin ve stresli hale getirebilir ki bu hiç istenilmeyen yaşam boyu öğrenme modelidir. Yaşam boyu öğrenme tam aksine hayata bakış açınızdan tutun sizlerin sağlığını koruyan bir modeldir. Kişilerin kendilerini çok bunaltmadan öğrenme sürecinde var olmaları gerekmektedir. Hangi bilginin gerekli olduğunu hangi bilgilerin ise gereksiz olduğunu bilerek ve sentezleyerek ilerlenmesi gerekmektedir.



Yaşam Boyu Öğrenme ve e-Öğrenme İlişkisi

Eğitimde e-öğrenmenin önemi büyüktür. Peki yaşam boyu öğrenme denildiğin e-öğrenmenin yeri nedir?

E-öğrenme dediğimizde kişinin yer ve mekândan bağımsız bir şekilde belli konularda internet ortamında bilgiler edinmesi ve bu bilgileri öğrenmesi olarak tanımlayabiliriz. Yaşam boyu öğrenmenin çok önemli bir yeri olduğu bu dönemde, elbette e-öğrenme ile yaşam boyu öğrenme daha kolay sağlanabilir. Yaşam boyu öğrenme dediğimizde sonu olmayan bir eğitim gibi düşünebiliriz. E-öğrenme de zaman ve mekândan bağımsız olmasıyla yaşam boyu öğrenmeyi kolaylaştırdığını söyleyebiliriz. Yaşam boyu öğrenme için alınan eğitimleri e-öğrenme olarak online şekilde alabilir ve bu sayede zaman tasarrufu yapabiliriz. İnteraktif e-öğrenme içerikleri ile birlikte daha kolay ve ulaşılabilir bir yaşam boyu öğrenme sağlayabiliriz. Göremediğimiz yerleri ya da belli mekanları e-öğrenme ile görebilir ve deneyimleme şansımızın olmadığı konuları deneyimleyerek yaşam boyu öğrenme sağlayabiliriz. Ayrıca e-öğrenmenin erişilebilirlik özelliğinden yararlanılarak her

yerde yaşam boyu öğrenme sağlayabilir. Sırf yaşam boyu öğrenmeyi gerçekleştirmek için belli bir eğitmenden belli bir mekânda eğitim almak hem zaman hem de maliyet açısından dezavantaj olarak saymıştık. Bundan kaynaklı yaşam boyu öğrenme için alınan eğitimlerin e-öğrenme şeklinde online platformlarda verilmesi büyük bir avantaj olarak görülebilir.

Elbette çeşitlilik açısından bakıldığında online platformda daha çok yaşam boyu öğrenmeyi kapsayan eğitimler fazlaca bulunmaktadır.

Yaşam boyu öğrenme kültürünü nasıl güçlendirebiliriz?

Yaşam boyu öğrenme kültürü 6 adımda kendinizde oluşturabilirsiniz. Bu adımlar;

1. Sürekli öğrenmeyi kendiniz için bir değer hâline getirin.
2. Yapıcı geribildirimleri teşvik edin.
3. En iyi öğrendiğiniz ortamı bulun veya oluşturun.
4. Rol model olun.
5. Deneyler yaparak öğrenirken eğlenin ve kalıcı öğrenmeyi oluşturun.
6. Kendi kariyer planınızı oluşturun.

1. Sürekli öğrenmeyi kendiniz için bir değer hâline getirin.

Hayatınızda yaşam boyu öğrenmeyi bir hedef hâline getirin ve önceliklendirin. Yeni bilgiler daima sizi meraklandırırsın. Buna yönelik kitaplar okuyun ve sosyal çevre edinin. Araştırmalar yaparak merakınızı arttırın ve sizi heveslendirecek şeyleri not edin. Not ettiklerinizi uygulamaya ve hayata geçirmeye çalışın.

2. Yapıcı geribildirimleri teşvik edin.

Çevrenizden gelen olumlu tepkileri kabul edin. Kendinizle gurur duyun. Yıkıcı geribildirimlerin sadece kişilerin kendi iç dünyasının dışı vurumu olarak kabul edin ve olayların olumlu yanlarını kendinize ders olarak alın.

3. En iyi öğrendiğiniz ortamı bulun.

Herkesin öğrenme ortamı ve şekli farklıdır. Kendinizi dinleyin ve araştırın. Sesli ya da görsel; gezerek ya da okuyarak hangi öğrenme biçimine sahipseniz ona uygun şekilde eğitimler almaya özen gösterin.

4. Rol model olun.

Çevrenize öğrenmeyi teşvik edin. Öğrenmenin katkılarından ve duyduğunuz hazdan bahsedin. Bu hem size hem de çevrenize daha çok öğrenme isteği katacaktır.

5. Deneyler yaparak öğrenirken eğlenin ve kalıcı öğrenmeyi oluşturun.

Öğrenirken eğlenmeyi sakın unutmayın. Öğrenirken ne kadar kendiniz olursanız o kadar öğrenme kalıcı ve kaliteli olur. Kalıcı öğrenmeyi sağlamanın bir diğer yolu ise deneyimleyerek öğrenmedir. E-öğrenme platformlarından öğrendiğiniz her bilgiyi hayat ile ilişkilendirin. Bu sayede hem siz daha fazla öğrenmek isteyeceksiniz hem de öğrenirken deneyimlediğiniz için unutmayacaksınız. Bu şekilde hayat boyu öğrenme sizde bir yaşam felsefesi hâline gelecek.

6. Kendi kariyer planınızı oluşturun.

Herkesin planı ve yolu farklıdır. Kendinizi dinleyin ve online eğitimleri araştırın. Hani konuları sizde merak uyandırıyorsa onları not edin. Sizde merak uyandıran konulara ağırlık vererek bir aylık eğitim planınızı oluşturun. Bu sizde planlı ilerlediğiniz için güven verecektir.

Tabi ki bunların hepsini yaparken bahsettiğimiz avantaj ve dezavantajları unutmayalım. Eğitimlerin çoğunu e-öğrenme platformlarından alırsanız kendinize zaman ayırma fırsatı bulacaksınız. Buda en önemli ayrıntılardan birisidir.

Yaşam boyu öğrenme alanındaki bazı siteler

Yaşam boyu öğrenme alanında hizmet veren siteler bulunmaktadır. Bu siteler;

Udemy, yaşam boyu öğrenme olarak başarılı bir e-öğrenme sitesidir. Kaliteli eğitimleri araştırarak bulabilirsiniz. Online olması zamandan tasarruf yapmanızı sağlar. Kaliteli içerikleri ve bu konuda materyalleri ders içeriklerini inceleyerek bulabilirsiniz.

MEB, milli eğitim bakanlığı da bu konuda çalışmalar yapmış ve hayat boyu öğrenme portalı adı altında birçok alanda online eğitimler vermektedir.

Her üniversitenin sürekli eğitim merkezi adı altında gerek online gerekse yüz yüze eğitimler verdiği siteleri mevcuttur.

Hemba, yaşam boyu öğrenme alanında örnek verilebilecek sitelerdendir. Bu site verilen halk eğitimlerini kapsamaktadır. Halk eğitimleri online olarak verildiği gibi yüz yüze de eğitimler vermektedir. ■ **BŞ**

ÖĞRENMEYİ GÖRSELLEŞTİRMEK

E-öğrenme Materyali Hazırlama Sürecinde Görselliğin Gücü

Melisa DEMİR

Klik Yazılım Bilgisayar
melisa.demir@kliksoft.net

E-öğrenme sürecinde öğrenmeyi görselleştirmek: öğrenilecek konunun; grafik, resim, video ve animasyonlarla zenginleştirilmesidir. Bu süreçte görseller bir süsleme olarak değil, bilginin özümsemesini kolaylaştırmak amacıyla kullanılır.

İnsanlar **duyduklarının %10-20'sini, okuduklarının %20-30'unu, gördüklerinin %30-40'ını, hem duyup hem okuduklarının %30-40'ını, hem görüp hem duyduklarının %40-50'sini, hem görüp hem okuduklarının %50-60'ını, hem görüp hem okuyup hem de duyduklarının ise %70-90'ını** hatırlar. Dolayısıyla insanların, üç farklı şekilde algıladıkları bilgiyi hafızalarında daha uzun süre sakladığını söyleyebiliriz.

Allan Paivio'nun 1971'de geliştirdiği "**Çift Kodlama Kuramı**", bilginin hem sözel hem de görsel kanallar aracılığıyla işlendiğini belirtir. Tek başına görsel ya da sözel kanallar yetersizdir. Çünkü görseller ve kelimeler beynin farklı sistemlerinde işlenir. Beynin bir sistemine kodla-

nan kelimeler, cümleler beynin başka bir sistemine kodlanan görseller sayesinde daha kolay hatırlanır.

Howard Gardner tarafından 1983'te geliştirilen **Çoklu Zekâ Kuramı**; insanların, dilsel zeka, mantıksal-matematiksel zeka, görsel-mekansal zeka, bedensel-kinestetik zeka, müzikal zeka, kişilerarası (sosyal) zeka, içsel zeka, doğa zekası ve varoluşsal zeka olmak üzere 9 farklı zeka türüne sahip olduğunu ileri sürer. Bu zeka türleri, insanda bir veya birden fazla olacak şekilde bulunabilir. Bu kuram öğrenmenin bireysel farklılıklara göre şekillenmesi gerektiğini savunur. Ancak, bilginin verileceği kişi veya kişilerin hangi zeka türlerine sahip olduğu hemen anlaşılamayacağı için bilgilerin birden fazla algı tipine hitap edecek şekilde verilmesi gerekir.

Günümüze yakın bir zamanda, dijital çağın başları diyebileceğimiz 2001 yılında Richard Mayer tarafından geliştirilen **Çoklu Ortam Kuramı** bir diğer adıyla **Multimedia Learning**;



İnsanlar duyduklarının **%10-20'sini**,
okuduklarının **%20-30'unu**,
gördüklerinin **%30-40'ını**,
hem duyup hem okuduklarının **%30-40'ını**,
hem görüp hem duyduklarının **%40-50'sini**,
hem görüp hem okuduklarının **%50-60'ını**,
hem görüp hem okuyup hem de
duyduklarının ise **%70-90'ını** hatırlar.



görsel ve işitsel unsurların öğrenmeyi desteklediğini vurgular. Bu kuramın üç önemli ilkesi vardır; Çoklu temsil ilkesi, yakınlık ilkesi ve modalite ilkesi.

Çoklu temsil ilkesi; öğrenmenin yalnızca ses veya metin yerine metin, ses ve görsellerin birlikte kullanılmasıyla daha etkili olacağını,

Yakınlık ilkesi; görseller ve açıklamaların birbirine yakın konumlandırılmasının daha bütüncül bir yaklaşımla öğrenmeyi kolaylaştıracağını,

Modalite ilkesi; metin yerine sesli anlatımla birlikte görseller, animasyonlar ve diyagramlarla desteklenen öğrenmenin daha etkili olacağını savunur.

Tüm bunlardan yola çıkarak, E-öğrenme materyallerinde doğru ve etkili görselleştirme kullanmanın öğrenmeyi şu açılardan desteklediğini söyleyebiliriz;

1. Kalıcı ve kolay öğrenmek:

İnsanların sesli, görselleştirilmiş ve animasyonlarla zenginleştirilmiş e-öğrenme matery-

allerinden %79-90 kadar verim alacağını, eğitimlerin bu sayede kalıcılığının artacağını, ezber yapmadan öğrenmeyi kolaylaştıracağını söylemek mümkün.

2. Dikkati arttırmak:

Materyalin iyi tasarlanması, uygun ve zamanında görseller kullanılması; dikkat dağıtan unsurlar arasından daha fazla dikkat çekerek öğrenenin odağını eğitime yöneltir.

3. Karmaşık konuları basitleştirmek:

Yine doğru görsel kullanımı, uzun ve karmaşık metinleri destekleyerek konuları basitleştirir, hayal edilmesini kolaylaştırır.

4. Öğrenmeyi sıkıcılıktan kurtarmak:

Düz bir metin yerine; animasyonlar, renkli veya hareketli iconlar, gifler ve videolar öğrenmeyi sıkıcı olmaktan çıkarır ve daha ilgi çekici hale getirir.

5. Anlam derinliği katmak:

Bazen kullanılan bir görsel veya video bir sayfa dolusu metnin anlatacağı bir kavramı saniyeler içinde öğrenene aktarabilir.

Yani, E-öğrenme materyallerinde doğru ve etkili görselleştirme kullanmak; öğrenilecek metni düz bir şekilde anlatmak yerine, adım adım ilerleyen animasyonlar, metni destekleyen görsel veya videolar ve etkili bir seslendirmeye; öğrenenin odak süresini etkili bir şekilde kullanarak, konuyu çok daha hızlı kavramasına ve hatırlamasına olanak sağlar.

Peki, e-öğrenme materyallerinde görselleştirme nasıl kullanılmalı? Nelere dikkat edilmeli?

1. Görselleştirmeyi konuyla ilgili veya bağlantılı olacak şekilde yapın.

Görseller, videolar, iconlar anlatılan konuyu desteklemeli, açıklamalı veya pekiştirmelidir. Konuyla ilgisi olmayan görseller, öğrenenin kafasını karıştırabilir veya dikkatini dağıtabilir.

2. Görselleştirmeyi basit ve anlaşılır olacak şekilde tasarlayın.

Çok fazla hareketli figür içeren görsellerden, birden fazla olay örgüsü olan videolardan, fazla hareketli giflerden kullanmak; konunun karmaşık hale gelmesine, anlaşılabilirliğinin zorlaşmasına sebep olabilir. Bunun yerine öğrenmeyi destekleyici, sade, görsel gücü yüksek, anlaşılır bir tasarım daha etkili olacaktır.

3. Dengeli renk kullanımına özen gösterin.

Görseller, grafikler, infografikler, yazılar, iconlar, gifler vb. görsel ürünler dikkat çekiciliği arttırabilir ancak renklerin uyumsuz olması, fazla fosforlu renkler kullanılması, yanlış yerde renkli yazı kullanılması gibi durumlar göz yorucu olabilir. Renkleri doğru ve uyumlu kullanmak ise materyale profesyonellik katar.

4. Animasyonları dengeli ve düzenli şekilde kullanın.

• Aşırı animasyon kullanımından kaçının:

Materyal hazırlanırken bir ekranda aşırı animasyon kullanımı konuya verilen dikkatin animasyonlara kaymasına ve konunun eksik öğrenilmesine sebep olabilir.

• Animasyon hızını görsellere ve metne uyumlu olacak şekilde ayarlayın:

Animasyonlar çok yavaş olursa konuya yetişişi, çok hızlı olursa da konunun animasyona yetişişi zorlaşabilir. Bu da dengeli bir öğrenmeyi olumsuz etkiler. Animasyon giriş hızında standart 0.50, çıkış hızında 0.25 hızlarının kullanılması çoğu zaman konuya uyum sağlar. Ancak istisnai durumlarda bu hızlar arttırılıp azaltılabilir.

• Animasyonların giriş sırasını iyi ayarlayın:

Animasyonlar metnin uzunluğuna ve kısalığına göre ekrana giriş yapmalıdır. Ekrana giren görsel/metinden sonra gelecek olan görsel/metin arasındaki süre uzunsa animasyon; “tıklanarak”, bir kelime kadar fark varsa “öncekinden sonra”, aynı andaysa “öncekiyle başlat” şeklinde ayarlanmalıdır.

• Animasyonların giriş yönüne dikkat edin:

Kullanılacak olan görsel, yazı, video vb. öğeler ekranın hangi tarafına yakınsa o taraftan giriş yapılmalıdır. Örneğin, sağ taraftaysa “sağdan girsin” şeklinde ayarlanmalıdır. Eğer sağdaki bir öge, soldan girerse animasyonun yolu uzayacak bu da estetik bir duruş sergilemeyecektir. Ancak yapılan tasarıma göre, eğitimin gidişatını bozmayacak şekilde öğelerin giriş yönleri ve mesafesinde düzenleme yapılabilir.

Sonuç olarak e-öğrenme materyali tasarımının başarısı ne anlattığından çok nasıl anlattığıyla ilgili olup, burdaki en önemli etken görselleştirmedir. Görselleştirme; bilgiyi sadece sunmanın değil aynı zamanda onu anlamlandırmanın ve öğrenmeyi daha etkili hale getirmenin bir yoludur. Ek olarak görselleştirme; öğrenmeyi hızlandırma, kalıcılığı ve odağı arttırma, anlamı pekiştirme gibi yönleriyle öğrenenlerin ilgisini çekmekten çok daha fazlasını ifade eder. ■ MD

Öğrenme yönetim sistemlerinin (LMS) size neler kazandırabileceğini merak ediyor olabilirsiniz. Kendiniz için LMS çözümü seçerken nelere dikkat etmeniz gerektiği hususunda kaleme aldığımız bu makaleden yararlanabilirsiniz.

LMS'LERİN TEMEL ÖZELLİKLERİ

Öğrenme Yönetim Sistemlerinin Bilmeniz Gereken Bazı Temel Özellikleri

Cem KARAHANOG̃LU

Grafik Tasarımcısı, Kurumsal Eğitmen
egitim@kliksoft.net

Öğrenme yönetim sistemleri (LMS), kurum ihtiyaçlarına bağılı olarak farklılıklar gösterebilir. Piyasada çok sayıda LMS olduğı için, reklâmlara gözlerinizi kapatıp ihtiyaçlarınıza hangisinin en iyi yanıt vereceğine karar vermek zor olabilir.

Bu makalede, LMS'lerin en temel ve önemli özellikleri üzerinde duracak ve kurumunuz için en doğru LMS'i nasıl bulacağınız konusunda size rehberlik etmeye çalışacağız.

LMS NEDİR?

Bir önceki makalemizde öğrenme yönetim sisteminin ne olup ne olmadığına değinmiştik. Hızlıca hatırlatmak gerekirse; **öğrenme yönetim sistemi** (LMS), kurumunuzun **Öğrenme ve Gelişim** (Learning and Development) işlevlerinin sorunsuz şekilde çalışmasına yardımcı olan bir tür İnsan Kaynakları yazılımıdır.

Ekipleriniz için eğitim programlarını kullanımı kolay tek bir platformda yayınlamanızı ve yönetmenizi sağlar.

Bir LMS, öğrenme materyallerinin çevrimiçi oluşturulmasını ve dağıtılmasını kolaylaştırır, ekip üyelerinin gelişimlerini takibe yardımcı olur. Genel olarak, kurumunuzun eğitim ihtiyaçlarını herkes için daha yönetilebilir hâle getirir.

LMS'in Temel Faydaları

Öğrenme yönetim sistemleri, aşağıdakiler de dâhil olmak üzere çok sayıda avantaj sunar:

- Maliyet Tasarrufu
- Gelişmiş Eğitim Süreçleri
- Gelişmiş Çalışan Deneyimi
- Çalışanları Elde Tutma
- Ölçülebilir Veri ve Analizler
- Arttırılmış Verimlilik ve Ölçeklenebilirlik



Öğrenme Yönetim Sistemlerinin Bilmeniz Gereken Temel Özellikleri

Bir LMS'in kurumunuza kazandırabileceği avantajları anlamanız için, dikkate almanız gereken bazı temel özelliklerin aşağıda listeledik:

- Kolaylaştırılmış Kullanıcı Yönetimi
- İçerik Oluşturma ve Yönetme
- SCORM (Paylaşılabilir İçerik Nesnesi Referans Modeli) ve xAPI (Deneyim API'si)
- Otomatikleştirilmiş Kayıt
- Öğrenme Portalları
- Öğrenme Yolları
- Gelişmiş Arama
- İş Akışında Öğrenme
- Karma Öğrenme
- Sosyal Öğrenme
- Oyunlaştırma

- Anketler
- Kolay Eğitim Kayıt Yönetimi
- Sezgisel Kullanıcı Arayüzü
- Kurs Şablonları
- Multimedya İçeriği
- Uzaktan ve Mobil Erişilebilirlik
- Özelleştirme ve Markalama
- Kişiselleştirme
- Gruplama
- Ölçme ve Değerlendirme Araçları
- Sertifikalar
- Çoklu Dil Desteği
- Entegrasyonlar
- Veri Analizi ve Raporlama
- Güvenlik

Şimdi her bir özelliğin ne olduğuna ve öğrenme sürecine nasıl yardımcı olduğuna bakalım.

Kolaylaştırılmış Kullanıcı Yönetimi

Öğrenici grupları arasında bireylerin izinlerini doğru şekilde ayarlamak zor ve zaman alıcı olabilir. Basitleştirilmiş bir kullanıcı yönetimi özelliği size şu şekilde yardımcı olabilir:

- Öğrenenleri konum, rol, sertifika sona erme tarihi veya diğer ayrıntılı ölçütlere göre otomatik olarak eğitime kaydetme
- Öğrenenlerin ilgili gruplara kolayca segmentasyonunu sağlama
- İzlemeyi, içerik atamasını ve özel raporlamayı optimize etmek için dâhili verilerinizi yansıtan kullanıcılara özel alanlar eşleme

İçerik Oluşturma ve Yönetme

Bu özellik çok önemlidir. Çünkü **Öğrenme ve Gelişim** (L&D) stratejileri kurum ihtiyaçlarını karşılamak için sürekli olarak gelişmektedir. Şunlar dikkate alınması gereken özelliklerdir:

- Birden fazla kullanıcı, içerik türü ve formatı için içerik oluşturma ve yazma araçları
- Kurs kütüphanesi veya dizini gibi kurs organizasyon araçları
- Gelecekteki güncellemeler için içeriği işaretleme otomasyonları
- Sosyal medya entegrasyonları dâhil olmak üzere içerik dağıtım araçları
- İçerik oluşturma sürecini basitleştiren SCORM yetenekleri

SCORM ve xAPI

SCORM (Sharable Content Object Reference Model: Paylaşılabılır İçerik Nesnesi Referans Modeli) ve **xAPI** (Experience API: Deneyim API'si), e-Öğrenme içeriği için iki temel standarttır ve uyumlulukları, birlikte çalışabilirlik, izleme ve raporlama için çok önemlidir.

SCORM ve xAPI uyumluluğu, bu standartlar kullanılarak oluşturulan kursların çeşitli platformlarda çalışabilmesini sağlayarak tutarlılık ve bğtğnlğk sağlar. Ayrıca, geliştirme süresinden de tasarruf etmeye yardımcı olur.

Otomatikleştirilmiş Kayıt

Yararlı bir özellik olarak, kurs kaydını, hatırlatma bildirimlerini, sertifika son kullanma uyarılarını ve kapsamlı denetime dayanlı raporlamayı otomatikleştirmektir. Bu özellik, özellikle oryantasyon ve zorunlu sağlık ve güvenlik eğitimleri ve uyumluluk eğitimi için yararlıdır.

Öğrenme Portalları

En iyi **Öğrenme ve Gelişim** (L&D) programları, kurumsal ihtiyaçların öğrenici ihtiyaçları ile harmanlanmasıdır. Bu nedenle, en iyi LMS'ler, yöneticilerin ve öğrencilerin kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimleri oluşturmaya ve gelişimin izlenmesine yardımcı olan bireysel öğrenme portalları sağlarlar.

Öğrenme Yolları

Öğrenme yolu (learning path) özelliği, yöneticilerin bir eğitim planı belirlemesini sağlar; kullanıcının aynı konu üzerinde kademeli olarak kurslarda çalışmak için izleyebileceği bir yön. Bu, sistem içinde çalışandan beklenenleri kolaylaştırır ve kendi ilerlemelerini ölçmelerine olanak tanır.

Öğrenme yolları, yöneticiler için faydalıdır çünkü zamandan tasarruf sağlar. Kullanıcıları kurslara tek tek kaydetmek yerine, çalışanlar bir kez kaydedilir ve daha sonra belirli bir öğrenme yolunu tamamlayana kadar her seferinde bir kursa bırakılır. Öğrenme yolları, özellikle oryantasyon iş akışları için veya çalışanların yeni bir role veya dahili sürece uyum sağlamalarına yardımcı olmak için faydalıdır.

Gelişmiş Arama

Eğitim kütüphanesi yeterince büyüdüğünde, ilgili kursları ve materyalleri bulmak zorlaşır. Hâliyle, gelişmiş bir arama özelliği faydalıdır. Birkaç güzel hile ile arama işlemi geliştirilebilir:

- Filtreleme etiketleriyle arama sonuçlarını daraltmak
- Anahtar kelime vurgularıyla aramaya ilişkin bilgileri kolayca tespit etmek

- Belirli dersler içinde arama yapmak
- İçerikle hızlı bir şekilde etkileşim kurmak için gezinme eylemleri gerçekleştirmek

İş Akışında Öğrenme

"İş akışında" öğrenme, zamandan tasarruf ve eğitimin tam da ihtiyaç duyulduğunda sunulmasını sağlar. LMS'ler Salesforce, Teams ve Slack gibi diğer uygulamalar ile entegre olabilir ve gelişmiş mobil uygulamalar akıllı kurs önerileri sunarak öğrenmeyi sadece masabaşı bir eylem olmaktan kurtarır.

Karma Öğrenme

Herkes farklı şekilde öğrenir. Bu nedenle, bu gerçeği yansıtan bir LMS'e sahip olmak gerekir. Karma öğrenme (blended learning), birbirinden farklı eğitim stilleri sunar ve öğrencinin hem asenkron (kendi başına ve kendi hızında) hem de senkron (yüz yüze ve gerçek zamanlı) seçenekleri birleştirir. Böylece, tüm çalışanların keyif aldıkları formatta ve hızda öğrenmeleri sağlanır. Karma öğrenme; PDF ders kitapları, çevrimiçi okumalar veya video içerikleri aracılığıyla kendi hızınızda öğrenme yöntemi ile Zoom gibi platformlarda yüz yüze ve canlı eğitim oturumları ile öğrenmeyi bir arada içerebilir.

Sosyal Öğrenme

Eric Grant, çalışan eğitimi yöntemlerine ilişkin bir makalesinde sosyal öğrenmenin (social learning) en etkili 4 yöntemden biri olduğunu belirtiyor. Bu nedenle, entegre sohbet araçları ve tartışma forumları gibi sosyal öğrenme ve işbirliği özelliklerinin de, video konferanslar kadar yararlı olduğu göz ardı edilmemelidir.

Anketler

Geri bildirim toplamak, sadece L&D'yi değil, tüm İK ürünlerini iyileştirmek için temel teşkil eder. Bu nedenle, yerleşik anketler ve derecelendirme sistemleri gibi diğer geri bildirim araçlarına sahip bir LMS, öğrenme işlevinizi iyileştirmek için yararlı olacaktır.

Oyunlaştırma

Modern LMS'ler, öğrencileri motive etmek ve meslektaşlar arasında sağlıklı rekabeti teşvik etmek için oyunlaştırma (gamification) öğeleri içerebilir. Oyunlaştırma özellikleri, puanları takip eden *[aşağıdaki resimde görüldüğü gibi]* puanları gösteren bir lider panosu ve/veya çalışanların çevrimiçi kursları tamamlayarak veya belirli öğrenme girişimlerine katılarak kazanabilecekleri özel rozetler gibi öğeleri içerebilir.

Points	Levels	Badges	Courses	Certifications	Rewards
1	Barry Cliff	15300			
2	Elena Smith	6187			
3	John Jon	3000			
3	James Harris	3000			
4	Mary Aniston	1525			
5	David Johnson	600			
7	You John Doe	195			

How to collect points

Kolay Eğitim Kayıt Yönetimi

Çok sayıda eğitim oturumunu yönetmek eğitimciler için zorlayıcı olabilir. İyi bir LMS, akıllı planlama, otomatik kayıt ve katılım takibi gibi özellikler sayesinde idari yükü azaltacaktır.

Sezgisel Kullanıcı Arayüzü

LMS'in kullanımı hem yöneticiler hem de çalışanlar için kolay olmalıdır. Bunun anahtarı, başlangıçtan itibaren gezinmesi ve anlaşılması kolay bir kullanıcı arayüzüdür. Bu da daha iyi bir kullanıcı deneyimi (UX) sağlar.

Kurs Şablonları

Ders şablonları ile kendi öğrenme materyalini hızla ve kolayca oluşturmak önemli bir özelliktir. Böylece, zaman ve enerji tasarrufu sağlanır. Boş bir kurs şablonu veya katalogdan hazır bir ders seçebilirsiniz. Sonra bunun üzerinde kendi içeriğinizi geliştirerek büyük oranda zamandan tasarruf edebilirsiniz.

Multimedya İçeriği

Sadece metin tabanlı kurslarla çalışanları uzun süre meşgul edemezsiniz. Resimler, grafikler, infografikler, video kayıtları ve diğer etkileşimli öğeler gibi multimedya içerikleri, sunulan bilgilere çeşitlilik katacak ve öğrencilerin daha dikkatli ve ilgili olmasını sağlayacaktır.

Uzaktan ve Mobil Erişilebilirlik

Uzaktan çalışma her zamankinden daha yaygın bir şekilde kabul görüp desteklendiğinden, uzaktan çalışanlar için eğitim içeriklerinin kolayca erişilebilir olması gerekir. Bu, sanal sınıf, mobil cihazlar için bir uygulama veya çevrimdışı çalışma için indirilebilir kurslar şeklinde olabilir. Farklı öğrenme stilleri ve ihtiyaçları için esneklik sunmak, öğrenci katılımını iyileştirir ve çalışan katılımını artırır.

Özelleştirme ve Markalama

Genellikle **beyaz etiketleme** (white labeling) olarak adlandırılan birçok LMS, şirketinizi daha iyi temsil etmek ve daha tutarlı bir öğrenme deneyimi sağlamak için öğrenme ortamınızı

özelleştirmenize olanak tanır. Popüler özelleştirme özellikleri arasında kurumsal logo, kurumsal renkler ve fontlar ekleme olanağı bulunur.

Kişiselleştirme

Sistemin kullanıcı pozisyonuna ve iş görevlerine göre kurslar ve programlar önermesi hoş olur. Kullanıcılar kim olduklarını ve ne yaptıklarını bilen bir sistem ile karşılaştıklarında öğrenmeye daha fazla zaman ayıracaklardır. Sistem, öğrenciyi ve hedeflerini daha iyi tanımak ve daha isabetli önerilerde bulunmak için yapay zekâ araçlarından yararlanabilir.

Gruplama

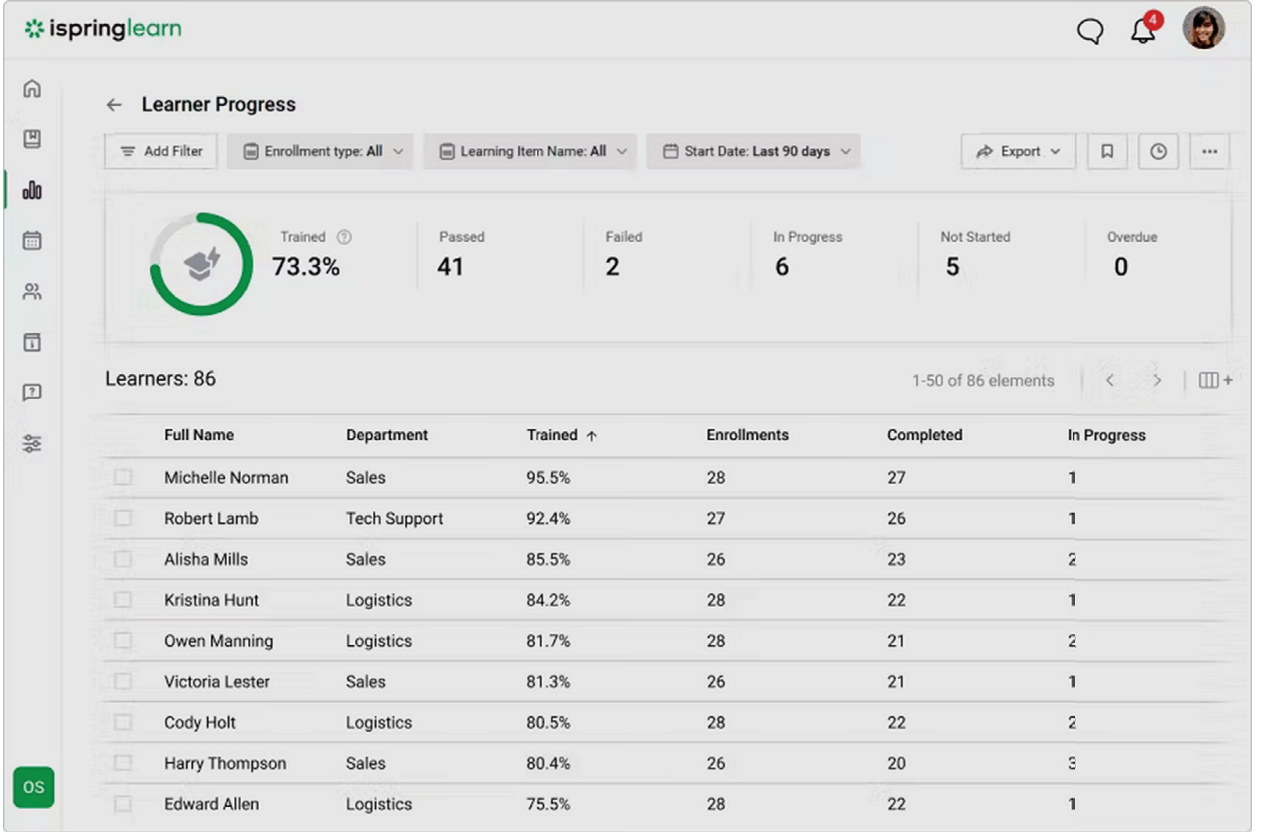
Bu özellik, yöneticilerin kursları ihtiyaç hâlinde gruplandırmalarına olanak tanır. Çoğu işletme çeşitli pozisyonlarda istihdam sağlar, bu nedenle belirli bir çalışan grubu için eğitimi kişiselleştirme olanağına sahip olmak önemlidir. Örneğin, bir hastane acil serviste hem hemşireler hem de doktorlar için bir eğitim modülü kullanmak isteyebilir. Ancak, her gruba farklı kurslar ve öğrenme materyalleri sağlamak gerekebilir. Gruplama (veya gruplandırma) özelliği, yöneticilerin hem hemşirelere hem doktorlara rollerine göre kurslar atamalarına olanak tanır.

Ölçme ve Değerlendirme Araçları

Sınavlar, ödevler, anketler, simülasyonlar ve ilerleme takibi gibi değerlendirme araçları kullanıcıların becerilerini test etmelerine ve iyileştirme fırsatlarını belirlemelerine olanak tanır. Bu, öğrencilere ve yöneticilere ekiplerinin güçlü ve zayıf yönleri hakkında fikir verirken olumlu değişimi teşvik eder. Tahmin edebileceğiniz gibi, bu beceri haritalama (skills mapping) ve iş gücü planlaması (workforce planning) için faydalıdır.

Sertifikalar

LMS, sertifika oluşturmayı kolaylaştırmalıdır. Bir kursu tamamladıktan sonra, çalışanlara bir katılım sertifikası (sınav içeren kurslarda başarı sertifikası) verilmelidir. Böylece, çalışanlarda bir başarı duygusu oluşturulur. Ayrıca, tamamlanan eğitimin de bir belgesi, bir kanıtı kanıtı olur.



Veri Analizi ve Raporlama

Veri çekmek ve etkinlikleri analiz etmek kolay olduğunda; öğrenci ilerlemelerini, kuruluşun ve çalışanların devam eden ihtiyaçlarını değerlendirmek de kolaylaşır. Veri analizi ve raporlama özellikleri şunları yapmanıza olanak tanır:

- İlerleme ve tamamlanma oranlarının analizi
- Belli öğrenme ölçümleri hakkında raporlar
- Belli alanlarda sertifikalı çalışanları tespit
- Ek eğitim ihtiyaçlarını belirleme
- Öğrenen katılım düzeyini belirleme

Güvenlik

Güvenli ve emniyetli bir LMS platformu şarttır. Öğrenme yönetim sistemleri en azından aşağıdaki güvenlik özelliklerini içermelidir:

- Güçlü parola yeterlilikleri
- 2 adımlı doğrulama gereksinimleri
- Otomatik veri yedeklemeleri
- Müşteri verilerine kısıtlı erişim
- Denetim raporları aracılığıyla sistem etkinliğini izleme yeteneği
- Atanan kullanıcı rolleri ve izinleri

Çoklu Dil Desteği

Uluslararası çalışanları işe almanın giderek daha yaygın bir uygulama haline geldiği bir dünyada, çevirileri tek bir yerden oluşturup yönetebilmek kullanışlı bir özelliktir. Örneğin;

- Sisteme çeviri hizmeti entegre edilebilir.
- İçerikler otomatik olarak kullanıcının tercih ettiği dilde sunulabilir.

Entegrasyonlar

Zaten kullandığınız diğer SaaS platformları ve iş sistemleri ile kolayca entegre olan bir LMS kullanmak faydalıdır. İnsan sermayesi veya yetenek yönetimi sistemleri ile entegrasyonlar, çalışan eğitim kayıtlarını diğer çalışan verileri ile bağlamaya yardımcı olabilir.

Bir LMS'ten alınan kurs tamamlama verileri, daha bilinçli performans yönetimi kararları almaya ve çalışanların daha fazla eğitime ihtiyaç duyduğu öğrenme sürecindeki muhtemel boşlukları işaretlemeye yardımcı olabilir. ■ **CK**

Kaynak: <https://peoplemanagingpeople.com>

VIDEO TIME PRO VE SCORM KARŞILAŞTIRMASI

Moodle Video İçerik Yönetiminde Video Time Pro ve SCORM

Tuğçe KILIÇARSLAN

Klik Yazılım Bilgisayar

tugce.kilicarslan@kliksoft.net

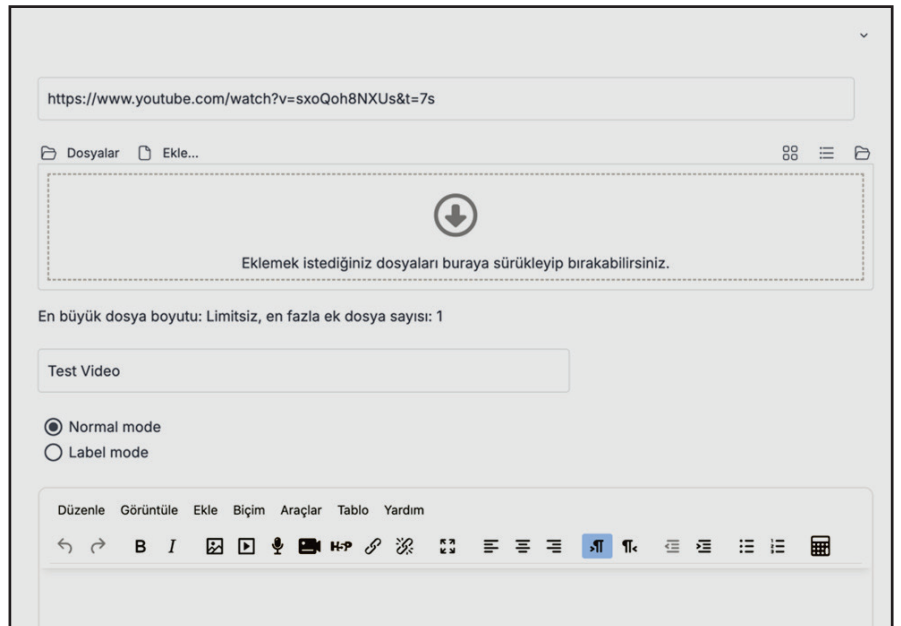
E-öğrenme, dijital çağın en etkili eğitim yöntemlerinden biri haline gelmiştir. Özellikle uzaktan eğitim sistemlerinde video içerikler büyük yer tutmaktadır. Bu noktada, Moodle gibi öğrenme yönetim sistemlerinde video içeriklerin nasıl yönetileceği önemli bir sorundur. Video içeriklerin etkili bir şekilde sunulması, takip edilmesi ve analiz edilmesi için çeşitli yöntem ve eklentiler bulunmaktadır. Bu yazıda, Moodle'da kullanılan Video Time Pro eklentisi ile SCORM (Sharable Content Object Reference Model) içerikler karşılaştırılmıştır.

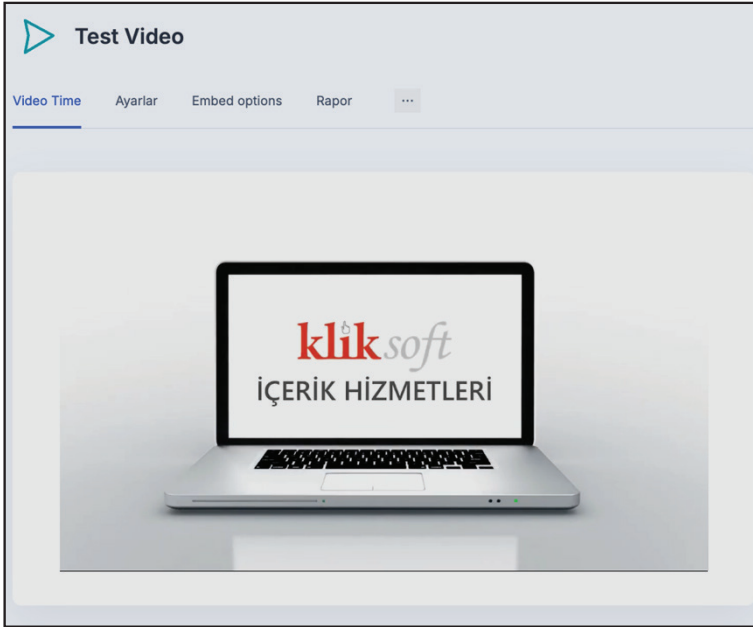
Video İçerik Yönetimi: Video Time Pro

Video Time Pro, Moodle için geliştirilmiş bir video yönetim eklentisidir.

Öğrencilerin video içeriklerle etkileşimini takip etmek ve öğrenme süreçlerini optimize etmek için geliştirilmiştir.

Eklenti satın alımı gerçekleştirildikten sonra moodle platformuna kurulumu gerçekleştirilir. Daha sonra moodle da ders içerisinden yeni bir etkinlik veya kaynak ekle bağlantısı ile etkinlik oluşturulur. Sağda eklen-
tinin örnek arayüz görseli paylaşılmıştır.





İlgili video eklendikten sonra soldaki görüntüye ulaşır ve kullanıcı burada içeriğe erişir.

İçeriğin izlenmesine dair elde edilen rapora ait bir görüntü aşağıda görülmektedir.

Adı / Soyadı	Kullanıcı adı	E-posta adresi	Bölüm	Açıklama	Views	Watch time	Watch percent	State	Eylemler
admin Kullanıcı	admin	erkan.cevik@kliksoft.net			5	00:01:01	10%	Finished	Delete session data

Öne Çıkan Özellikleri:

- **Video İzleme Takibi:** Öğrencilerin videonun ne kadarını izlediğini kayıt altına alır.
- **İzleme Yüzdesine Göre Tamamlama:** Eğitimci, öğrencinin içeriğin %80'ini izlemeden ders tamamlamamasını sağlayabilir.
- **Otomatik Devam Ettirme:** Öğrenciler, videoyu yarıda bıraksa bile kaldıkları yerden devam edebilir.
- **Hızlı İleri Sarma Engeli:** Öğrencilerin videoyu ileri sararak tamamlama şansını engeller.
- **SCORM'a Alternatif:** Moodle içinde hızlıca video entegre etmek ve takip etmek için idealdir.

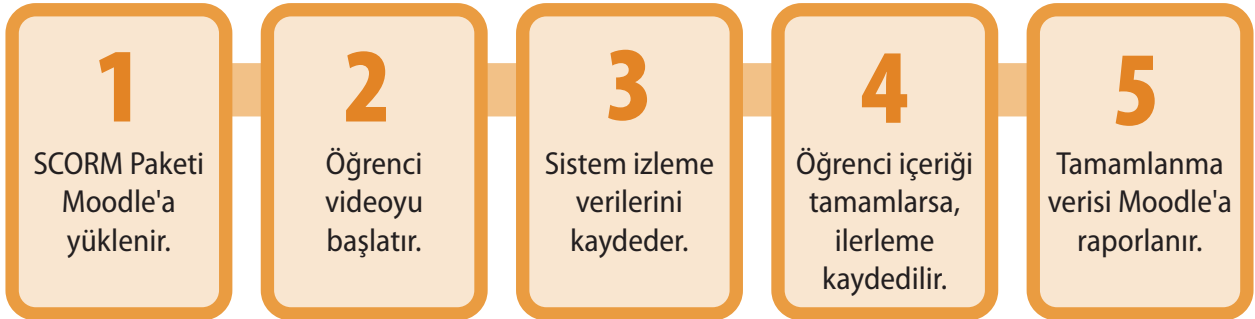
Kullanım Alanları:

- Video tabanlı derslerin otomatik olarak takip edilmesi.
- Öğrencilerin ilerlemesinin ölçülmesi.
- İnteraktif olmayan video içerikler için kolay yönetim.

SCORM Nedir? Moodle İçinde Nasıl Çalışır?

SCORM, dijital eğitim içeriklerinin standart bir formatta oluşturulmasını ve LMS'ler (Öğrenme Yönetim Sistemleri) içinde çalıştırılmasını sağlayan bir protokoldür. SCORM paketi, içinde video, testler, etkileşimli içerikler ve takip mekanizmaları barındırabilir.

SCORM'un Moodle ile Çalışma Akışı



SCORM'un Öne Çıkan Özellikleri:

- **İzleme ve Takip Mekanizması:** SCORM içerikleri, öğrencinin içeriği ntamamla oranını kayıt altına alabilir.
- **Çoklu İçerik Desteği:** Video, metin, test, simülasyon gibi farklı türde içerikleri bir arada kullanabilir.
- **Daha Gelişmiş Raporlama:** Öğrencinin ne kadar süre içerikte vakit geçirdiğini detaylı şekilde sunabilir.
- **Platformlar Arası Uyumluluk:** SCORM içerikleri, sadece Moodle'da değil diğer LMS'lerde de kullanılabilir.

Kullanım Alanları:

- Kurumsal eğitimlerde çoklu içeriklerle ders oluşturulması
- Video içeriklerin test ve interaktif unsurlarla güçlendirilmesi
- E-öğrenme kurslarının farklı platformlarda dağıtılması

Video Time Pro vs. SCORM Karşılaştırması

Özellik	Video Time Pro	SCORM
Video İzleme Takibi	✓ Evet	✓ Evet
İzleme Süresi Ölçme	✓ Evet	✓ Evet
Hızlı İleri Sarma Engelleme	✓ Evet	✗ Hayır (Ekstra kod gerektirir)
İnteraktif Testler	✗ Hayır	✓ Evet
Farklı LMS'lerde Kullanım	✗ Sadece Moodle	✓ Tüm SCORM uyumlu LMS'ler
Kolay Kullanım	✓ Evet	✗ Daha karmaşık
Otomatik Devam Etme	✓ Evet	✗ Çoğu SCORM içeriğinde yoktur

SCORM İçerik Üretimi Ücretli mi?

SCORM içeriklerini oluşturmak için çeşitli araçlar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları ücretsiz, bazıları ise ücretlidir.

Ücretsiz SCORM İçerik Üretme Araçları:

- **eXeLearning:** Açık kaynak bir SCORM oluşturucu.
- **Adapt Learning:** Daha gelişmiş interaktif içerikler üretmek için.
- **H5P:** Moodle'da kullanılabilir, ancak tam bir SCORM desteği sunmaz.

Ücretli SCORM İçerik Üretme Araçları:

- **Articulate Storyline:** Kurumsal eğitimlerde çok kullanılan bir yazılım.
- **Adobe Captivate:** Gelişmiş SCORM içerik yönetimi sunar.
- **iSpring Suite:** PowerPoint ile entegre çalışan bir SCORM oluşturucu.

Sonuç: Hangisini Kullanmalıyız?

SCORM ve Video Time Pro arasında seçim yaparken şu soruları göz önünde bulundurabilirsiniz:

1. Sadece video içeriği mi takip etmek istiyorum?

Video Time Pro kullanmak daha kolaydır.

2. Videoların içine testler eklemek istiyormuyum?

SCORM daha iyi bir seçenek olabilir.

3. İçeriklerimi başka LMS'lerde de kullanacak mıyım?

SCORM standartları uyumluluk açısından avantaj sağlar.

Öneri: Eğer sadece **Moodle** içindeki videoları takip etmek istiyorsan, **Video Time Pro** veya **H5P Interactive Video** yeterli olacaktır. Ancak daha geniş kapsamlı eğitim modülleri oluşturmak ve farklı sistemlerde kullanmak istiyorsan, **SCORM** daha iyi bir alternatif olabilir. ■ **TK**

BÜYÜK MAVİ DÜĞME

BigBlueButton: Eğitimin Geleceğiyle Tanışın

Serdar ÖZKAŞ

Klik Yazılım Bilgisayar
serdar.ozkas@kliksoft.net

Eğitim, her geçen gün daha dijital bir dünyaya doğru evrilirken, çevrim içi platformlar bu dönüşümün en önemli parçalarından biri haline geldi. İşte bu noktada BigBlueButton devreye giriyor. Kanada'nın Ottawa kentinde Carleton Üniversitesi Teknoloji Girişimcilik ve Ticarileştirme Enstitüsü'nün bir ürünü olarak 2007 yılında geliştirilen **BigBlueButton**, eğitimciler için tasarlanmış bir açık kaynak sanal sınıf platformudur.

BigBlueButton ismi, 2007 yılında Carleton Üniversitesi'ndeki Teknoloji İnovasyon Yönetimi (TIM) programında geliştirilen bu sanal sınıf platformunun yaratıcılarının ilham kaynağı olan bir ifadeden geliyor. Bu isim, yazılımın temel amacını yansıtıyor: kullanıcıların, özellikle de eğitimcilerin, bir "büyük mavi düğmeye" tıklayarak kolayca bir sanal sınıf başlatabilmelerini simgeliyor.

BigBlueButton, tamamen açık kaynak kodlu bir web konferans uygulamasıdır ve bu özelliğiyle, kullanıcıların ihtiyaçlarına uygun şekilde özelleştirilebilir. Açık kaynak kodlu olması, yazılımın şeffaflığı ve güvenilirliği açısından da avantaj sağlar. Ayrıca, geliştiriciler ve organizasyonlar BigBlueButton'u kendi

sistemlerine entegre edebilir, yeni özellikler ekleyebilir ve katkıda bulunarak topluluğa destek sağlayabilir. Bu, esnek bir çözüm arayan kullanıcılar için önemli bir avantajdır.

*Peki, **BigBlueButton** neden bu kadar popüler?*

Gelin, bu harika platformun özelliklerini eğlenceli bir dille keşfedelim.

BigBlueButton: Sadece Sanal Sınıf Değil, Tam Bir Eğitim Asistanı

BigBlueButton'ı özel kılan şey, eğitimcilerin ihtiyaç duyduğu hemen hemen her şeyi sunuyor olması. Platform; ekran paylaşımı, çok kullanıcı destekli beyaz tahta, grup çalışması için ayrılabılır odalar, kolay anketler ve daha fazlasını sunarak öğrencilerin derse odaklanmasını kolaylaştırıyor. Yani, öğretmenler için tam anlamıyla bir dijital öğretmen yardımcısı diyebiliriz!

Öğrencilerin Dikkati Hep Derste

BigBlueButton'ın en önemli avantajlarından biri, kullanıcı dostu arayüzü sayesinde ders sırasında dikkat dağınıcı unsurları en aza indirmesi. Örneğin, öğrenciler konuştuğunda isimleri anında vurgulanır ve kimlerin konuştuğu kolayca görülebilir.



Sohbet penceresinde ise kimlerin yazdığı net bir şekilde gösterilir. Böylece hem öğretmen hem de öğrenciler için etkileşim sorunsuz bir hâle gelir.

BigBlueButton'ın hayatı kolaylaştıran özellikleri:

- **Belge Yükleme:** MS PowerPoint, Word, PDF ve görseller gibi belgeleri kolayca yükleyebilirsiniz. Sunumunuzu yükledikten sonra arkanıza yaslanın ve dersin tadını çıkarın.
- **Beyaz Tahta:** İçeriği vurgulamak için sanal beyaz tahtayı kullanabilirsiniz. Öğrencilerinizle beraber bir Picasso tablosu çizmeseniz de fikirlerinizi görselleştirebilirsiniz.
- **Grup Çalışması Odaları:** Öğrencilerinizi küçük gruplara ayırarak iş birliğini teşvik edebilirsiniz. Kimin daha hızlı olduğunu görmek için küçük bir bilgi yarışması yapabilirsiniz!
- **Video Seçenekleri:** Düşük, orta ve yüksek çözünürlükte video oynatma seçenekleriyle internet hızına uygun dersler sunabilirsiniz.
- **Anketler:** Öğrencilerinizin bilgilerini test etmek için hızlıca anketler oluşturabilirsiniz. Hem öğrenme hem de eğlence garanti!
- **Ekran Paylaşımı:** Öğrencilerinizin ilgisini canlı tutmak için ekranınızı kolayca paylaşabilirsiniz.
- **Web Kamerası Video:** Dersi daha samimi bir hale getirmek için web kameranızı kullanabilirsiniz. Arka planı değiştirme seçeneği ile dersinizi tropikal bir plajdan bile anlatabilirsiniz!

Emojilerle İfade Özgürlüğü

Dersler bazen ciddi olabilir, ancak BigBlueButton, ders sırasında biraz eğlenmeyi de ihmal etmiyor. Emojiler sayesinde öğrenciler hislerini hızlıca ifade edebilir. Örneğin, harika bir sunum yaptıysanız, alkış emojileriyle kendinizi bir rock yıldızı gibi hissedebilirsiniz!

Eğitim Analitikleriyle Başarıya Giden Yol

BigBlueButton, yalnızca bir sanal sınıf platformu değil; aynı zamanda güçlü bir analiz aracıdır. Dahili Öğrenme Analitikleri Panosu, şu sorulara hızlıca yanıt bulmanızı sağlar:

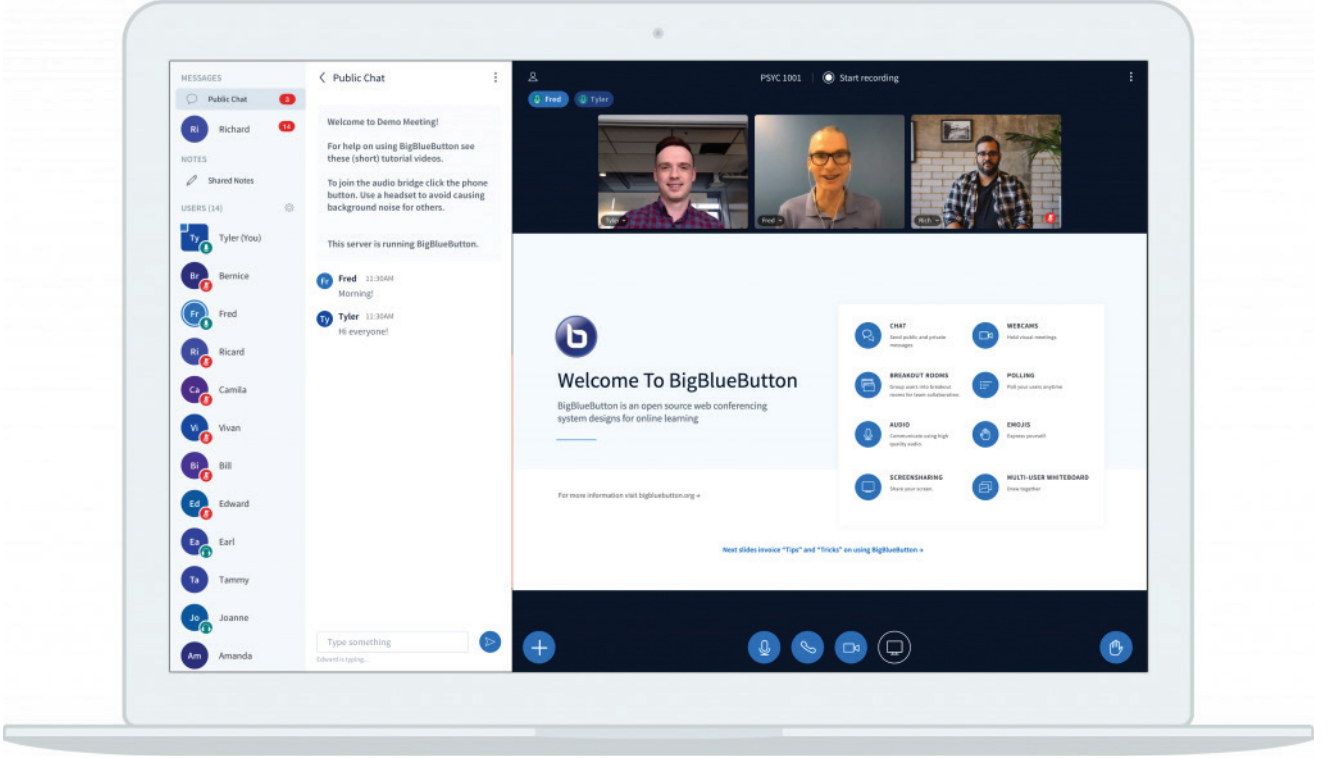
1. Kimler derslere katılıyor?
2. Kimler derslere aktif olarak katılım sağlıyor?
3. Öğrenciler öğreniyor mu? (Anket yanıtlarına dayalı olarak)

Bu özellik sayesinde hangi öğrencilerinizin zorlandığını anında tespit edebilir ve onlara anında geri bildirimde bulunabilirsiniz. Üstelik bunu yapmak için öğrenci kameralarına bağımlı olmanıza gerek yok.

BigBlueButton 3.0 Daha Fazlasını Sunuyor

BigBlueButton ekibi, eğitimi daha da ileri taşımak için 3.0 sürümünü piyasaya sürdü. İşte bu yeni sürümdeki bazı yenilikler:

1. **Sohbet Özellikleri:** Artık mesajları düzenleyebilir, silebilir ve emoji reaksiyonları ekleyebilirsiniz. Threaded yanıtlarla sohbet daha eğlenceli ve interaktif hale geldi.
2. **Grafik Anket Sonuçları:** Anket sonuçları artık profesyonel görünümlü grafiklerle sunuluyor. Eğitime görsellik katmanın keyfini çıkarın.



3. **Yeni Beyaz Tahta Şekilleri ve Vurgulama Araçları:** Şekiller, onay kutuları ve vurgulama araçlarıyla sunumlarınızda içerikleri daha etkili bir şekilde öne çıkarabilirsiniz.
4. **El Kaldır ve Ayrıl Düğmeleri:** Sık kullanılan bu işlevler artık daha kolay erişilebilir.
5. **Oturum Bilgileri Üst Kısımda:** Toplantı ayrıntılarına ulaşmak artık tek bir tık kadar kolay.

Sonuç: Eğitimin Geleceği BigBlueButton'da

HTML5 özellikli **BigBlueButton** öğrenci ve öğretmen rollerinde herhangi bir ek yazılım gerekmez. Güncel tarayıcılarla uyumludur. Moodle, Canvas ve Sakai gibi popüler LMS'lerle entegre olarak sorunsuz çalışır.

BigBlueButton Türkiye'de de birçok üniversite tarafından kullanılıyor. Süleyman Demirel Üniversitesi, Kent Üniversitesi, Yaşar Üniversitesi, Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Bandırma Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Atılım Üniversitesi çevrimiçi oturum platformu olarak BigBlueButton platformunu kullanıyor.

Her gün milyonlarca eğitimci ve öğrenci tarafından kullanılan **BigBlueButton**, eğitimde devrim yaratan bir platform. Açık kaynak olması sayesinde her geçen gün daha da gelişiyor ve dünya genelinde farklı öğrenim sistemleriyle entegre çalışıyor.

Siz de derslerinizi daha etkili, interaktif ve eğlenceli bir hale getirmek istiyorsanız, **BigBlueButton**'ı denemekten çekinmeyin. Unutmayın, eğitim yalnızca bilgi aktarmakla kalmaz; aynı zamanda bir deneyim sunar. BigBlueButton ile bu deneyim her zamankinden daha heyecan verici olabilir! ■ **SÖ**

YAPAY ZEKÂ'NIN E-ÖĞRENME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Büşra ŞAHİN

Klik Yazılım Bilgisayar

busra.sahin@kliksoft.net

*E-öğrenme denildiğinde aklınıza neler geliyor?
E-öğrenmenin kişiler üzerindeki olumlu olumsuz etkileri neler?
Gelin şimdi bu konulara ayrıntılı olarak yer verelim.*

E-öğrenme teknolojinin ilerlemesiyle birlikte günden güne gelişiyor. E-öğrenme hayatımıza girdiğinden beri sınıf ve ders kavramları yeni bir boyuta taşındı. Tabi ki sadece hedef kitle çocuklar üzerinde değil. Yetişkin eğitimi de bununla birlikte çağ atladı. Özellikle kurumsal şirket eğitimleri online olarak veriliyor. Buradaki en önemli artı; eğitimler daha esnek ve her platformdan ulaşılabilir olması. İşte burada eğitimi kaliteli ve hedefine uygun hâle getirmede e-öğrenme büyük bir önem taşıyor.

E-öğrenme denildiğinde çok büyük bir havuzdan bahsediyoruz aslında. Her türlü içeriği hedef kitleye uygun olarak hazırlayıp doğru bir şekilde sunmak mümkün. İşte burada farklı çözümler ortaya konuyor. Bunlar örnek olarak: LMS, oyunlaştırma, video eğitim, infografikler, vb. En yeni çözümlerden biri olan yapay zeka halen geliştirilmektedir.

Örneğin; bir şirket çalışanlarını zaman yönetimi konusunda bilinçlendirmek istesin. Şirket sizce bu konuda verilecek eğitimi online mı vermeli yoksa yüz yüze ile mi vermeli. Kesinlikle online vermeli. Çünkü düşündüğünüzde online vermesi, şirket açısından zaman kaybını önler. Bu eğitim için bir sınıf oluşturulup masraf edilmesinden online platformda hali hazırda bulunan bilgisayardan eğitimlerin verilmesi şirket açısından daha yararlıdır.

Yapay Zekâ (AI) e-öğrenme alanında büyük bir değişim yaratıyor. Yapay zeka ile çalışan uygulamalar öğrencilerin kendilerine has öğrenme stillerini ve bu konuda ihtiyaç ve eksiklerini tanımlıyor ve buna uygun olan e öğrenme çözümlerini sunuyor. Yapay zekayı sadece eğitimleri hazırlarken değil eğitimlerin tüm aşamalarında kullanılabilir. Eğitim materyallerinin tasarlanmasından verilen eğitimin değerlendirilmesine kadarki tüm süreçte yer verilebilir.



E-öğrenme sistemlerine yapay zekânın entegre edilmesiyle öğrenme sürecini daha etkileşimli ve verimli hale getirebiliriz.

Yapay Zekâ denildiğinde akla sadece iyi yönler gelmemelidir. Yapay zeka birçok avantaj ve dezavantajı içerisinde bulunduruyor. Şimdi sizler ile ilk olarak yapay zekanın avantajlarından bahsedeceğim.

Yapay Zekânın E-Öğrenme Üzerindeki Avantajları

Yapay Zekânın avantajları; kişiselleştirilmiş öğrenme yoluyla adaptif öğrenme, soru ve yanıt otomasyonu, öğrenci ilerleme ve izleme, anında geri bildirim ve uyum, öğrenci işbirliği ve iletişimi, öğrenci etkileşimi ve katılımıdır. Gelin bu konulara ayrıntılı olarak yer verelim.

Kişiselleştirilmiş Öğrenme Yoluyla Adaptif Öğrenme

Yapay Zekâ öğrencilerin önceki ders bilgilerine göre hazırbulunuşluluk seviyesini belirler ve buna uygun bir şekilde ders planı hazırlar. Bu öğrenme planını hazırlarken öğrencinin zayıf ve güçlü yanları ve sevdiği / benimsediği öğretim yöntemini ve hafıza türünü belirleyerek öğrenme planını oluşturur.

Soru ve Yanıt Otomasyonu

Öğrenciden gelen soruları Yapay Zekâ cevaplandırabilir ve bu sayede öğrenme aynı bire birde ders görüyormuşçasına bir etki gösterir. Aynı zamanda öğrenciler yapay zekanın bu özelliği sayesinde dersler öğrendiği bilgilerin yanlış olması durumunda anında düzelterek öğrenmeyi daha verimli ve kaliteli hale getiriyor.

Öğrenci İlerleme ve İzleme

Öğrencilerin öğrenim hayatlarını izleme ve değerlendirme işini de Yapay Zekâ hızlıca hallediyor. Bu sayede öğretmenler öğrenciler için hazırlayacakları materyalleri öğrencilerin bilişsel düzeylerine ve performanslarına göre hızlıca hazırlayabileceklerdir. Öğretmenler öğrencilerin ihtiyaçlarını zaman kaybetmeden ve

öğrencilerin tam da ihtiyaçları olduğu bilgiler üzerinde hazırlamasına yardımcı olur.

Öğrencinin beceri düzeyini değerlendirebilir ve uyum sağlayabilir, gelişmeye ihtiyaç duyulan alanları hemen belirleyebilir ve özelleştirilmiş düzeltici planlar sağlarlar.

Anında Geri Bildirim ve Uyum

Geleneksel öğrenim modelinin aksine geri bildirim ihtiyaç duyulduğu her zaman anında verilebilir ve bu konuda destek sağlayabilir. Bu sayede hangi öğrencinin hangi konuda daha çok zorlandığı tespit edebilir ve bu konuda öğrenciye sanal asistanlık ederek öğrenmeyi kolaylaştırabilir.

Öğrenci İşbirliği ve İletişimi

E-öğrenme ile gelen en büyük sorunlardan bir tanesi de öğrenciler arası işbirliği ve iletişimidir. Yapay Zekâ destekli sanal öğretmenler, öğrencilerin iletişimini sağlamak amacıyla çeşitli forumlar oluşturabilir, grup görüşmeleri sağlayabilir, belli projeler verebilir ya da çeşitli konularda tartışma ortamı oluşturabilir. Bununla birlikte öğrenme deneyimleri zenginleşir ve tüm öğrenci ve öğretmenlerin ortak hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırır.

Öğrenci Etkileşimi ve Katılımı

Yapay Zekâ öğrenciler ile bire bir iletişime geçebilir ve onlar ile sohbet edebilir. Öğrenci etkileşimi, öğrencilerin dersten keyif almasını sağlar ve kullanılan ders materyallerini daha etkileşimli ve verimli hale getirir.

Yapay Zekânın E-Öğrenme Üzerindeki Dezavantajları

Yapay Zekâ denildiğinde akla sadece avantajlar gelmekte. Fakat avantajlarının yanı sıra dikkatle incelendiğinde bazı dezavantajları olduğunu görebilirsiniz.

Yapay Zekânın dezavantajları; teknoloji erişimi ve internet bağlantısı, motivasyon ve disiplindir. Şimdi sizlerle birlikte yapay zekânın dezavantajlarına detaylıca göz atalım.

Teknoloji Erişimi ve İnternet Bağlantısı

Maalesef ki halen daha internet erişiminde problem olan illerimiz mevcut. Bu problem ile birlikte e-öğrenme bu illerimizde uygulanmıyor ve halen daha örgün öğretime klasik yöntemlerle devam ediliyor. Bu konuda çalışmalar devam ediyor. Örnek vermek gerekirse, okullara tablet bilgisayarlar ya da dizüstü bilgisayarlar dağıtılıyor. Ücretsiz wi-fi alanları oluşturuluyor. Öğretmenlerimize bu konuda eğitimler veriliyor. İnternet altyapı çalışmaları hız kesmeden devam ediyor.

Motivasyon ve Disiplin

E-öğretim disiplin ve motivasyon sağlama açısından bakıldığında geleneksel sınıf modeline göre daha zordur. Kişinin eğitimi kendi başına aldığı e-öğrenme modelinde motivasyonunu kendi sağlamalıdır. E-öğrenme için en fazla sorun yaşanan kısım ise öğrencinin disiplini sağlaması ve bir düzen içerisinde derslere katılım sağlamasıdır. Ancak bunu oluşturmak tek başına e-öğrenme için en zor kısımlardan biridir. Bu sorunun bazı çözümleri bulunmaktadır. Örneğin; öğrencilere öğrenim yönetim sisteminin düzenli bildirim sağlaması, etkileşimli etkinlikler düzenlemek ve öğrencilere kendi hedefleri doğrultusunda rehberlik etmektir.

Peki Yapay Zekâ Destekli Uygulamalar Neler?

Şimdi sizler ile birlikte Yapay Zekâyı eğitimlerimize hangi uygulamalarla entegre edeceğimize bakacağız. Bu uygulamaları sizler için derledim. Elbette bu konuda daha fazla uygulama bulunuyor. Ancak sizler için en çok kullanılan ve kullanması daha kolay olan programları seçtim. Gelin göz atmaya başlayalım.

Course Hero, bu konuda ilk çıkan uygulamalardan biri. Akademik olarak öğrenmeyi ve verimliliği arttırmayı amaçlamıştır. Course Hero'nun en önemli işlevi öğrenci ile ilgili en doğru bilgileri düzenlemek ve bu bilgileri

doğru şekilde sunmak. Yapay Zekâ kurs asistanı olarak adlandırılan işlev yalnızca bilgileri düzenlemek ile sınırlı kalmıyor, aynı zamanda ders materyallerindeki önemli yerleri işaretleyerek odaklanmayı kolaylaştırıyor. Ayrıca istenilen konuda ders materyalleri de hazırlayabilir ve ev ödevi yardımı sağlayabilir.

Gradescope AI, Yapay Zekâ olmadan uzun süre alan öğrenci değerlendirmesini kısa zaman içerisinde yapmayı sağlayan uygulamadır. Öğrencilere not verirken öğretmenin gözünden kaçabilecek her durumu göz önünde bulundurur. Bu şekilde zamandan ve enerjiden tasarruf sağlar.

Fetchy, eğitimciler için kullanılan bir uygulamadır. Bu uygulama sayesinde Yapay Zekâ destekli ders materyali oluşturulabilir. Fetchy Yapay Zekâ desteği ile her öğrenciye uygun ders materyali oluşturmaya imkân sağlar.

Socrat, eğitimcilerin online sınıf oluşturma, ödev yönetimi ve öğrencilerinin bilişsel düzeyini kontrol etme ve bunları gözlemlene imkânı sağlar. Öğretmenler sınıflar kurar, ödevler oluşturur ve öğrencilerin ilerlemesini izler; öğrenciler ise tartışma soruları, geri bildirim yazma ve Sokratik diyaloglar gibi çeşitli araçlar aracılığıyla derslere katılım sağlarlar. Botla Tartışma gibi özellikler, eleştirel düşünmeyi ve tartışma becerilerini teşvik eder. Bu uygulama ilkokuldan lisansüstü eğitime kadar tüm hedef kitleye uygun olarak kullanılabilir.

MathGPTPro, Yapay Zekâ destekli matematik eğitmenidir. Matematik problemlerini aynı chatCPT gibi sohbet ortamında görsel ya da metin yoluyla yükleyerek çözüm sağlar. %60'lık bir doğruluk payıyla tüm dünyada popüler olan bir uygulamadır.

Cognii, ana AI araçlarından biri, öğrencilerin açık formatlı yanıtlar oluşturmalarına ve eleştirel düşünme becerilerini geliştirmesine yardımcı olmak için konuşma teknolojisine dayanan sanal bir asistandır. Bunun yanı sıra sanal asistan, bire bir eğitim ve her öğrenciye özel gerçek zamanlı geri bildirim de vermektedir.

Century Tech, öğrenciler için kişiselleştirilmiş öğrenme planları oluşturmak üzere bilişsel nörobilim ve veri analitiğini kullanan bir Yapay Zekâ platformu oluşturuyor. Buna karşılık, bu kişiselleştirilmiş planlar öğretmenlerin işini azaltır ve diğer alanlara odaklanmaları için onları olanak tanır.

Carnegie Learning, lise ve üniversite düzeyindeki öğrencilere yönelik öğrenme platformlarında yapay zekaya ve makine öğrenimi güven veriyor. Bu platformlar matematik, okuryazarlık veya dünya dilleri alanları için birçok benzersiz çözüm sunmaktadır. Sağlayıcı, Tech Edvocate Ödüllerinde "En İyi Yapay Zekâ /Makine Öğrenimi Uygulaması" da dahil olmak üzere birçok eğitim ödülüne layık görüldü.

Ivy, üniversiteler ve kolejler için özel olarak tasarlanmış bir chatbot Yapay Zekâ uygulamasıdır. Başvuru formları, öğrenim ücretleri, kayıt, son tarihler gibi üniversite sürecinin birçok alanında yardımcı olurlar. Ivy'nin bir başka benzersiz özelliği de toplanan veriler çerçevesinde işe alım kampanyaları oluşturabilmesidir.

Knowji, bazı araştırmalardan yararlanarak görsel bir kelime dağarcığı sunan Yapay Zekâ uygulamasıdır. Her kelimenin ilerlemesini izler ve kullanıcıların ne zaman unutabileceğini tahmin eder. Öğrencilerin zaman içinde daha iyi öğrenmelerini sağlayan tekrarlama algoritması kullanarak bu yetenekleri elde eder. Öğrencilere verilen kelimelerin unutulacağını düşünerek uygulama aynı kelimeyi doğru zamanda doğru şekilde öğrenciye tekrar sunarak unutmanın önüne geçmektedir.

Yapay Zekâ sadece uygulamalara ek bir özellik sunmuyor. Tüm e-öğrenme bakış açısını temelden değiştiriyor. Örnek vermek gerekirse AI destekli bir öğrenme yönetim sistemleri, her öğrencinin kendi öğrenme yöntemine ve hızına göre bir eğitim sunuyor.

E-öğrenmenin Gelecekteki Yeri

Gelecek her zaman yenilik demek değil midir? Tabi ki teknoloji hız kesmeden ilerliyor. Yapay Zekâ günden güne daha da insan gibi düşünüyor.

Peki bu ilerlemelerin yapay zekaya katkısı ne olacak? Bizleri ileri ki günlerde neler bekliyor?

Yapay Zekâ teknolojinin ilerlemesiyle daha da verimli ve etkileşimli hale getirilmesi amaçlanıyor. Örneğin, bazı deneylerin giyilebilir teknoloji ile yapılması, sanal gözlükler ile derslere metaverse evreninde katılım sağlama, blockchain ile öğrenme gibi ya da dokunarak öğrenme sağlamak için kullanılabilen eldivenler gibi birçok yenilik olması bekleniyor.

Dersler de eğitimciye destek olmak amacıyla sanal asistanlar daha çok kullanılacak ve bu şekilde öğrenme süreçleri daha verimli ve etkileşimli hale gelecek.

Gelecekteki Öğrenme Yöntemleri

Yapay zekanın gelecekte öğrenim yöntemleri açısından büyük bir devrim oluşturması bekleniyor. Kişilerin öğrenme sürecini özelleştirilerek her öğrenci için farklı hedefler farklı öğrenme yöntemleri ve materyalleri sunması ön planda. Gelecekte öğrencilerin eksiklerinin hızlıca tespit edilmesi ve bu yönde ilgili materyallerin hızlıca hazırlanmasını Yapay Zekânın tamamen üstlenmesi bekleniyor.

Ek olarak Yapay Zekâ gelecekte derslerde kullanılan materyallerin daha interaktif şekilde hazırlanmasını sağlayacak ve bu konuda farklı çözümler sunacaktır. Ders materyalini hazırlamada kullanılan yöntemlere sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik gibi teknolojilere yer verilecektir. Örneğin; dünyanın neresinde olursa olsun konu ile olan bir müze, gezi ve sempozyum gibi etkinliklere öğrencilerin AI olarak katılımını sağlaması bekleniyor. Bu sayede öğrenciler e-öğrenme sırasında daha aktif ve verimli olacaklardır bununla birlikte kalıcı öğrenme sağlanacaktır.

Yapay Zekânın etkisini sadece öğrenme olarak sınırlandırmamak gerekir. Öğrenme sırasında öğrencilerin kişisel gelişimlerini ve isteklerini fark ederek buna uygun çözümler de üretilebilir.

Yapay Zekâ ile e-öğrenim alanında yaşanacak yeni gelişmeler şahsen beni çok heyecanlandırıyor. Gelecekteki öğrenme yöntemleri için

önemli bir adım atılıyor. Öğrencilerin daha aktif, özelleştirilmiş ve etkileşimli öğrenme deneyimleri yaşamalarına yardımcı olması bekleniyor. Ayrıca, sanal öğretmen asistanları sayesinde öğretmenlerin işlerini de kolaylaştıracak ve öğrencilerin ihtiyaçlarına hızlıca ve doğru bir şekilde anında yanıt vermelerini sağlayacaktır.

Yapay Zekâ eğitimdeki gelişmeleri hızlandırması ve gelecekteki öğrenme yöntemlerinin daha etkili ve özelleştirilmiş olmasını sağlayacaktır. Bu, öğrencilerin ve öğretmenlerin işlerini daha da kolaylaştıracak ve eğitimdeki başarıyı arttıracaktır.

Kurumsal Yaşamda Yapay Zekâ

Kurumsal yaşamda verilen eğitimler ile çalışanların beceri gelişimi desteklenmekte ve öğrenme süreci desteklenerek daha da verimli bir çalışan olmasını sağlamaktadır.

Kurumsal açıdan bakıldığında ise şirketler daha verimli çalışan istiyorlar. Bu konuda eğitim vermek yeterli olur mu? Bu konu tartışmaya açık. Fakat eğitimlerin etkisi olacağı ve şirketler belli ölçüde hedeflerine varacağı için Yapay Zekâ bu konuda şirketlere önemli bir fırsat sunuyor. Bu fırsatlar neler, bu konuda neler yapılabilir? Gelin birlikte göz atalım.

Peki Kurumsal E-öğrenme İçin Yapay Zekâ Bize Ne Sunuyor?

Çalışanların şirket adaptasyonu ve çalışma motivasyonu üzerinde e-öğrenmenin etkisinin büyük olduğunu biliyoruz. Peki Yapay Zekâ kurumsal olarak bize ne sunuyor?

Çalışanlara verilen eğitimlerin Yapay Zekâ ile hazırlanması öğrenme süreçlerini daha etkin ve verimli kılıyor. Kurumsal e-öğrenme çözümleri, Yapay Zekâ destekli analitik araçlarla birleştirildiğinde, çalışanların öğrenme süreçlerini daha etkin bir şekilde takip etmeye ve kişiselleştirmeye olanak tanıyor. Tabi ki bu da eğitimlerin daha anlaşılır hale gelmesine ve şirketteki motivasyon ve adaptasyonun artmasına katkıda bulunuyor.

Sadece çalışan gözünden değil, şirket gözünden bakarsak; şirketler daha etkin, zamanı iyi yöneten, kriz yönetimini başarılı şekilde gerçekleştiren, hitap yeteneği kuvvetli gibi birçok özelliği çalışanlarından bekliyor.

Peki çalışanlar iş hayatında yoğunlukları varken bu eğitimlere katılıp kendilerini geliştirebilirler mi? İşte bu konu e-öğrenmenin kişisel gelişim eğitimleri için ne kadar önemli olduğunu bizlere gösteriyor. Şirketler çalışanlarının gelişebilmesi ve daha verimli olabilmesi için online kişisel gelişim eğitimleri vererek bu sorunun önüne geçebilirler. Bu eğitimleri ise Yapay Zekâ katkısıyla oluşturlarsa eğitimi hazırlamada oluşabilecek işgücünü azaltmış olurlar.

Elbette gelecekte daha birçok avantajı olacaktır. Herkes gibi bende sabırsızlıkla gelişmeleri takip ediyor olacağım.

Uzun Vadede Beklenen Yapay Zekâdaki Değişim

Şimdi gelelim son olarak gelecekte olması beklenen değişimlere. Bu değişimler sektördeki herkesi çok heyecandırıyor.

Uzun vadede AI'nin e öğrenme alanındaki gelişmeleri, tamamen kişiye özel yüzlerce hatta binlerce öğrenme yollarının sunulması, etkileşimli içeriklerin zenginleştirilmesi, değerlendirme yöntemlerinin artırılması ve bu yöntemlere daha fazla yapay zekanın dahil olması bekleniyor.

Bu dönüşümle birlikte, Yapay Zekâ, öğrenme süreçlerini daha etkileşimli, erişilebilir ve kişiselleştirilmiş hale getirerek eğitimin geleceğini şekillendirme yolunda ilerleyecektir. Eğitim kurumları ve işletmeler, bu teknolojik ilerlemeleri şirketlerine entegre ederek, eğitimin kalitesini ve erişilebilirlik derecesini yükseltebilir. Böylece, bireylerin ve şirketlerin genelindeki eğitim, gelişim ve değişim hedeflerine ulaşmak daha olası hale gelecektir. ■ BŞ

Liderlik, etkileme ve enerji verme, paylaşılan kurumsal hedeflere yönlendirme, çalışan bağlılığını sağlama sürecidir. Kurum yöneticilerinin, ekiplerine liderlik etmeleri, uymaları gereken etik sınırları belirlemeleri, onları olumlu yönde değiştirmek için mentorluk ve koçluk hizmeti sağlamaları gerekir.

Liderlik Etmek

Etik Bir Yol İzleme

Maalesef, çok sayıda insan çalmaya veya hile yapmaya meyillidir. Fakat ahlakî seçimleri içeren rutin iş durumları ile karşı karşıya kalındığında ne kadar ilkeli olunacağı önemlidir. Bir lider olarak, ahlakî ilkeleriniz hakkında net bir anlayışa sahip olmalı ve ekibiniz için tutarlı bir örnek oluşturmalsınız.

Etigi Anlamak

Etik, doğru veya yanlış davranışı tanımlayan kurallara veya ilkelere atıfta bulunur. İşyerinde etik davranmak sadece soyut bir kavram değil, günlük bir olgudur. Şu ikilemi düşünün: Bir çalışan, ona yaptığınız baskı sonucu başka bir iş bulmuştur. Rahatlamışsınızdır, çünkü onu kovmak zorunda kalmamışsınızdır. Ancak rahatlatmanız, sizden bir tavsiye mektubu istediğinde üzüntüye dönüşür. Hayır der ve onun ayrılmayacağı riskini mi göze alırsınız? Yoksa bir başkasını onu işe almaya ikna ettiğinizi bilerek mektubu yazar mısınız?

Sorumluluk Almak

Etik, organizasyondaki herkes için çok önemlidir. Özellikle, bazı etik olmayan eylemler aynı zaman-

da yasadışı olduğunda önemi daha da belirginleşir. Birçok organizasyon, çalışanların etik davranmasını ister. Çünkü iyi itibar iş için gereklidir. Ancak, etik davranmak özellikle yöneticiler için çok önemlidir. Bir yöneticinin aldığı kararlar, yönettiği ekip için standartları belirler ve organizasyon için bir norm oluşturmaya yardımcı olur.

Çalışanlar herkesin yüksek standartlara sahip olduğuna inanırsa, kendileri, meslektaşları ve organizasyonları hakkında daha iyi hissederler.

En iyi organizasyonlarda, biteyler ve ekipler kendi hedeflerini belirlemek ve eylem planlarını yapmak için yöneticileri ile yakın şekilde çalışırlar. Hedefler, tüm yönetim kararları için yön sağlar ve gerçek başarıların ölçülebileceği kriterleri oluşturur.

Kendini Etik Açısından Değerlendirmek

Şimdi yapacağım şey etik mi? diye kendinize sorun. Şu soruları sorun, **EVET** veya **HAYIR** şeklinde cevaplayın:

EVET HAYIR

- Yapmak üzere olduğum şeyi neden yapacağımın açıkça farkında mıyım? ☐ ☐
- Bu eylemi gerçekleştirirken gerçek (açık ve/veya gizli) niyetimi idrak ediyor muyum? ☐ ☐
- Eylemlerimin arkasında, kendimi başkalarına/yönetime kanıtlamak gibi gizli bir amacım mı var? ☐ ☐
- Kararlarım veya eylemlerim birini duygusal veya fiziksel olarak yaralayacak mı? ☐ ☐
- Yapmak üzere olduğum şeyi üstüme ve/veya aileme rahat bir vicdanla açıklayabilir miyim? ☐ ☐



Etik uygulama konusunda bir üne sahip olmak, personel memnuniyetini ve moralini artırır ve işletme için iyidir. Bu da **daha büyük kâr** anlamına gelebilir.

Etik Geliştirmek

Yöneticilerin sergiledikleri davranışlar diğer çalışanların davranışlarından daha fazla gözlemlenir. Yöneticiler herkesçe sürekli izlenir ve gözlenirler. Hâliyle, kötü davranışları hemen fısıltı gazetesine konu olur. Bu hem yöneticinin hem de kurumun itibarını zedeleyebilir. Bir yöneticinin kendi etik değerlerini ve sınırlarını geliştirmesi önemlidir. Bu sınırlar, hem kendisinin hem de çalışanlarının aşmaması gereken çizgilerdir. Bunun için:

- Kuruluşunuzun etik ilkelerini ve değerlerini bilin ve ona göre davranın.

- Etik dışı davranışları önceden tahmin edin. Etik olmayan davranışları teşvik edebilecek durumlara karşı tetikte olun. (Alışılmadık koşullar altında, normalde etik olan biri karakterinin dışında davranış sergileyebilir.)
- Tüm sonuçları göz önünde bulundurun. Kendinize şu soruları sorun: "Ya eylemlerim bir TV programında veya gazetede ayrıntılı olarak anlatılırsa? Ya etik olmayan bir şey yaparken yakalanırsam? Bunun sonuçları ile başa çıkmaya hazır mıyım?"
- Başkalarının görüşlerini alın. Benzer bir durum yaşamış olabilirler veya en azından sizi dinleyip size fikir verebilirler.
- Doğru olduğuna inandığınız şeyi yapın. Vicdanınız var ve davranışlarınızdan siz sorumlusunuz. Kendi etik standartlarınıza sadık olmanız gerekir. Kendinize şu basit soruyu sorun: "Yapmaya karar verdiğim şeyle yaşayabilir miyim?"

Kültürel Uyumu Sağlama

Kurum kültürü, organizasyonun değer verdiği ve onu diğer organizasyonlardan ayıran temel özellikleri ifade eder. En çok da yöneticiler kurum kültürünün farkında olmalıdır. Çünkü bu kültürün gereklerine yanıt vermek ve çalışanlarda bu kültüre dair bir anlayış geliştirmek onların görevidir.

Kurum Kültürünü Çözümlemek

Bir kurumun kültürel zorunlulukları genellikle yazılı hâle getirilmez veya tartışılmaz. Ancak tüm başarılı yöneticiler organizasyonlarında ne yapıp ne yapmamaları gerektiğini öğrenmelidir. Yöneticinin kişisel tarzı ile kurum kültürü arasındaki uyum ne kadar iyiye, yöneticinin başarılı olma olasılığı o denli yüksektir.

Kurucular, kültürü üç şekilde yaratır. Birincisi, kendileri gibi düşünen ve hisseden çalışanları işe alır ve işte tutarlar. İkincisi, kurucular çalışanları kendi düşünce tarzlarına ve kurum kültürüne göre eğitirler. Üçüncüsü, kurucular rol model olarak hareket ederler ve kişilikleri kurum kültürünün merkezi hâline gelir.

Kültürü Ayırt Etmek

Birçok organizasyon kültürlerine önem vermez. Kurum kültürü hakkında bilgi edinmek ve onu ortaya çıkarmak için için şunları yapabilirsiniz:

- Fiziksel çevreyi gözlemleyin. İşaretlere, giyim tarzlarına, saç uzunluğuna, ofisler arasındaki açıklık derecesine ve bu ofislerin nasıl döşendiğine ve düzenlendiğine bakın.
- Dile dikkat edin. Örneğin, yöneticiler askerî terimler mi kullanıyor, yoksa daha şefkatli bir dille mi konuşuyorlar?
- Farklı çalışanlara aynı soruları sorun ve verdikleri cevapları karşılaştırın. Başarı ve ödüller hakkında sorular sorabilirsiniz.

Kültür Tutarlılığını Sağlamak

Yöneticiler, yeni çalışanların öğrenmesine ve uyum sağlamasına yardımcı olarak, kurum kültürünü sürdürmekten sorumludur. Örneğin, yeni bir çalışana, örgüt tarafından hangi davranışların değer gördüğü ve ödüllendirildiği öğretilmelidir, böylece o, "sistemi" öğrenebilir ve kademeli olarak rolüne uygun davranışları benimseyebilir.

Kahve perakendecisi bir şirkette, tüm çalışanlar işe başladıktan sonraki ilk birkaç hafta boyunca bir dizi resmî eğitimden geçmektedirler. Onlara şirketin tarihi, kahve yapma teknikleri ve şaşkın müşterilere içecek adlarını nasıl açıklayacakları öğretilir. Şirketin sosyalleşme programı, kurum kültürünü bilen bağlı çalışanlar yetiştirmektedir.

Yönetici olarak **kişisel tarzınız** ile **kurum kültürü** arasındaki uyum ne kadar iyiye, başarılı olma şansınız aynı oranda oranda artar.

30 yaş altındakilerin %75'i işverenlerini seçerken kurum kültürünün önemli olduğunu söylüyor.

Sorunları Giderme

Yönetimsel başarı, doğru kararları doğru zamanda almaya bağlıdır. Ancak, bir sorunu tanımlamadığınız ve temel nedenlerini belirlemediğiniz sürece, sorunu nasıl çözeceğinize dair uygun kararlar almak imkânsızdır. Etkili yöneticiler, bir sorunu açıklığa kavuşturan bilgileri nasıl toplayıp değerlendireceklerini, alternatifler geliştireceklerini ve bir planı uygulamadan önce etkilerini önceden nasıl tartacaklarını bilirler. Verileri analiz edebilir ve ekiplerini kullanarak yaratıcı çözümler geliştirebilirler.

Sorunları Tespit Etmek

Sorun, belirli bir **durum** istenen veya beklenen şey olmadığında ortaya çıkar. Tüm yöneticilerin başlıca sorumluluğu, mevcut veya potansiyel sorunlara karşı sürekli bir gözetleme yapmak ve ciddi durumlara dönüşmeden önce bunları tespit etmektir. Yöneticiler, iletişim ve ihbar kanallarını açık tutarak, çalışanların mevcut performanslarını izleyerek, mevcut planlardan ve geçmiş deneyimlerden sapmaları göz önünde bulundurarak bu sorumluluğu yerine getirirler. Dört durum, yöneticileri olası sorunlara karşı uyabilir:

- Geçmiş deneyimlerden uzaklaşma
- Belirli bir plandan sapma
- Kanallardan gelen sorun bildirimleri
- Rakiplerin performansında gözle görülebilen artışlar

Çözümler Bulmak

Problem çözmeye, gerçekleşen şey ile istenen sonuç arasındaki boşluğu kapatmayı içerir. Çözülmesi gereken problem belirledikten sonra, onu analiz ederek ve olabildiğince açık şekilde tanımlayarak işe başlanır. Bu önemli bir adımdır. Oluşturulan tanım, süreçteki kalan tüm adımlar üzerinde etki sahibi olacaktır. Tanımı yanlış yaparsanız, kalan tüm adımlar yanlış oluracaktır. Çünkü bunları yetersiz veya hatalı bilgilere dayandırmış olursunuz. Çözüm bariz görünse de **tanım** önemlidir; tam değerlendirme yapmadan daha avantajlı alternatif bir çözümü kaçırabilirsiniz.

Sorunu doğru biçimde çözmek için durum hakkında olabildiğince bilgi toplayın. Dâhil olan tüm tarafların hedeflerini anlamaya çalışın ve sorunun belirsiz olduğunuz yönlerini açıklığa kavuşturun.

Eylem Planı Geliştirmek

Sorunları tam olarak anladığınızdan emin olduğunuzda, soruna bir çözüm sağlayabilecek eylem planları geliştirin.

Bir **eylem planı**, bir iş için izlenecek olan stratejinin ve bu stratejiye ait pratik ve taktik adımların ayrıntılı bir dökümüdür.

Bir sorunu çözmenin genellikle birden fazla yolu olduğunu unutmayın. Bu nedenle, olası tüm çözümleri göz önünde bulundurmak ve içlerinden seçim yapabileceğiniz birkaç alternatifte ulaşmak kritik önem taşır.

Planı Uygulamak ve İzlemek

Kararınız size bir **eylem planı** sağlayacaktır. Bununla birlikte, etkili bir şekilde uygulanmadığı sürece bunun pek bir değeri olmayacaktır. Eylem planının nasıl, ne zaman ve kim tarafından uygulanacağını tanımlamak ve bunu ilgililere iletmek, kararı gerçeklikle ilişkilendiren şeydir.

Yönetici olarak her aşamada aktif katılımınız önemlidir. Başarıyı ölçmek için kriterler belirlemeniz, ilerlemeyi takip etmeniz ve gerektiğinde düzeltici eylemlerde bulunmanız, plana dâhil herkeste olumlu tutumlar geliştirmeniz gerekir.

SORUN ÇÖZME SÜRECİ

1

BELİRLEME

Çevrenizde olup bitenin bilincinde olun. Böylece, sorunları erkenden fark edebilirsiniz.

2

TANIMLAMA

Çözülecek problemi mümkün olduğunca açık şekilde tanımlayabilmek için, onu dikkatlice analiz edin.

3

KARAR VERME

Alternatifleri değerlendirin ve durumu önemli ölçüde iyileştirecek olan eylem yolunu seçin.

4

UYGULAMA

Eylem planınızı harekete geçirmek için çizelge oluşturun; kişilere görevler ve sorumluluklar atayın.

5

İZLEME

İstenilen sonuca ulaşıldığından emin olmak için ilerlemeyi sıkıca takip edin.

Sorunun çözümü apaçık görünse dahi sorun için **TANIM** oluşturmak gerekir.



Güç Geliştirme

Bizim gibi olan insanları anlamak ve yönetmek bazen zor olabilir, fakat inanın bizden farklı olanları anlamak ve yönetmek çok daha zordur. İş daha küresel hâle ve işyeri de daha çeşitli hâle geldikçe, yöneticiler bu kültürel çeşitliliğin tüm çalışanların beklenti ve davranışlarına etkisini anlamalıdır.

Güç Temellerini Geliştirmek

Yönetici pozisyonları, talimatlar verme ve ödül ve cezaları tahsis etme yetkisiyle gelir. Olumlu veya olumsuz iş atamaları, performans değerlendirmeleri ve maaş ayarlamaları yapmak gibi. Ancak, uzmanlıkla, siyasî güçle veya stratejik ittifaklarla da güç inşa edilebilir.

Güç Geliştirmenin Yolları

İttifak Gücü: Güçlü pozisyonlardaki kişilerle kuracağınız ittifaklar ve kişisel dostluklar, bir organizasyondaki nüfuzunuzu artırabilir.

Uzmanlık/Yetkinlik: Birçok organizasyon genellikle analistler ve muhasebeciler gibi alan uzmanlığı olan çalışanlara bağımlıdır. Belirli alanlarda uzmanlık geliştirmek ve uzmanlar arasında koordinasyon sağlamak size organizasyon içinde güç verecektir.

Bilginin Gücü: Başkalarının yalnızca sizin erişebildiğiniz bilgilere ihtiyaç duyması durumunda, güç kesinlikle sizdedir.

Karizma (Cazibe): Başkaları size hayranlık duyduğunda ve sizinle özdeşleştğinde, onlar üzerinde güç sahibi olursunuz. Karizma (veya cazibe), bireysellikten, özgüvenden, coşkudan, konuşma biçiminden ve beden dilinden gelir. Bu yüzden, bir beceridir ve öğrenilebilir.

Politik Olmak: Sadece yetenekli bir performansçı olarak her zaman kazanamazsınız. Avantajların ve dezavantajların dağıtımını veya önemli kararların sonuçlarını etkilemek için stratejiler geliştirmek ve eylemlerde bulunmak, gücünüzü ve statünüzü artıracaktır.

İzlenim Yönetimi: Bu, başkalarının sizi görme ve değerlendirme eğilimini olumlu yönde etkilemek için onlara yansıttığınız imajı şekillendirme sürecidir. İzlenim yönetimi, olumlu veya aldatıcı bir şekilde yapılabilir.

Yüz yüze etkileşimler güç geliştirmeye yardımcı olur.

Güç Türleri

Bir organizasyon içindeki gücünüz çeşitli kaynaklardan gelebilir. Bir yönetici olarak etkinliğinizi en üst düzeye çıkarmak için bu farklı güç türlerini doğru bağlamlarında kullanmanız gerekir.

Meşru Güç: Bu, hiyerarşideki konumunuzdan kaynaklanır ve organizasyondaki net bir komuta zinciri ile ve kurumsal yapı ile güçlendirilir.

Zorlayıcı Güç: Yaptırım veya ceza tehdidi güç kazandırır. Ancak kuruluş zorluk veya kriz içinde olduğunda dikkatli kullanılmalıdır.

Referans Gücü: Bu güç türü, astlarınız tarafından saygı ve hayranlık duyulmasından ve onları sizin tarzınızı taklit etmeye teşvik etmekten kaynaklanır. Bu durumda, astlarınıza kendi eylemleri için sorumluluk vermek de gücünüzü artırır. En çok da birebir ilişkilerin geliştirilebileceği küçük işyerlerinde en iyi şekilde işe yarar.

Ödülün Gücü: Bu, astlara övgü, taltif veya terfi gibi ödüller ve teşvikler sağlama stratejisinden gelir ve oldukça etkilidir.

Sonuç Elde Etmek için Yönetim Gücünü Kullanma Yöntemleri

OTORİTE DESTEĞİ ALMAK

İsteklerinizi desteklemek için sizden üsttekilerin desteğini alın. Bu yalnızca otoriteye büyük saygı duyulan bürokratik organizasyonlarda etkilidir.

PAZARLIK YAPMAK

Her iki taraf için de kabul edilebilir sonuçları müzakere etmek için karşılıklı fedakârlıkta bulunun. Kurumsal kültür alma ve verme işbirliğini teşvik ettiğinde, pazarlık en iyi şekilde işe yarar.

İDDİALI OLMAK

Başkalarından ne istediğinizi ifade ederken apaçık, doğrudan ve güçlü olun. Bu strateji, güç dengesi sizin lehinize olduğunda etkilidir.

YAPTIRIM UYGULAMAK

Sonuç elde etmek için örgüt içinde kabul görmüş ödülleri ve cezaları kullanın. Bu yaklaşım sadece astlar üzerinde etkilidir ve manipülatif görülebilir.

DOSTÇA YAKLAŞMAK

Alçakgönüllü olun, dostça yaklaşın, iyi niyetinizi gösterin ve herhangi istekte bir bulunmadan önce destekleyici tavır sergileyin. Bu tutum, sevildiğinizde en iyi şekilde işe yarar.

KOALİSYON KURMAK

Organizasyon içinde olmasını istediğiniz şey için destek alın, koalisyonlar kurun. Bu, nihai kararların desteğin niteliğine değil niceliğine dayandığı durumlarda en etkili yöntemdir.

MANTIĞA BÜRÜMEK

Fikirlerin mantıklı veya rasyonel bir sunumunu yapmak için veri kullanın. Bu, başkaları güvenilir, açık ve mantıklı olduğunda en etkilidir.

Meşru güç, bir şirket hiyerarşisindeki konumunuzdan kaynaklanır ve net bir komuta zinciri ve kurumsal yapı ile güçlendirilir.

Değişimi Yönetme

Değişime zamanında uyum sağlamayan bireyler, yöneticiler, takımlar ve organizasyonlar giderek daha da çalkantılı hâle gelen dünyada hayatta kalmakta zorlanmaktadırlar. Değişimi öngören, değişime uyum sağlamayı öğrenen ve değişimi yöneten yöneticiler en başarılı olanlardır.

Direncin Üstesinden Gelmek

Değişim, iç ve dış etkenlere yanıt olarak mevcut durumdan arzu edilen duruma geçme sürecidir.

Değişimi başarılı şekilde uygulamak için başkalarını değişime ihtiyaç olduğuna ikna etme, mevcut durum ile arzu edilen koşullar arasındaki boşlukları belirleme ve arzu edilen sonuçlar için vizyon geliştirme becerilerine sahip olmanız gerekir.

Deneyimli yönetici, değişim çabalarının sıklıkla dirençle karşılaştığının farkındadır. Bunun çeşitli nedenleri vardır: korku, menfaat grupları, yanlış anlaşılma, güven eksikliği, bir duruma ilişkin

farklı algılar ve sınırlı kaynaklar. Eğitim, katılım ve müzakere yoluyla değişime karşı bu direnci ortadan kaldırabilmeniz gerekir.

Değişimi Teşvik Etmek

Büyük ve köklü değişimler kolayca gerçekleşmez. Organizasyonu açıkça tehdit eden bir tehlike söz konusu ise bu insanların dikkatini çeker. Hisse senedi fiyatlarının ve kârların dramatik düşüşü buna bir örnektir. Ancak diğer durumlarda, yani mevcut kriz çok belirgin olmadığında, iyi yöneticiler, değişimin gerekliliğine dair aciliyet duygusu oluşturabilirler.



Yöneticiler ayrıca insanların özlemle bekleyeceği, değişim sürecine ve çabasına rehberlik edecek ikna edici bir vizyon ve strateji geliştirmeli ve bunu ifade etmelidir. Değişim başarıldığında nasıl olacağına dair vizyon, takipçileri bir araya getiren temel ilkeleri ve değerleri aydınlatır.

Son olarak, kurumsal kültürde değişiklikleri kurumsallaştırmak, değişimi yeniden donduracaktır. Yeni değerler ve inançlar, çalışanların değişiklikleri normal ve organizasyonun operasyonları için ayrılmaz bir parçası olarak görmeleri için kültüre yerleştirilecektir.

Önerdiğiniz değişikliğe karşı herhangi bir direnç söz konusu olduğunda, bunu diyalog yoluyla çözmeye çalışın. Direnenleri değişim için alternatif öneriler sunmaya davet edin ve durumu kendi lehinize çevirmeye çalışın.

**Değişime direnenleri krizi
çözmek için alternatif çözümler
üretmeye çağırın.**

DEĞİŞİM EVRELERİ

Planlı değişim üç evreden geçer:

Buz Çözme: Bu, insanların mevcut durumun istenmeyen bir durum olması nedeniyle bir değişime ihtiyaç olduğunu görmelerine yardımcı olmayı içerir. Örneğin, değişimin üretkenliği ve verimliliği nasıl artırabileceğini açıklayabilirsiniz. Bu evredeki amacınız, çalışanların değişime olan ihtiyacı görmelerine ve değişimi başarılı kılma isteklerini artırmalarına yardımcı olmaktır.

Değişim: Bu evre, gerçek değişimi ve dönüşümü gerçekleştirmeyi içerir ve katılımcıların eski iş yapma biçimlerini bırakıp yenilerini geliştirmelerine yardımcı olmanızı gerektirir.

Tekrar Dondurma: Son evre, yeni davranış biçimlerinin sabitlenmesi için yapılan değişiklikleri güçlendirmeyi içerir. İnsanlar değişimin kendi lehlerine işlediğini algılasa, olumlu sonuçlar güçlendirme görevi görecektir. Ancak algılanmazsa, olumlu veya olumsuz olabilen dışsal güçlendirmeler kullanmak gerekebilir.

Diğerlerinin Gelişimine Destek Olma

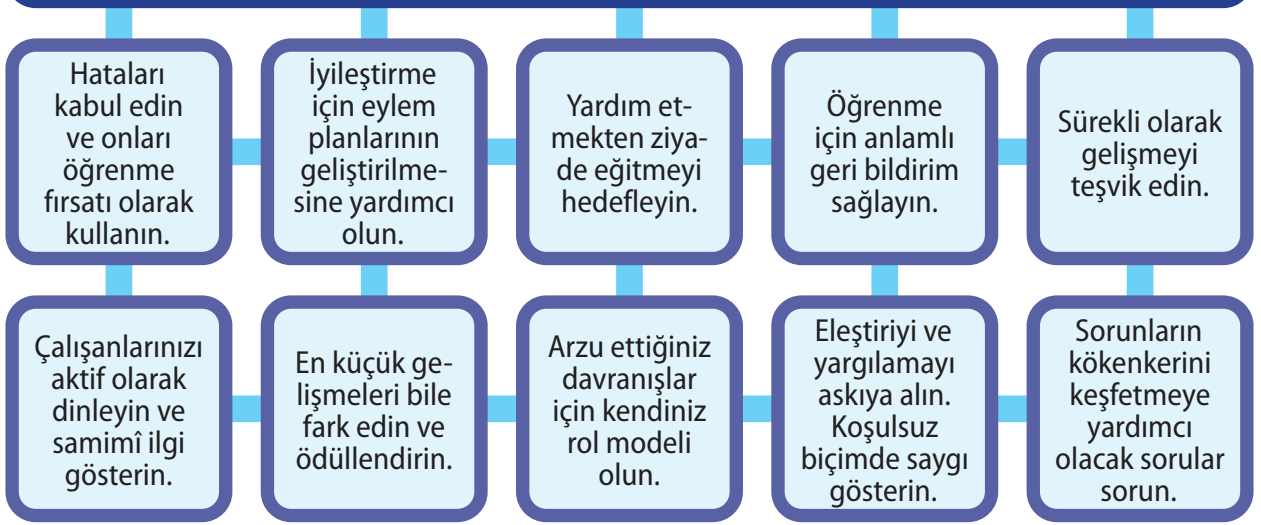
Çalışanların daha becerikli olmalarına yardımcı olmak, her yöneticinin işinin önemli bir parçasıdır. Bu, 3 yönlü bir kazanıma katkıda bulunur: organizasyon, yönetici ve çalışanlar. Başkalarının kendi sorunlarını çözmelerine ve yetkinlik geliştirmelerine yardım ederek -ve böylece performanslarını iyileştirerek- ekibi kendileri ve organizasyon için daha iyi sonuçlar elde etmeye yönlendirirsiniz.

Sorunları Teşhis Etmek

Yönettiğiniz kişilerdeki yetersiz performansı azaltabilirseniz, nihayetinde işi kolaylaştırırsınız. Çünkü onlara zamanla daha fazla sorumluluk verebilirsiniz. Yetersiz performansın genelde birden fazla nedeni vardır. Bazı nedenler zorlukları yaşayan kişinin kontrolünderken, diğerleri değildir.

Çalışanların %29'u işlerine tamamen bağlı, işlerine karşı tutkulu ve şirketleriyle gerçek bir bağ hissediyor.

ÇALIŞAN GELİŞİMİNE YARDIMCI OLMANIN YOLLARI



Yetersiz Performansın Nedenini Anlamak

Şimdi yapacağım şey etik mi? diye kendinize sorun. Şu soruları sorun, EVET veya HAYIR şeklinde cevaplayın:

	EVET	HAYIR
• Kişi performansının tatmin edici olmadığı farkında değil mi? → Cevabınız EVET ise, geri bildirim sağlayın.	☐	☐
• Kişi beklentilerin farkında olmadığı için mi kötü performans sergiliyor? → Cevabınız EVET ise, net beklentileri paylaşın.	☐	☐
• Performans, kişinin kontrolü dışındaki engeller tarafından mı engelleniyor? → Cevabınız EVET ise, engelleri nasıl ortadan kaldıracığınızı belirleyin.	☐	☐
• Kişi, önemli bir görevi nasıl yapacağını bilememe sorunu mu yaşıyor? → Cevabınız EVET ise, koçluk veya eğitim sağlayın.	☐	☐
• İyi performansın arkasından olumsuz sonuçlar mı geliyor? → Cevabınız EVET ise, olumsuz sonuçları nasıl ortadan kaldıracığınızı belirleyin.	☐	☐
• Kötü performans ödüllendiriliyor mu? → Cevabınız EVET ise, olumlu pekiştirmeyi nasıl ortadan kaldıracığınızı belirleyin.	☐	☐

Koşulsuz Saygı Göstermek

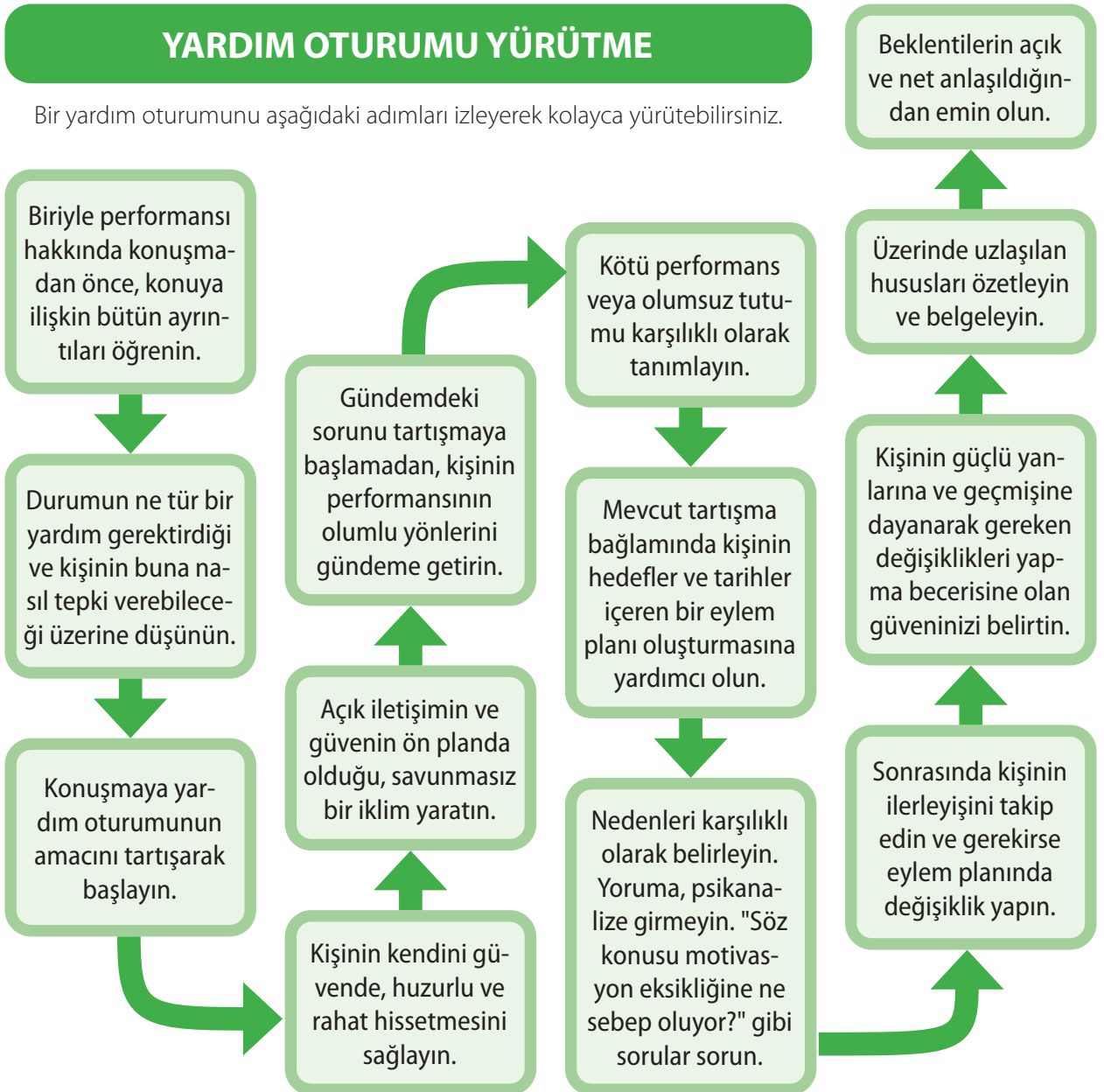
Yardım ettiğiniz kişiyle ilişkiniz, birlikte yürüttüğünüz koçluk, mentorluk veya danışmanlığın başarısı için kritik öneme sahiptir. Bir yardım ilişkisinin başarılı olması için yardım edilen kişiye "koşulsuz saygı" göstermek önemlidir.

Koşullar ve yaşanan sıkıntılar ne olursa olsun düşünceleri, duyguları, önyarıları kenara koyup yardım ettiğiniz kişiye saygı göstermeniz, onun özdeğerini kabul etmeniz, ona değerli olduğunu hissettirmeniz; güven ortamı sağlar, gelişimi tetikler, sorunların çözümünü hızlandırır. Yardım ilişkisinde koşulsuz saygı hayati öneme sahiptir.

Yardım edilen kişi kendisine saygı duyulduğunu hissetmelidir.

YARDIM OTURUMU YÜRÜTME

Bir yardım oturumunu aşağıdaki adımları izleyerek kolayca yürütebilirsiniz.



Danışmanlık Yapmak

Danışmanlık, duygusal sorunların çözümü için veya kişinin bunlarla daha iyi başa çıkmasına yardımcı olmak için bunların tartışılmasıdır.

Danışmanlık gerektirebilecek sorunlar arasında kişilerarası çatışmalar, malî sorunlar, boşanmalar, ciddi hastalıklar, bağımlılıklar (uyuşturucu, alkol) ve kariyerde ilerleyememekten kaynaklanan hayâl kırıklığı yer alabilir.

Her ne kadar yöneticiler "psikolog" olmalarsa da bir çalışanı profesyonel yardıma yönlendirmeden önce bazı konularda ön-danışmanlık yapabilirler.

Başkalarına danışmanlık yaparken gizlilik çok önemlidir. Kişisel bir sorunun nedenlerini açmak ve paylaşmak için size güvenebileceklerini ve öz saygılarına veya başkaları nezdindeki itibarlarına yönelik bir tehdit oluşmayacağını hissetmelidirler. Kişinin kişisel konularla ilgili söyleyeceği her şeyi gizli tutacağınızı altını çizerek vurgulayın.

Geri Bildirimde Bulunmak

İnsanlar, neyin işe yarayıp neyin yaramadığını öğrenmek ve daha etkili olmak için eylemlerini değiştirmek istiyorlarsa eylemlerinin sonuçları hakkında geri bildirimde ihtiyaç duyarlar.

Dikkatle düşünülmüş, üzerinde çalışılmış bir geri bildirim, performansı ve kişisel gelişimi olumlu yönde artırabilir.

Geri bildirimini yardım sürecinde uygulamak şunları içerir:

- Gözlemlenen davranışları ve bunların sonuçlarını tanımlamak
- Davranışların etkisini kurumsal vizyon ve hedefler açısından değerlendirmek
- Hiçbir değişiklik olmazsa, dâhil olan kişi için kişisel sonuçları tahmin etmek
- Kişinin davranışında iyileştirmeler için yapabileceği değişiklikleri önermek

Bu eylemler dizisi, kişiye verilen yardımın türü her ne olursa olsun (danışmanlık, mentorluk, koçluk vb.) geçerlidir.

Çalışanların %92'si "uygun şekilde iletildiğinde olumsuz geri bildirimin performansı iyileştirmede çok etkili olduğu" konusunda hemfikir.

Kişisel Sorunlarla Başa Çıkmak

Birinin bir sorunu olduğunu fark etmesini sağlamak, genelde bununla başa çıkmada ilk adımdır. Daha sonra, duygular ve davranışlar hakkında içgörüler edinmeye yardımcı olarak ve mevcut seçenekleri keşfederek devam edebilirsiniz.

Bazen insanlar sadece gerginliği azaltmak için danışacak birine ihtiyaç duyarlar ve bu, sorunu açıklığa kavuşturmanın, olası çözümleri belirlemenin ve düzeltici eylemde bulunmanın ön koşulu olabilir. Bir danışmanlık seansında konuları konuşmak, insanların duygularını daha mantıklı ve tutarlı düşüncelere ayırmalarını sağlayabilir.

Her şeyden önce, destekleyici olun ve kişinin güvende hissetmesini sağlayın. İnsanların sorunlarının çözümleri olduğunu bilmeleri gerekir. Sorunlar kişinin çözme yeteneğinin ötesindeyse, yardım etmeniz gerekir. Örneğin, gerektiğinde çalışana yaşadığı kişisel sağlık veya hukuk sorunlarında ilgili departmanların çözüm için yol göstermelerini, çözüm önerilerinde bulunmalarını isteyin.

Başkalarına danışmanlık yaparken gizlilik çok önemlidir. İnsanlar size güvenebileceklerini hissetmelidir.

Destekleyici Olmak

Organizasyon içinde danışmanlık yaptığınız çalışanları, sorunlarının çözümleri olduğu ve durumlarını iyileştirebilecek kapasiteye sahip oldukları konusunda cesaretlendirin.

Koçluk ve Mentorluk

Koçluk, insanların performanslarını iyileştirmelerine yardımcı olma sürecidir. Bir **KOÇ** performansı analiz eder, nasıl iyileştirilebileceğine dair içgörü sağlar ve bu iyileşmenin gerçekleşmesi yönünde liderlik eder, motivasyon sağlar ve destekleyici iklim sunar. Mentorluk ilişkilerindeyse, diğerlerinden çok daha deneyimli bir kişi az deneyimli kişi veya kişilerle eşleşerek onlara "**ipuçlarını ve işin püf noktalarını**" göstermeye ve duygusal destek ve cesaretlendirme sağlamaya yardımcı olur.

Koçluk ve Gelişime Destek

Bir **KOÇ** olarak, bir yöneticinin işi ekip üyelerinin teknik ve meslekî becerilerini geliştirmelerine ve genel olarak gelişmelerine yardımcı olmaktır. Koçluk talimat, rehberlik, tavsiye, yönlendirme ve cesaretlendirmeyi içerir. Etkili koçlar öncelikle gelişimi destekleyici bir iklim oluştururlar. Süreç boyunca yargılayıcı olmamanız, anlayış göstermeniz, sorunları birlikte çözmeye çalışmanız ve koçluk yaptığınız kişilere gelecekte kendi sorunlarını nasıl çözecekleri konusunda eğitim vermeniz önemlidir. Koçluk yaptığınız kişiyi tanıdıkça, gözlemlediğiniz sorunları ve kaynaklarını belirleyip bunlarla ilgili anlamlı geri bildirimler sağlayın.

Bir Sürece Koçluk Etmek

Başarılı bir şekilde koçluk yapmak için şu adımları izlemeniz gerekir:

- Süreci açıklayın ve ardından gösterin.
- Kişinin süreci uyguladığını gözlemleyin.
- Anında, belirli geri bildirim sağlayın.
- Kişinin becerilerine güvendiğinizi belli edin.
- Sürecin takibi konusunda mutabık kalın.

Başarılı Koçluk Temel Becerileri

PERFORMANS İYİLEŞTİRMEK

- Başkalarının yaptıklarını gözlemleyerek, onlara sorular sorarak, dinleyerek, benzersiz iyileştirme stratejileri geliştirerek onların gelişmelerine yardımcı olun.

DAVRANIŞLARI DEĞİŞTİRMEK

- İnsanların ilerleme ve gelişimini izleyin. Küçük gelişmeleri bile fark edip ödüllendirin.

- Çalışanları karar süreçlerine dâhil edin. Bu tutum, onları değişime duyarlı olmaya teşvik edecektir.
- Büyük ve karmaşık projeleri daha basit görevlere bölün. Bu yaklaşım, görevler başarıldıkça güveni artırır.
- Çalışanlardan beklediğiniz açıklık, bağlılık ve sorumluluk gibi nitelikler için siz de iyi bir rol modeli olun.

İDDİALİ OLMAK

- Aktif dinleme yapın. Çalışanların uygun fikirleri hayata geçirmelerine olanak sağlayın. Yardım, rehberlik ve tavsiye için hazır olun.

Mentorluk ve Meslekî Yetkinlik

Mentorluk nispeten daha geniş bir rolü kapsar. Mentorun amacı, daha az deneyimli bir kişinin kariyer hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmaktır. Mentorlar, daha az deneyimli ortaklarını gelişmiş performansa yönlendirirken hem **koç** hem de **danışman** olarak görev yaparlar.

Mentorluk, yeni üyelerin kurumun kültürü, vizyonu, misyonu, hedefleri ve ilerleme kriterleri konusunda daha iyi bir anlayış kazanmalarına yardımcı olur. Ayrıca, daha politik olarak bilgili olmalarına ve olası kariyer tuzaklarından kaçınmalarına yardımcı olabilir.

Bir mentor olarak, başkalarının işleri nasıl yapacakları ve zorlu görevlerle nasıl başa çıkacakları konusunda belirsizliğin neden olduğu stresi azaltmalarına yardımcı olmaya çalışın. Daha yeni, daha az deneyimli kişilerin sadece paslarını atmaları veya kariyer ikilemelerini tartışabildikleri bir rahatlık ortamı sağlayın.

Kariyer Yönetimi

Günümüzün hızla değişen ve dönüşen iş yaşamında, yöneticilerin kendi kariyerlerini aktif olarak yönetmeleri ve yönettikleri kişilere de kariyer rehberliği sağlamaları gerekir. En iyi şekilde nerede ve nasıl katkıda bulunabileceğinizi belirlemek için kendinizi tanımanız, kendinizi sürekli geliştirmeniz ve yaptığınız işi ne zaman ve nasıl değiştireceğinizi belirleyebilmeniz önemli bir beceridir.

Kendi Kariyer Yolunu Çizmek

Özdeğerlendirme, kariyer yönetiminde devam eden bir süreçtir. Başarılı kariyerler, insanlar kendilerinin güçlü yanlarını, çalışma yöntemlerini ve değerlerini bildiklerinde ve fırsatlar için hazır olduklarında gelişir. Özgüdümlü kariyer yönetimi, bireylerin kariyerlerinin gidişatını bilinçli bir şekilde yönetebildikleri bir süreçtir.

Bu, yalnızca kendinizin değil, çevrenizin de farkında olmanızı ve sürekli keşfetmenizi gerektirir. Proaktif olan ve kişisel ihtiyaçlar, değerler, ilgi alanları, yetenekler ve yaşam tarzı tercihleri hakkında ilgili bilgileri toplayan bireylerin iş fırsatları ararken üretkenlik, tatmin, başarılı kariyer planı geliştirme, iş ve kariyerlerinde yükselme olasılıkları çok daha fazladır.

Kişisel Kariyer Planlaması

Kendi kendine yürütülen kariyer yönetiminde şüphesiz ilk adım planlamadır. Güçlü yönlerinizi, sınırlamalarınızı ve değerlerinizi hesaba katarak, eşleşen fırsatlar için araştırma yapmaya başlayın. Topladığınız bilgileri gerçekçi kariyer hedefleri belirlemek için kullanın. Ardından bunlara ulaşmak için bir strateji geliştirin. Kariyer planınızda ilerledikçe, yoldan ayrılmadığınızdan ve hedeflerinizin değişmediğinden emin olmak için düzenli olarak performans değerlendirmesi yapın.

Başkalarına Rehberlik Etmek

Diğerlerinin kariyer gelişimine katkıda bulunmak için yapabileceğiniz en önemli şey, onlara kendi kariyerlerini yönetme sorumluluğu aşılmasıdır. Daha sonra, yönettiğiniz kişilerin kurum içinde

istihdam edilebilirliklerini sürdürebilmeleri için bilgi, beceri ve yetkinliklerine katkı sağlayacak desteği sunmalısınız. Bunun için:

- Ekibinizi kurumsal hedefler ve gelecekteki stratejiler konusunda güncel tutun. Böylece organizasyonun nereye gittiğini bilsinler ve gelecekte paylaşmak üzere kişisel bir kariyer geliştirme planı geliştirebilsinler.
- Ekibiniz için büyüme fırsatları yaratın. Onlara yeni, ilginç ve profesyonel olarak zorlayıcı iş deneyimleri sağlayın.
- Teknik ve meslekî sertifika programları, hatta açık ve uzaktan öğrenim için finansal destek imkânları sunun.
- Ücretli izinlerle yönettiğiniz kişilerin yeni bilgi, beceri ve yetkinlikler kazanmalarına müsaade edin. Bunun için iş yüklerinin özel yaşamlarına ve eğitim faaliyetlerine engel olmadığından emin olun.

Mentorluk ve Meslekî Yetkinlik

Kariyerlerine yeni başlayan kişiler genellikle kariyer hedeflerini karşılama ve değerleriyle uyuma potansiyeli olan kuruluşları belirlemekle daha fazla ilgilenirler. Bir işe yerleştikten sonra odak noktası ilk başarılarla ulaşmaya, itibar kazanmaya, patronlarıyla geçinmeyi öğrenmeye ve imajı yönetmeye kayar. Kariyerlerinin ortasındaki yöneticiler kariyerlerini yeniden değerlendirme, teknolojik gelişmeler nedeniyle eskimenin üstesinden gelme ve daha genelci olma ile daha fazla ilgilenirler. Kariyerlerinin sonraki aşamalarında yöneticiler başkalarına öğretmeye ve emeklilikten önce katkı bırakmaya daha fazla odaklanırlar.

Gökbilimciler, Güneş Sisteminin 4,6 milyar yıl önce dev bir nebula'nın (moleküler gaz ve toz bulutu) çökmesiyle oluştuğunu kabul ediyor. Bu olay, büyük ihtimalle yakın bir süpernovanın tetiklemesiyle başladı. Süpernova patlaması, bu buluttaki kütleçekimini bozan dışsal bir etki yarattı ve nebula kendi içine çöktü.

YILDIZ SİSTEMLERİ

Güneşin Doğuşu

Çökme süreci başladığında, bulutun merkezinde yoğunluk arttı ve sıcaklık yükseldi. Bu merkezdeki madde zamanla öyle bir noktaya ulaştı ki, nükleer füzyon reaksiyonları başladı. Sonuç olarak bir yıldız (Güneş) oluştu. Bu aşamada Güneş, yaşamına bir "protostar" olarak başladı.

Disk Oluşumu

Güneş'in etrafındaki maddeler, dönme hareketi nedeniyle düz bir disk şeklini aldı. Astronomlar bu diske "gezegen öncesi disk" (protoplanetary disk) adını veriyor. Toz ve gazdan oluşan bu diskin içerdiği maddeler zamanla birleşerek daha büyük cisimler oluşturdu. Bu küçük parçacıklar önce mikroskobik boyuttan, ardından kilometrelerce büyüklüğe ulaşan "gezegencik" (planetesimal) adı verilen cisimlere dönüştü.

Gezegenlerin İnşası

Gezegencikler zaman içinde birbiri ile çarpışarak "öngezegen" (protop-

lanet) adı verilen daha büyük gök cisimlerini oluşturdu. Güneş'e yakın bölgelerde sıcaklık daha yüksek olduğundan burada su, amonyak ve metan gibi uçucu maddeler buharlaştı, geriye sadece metaller ve kaya parçaları kaldı. Bu nedenle iç gezegenler (Merkür, Venüs, Dünya ve Mars) kayalık bir yapıya sahiptir. Öte yandan, Güneş'ten uzak olan bölgelerde sıcaklık daha düşüktü. Bu nedenle, uçucu maddeler katı hâlde kalabildi. Bu bölgelerde oluşan gezegenler (Jüpiter, Satürn, Uranüs ve Neptün) büyük miktarda gaz ve buz biriktirerek dev gezegenlere dönüşüverdiler.

Diğer Gök Cisimleri

Güneş Sisteminde yalnızca gezegenler değil, aynı zamanda asteroidler, kuyruklu yıldızlar ve cüce gezegenler de oluşmuştur. **Asteroid Kuşağı**, Mars ile Jüpiter arasında yer alır ve gezegen olamamış cisimlerden oluşur. **Kuiper Kuşağı** ve **Oort Bulutu** ise buzlu cisimlerin ve kuyruklu yıldızların kaynağıdır.



Karina Bulutsusu

Güneş Sisteminin Evrimi

Güneş Sistemi'nin oluşumu bir anda gerçekleşen bir olay değil, milyarlarca yıl süren oldukça karmaşık bir süreçtir. Söz konusu sistem bugün bile dinamik olarak evrimini sürdürmektedir. Gezegen yörüngelerindeki küçük değişiklikler, kuyruklu yıldız hareketleri, asteroid çarpışmaları bu evrimin devam ettiğini göstermektedir.

Güneş Sisteminin oluşumu, evrenin düzeni hakkında bize ipuçları sunar. Gökbilimciler, diğer yıldız sistemlerinin de benzer süreçlerle oluştuğuna inanmaktadırlar. Bu nedenle Güneş Sisteminin kökenini anlamak, evrendeki diğer gezegen sistemlerinin oluşumunu çözmek açısından da büyük bir öneme sahiptir.

YILDIZ SİSTEMİNİN OLUŞUMU

Bir yıldız sisteminin oluşumu şu 7 temel aşamayla açıklanabilir:

- Bulutsu (nebula)
- Çökme (kendi kütleçekimiyle büzüşme)
- Önyıldız (protostar) oluşumu
- Gezegen öncesi disk (protoplanetary disk)
- Yıldızın ve gezegenlerin doğuşu
- Temizlenmiş sistem

Bulutsu (Nebula)

Bulutsu (veya **nebula**), yıldızlararası ortamın belirgin bir şekilde ışıldayan kısmıdır ve iyonize, nötr veya moleküler hidrojen ve kozmik tozdan oluşur. Bulutsular yıldız oluşum bölgeleridir. Bu bölgelerde gaz, toz ve diğer malzemeler bir araya gelerek daha yoğun bölgeler oluşturur ve bu yoğun bölgeler daha fazla madde çekerek sonunda yıldızları oluşturacak kadar yoğunlaşır. Geri kalan malzemenin ise gezegenler ve diğer gezegen sistemi nesnelerini oluşturduğu düşünülmektedir.

Bulutsuların pek çoğu devasa boyutlardadır ve bazıları yüzlerce ışık yılı çapındadır. Dünya'dan çıplak gözle görülen bir bulutsu yakından bakıldığında daha büyüktür, ama daha parlak değildir. Bulutsuların molekül yoğunlukları düşüktür. Örneğin, Dünya büyüklüğünde bir bulutsu sadece birkaç kilogramlık bir kütleye sahip olabilir.

Birçok bulutsu, içlerindeki sıcak yıldızların neden olduğu floresans nedeniyle görülürken diğerleri o kadar dağınıktır ki yalnızca uzun pozlamalar ve özel filtrelerle tespit edilebilirler.

Farklı türdeki bulutsular için çeşitli oluşum mekanizmaları vardır. Bazı bulutsular yıldızlararası ortamda zaten bulunan gazdan oluşurken diğerleri yıldızlar tarafından üretilir.

İlk duruma örnek olarak, daha dağınık olan gazın soğuyup yoğunlaşmasıyla oluşan, yıldızlararası gazın en soğuk ve en yoğun hâli olan dev moleküler bulutlar verilebilir. İkinci duruma örnek olarak ise, yıldız evriminin son aşamalarında dış katmanlarını atmasıyla oluşan gezegenimsi bulutsular verilebilir.

Yıldız oluşum bölgeleri, emisyon bulutsusu adı verilen dev moleküler bulutsulardır. Bunlar, bir moleküler bulutun kendi kütleçekimi ile çöktüğü ve yıldızların olduğu yerlerdir.

Yıldızlar, moleküler bulutların içinde oluşur. Bu bulutsular hidrojenden, helyumdan ve az miktarda daha ağır elementlerden oluşur. Bulutsu içinde oluşan yıldızlar bulutsuyu güçlü bir şekilde iyonlaştırır ve ışıklandırır.

Çökme (Büzüşme)

Bir yıldızın oluşumu, bir moleküler bulutun içinde oluşan ve sıklıkla bir süpernovanın (büyük yıldız patlamaları) ya da iki gökadanın çarpışmasından oluşan şok dalgalarının tetiklediği kütle çekimsel bir kararsızlık ile başlar. **Jeans Kararsızlığı** kriterlerini sağlayacak kadar bir madde yoğunluğuna erişen bölge kendi kütle çekimsel kuvveti altında çökmeye başlar.

Bulut çöktükçe, **Bart damlacığı** adı verilen yoğun gaz ve tozdan oluşan ayrık kümelenmeler olur. Bunların içinde 50 güneş kütlesi kadar madde bulunabilir. Yuvar çöktükçe ve yoğunluk arttıkça kütle çekimsel enerji ısıya dönüşür ve sıcaklık artar.

Önyıldız (Protostar) Oluşumu

Bulutsu (nebula) hidrostatik denge durumuna yaklaştığında, bulutun merkezinde bir **önyıldız** (protostar) oluşur.

İki güneş kütlesinden az kütleyle sahip genç yıldızlara **Tauri yıldızı**, daha yüksek kütleyle sahip yıldızlara **Herbig yıldızı** denir. Bu yeni doğan yıldızlar dönme eksenleri boyunca gaz fışkırtır ve **Herbig-Haro nesnesi** denen küçük bulutçuklar oluştururlar. Kütle çekimsel büzülme dönemi 10^{-15} milyon yıl kadar sürer.

Ön Gezegen Diski

Bu evrede yıldızlar genelde bir "**öngezegen disk**" veya "**gezegen öncesi disk**" (protoplanetary disk) ile çevrelenmiştir. Ön gezegen disk, yeni oluşmuş yıldızın (Tauri veya Herbig) etrafını çevreleyen ve yoğun gaz ve tozun oluşturduğu dönen bir çöküntü çemberidir. Ön gezegen disk, yıldızın kendisi için bir toplanma disk olarak düşünülebilir. Çünkü gazlar veya diğer malzemeler diskin iç kenarından yıldızın yüzeyine düşüyor olabilir. Bu süreç gezegen oluşumundaki birikme süreci ile karıştırılmamalıdır.

NOT: Jüpiter, Satürn ve Uranüs'ün uydularından bazılarının, ön gezegen disklerinin daha küçük benzerlerinden oluştuğuna inanılır.

Önyıldızlar tipik olarak moleküler hidrojen içeren moleküler bulutlardan oluşur. Bir parça moleküler asit kritik bir boyuta ulaştıkça, kütle veya yoğunluk, kendi çekimi altında çökmeye başlar. Güneş bulutsusu denilen çökme hâlindeki bu bulut daha da yoğunlaştıkça, ortalama bulut çıkışındaki rastgele gaz hareketleri orijinal olarak bulutsunun net açısal momentumu yönünde hareket etmek ister. Açısal momentumun korunumu nedeni ile bulutsunun çapı azaldıkça rotasyon artar. Bu rotasyon, bulutun tıpkı pizza hamuru gibi dışa doğru açılmasına ve disk şeklini almasına sebep olur.

İlk çöküş 100.000 yıl sürer. Bu süreden sonra yıldız, aynı kütleli anakol yıldızına benzer bir yüzey sıcaklığına ulaşır ve görünür hâle gelir. Artık bir Tauri yıldızıdır. Yıldızın üzerine gaz birikmesi süreci, disk kayboluncaya dek yaklaşık 10 milyon yıl daha devam eder.

NOT: Şimdiye kadar keşfedilmiş en yaşlı ön gezegen disk 25 milyon yıl yaşındadır.

Yıldız ve Gezegenlerin Doğuşu

Güneş Sisteminin bulutsu varsayımı, ön gezegen disklerinin nasıl bir şekilde gezegensel sistemlere dönüştüğü düşüncesini tarif eder. Elektrostatik ve çekimsel etkileşimler, disk içerisindeki toz ve buz tanelerinin bir gezegenin etrafında dönen küçük gezegenimsi yapılara dönüşmelerine sebep olur. Bu süreç, sistemden gazı dışarıya doğru sürükleyen yıldız rüzgârına ve materyali Tauri yıldızının merkezine doğru çeken yerçekimine (birikme) karşı gerçekleşir. Gezegenimsi yapılar, hem kaya hem de devasa gaz gezegenlerin yapı taşlarını oluşturur.

Gezegenlerin ve uydularının geometrik olarak ince, gaz ve toz bakımından zengin diskler içinde oluşması, gezegenlerin tutulum düzleminde sıralanmasının sebebidir. Güneş Sisteminin oluşumundan on milyonlarca yıl sonra, Güneş Sisteminin birkaç astronomik birimi içinde şu anda gördüğümüz kaya gezegenlerde toplanan ve birleşen düzinelerce Ay-Mars büyüklüğündeki cisimleri içeriyordu.

NOT: Dünya'nın uydusu Ay, Güneş Sisteminin oluşumundan yaklaşık 30 milyon yıl sonra muhtemelen Mars büyüklüğündeki bir öngezegenin yanal bir şekilde ön-Dünya ile çarpışmasıyla oluştu.

Temizlenmiş Sistem

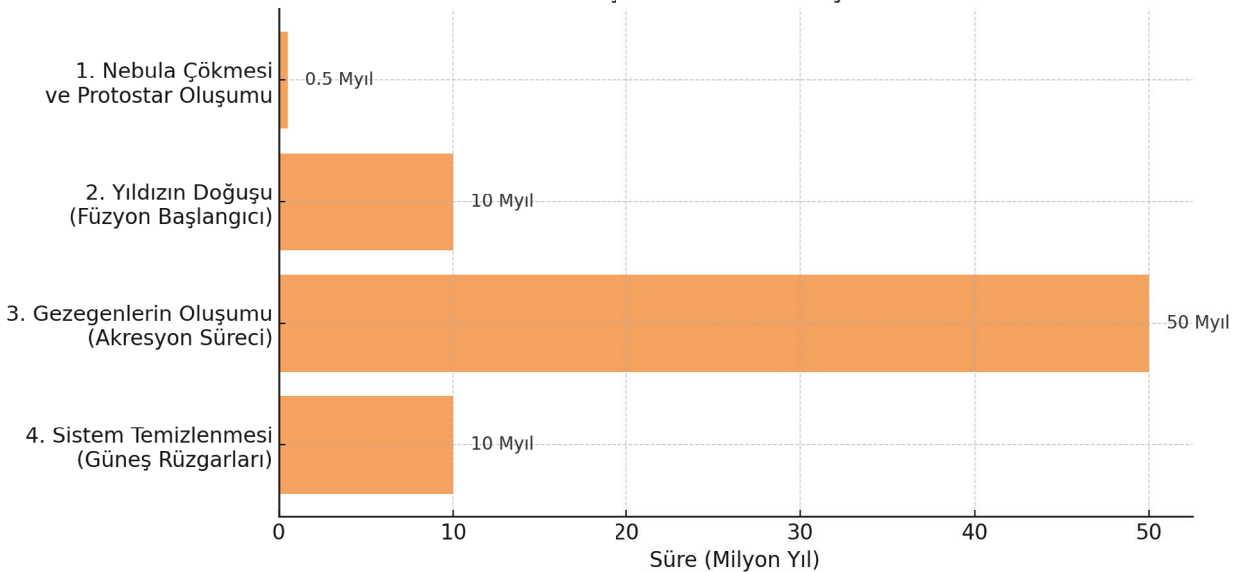
Her yıldız sürekli olarak gazın uzaya akmasına neden olan bir yıldız rüzgârı üretir.

NOT: Çoğu yıldızın bu rüzgâr ile kaybettiği kütle kayda değer sayılmaz. Örneğin, Güneş her yıl 10^{-14} kütle kaybeder ya da tüm hayatı boyunca kütlelerinin %0,01'ini kaybeder. Ancak çok büyük yıldızlar gelişimlerini etkileyecek miktarda (10^{-7} ile 10^{-5} güneş kütlesi) madde kaybederler. 50 güneş kütlelerinden büyük bir kütle ile başlayan yıldızlar toplam kütlelerinin neredeyse yarısını kaybedebilirler.

Yıldızdan gelen güçlü rüzgârlar, kalan gaz ve tozu uzaklaştırır. Böylece sistem daha temiz ve kararlı bir yapıya ulaşır. Bu sürecin sonunda sadece asteroid kuşağı, kuyruklu yıldızlar ve cüce gezegenler gibi küçük gökcisimleri kalır.

Bir yıldız sisteminin baştan sona oluşması genellikle 10 milyon ila 100 milyon yıl sürer. Yani 0,01 ila 0,1 milyar yıl arasında. Bu süreç, kozmik ölçekte oldukça kısa sayılır. Güneş Sistemimiz yaklaşık 4.6 milyar yıl önce oluştu ve oluşum süreci bu açıklanan aralıkta tamamlandı. Yani sistemimizin bugünkü hâline gelmesi 100 milyon yıldan daha kısa sürdü.

Yıldız sisteminin oluşum aşamalarının süre bazında aşağıdaki şekilde gösterebiliriz.



YÜKSEKÖĞRETİMDE UZAKTAN EĞİTİM ESASLARI

Yükseköğretim Kurumlarında Uzaktan Öğretime ilişkin Usul ve Esaslar

Günümüz yükseköğretim sisteminde teknolojik gelişmelerin etkisiyle eğitim süreçlerinde önemli dönüşümler yaşanmaktadır. Bu dönüşümün merkezinde yer alan uzaktan öğretim, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla birlikte hem öğrenciler hem de öğretim elemanları açısından yeni fırsatlar sunmaktadır. Uzaktan öğretim uygulamaları; mekân ve zaman bağımsızlığı sağlaması, kaynaklara erişimi kolaylaştırması ve eğitimde çeşitliliği artırması gibi nedenlerle yükseköğretimde giderek daha fazla benimsenmektedir.

Yükseköğretim Kurulu (YÖK), bu dönüşümün sağlıklı ve sürdürülebilir bir şekilde yürütülebilmesi için yasal ve yapısal düzenlemeleri içeren kapsamlı bir çerçeve oluşturmuştur. Bu bağlamda hazırlanan "Yükseköğretim Kurumlarında Uzaktan Öğretime İlişkin Usul

ve Esaslar", Türkiye'deki tüm üniversitelerde uygulanmak üzere 26 Aralık 2024 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu metin, uzaktan öğretim programlarının ve derslerinin planlanması, yürütülmesi, ölçme-değerlendirme süreçleri, öğretim elemanlarının görevlendirilmesi, mali hükümler ve kalite güvencesi gibi pek çok önemli başlığı detaylandırarak yükseköğretim kurumlarına yol göstermektedir.

Bu çalışma, ilgili Usul ve Esasları yorum yapmadan, doğrudan özgün haliyle bir akademik makaleye dönüştürmeyi amaçlamaktadır. Böylelikle, yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenler, yöneticiler ve diğer paydaşlar için güncel bir başvuru kaynağı sunulmuş olacaktır. Aynı zamanda bu metnin resmi çerçevede sağladığı uygulama esaslarının doğru anlaşılması da hedeflenmektedir.



Birinci Bölüm: Amaç, Kapsam, Dayanak, Tanımlar

Madde 1: Amaç

Bu Usul ve Esasların amacı, yükseköğretim kurumlarında, bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı ön lisans, lisans ve yüksek lisans düzeyinde uzaktan öğretim programları açılması ile birinci ve ikinci öğretimde bazı derslerin uzaktan öğretim yöntemiyle verilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Madde 2: Kapsam

Bu Usul ve Esaslar, yükseköğretim kurumlarında uzaktan öğretim programlarının açılacağı alanlar, uzaktan öğretim yoluyla verilecek dersler ve kredi miktarları, ders materyalinin hazırlanması, sınavlarının yapılma şekli, yükseköğretim kurumları arasında bu amaçla yapılacak protokoller ile uzaktan öğretime ilişkin diğer hususlar ile yapılacak ödemeleri kapsar.

(2) Vakıf yükseköğretim kurumlarında yürütülecek uzaktan öğretim faaliyetlerinde mali hükümleri hariç olmak üzere bu Usul ve Esaslar uygulanır.

Madde 3: Dayanak

Bu Usul ve Esaslar, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 44'üncü ve 46'ncı maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Madde 4: Tanımlar

a) **Birim Öğrenci Katsayısı:** Öğretimi sürdüren ilgili birimlerde açılmış uzaktan öğretim diploma programlarında görevlendirilen birim koordinatörlerine yapılacak ödemelerin hesaplanmasında esas alınmak üzere mevcut öğrenci sayısının açılmış kontenjana bölünmesi ile bulunan sayıyı,

b) **Ders Materyali ve Materyal Ücreti:** Uzaktan öğretim faaliyetlerinin yürütülmesi için yükseköğretim kurumlarınca basılan veya elektronik olarak internet ortamında sunulan, üretilen veya kullanılan her türlü materyali ve bunlar karşılığında öğrencilerden alınan ücreti,

c) **Ders Öğrenci Katsayısı:** Senato tarafından sadece uzaktan öğretim yoluyla verilmesine

karar verilen dersler hariç olmak üzere uzaktan öğretim yoluyla verilen derslerde, dersleri veren öğretim elemanlarına yapılacak ödemelerin hesaplanmasına esas olmak üzere derse kaydolmuş öğrenci sayısının açılmış kontenjana bölünmesi ile bulunan sayıyı,

ç) **Öğretimi Sürdüren İlgili Birim:** Diploma programına sahip olan ve ilgili yükseköğretim kurumu tarafından uzaktan öğretim faaliyeti için görevlendirilen fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu ve enstitüyü,

d) **Öğrenim Ücreti:** Uzaktan öğretimde öğrencilerin öğretimin karşılığı olarak ödeyeceği ve Cumhurbaşkanı Kararı ile belirlenen uzaktan öğretim öğrenim ücretini,

e) **Program Öğrenci Katsayısı:** Uzaktan öğretim ile yürütülen diploma programlarında görevlendirilen program koordinatörlerine yapılacak ödemelerin hesaplanmasında esas alınmak üzere mevcut öğrenci sayısının açılmış kontenjana bölünmesi ile bulunan sayıyı,

f) **Uzaktan Öğretim:** Yükseköğretim kurumlarında öğretim faaliyetlerinin bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı olarak planlandığı ve yürütüldüğü, öğrenci ile öğretim elemanı ve öğrencilerin kendi aralarında karşılıklı etkileşimine dayalı olarak derslerin öğretim elemanı tarafından aynı mekânda bulunma zorunluluğu olmaksızın eşzamanlı ve/veya eşzamansız biçimde verildiği öğretimi,

g) **Uzaktan Öğretim Birimi:** Uzaktan öğretimin sunulmasında teknik ve idari altyapı hizmetini yürütmek üzere ilgili yükseköğretim kurumu tarafından görevlendirilen birimi veya merkezi,

ğ) **Uzaktan Öğretim Çalışma Grubu:** Yükseköğretim Kurulu tarafından oluşturulan grubu,

h) **Uzaktan öğretim yayın komisyonu:** İlgili yükseköğretim kurumunun uzaktan öğretimi yürüten ilgili birimin bünyesinde kurulan komisyonu,

ı) **Yönetim Kurulu:** Uzaktan öğretim hizmetini sürdüren birimin yönetim kurulu veya öğretimi sürdüren ilgili birimin yönetim kurulunu,

i) **Yükseköğretim Kurumu:** Üniversite, yüksek teknoloji enstitüleri ile üniversite veya yüksek

teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın kurulan vakıf meslek yüksekokullarını,

j) **Yükseköğretim Kurumu Yönetim Kurulu:** İlgili yükseköğretim kurumunun yönetim kurulunu, ifade eder.

İkinci Bölüm: Genel Esaslar, Program ve Ders Açma, Uzaktan Öğretimin Uygulanması Genel Esaslar

Madde 5

(1) Yükseköğretim kurumlarının; ön lisans, lisans ve yüksek lisans düzeyinde diploma programları ile senatoları tarafından uygun görülmesi halinde, birinci ve ikinci öğretim programlarındaki bazı dersler uzaktan öğretim yoluyla verilebilir.

(2) Uzaktan öğretim programları ile uzaktan öğretim yoluyla verilmesi uygun görülen dersler, eşzamanlı ve/veya eşzamansız olarak çevrimiçi ve/veya çevrimdışı teknolojilerle verilir. Öğretim, yüz yüze ders ve uygulamalarla da desteklenebilir.

(3) Uzaktan Öğretim Çalışma Grubu; uzaktan öğretim konusunda ulusal hedefleri ve stratejileri geliştirme, program veya ders açma, usul ve esas belirleme, uygulamaların geliştirilmesini takip etme, programları değerlendirme konularında Yükseköğretim Kuruluna görüş ve öneriler sunar.

(4) Uzaktan öğretim kapsamında elde edilen tüm gelirler özel bütçeye gelir kaydedilir ve bu kapsamda yapılacak giderler özel bütçede bu amaçla tefrik edilen ödeneklerden karşılanır.

(5) Uzaktan öğretim kapsamında yapılacak ek ders, sınav ücreti ve ders malzemelerinin hazırlanmasında veya dersin yürütülmesine fiilen katkıda bulunanlara yapılacak ödemelerin toplam tutarı, hiçbir şekilde tahsil edilen öğrenim ücretinin yüzde yetmişini geçemez. Bu oran, mal ve hizmet alımları ile diğer giderler dikkate alınmak suretiyle ayrılan bütçe imkânları çerçevesinde belirlenir.

(6) Uzaktan öğretim kapsamında yapılan giderlerin, fakülte ve programların uzaktan öğretim maliyetlerinin tespitine imkân sağlaya-

cak bir şekilde bütçeleştirilmesi esastır.

(7) Öğretim elemanları ve öğrencilerin uzaktan eğitim ortamlarına uyumlarının kolaylaştırılması ve derslerin karma (harmanlanmış) öğretime uygun şekilde yapılandırılması amacıyla yüz yüze yürütülen derslerde de etkinlik (ödev, tartışma vb.), ders notu, kaynak paylaşımları vb. ile değerlendirmelerin uzaktan eğitim teknolojileriyle gerçekleştirilebilmesi için gerekli teknik altyapının hazırlanması, ihtiyaç duyulan eğitimlerin verilmesi konusunda destek sağlanması ve teşvik edici uygulamaların yapılmasıyla ilgili çalışmalar yükseköğretim kurumları tarafından gerçekleştirilir.

Madde 6: Program veya Ders Açma

(1) Yükseköğretim kurumlarının uzaktan öğretim yoluyla yürütülecek olan ön lisans, lisans ve yüksek lisans programları ile birinci ve ikinci öğretim programlarındaki bazı dersler için aşağıda belirtilen program ve ders açma esasları uygulanır.

a) Yükseköğretim Kurulu kararı üzerine yükseköğretim kurumlarında ön lisans, lisans ve yüksek lisans uzaktan öğretim programları açılabilir. Bu şekilde yükseköğretim kurumlarının hangi programlarında uzaktan öğretim yapılacağına, her yılın en geç Şubat ve Temmuz ayı sonuna kadar yükseköğretim kurumları, senatolarının önerisi ile başvurulması üzerine Yükseköğretim Kurulunca karar verilir. Yükseköğretim Kurulu tarafından açılmasına izin verilen ön lisans ve lisans programları ve bu programlara ilişkin kontenjanlar ile gerekli bilgilere ilgili yılın öğrenci seçme ve yerleştirme kılavuzunda veya ek yerleştirme kılavuzunda yer verilir.

Yükseköğretim kurumlarının program açma talepleri; en geç Mayıs ve Eylül ayı bitimine kadar Yükseköğretim Kurulu tarafından alınacak karar ile sonuçlandırılır.

Yükseköğretim kurumları, bu şekilde açılan uzaktan öğretim programları kapsamında eğitim ve öğretim imkânlarının paylaşılmasını sağlamak ve yükseköğretim kurumları arasında akademik yardımlaşmayı gerçekleştirmek üzere aralarında yapacakları bir protokole bağlı olarak tek taraflı veya karşılıklı uzaktan

ders sunumu gerçekleştirebilir, ders materyali paylaşabilirler.

b) Aynı dönemde bir ders, hem uzaktan hem de örgün öğretim olarak planlanıp öğrencilere tercih imkanı sunulabilir. Bu kapsamda her yarıyıldaki eğitim-öğretim dönemi başlamadan en geç dört hafta önce Senato tarafından uygun görülmesi ve Yükseköğretim Kuruluna bildirilmesi halinde, öğretim programlarında her bir yarıyıldaki derslerin (yabancı dil hazırlık dahil) AKTS kredilerine göre en fazla %30'u uzaktan öğretim yoluyla verilebilir.

c) İptal edilen madde

ç) İptal edilen madde

d) Yükseköğretim kurumları, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 5-i maddesinde belirtilen dersleri uzaktan öğretim yöntemiyle verebilirler ve bu eğitimin verildiği diğer yükseköğretim kurumlarından alabilirler.

e) Bu Usul ve Esaslar kapsamında yükseköğretim kurumları, uzaktan öğretim yoluyla program veya ders açmadan önce, öğrencileri ve kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla uzaktan öğretime yönelik internet sitelerini hazırlamak ve erişime açmakla sorumludurlar. İnternet sitesinde, açılan programlara ilişkin gerekli genel bilgiler yanında derslere ilişkin ayrıntılı ders izlenceleri de bulunur. Yükseköğretim kurumu, programın gerektirdiği akademik ve idari etkileşimleri yeterince sağlayacak yazılımları kurmak ve etkin çalıştırmakla yükümlüdür.

f) Yükseköğretim kurumu, eğitim-öğretime desteklemek amacıyla uzaktan öğretim kapsamındaki bazı dersleri, derslerin belirli kısımlarını, uygulamaları, stajları veya laboratuvar çalışmalarını örgün öğretim bileşenlerini içerecek şekilde tasarlayabilir. Bu tür dersler konusunda öğrenciler programa veya derse kayıt olmadan önce bilgilendirilir.

g) Uzaktan eğitim programlarında ders veren öğretim elemanları, il dışı kısa veya uzun süreli olarak görevlendirilmeleri halinde, görevlendirme notuna Uzaktan Eğitim Derslerini görevlendirildiği yerden yürütmek şartı konması durumunda dersleri yürütebilirler.

h) İptal edilen madde

Madde 7: Uzaktan Eğitimin Uygulanması

(1) Uzaktan öğretimde her ders ya da dersin şubesinde öğrenci sayısı ön lisans programında 200, lisans programında 150, yüksek lisans programında ise 50 öğrenci ile sınırlıdır. Bu sınırlar aşıldığında birden fazla şube açılabilir ancak bir öğretim elemanı en fazla iki şube yürütebilir. Birinci ve ikinci öğretim programlarında uzaktan öğretimle yürütülen dersler için bu sınırlar uygulanmaz. Dersler, eşzamanlı ve/veya eşzamansız araçlarla öğrenciler arasında etkileşim kurularak öğretim elemanı tarafından verilir.

(2) Öğretimi sürdüren ilgili birim yönetim kurulları tarafından; uzaktan öğretim kapsamında açılmış her diploma programı için bu programlarda ders vermekle görevli öğretim elemanları arasından bir program koordinatörü, öğretimi sürdüren ilgili birimlerde ise birim koordinatörü görevlendirilebilir.

(3) Bir dersin birden fazla şube olarak yürütülmesi durumunda da her ders için bu dersleri vermekle görevli öğretim elemanları arasından biri öğretimi sürdüren ilgili birim yönetim kurulları tarafından ders koordinatörü olarak görevlendirilebilir.

(4) Yükseköğretim kurumları, akademik birimlerin talep ve gerekçelerini göz önünde bulundurarak uzaktan öğretim yoluyla yürütülecek dersleri belirler.

(5) Yükseköğretim kurumları, uzaktan öğretim ile yürütülmesi uygun görülen derslerde kullanılacak öğrenme kaynakları, derslerin yürütülme yöntemi, kullanılan ortam gibi kriterleri içeren uzaktan eğitim standartlarını belirler ve yayınlar.

Üçüncü Bölüm Öğrenci Kabulü, Ölçme Değerlendirme, Öğretim Elemanlarının Görevlendirilmesi

Madde 8: Öğrenci Kabulü

(1) Uzaktan öğretim yapılmasına karar verilen ön lisans, lisans ve yüksek lisans programlarına, yükseköğretim kurumlarına öğrenci yerleştirmeye ilişkin genel esaslara göre öğrenci kabul edilir.

(2) Birinci ve ikinci öğretim programlarındaki bazı derslerin, hem örgün öğretim yoluyla hem

de uzaktan öğretim yoluyla verilmesi durumunda öğrenciler, ders alma döneminde tercih ettikleri ders türüne kayıt yaptırırlar.

(3) Birinci ve ikinci öğretim programlarındaki bir dersin sadece uzaktan öğretim yoluyla verilmesi halinde öğrenciler ders alma döneminde bu derslere kayıt yaptırırlar.

(4) İptal Edilen madde

Madde 9: Programlar Arası Geçiş

(1) Yükseköğretim kurumlarının uzaktan öğretim programları arasında geçiş; “Yükseköğretim Kurumlarında Ön lisans ve Lisans Düzeyindeki Programlar Arasında Geçiş, Çift Anadal, Yan Dal ile Kurumlar Arası Kredi Transferi Yapılması Esaslarına İlişkin Yönetmelik” hükümlerine göre yapılır.

Madde 10: Öğrenim Süresi

(1) Uzaktan öğretim programlarında öğretim süreleri, 2547 sayılı Kanunun 44 üncü maddesinin (c) fıkrası hükümlerine göre düzenlenir.

Madde 11: Devam Zorunluluğu

(1) Uzaktan öğretim programlarına kayıtlı öğrencilerin derslerdeki devam gerektiren faaliyetlerini, öğretimi sürdüren ilgili birim kurulları belirler ve dönem başlamadan önce ders izlenince sayfalarından duyururlar.

Madde 12: Ölçme Değerlendirme

(1) Uzaktan öğretim programlarında yürütülen dersler ile örgün öğretim programlarında uzaktan öğretim yoluyla yürütülen derslere ilişkin ölçme değerlendirme faaliyetleri, yüz yüze gözetimli olarak, yükseköğretim kurumlarının senatolarınca onaylanan müfredat programı uyarınca belirlenen ölçme değerlendirme yöntemleri (ödev, proje, uygulama, yazılı, sözlü vb.) kullanılarak veya merkezi bir sınav şeklinde gerçekleştirilebilir.

(2) Ara sınavlar, dönem sonu sınavları ile bütünleme sınavlarının yüz yüze gözetimli olarak yapılması esastır. Bu sınavların nerede ve ne şekilde yapılacağı ile temel olarak belirlenen sınavlara ek olarak sözlü sınav, performans, proje, tez ve portfolyo gibi ölçme değerlendirme yöntemlerinden hangilerinin uygulanacağına,

öğretimi sürdüren ilgili birimin önerisi üzerine senato tarafından karar verilir. (Değişik; 18.08.2022 tarihli YÖK Genel Kurulunda verilen yetkiye dayanarak 14.09.2022 tarihli YÖK Yürütme Kurulu)

(3) Performans, proje, ödev, tez ve portfolyo gibi sürece yayılmış değerlendirmelerin genel başarıya etkisi, uzaktan öğretimde % 40’tan fazla olamaz. Uzaktan öğretim programları müfredatında yer alan derslere ilişkin ölçme değerlendirmeyle ilgili usuller, yeni kaydolana öğrenciler için tercih aşamasından önce ilan edilir.

(4) İptal edilen madde

(5) İptal edilen madde

Madde 13: Öğretim Elemanlarının Görevlendirilmesi

(1) Uzaktan öğretim yoluyla verilecek derslerde, dersin yürütülmesinde hangi öğretim elemanlarının görevlendirileceğine; uzaktan öğretim ders materyali hazırlamış veya hazırlayacak öğretim elemanlarına öncelik verecek şekilde eğitim-öğretimi sürdüren ve hizmeti yürüten birim kurulunun görüşü de dikkate alınarak ilgili yükseköğretim kurumunun yönetim kurulunca karar verilir.

Dördüncü Bölüm: Mâli Hükümler

Madde 14: Öğrenim Ücretleri ve Materyal Ücreti

(1) Yükseköğretim kurumlarının uzaktan öğretim yoluyla yürütülecek programları ile dersler için alınacak uzaktan öğretim ücretinde, 2547 sayılı Kanunun 46 ncı maddesine göre Cumhurbaşkanlığı Kararı ile belirlenen ücretler esas alınır. (Değişik;24.09.2020 tarihli YÖK Genel Kurul)

(2) Yürütülen programlarda materyal ücretleri, fakülte veya programa ilişkin öğrenim ücreti tutarını geçmeyecek şekilde ilgili üniversite yönetim kurulu tarafından maliyet esaslı olarak belirlenir.

Madde 15: Bütçeleştirme İşlemleri

(1) Uzaktan öğretim gelir ve giderlerinin bütçeleştirilmesinde yılı merkezi yönetim bütçe hazırlama rehberindeki esaslara uyulur.

(2) Birinci ve ikinci öğretim programlarındaki bir dersin hem örgün öğretim yoluyla hem de uzaktan öğretim yoluyla verilmesi halinde; dersi uzaktan öğretim yoluyla almayı tercih eden öğrencilerden alınacak ücret, 2547 sayılı Kanunun 46 ncı maddesinin (c) fıkrasına göre hesaplanan kredi başına öğrenci katkı payı veya öğrenim ücreti tutarı üzerinden hesaplanır ve uzaktan öğretim öğrenim ücreti olarak bütçeleştirilir.

(3) Birinci ve ikinci öğretim programlarındaki bir dersin sadece uzaktan öğretim yoluyla verilmesi halinde öğrencilerden öğrenci katkı payı veya öğrenim ücretine ilave bir ödeme talep edilmez.

(4) İptal Edilen madde

(5) Uzaktan öğretim yoluyla yürütülen programlarda; program kapsamındaki eğitim öğretim faaliyetlerinin en fazla yarısı veya program kapsamındaki bir dersin teorik veya uygulaması protokol yapılarak başka yükseköğretim kurumları tarafından verilebilir. Bu durumda 2547 sayılı Kanunun 46 ncı maddesinin (c) fıkrasına göre hesaplanan kredi başına öğrenim ücreti tutarı üzerinden tespit edilecek hizmet bedeli, hizmeti alan yükseköğretim kurumu tarafından uzaktan öğretime ilişkin bütçe tertiplerinden tahakkuka bağlanmak suretiyle protokol kapsamında hizmet sunan ilgili yükseköğretim kurumu bütçesine uzaktan öğrenim ücreti olarak kaydedilir.

(6) Uzaktan öğretim programlarından veya ders başına verilen uzaktan öğretim hizmetlerinden elde edilen gelirler ile uzaktan öğretim materyalinden elde edilen gelirler ve yapılan harcamalar, mali hizmetler birimi tarafından birim bazında takip edilir.

Madde 16: Ek Ders Ücreti ve Diğer Ödemeler

(1) Öğretim elemanlarına yapılacak ek ders ücreti ve diğer ödemelerde; dersin canlı veya kayıttan yapılması, öğrencilerin sorularına verilen cevaplar, ödev veya uygulamaların değerlendirilmesi için harcanan süreler ile materyalin hazırlanması ve dersin yürütülmesinde fiili katkı sağlama gibi hususlar dikkate alınır.

Dönemlik yapılacak ödemelerde dağıtılması gereken ödeme miktarı, ilgili birim hesabında mevcut dönemlik dağıtılabilir miktardan fazla olması halinde, tüm ödemeler toplam dağıtılabilir ödemelerin, dağıtılması gereken miktara oranı ölçüsünde azaltılır. (Değişik; 20.02.2014 tarihli YÖK Genel Kurul)

(2) a) 6 ncı maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendi kapsamında uzaktan öğretimde ders veren öğretim elemanlarına, haftalık ders yükünü tamamladıktan sonra uzaktan öğretimde yürüttükleri dersler için yürüttükleri ders kredisi başına ve haftalık on saati geçmemek üzere yükseköğretim kurumları yönetim kurullarınca 2914 sayılı Kanunun 11 inci maddesindeki unvanlar itibarıyla belirlenen ek ders ücretinin beş katını geçmemek üzere belirlenecek oranda ek ders ücreti ödenir. Ek ders ücreti ödemelerinde; 2914 sayılı Kanunun 11 inci maddesinin son fıkrasının birinci cümlesi ve 3843 sayılı Kanunun 10 uncu maddesi uygulanmaz. (Değişik; 20.02.2014 tarihli YÖK Genel Kurul)

b) İptal Edilen madde

c) 6 ncı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında yürütülen uzaktan öğretim faaliyetlerine ilişkin ek ders ve sınav ücretlerinin ödenmesinde örgün öğretime ilişkin usul ve esaslar uygulanır.

ç) Aynı şubede bir dersi birden fazla öğretim elemanının yürütmesi halinde ek ders ücreti, öğretim elemanı sayısına bölünerek hesaplanır.

(3) 6 ncı maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendi kapsamında yürütülen uzaktan öğretim için ders malzemelerinin hazırlanmasında veya dersin yürütülmesinde fiilen katkıda bulunan öğretim elemanlarına yapılacak olan ödemelerde Ek-1 sayılı cetvel esas alınmak suretiyle aylık ödeme yapılır.

(4) Öğretim elemanlarına Ek -1 sayılı cetvel esas alınmak suretiyle yapılacak olan ödemeler, 2914 sayılı Kanunun 11 inci maddesinde unvanları için belirlenen ders saati ücreti esas alınmak suretiyle belirlenir ve bu ödemelerin toplamı ayda 200 saati geçemez. İtibari sayfa hesaplamalarında ve içerik değerlendirmelerinde Üniversiteler Yayın Yönetmeliği hükümleri esas alınır.

(5) Uzaktan öğretim kapsamında yapılacak ödemelerde, ilgililerin fiili katkıları belgelendirilir.

(6) Bu madde uyarınca yapılacak ödemeler aşağıdaki şekilde hesaplanır.

a) Ek ders ücreti = [(İlgili öğretim elemanının aylık uzaktan öğretim yöntemi ile yaptığı canlı ders saati – ilgili öğretim elemanının diğer öğretim yöntemleri ile dolduramadığı aylık zorunlu ders yükü saati) x ders öğrenci katsayısı x yönetim kurulunun belirlediği ek ders ücreti katı x unvana göre ek ders ücreti göstergesi] x memur aylık katsayısı

b) Ders malzemelerinin hazırlanmasında ve dersin yürütülmesinde fiilen katkıda bulunan öğretim elemanlarına üçüncü fıkra uyarınca Ek-1 sayılı cetvel dikkate alınarak yapılacak ödemeler = Ek-1 sayılı cetvelde sayılan hizmetler için hesaplanan aylık ödemeye esas saat toplamı x unvana göre ek ders göstergesi x memur aylık katsayısı.

Madde 17: Sınav Ücretleri

(1) Merkezi olarak yapılan sınavların dışında yükseköğretim kurumları senatolarınca onaylanan müfredat programları uyarınca belirlenen yöntemle yapılan sınavlarda örgün öğretim sınav esaslarına göre ödeme yapılır.

(2) Merkezi olarak yapılan sınavlarda fiilen görev yapan personele oturum başına, Ek-2 sayılı cetvelde sayılan görevler için hizalarında gösterilen gösterge rakamlarının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarı geçmemek üzere üniversite yönetim kurullarınca belirlenecek tutarda ödeme yapılır. (Değişik; 20.02.2014 tarihli YÖK Genel Kurul)

Madde 18: Yetki

(1) Bu Usul ve Esasların uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Yükseköğretim Kurulu yetkilidir.

(2) Yükseköğretim kurumları yönetim kurulları, bu Usul ve Esaslarda belirtilen hükümlere aykırı olmamak üzere alt düzenlemeler yapabilir.

Beşinci Bölüm: Çeşitli ve Son Hükümler

Geçici Madde 1- (1) Kaldırılmıştır. (Değişik; 20.02.2014 tarihli YÖK Genel Kurul)

Madde 19: Yürürlük

(1) Bu Usul ve Esaslar yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 20: Yürütme

(1) Bu Usul ve Esasları, Yükseköğretim Kurulu Başkanı yürütür.

"Yükseköğretim Kurumlarında Uzaktan Öğretime İlişkin Usul ve Esaslar", yükseköğretim alanında dijitalleşmenin ve uzaktan eğitim modellerinin kurumsal olarak nasıl yönetileceğine dair ayrıntılı bir çerçeve sunmaktadır. Bu metin, uzaktan öğretimin sadece teknik bir süreç olmadığını, aynı zamanda pedagojik, yönetsel ve mali boyutlarıyla birlikte ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Özellikle uzaktan öğretim kapsamında yürütülecek derslerin belirlenmesi, öğretim elemanlarının görevlendirilmesi, ölçme-değerlendirme yöntemlerinin seçimi ve eğitim materyallerinin hazırlanması gibi hususların net biçimde tanımlanması; kurumlar arasında standartlaşmayı sağlama, kaliteyi yükseltme ve öğrenci memnuniyetini artırma açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, bu esaslarda yer alan güncel düzenlemeler, uzaktan öğretimle ilgili yapılan çalışmalarda karşılaşılan sorunlara çözüm odaklı yaklaşımlar getirmektedir.

Bu bağlamda, 26 Aralık 2024 tarihli bu düzenleme; yükseköğretim kurumlarına rehberlik edecek nitelikte bir metin olmanın ötesinde, Türkiye'deki dijital eğitim stratejilerinin şekillenmesine de katkı sağlayan bir belge niteliği taşımaktadır. Kurumların bu Usul ve Esaslar doğrultusunda hareket etmeleri, uzaktan öğretimin sadece pandemi dönemine özgü bir çözüm değil, kalıcı ve etkili bir eğitim yöntemi olarak kurumsallaşmasını sağlayacaktır. ■ **SÖ**

Belgeye aşağıdaki bağlantıdan erişilebilir:

https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/egitim_ogretim_dairesi/Uzaktan_ogretim/yuksekogretim-kurumlarinda-uzaktan-ogretime-iliskin-usul-ve-esaslar.pdf

DESTEK HİZMETLERİ



Evet, seri numaranızı kontrol ettim. Bilgisayarınız aslında bir mikrodalga fırınmış!

Dünya düzdür.

YAPAY ZEKÂ PANELİ



Hahaha!
Bu yapay zekâyı
düzdünyacılar eğitmiş
anlaşılan!!!



Dilediğiniz bilgisayarda çalışın!
Bilgisayarınızı PLC eğitim sınıfına dönüştürün!
Hacimli endüstriyel uygulamaları sanal sınıfınıza taşıyın!
Kendi eğitim senaryolarınızı oluşturun!

Siz de **FACTORY I/O** kullanan kurumlar arasına katılın!

SAMSUNG

SIEMENS

VOLVO



