

UZEM

UZAKTAN EĞİTİM DERGİSİ / DERGİ

Dijital Sayı 4 • Nisan 2025 • Ücretsizdir.

BİR UZAKTAN EĞİTİM
VE ARAŞTIRMA
MERKEZİ

ÇEVİRİMİÇİ EĞİTİM
PLATFORMLARI

İŞ YAŞAMINDA
LİDERLİK

MOODLE 5.0
EĞİTİMDE YENİ BİR
ÇAĞIN BAŞLANICI

UZAKTAN EĞİTİMDE YAPAY ZEKÂ KULLANIMI



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 4 • Nisan 2025 • Ücretsizdir.

İmtiyaz Sahibi ve İdari Koordinatör

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

Yayın Yönetmeni ve Tasarım Sorumlusu

Cem KARAHANOGĖLU

Katkıda Bulunanlar

Dr. Öğr. Üyesi Emel KOÇ

Bilgi

info@uzemdergi.net

Yazı İşleri

editor@uzemdergi.net

Reklâm

reklam@uzemdergi.net

Üyelik

abone@uzemdergi.net

UZEM Dergi, bir Kliksoft markasıdır.

klıksoft
www.kliksoft.net

Ticaret Sicil No

683688

Adres (Merkez)

Altıntepe 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,

2020'ler, eğitim dünyasında köklü değişimlerin ve dönüşümlerin yaşandığı bir dönem oldu. Pandemiyle ivme kazanan uzaktan eğitim, günümüzde sadece bir zorunluluk değil, bilinçli bir tercih hâline geldi. Bu dönüşümün en güçlü tetikleyicilerinden biri ise hiç kuşkusuz Yapay Zekâ.

Yapay Zekânın eğitimdeki rolü her geçen gün daha da belirginleşiyor. Sadece teknolojik bir yenilik olarak değil, aynı zamanda kişiselleştirilmiş eğitim anlayışının temeli olarak da karşımıza çıkıyor. Öğrenme analitiği, otomatik değerlendirme sistemleri, kişiye özel öğrenme yolları, sanal ortamlar, sanal öğretmenler, dil destek sistemleri ve duygusal geri bildirim araçları teoriden pratiğe geçmiş durumda...

Yapay Zekânın uzaktan eğitim ortamlarında sağladığı en büyük katkılardan biri de öğrenciye özgü veri analitiğiyle kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimi sunması. Her öğrencinin öğrenme tarzı, hız algısı ve ihtiyaçları farklı. Dolayısıyla, geleneksel sınıf ortamında bu farklara yanıt vermek güçken, Yapay Zekâ destekli sistemler bunu mümkün hâle getiriyor. Örneğin, bir öğrencinin zorlandığı konular otomatik olarak tespit edilip özel içerikler önerilebiliyor ya da sık yapılan hatalara göre anında yönlendirme ile süreç desteklenebiliyor.

Öğretmenler için de Yapay Zekâ destekli çözümler kolaylık sağlıyor. Ders planı, sınav hazırlığı, ödev kontrolü gibi zaman alan süreçler otomatikleştirilebiliyor. Bu da öğretmenin daha yaratıcı ve eğitici süreçlere, birebir iletişim gerektiren aktivite ve uygulamalara odaklanmasını sağlıyor.

Ayrıca, Yapay Zekân eğitime katkısı yalnızca işlevsel bir kolaylık değil; teknolojinin eğitimde fırsat eşitliği sağlama potansiyeli. Yapay Zekâ destekli sistemler sayesinde farklı sosyoekonomik koşullardaki bireyler kaliteli eğitim içeriğine kolayca ulaşabiliyor. Coğrafi engeller, fiziksel kısıtlılıklar eğitimle olan bağın önüne artık geçemiyor.

Süreç, beraberinde -veri güvenliği ve öğrenci mahremiyeti gibi- bazı etik soruları gündeme getiriyor olsa da eğitimde Yapay Zekânın sürdürülebilir bir yardımcı olabilmesi için salt teknoloji odaklı değil, insan odaklı bir yaklaşım gerekiyor.

Nisan sayımızda, bu yeni yol arkadaşımız hakkında da makaleler paylaşıyor olacağız. Eğitimin geleceğini birlikte tasarlamak dileğiyle, keyifli okumalar diliyoruz.

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.

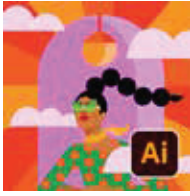
Her bir uygulamanın yüzüze temel eğitimi 3 tam gün (18 saat) sürmektedir.

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**



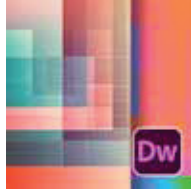
**Adobe
Acrobat Pro**



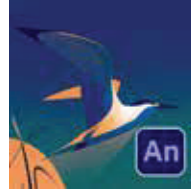
**Adobe
Dimension**



**Adobe
XD**



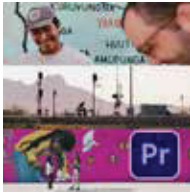
**Adobe
Dreamweaver**



**Adobe
Animate**



**Adobe
Audition**



**Adobe
Premiere Pro**



**Adobe
After Effects**



**Character
Animator**



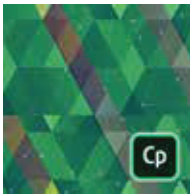
**Adobe
FrameMaker**



**Adobe
RoboHelp**



**iSpring
Suite**



**Adobe
Captivate**



**Camtasia
Studio**



**Moodle
LMS**



**Adobe
Connect**



**Diğer
Eğitimlerimiz**

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 OKAN ÜNİVERSİTESİ UZAKTAN EĞİTİM MERKEZİ
Dr. Öğr. Üyesi Emel KOÇ

14 MOODLE 5.0 İLE DİJİTAL EĞİTİMDE YENİ BİR ÇAĞ
Serdar ÖZKAŞ

32 DOSYA: ÇEVİRİMİÇİ EĞİTİM PLATFORMLARI
Cem KARAHANÖĞLU

40 İŞ YAŞAMI: LİDERLİĞİ ANLAMAK
UZEM Dergi Yazı İşleri

50 UZAKTAN EĞİTİMDE YAPAY ZEKÂ KULLANIMI
Av. Sercan KOÇ - GENESIS HUKUK

Kliksoft, Türkiye'de Dijital Öğrenimi Güçlendirmek için Küresel Moodle Partner Ağına Katıldı

17 Nisan 2025 | Jane Robathan

Moodle, uzaktan eğitim teknolojilerinde uzun yıllardır lider olan **Kliksoft**'un, küresel Moodle Sertifikalı Partner ağına katıldığını ve Türkiye'deki resmi Moodle Partner'ı olduğunu duyurmak-tan gurur duyar.

Yaklaşık yirmi yıllık tecrübesiyle eğitim, kamu ve kurumsal sektörlerde yüksek performanslı öğrenme çözümleri sunan Kliksoft, bölgedeki çevrimiçi öğrenme inovasyonunun öncülerinden biri olmuştur. Şirket, bugün 500.000'den fazla son kullanıcıya günlük olarak hizmet vermekte ve Moodle tabanlı uygulama, barındırma, entegrasyon, içerik geliştirme ve destek hizmetlerini "Klik2Learn" adlı paket çözümü aracılığıyla sunmaktadır.

"Bir Moodle Sertifikalı Partner olmak, Kliksoft için hem bir takdir hem de bir sorumluluk anlamına geliyor," diyor Kliksoft Genel Müdürü Serdar Özkaş. "Bu başarı, açık kaynaklı öğrenme teknolojilerine yönelik uzun süredir devam eden bağlılığımızı yansıtıyor ve Türkiye'de yüksek kaliteli Moodle hizmetleri sunan güvenilir bir çözüm ortağı olarak konumumuzu güçlendiriyor. Küresel Moodle ekosistemiyle daha derin iş birlikleri kurmaktan ve Moodle'ın sürekli büyümesine ve inovasyonuna katkıda bulunmaktan heyecan duyuyoruz."

Türkiye, 25 milyondan fazla öğrencisi ve 34 olan genç nüfus medyan yaşıyla, bölgedeki en hızlı büyüyen dijital eğitim pazarlarından birini temsil ediyor. Kliksoft'un Moodle hizmetleri; Karadeniz Teknik Üniversitesi, FMV IŞIK Okulları, Migros Ticaret A.Ş., İstanbul Bilgi Üniversitesi gibi önde gelen yükseköğretim kurumları, K-12 okulları,

kamu ve kurumsal sektörler tarafından kullanılmaktadır. Kliksoft'un çalışmaları, kurumların dijital öğrenmeyi ölçeklendirmelerine, Öğrenci Bilgi Sistemi (SIS) ve ERP sistemleri ile entegrasyonu kolaylaştırmalarına ve yerel veri gizliliği düzenlemelerine uyum sağlamalarına yardımcı olmuştur.

Kliksoft'un Moodle hizmet yelpazesi; proje planlaması ve kurulumu, yönetilen barındırma hizmetleri, LMS entegrasyonu, özelleştirme, SCORM içerik kütüphaneleri, sürekli destek ve yasal uyum danışmanlığını kapsamaktadır. Tüm çözümleri ISO sertifikalı altyapı, yerel veri merkezleri ve Moodle uzmanlarından oluşan özel bir ekip tarafından desteklenmektedir.

Bir Moodle Sertifikalı Partner olarak Kliksoft, Türkiye genelinde eğitimde ve iş hayatında dijital dönüşümü desteklemeye; güvenli, ölçeklenebilir ve yerelleştirilmiş Moodle uygulamaları sunarak çeşitli müşteri ihtiyaçlarına özel çözümler üretmeye devam edecektir.

Kliksoft Hakkında

2008 yılında kurulan **Kliksoft**, Türkiye merkezli bir teknoloji şirkettir ve Moodle tabanlı öğrenim çözümleri konusunda uzmanlaşmıştır. Uçtan uca sunduğu "Klik2Learn" hizmet paketiyle, önde gelen eğitim ve kurumsal müşterilere danışmanlık, barındırma, özelleştirme, eğitim ve içerik geliştirme hizmetleri sunmaktadır. Açık kaynak inovasyonuna ve dijital öğrenim mükemmelliğine bağlı olan Kliksoft, modern eğitim ekosistemlerinin değişen ihtiyaçlarına yanıt veren, etkili ve öğrenen odaklı deneyimler sunmaktadır.



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.



iSpring, Gold Globee (Altın Küre) Ödülünü Kazandı

iSpring Solutions, Customer Education Achievement (Müşteri Eğitiminde Başarı) kategorisinde 2025 yılı Gold Globee® (Altın Küre) Ödülüne lâyık görüldü.

eÖğrenme yazılımının önde gelen sağlayıcılarından biri olan **iSpring Solutions**, prestijli Globee® Ödüllerinde **Yılın Müşteri Eğitimi Başarısı** kategorisinde Altın Küre ödülüne lâyık görüldü.

Bu ödül, **iSpring**'in olağanüstü teknik desteğini ve müşteri eğitimlerindeki başarısını takdir etmek için verildi.

Globe Awards, sektörler genelinde olağanüstü başarıları onurlandırır. 2025 töreninde **iSpring**, IBM, SAP America Inc. ve Microsoft gibi sektör devlerinin yanında yerini aldı. Onlarla rekabet eden **iSpring**, insan merkezli yaklaşımı sayesinde titiz bir değerlendirme süreciyle altın madalya almaya hak kazandı. 40'tan fazla üyeli Müşteri Destek Ekibi ve 9 üyeli Müşteri Başarı Ekibi, hızlı yanıt süreleri, kişiselleştirilmiş hizmetleri ve müşteri başarısına olan güçlü bağlılıkları nedeniyle takdir edildiler.

iSpring Müşteri Destek ve Müşteri Başarı ekipleri, şu amiral gemisi ürünlerini kullanan 59.000'den fazla müşteriye hizmet veriyor:

iSpring Suite: Etkileşimli kurslar ve testler oluşturmak için kapsamlı bir eÖğrenme yazılımları paketi.

iSpring Learn: Kurumsal eğitim için kullanıcı dostu ancak güçlü bir Öğrenme Yönetim Sistemi (LMS).

iSpring Solutions'ın CPO'su **Michael Keller**, "iSpring'de gerçek desteğin gerçek insanlar anlamına geldiğini biliyoruz, bu yüzden sohbet robotları kullanmıyoruz, sadece 7/24 yardım etmeye hazır ekibimiz var," diyor. "Her hafta sohbet, arama ve e-posta yoluyla yaklaşık 1.800 soru ele alıyoruz ve beni en çok gururlandıran şey, bu müşterilerin %97'sinin mutlu bir şekilde ayrılması. Ancak sorun gidermenin ötesine geçiyoruz; özel Müşteri Başarı uzmanlarımız her müşterinin yazılımımızla güçlü bir başlangıç yapmasını sağlıyor. iSpring farkı nedir? Bizimle iletişime geçtiğinizde, her zaman sizi gerçekten dinleyen, ihtiyaçlarınızı anlayan ve siz başarılı olana kadar sizinle kalan birine ulaşırsınız."

iSpring Solutions Hakkında

iSpring, eÖğrenme için yazılım geliştirmede ödüllü küresel bir liderdir. **iSpring Solutions, Inc.** 2001'deki kuruluşundan bu yana dünya çapında on binlerce kurumun eğitimlerini iyileştirmelerine ve en iyi iş uygulamalarını tanıtımalarına yardımcı oldu.

170'ten fazla ülkede 61 binden fazla müşteri, güvenilirliği ve yüksek performansı nedeni ile **iSpring**'i seçti. Müşteri tabanında 200 **Fortune 500** şirketi, devlet kurumları ve eğitim kurumları yer alıyor. Önemli müşteriler arasında Microsoft, SAP, Boeing, Dell, Adidas, Procter & Gamble, Berkeley California Üniversitesi ve Stanford Üniversitesi var.

Globe Awards Hakkında

Globe Awards, İş Ödülleri, Yapay Zekâ Ödülleri, Müşteri Mükemmelliği Ödülleri vs. toplam 11 program ve yarışma aracılığı ile her boyutta kuruluşun olağanüstü başarılarını onurlandırmaktadır. Globee Awards, olağanüstü başarı ve performansları takdir eder.



Adobe Express'te Yapay Zekâ Destekli Video Araçları

Adobe, Sezgisel İçerik Oluşturma (Intuitive Content Creation) için Adobe Express'te Yeni Yapay Zekâ Destekli Video Araçlarını (AI-Powered Video Tools) Tanıttı

Adobe, MAX London yaratıcılık konferansında **Adobe Express**'te video görüntüleri düzenleme ve oluşturma, statik tasarımları ve görüntüleri etkileyici animasyonlara dönüştürme ve markaya uygun içerikleri hızla oluşturma konusunda yepyeni özellikler duyurdu ve müşterilerin içeriklerinin erişimini ve etkisini genişletmesini sağladı. Yaratıcı profesyoneller Clip Maker, Dynamic Animation ve Generate Similar gibi yeni özelliklerle düz tasarımları gerçekçi hareketlerle öne çıkarabilecek ve özel arka plan görüntüleri için ticarî olarak güvenli videolar oluşturabilecekler. Ek yeni yapay zekâ özellikleri, tek kişilik girişimcilerin podcastlerini hızla sosyal kliplere dönüştürmelerini, satış profesyonellerinin müşteri sunumlarına kişiselleştirilmiş video mesajları eklemelerini ve pazarlamacıların geniş ekipleriyle paylaşabilecek markaya uygun içerik koleksiyonları oluşturmak için kullanımı kolay araçlara erişimlerini sağlayacak.

Adobe Express, yaratıcı profesyonellerden iş profesyonelleri, tek kişilik girişimciler ve küçük işletmelere dek herkesin, öne çıkan ve tutkularını tanıtmalarına, işlerini büyütmelerine ve etkili iletişim kurmalarına yardımcı olan içerikleri kolayca oluşturma ve yayınlamalarını sağlayacak. Yaratıcı profesyoneller, örneğin durağan görüntülerini videolara dönüştürerek ve bunları müşterilere ve meslektaşlarına kolayca ulaştırarak işlerini daha ileri götürebiliyorlar. Pazarlamacılar, satış ekipleri ve dâhili iletişimciler gibi iş profesyonelleri, yaratıcı ekipleri tarafından oluşturulan şablonlardan markaya uygun içerik oluşturmak ve bunu farklı pazarlar için farklı dillerde ve stillerde yerleştirmek için kullanabiliyorlar. Tek kişilik girişimciler ve küçük işletme ekipleri, sosyal kanallarda içerik oluşturma ve yayınlama araçlarının, onların öne çıkmalarına, yeni kitlelere ulaşmalarına ve nihayetinde işlerini büyütmelerine yardımcı olduğunu özellikle belirtiyorlar.

İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENME UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Dr. Öğr. Üyesi Emel KOÇ

İstanbul Okan Üniversitesi

Öğrenme Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü

İstanbul Okan Üniversitesi Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi Bilgisayar Mühendisliği (İngilizce) bölümü Öğretim Üyesiyim. Aynı zamanda, Öğrenme Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü olarak da idari faaliyetlerde yer almaktayım. Akademik uzmanlığım, makine öğrenmesi uygulamalarının sinirbilim alanındaki kullanımı üzerine odaklanmaktadır. Bu bağlamda, eğitim teknolojilerinde makine öğrenmesi ve derin öğrenme uygulamalarının yarattığı farklılaştırılmış öğrenme ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlayacak araştırmalar gerçekleştirmekteyim.

UZEM ne zaman ve hangi amaçla kuruldu?

İstanbul Okan Üniversitesi Uzaktan Eğitim Merkezi, 2009 yılında çevrimiçi eğitim konusunda öncü faaliyetlerde bulunmak üzere kurulmuştur. Dijitalleşmenin yaygınlaşması ve merkez faaliyetlerinin/olanaklarının sadece uzaktan eğitim alan öğrencilere değil öğün eğitim alan öğrencilere de ulaş-

tırılması hedefi ile 2018 yılında merkez adı Öğrenme Uygulama ve Araştırma Merkezi (ÖUAM) olarak yenilenmiştir.

Varsa, merkezin diğer kuruluş amaçları nelerdir?

Merkez, uzaktan/yüz yüze eğitimi kullanmakta olduğu Öğrenme Yönetim Sistemi (ÖYS) ile zenginleştirmektedir. ÖYS içerisinde bütünlüklü çalışan eğitim teknolojileri araçları; ulusal/uluslararası yayınevlerinden ders içeriklerinin temin edilmesi, derslerin katılımcı bir yöntem ile yürütülmesinin sağlanması, sanal sınıf kullanımlarının sağlanması, ölçme değerlendirme çözümlerinin oluşturulması, öğrencilere ve öğretim elemanlarına teknik destek verilmesi, üniversitenin ilgili akademik/idari birimleri arasında eşgüdüm sağlanması odağında çalışacak şekilde kurgulanmaktadır. Farklı öğrenme metotlarına, teknolojilerine ve uygulamalarına yönelik araştırma ve geliştirme çalışmaları yapmak da merkezin amaçları arasındadır.



Merkezin ana faaliyet alanlarından söz edebilir misiniz?

Merkez, ön lisans, lisans ve yüksek lisans programları ile zamandan ve mekândan bağımsız olarak paydaşlarına hizmet vermektedir. Kullanılmakta olan ve farklı öğrenme metodlarının uygulanabileceği ÖYS ile alt yapı desteği ve sistemin etkin kullanımı için teknik destek sağlamaktadır. İlave olarak; senkron derslerin koordinasyonu ve online ve/veya gözetimli-online sınavların gerçekleştirilmesi ana faaliyet alanlarındandır.

Merkez bünyesinde kaç programın faaliyeti yürütülmektedir?

Merkez bünyesinde, 1 ön lisans (İş Sağlığı ve Güvenliği), 5 yüksek lisans (İşletme, Muhasebe ve Denetim, Bankacılık, Gayrimenkul Değerlendirme ve Finansmanı, Lojistik Yönetimi) programı yüzde yüz uzaktan olarak yürütülmektedir. Her akademik dönem ise yaklaşık olarak 2500 örgün ders yüz yüze eğitimi ÖYS destekli (ders içerik paylaşımı, tartışma panosu kullanımı, kısa sınav uygulamaları, duyuru ilanı vb.) yürütmek üzere kullanım sağlamaktadır.

Merkezin kurum dışı hizmetleri de var mıdır?

Merkezimiz, toplumsal katkı saçı ayağında kamu/özel sektör kurum ve kuruluşları ile dönemsel olarak işbirliği protokolleri imzalayarak faaliyetlerde bulunmaktadır.

Merkezin organları nelerdir ve bu organlarda kimler görevlidir?

Merkezin yönetim organları; Müdür ve Danışma kurulundan oluşmaktadır. Merkez, Dr. Öğretim Üyesi Emel KOÇ tarafından yönetilmektedir. Merkez danışma kurulu ise Doç. Dr. Okan BULUT (Alberta Üniversitesi), Mustafa Güçlü (Anthology Türkiye Bölge Müdürü), Sabina CRAMER (Class Kıdemli Başkan Yardımcısı), Cem TÜRKOZ (Bilgi Birikim Sistemleri İş Uygulamaları Müdür Yardımcısı), Saide SAK (Elsevier Müşteri Başarı Yöneticisi), Deniz DAŞTAN (Türk Hava Yolları Kurumsal Sürdürülebilirlik Yönetimi Yöneticisi), Hatice Elif BAYAZITLI ÇELİK (EnejiSA Analiz ve Projelendirme Süreç Lideri) oluşmaktadır.





Merkezin misyonu ve vizyonu nedir?

MERKEZİN MİSYONU

- Öğrencilerin ve öğretim üyelerinin akademik ve teknolojik gereksinimlerini karşılayarak yenilikçi öğrenme yöntemlerini teşvik etmek.
- Öğrenme yönetim sistemi, çevrimiçi eğitim programları ve farklı öğrenme modellerini örgün öğretime entegre ederek eğitimin kalitesini artırmak.
- Uluslararası akreditasyonlar ve derecelendirme standartlarına uygun eğitim süreçlerini tasarlayarak sürdürülebilir akademik mükemmeliyet sağlamak.
- Öğrenen merkezli ve bireysel öğrenmeyi teşvik edici fırsatlar yaratmak.

MERKEZİN VİZYONU

Dijitalleşmenin eksponansiyel bir şekilde arttığı eğitim dünyasında öncü bir rol üstlenerek, öğrenci merkezli ve yenilikçi öğrenme ortamları geliştiren; ulusal ve uluslararası ölçekte tanınan bir öğrenme uygulama ve araştırma merkezi olmak.

Merkezin temel değerlerinden söz edebilir misiniz?

- Yenilikçilik ve Teknolojik Adaptasyon
- Öğrenci Merkezli Disiplinler arası Yaklaşım
- Uluslararası Standartlar
- Ekip Çalışması ve İşbirliği
- Sürdürülebilirlik
- Etik Değerler



Merkezin izlediği bir kalite politikası var mıdır?

Merkezimiz, faaliyet alanları ile ilgili Yükseköğretim Kalite Kurulu göstergelerine uygun çıktılar üretmekte ve vizyonu doğrultusunda uluslararası kalite politikaları kapsamında araştırma ve içgörü oluşturma çabası göstermektedir.

Merkezin gözettiği bir stratejik hedef mevcut mudur?

Merkezimiz, Üniversite stratejik planı doğrultusunda gerekli eylem planlarını hazırlamaktadır. Gerek ulusal gerek uluslararası düzeyde evrensel normlarda eğitim teknolojileri ile zenginleştirilmiş öğrenme model uygulamaları ile örnek gösterilen bir merkez olmayı sürdürme hedefi mevcuttur.

Merkezde hangi uzaktan eğitim teknolojileri kullanılmaktadır?

Asenkron eğitimde kullanılan öğrenim yönetim sistemi (LMS): **Anthology-Blackboard**

Canlı dersler için kullanılan web konferans sistemi: **Class**

Öğrenci yönetim sistemi (SIS): **Ubit**

Asenkron eğitim materyalleri hangi iş akışı ile hazırlanmaktadır?

Asenkron eğitim materyalleri konu uzmanı öğretim elemanları tarafından hazırlanmaktadır. Ders içerikleri, sunum dokümanı, video materyalleri gibi çeşitli formatlarda yaratım sağlayacak eğitim teknolojileri araçları ÖYS içerisinde mevcuttur. Materyallerin etkileşimli ve kullanıcı dostu olmasını sağlamak için üretken yapay zekâ araçları entegrasyonu ile de öğrenme deneyimini etkili ve verimli bir ortamda sunma çalışmaları yapılmaktadır.

İçerikler hangi yazılımlarla ve hangi formatlarda oluşturulmaktadır?

Asenkron eğitim içerikleri konu uzmanı öğretim elemanlarının özgün içerikleri olabildiği gibi, ulusal ve uluslararası içerik sağlayıcı yaynevlerinin, kitlesel açık erişimli kurs sağlayıcıların üniversite kullanım lisansı çerçevesinde sunduğu zenginleştirilmiş kaynaklardan temin edilmektedir. İçeriklerin tamamı ÖYS entegre bir şekilde tüm derslere ve paydaşlara sunulmaktadır. Öğrenenlerin, içerik takiplerinin öğrenme analitikleri ile izlenmesi sonucu elde edilen değerlendirmeler öğrenen profillerinin sınıflandırılması ve kişiselleştirilmiş öğrenme ortamlarının oluşturulması çalışmalarına etki yaratmaktadır. ■ **EK**



MOODLE 5.0

Dijital Eğitimde Yepyeni Bir Çağ Başlıyor!

Serdar ÖZKAŞ

Klik Yazılım Bilgisayar

serdar.ozkas@kliksoft.net

Uzaktan eğitim, hibrit modeller ve çevrim içi öğrenme deneyimleri artık hayatımızın vazgeçilmez bir parçası. Bu dönüşümün en güçlü oyuncularından biri olan Moodle, uzun yıllardır açık kaynaklı yapısıyla, esnekliği ve güvenilirliğiyle öne çıkıyor. Şimdi ise Moodle, 5.0 sürümüyle eğitime bakış açımızı değiştirecek, yeni nesil bir öğrenme deneyimi vad ediyor.

Moodle 5.0 öğretmenler, öğrenciler ve yöneticiler için platform genelinde deneyimi iyileştirmeyi amaçlayan önemli geliştirmelerle birlikte geliyor. Yeni özellikler, eğitim faaliyetleri ve içerik yönetimi için daha sezgisel, güçlü ve verimli bir platform sunmayı hedefliyor. Gelin, Moodle 5.0'ın sunduğu yeniliklere ve neden bu sürümün dijital eğitimde yeni bir dönem başlattığına birlikte bakalım.

Geliştirilmiş Güvenlik ve Performans

Moodle 5.0, güvenlik ve performans açısından birçok iyileştirme sunuyor. PHPUnit test çerçevesinin 11.4 sürümüne güncellenmesi ve üçüncü taraf kütüphanelerin yenilenmesi sayesinde sistemin genel sağlamlığı artırıldı. Bu geliştirmeler, platformun daha stabil çalışmasını ve olası güvenlik açıklarına

karşı daha iyi korunmasını sağlıyor.

Bootstrap 5 ile Frontend Modernizasyonu

Bootstrap 5'e geçiş, geliştiriciler açısından Moodle 5.0'daki en önemli değişikliklerden biri. Bu dönüşüm, modern web standartlarına uygun, daha duyarlı (responsive) ve erişilebilir bir kullanıcı arayüzü getiriyor. Kullanıcılar için bu değişiklik; daha akıcı bir gezinme deneyimi, farklı cihazlara daha iyi uyum ve engelli bireyler için geliştirilmiş erişilebilirlik anlamına geliyor.

Geliştirilmiş Yapay Zekâ (AI) Yetkinlikleri

Moodle 4.5 sürümüyle birlikte, kullanıma sunulan **AI Altsistemi**, farklı yapay zekâ sağlayıcılarıyla kolay entegrasyon yapmayı mümkün kılan, esnek ve güvenli bir çerçeve sunuyordu. Bu yapı sayesinde kurumlar belirli bir sağlayıcıya bağımlı kalmadan, kendi ihtiyaçlarına ve veri güvenliği politikalarına uygun AI çözümlerini seçme özgürlüğü kazandı. Yapay zekâ destekli içerik üretimi ve özetleme gibi özellikler, eğitimcilerin içerik geliştirme süreçlerini hızlandırırken, şeffaflık ilkesi doğrultusunda tüm AI üretimleri etiketleniyor ve izlenebiliyordu.





Moodle 4.5'te yapay zekâ, yalnızca eğitmenlere değil, öğrencilere de destek olabilecek şekilde tasarlanmıştır. Öğrenciler, öğretmenlerinin izin vermesi durumunda, metin özetleme ve içerik oluşturma gibi AI araçlarını doğrudan kullanabiliyor, böylece dijital okuryazarlık becerilerini de geliştirebiliyordu. Tüm bu yenilikler, yapay zekânın eğitimde nasıl daha erişilebilir, güvenli ve kullanıcı odaklı bir şekilde kullanılabileceğinin güçlü bir ön izlemesini sunuyordu. Moodle'nin AI ile ilgili bu ilk adımları, 5.0 sürümüyle birlikte çok daha gelişmiş ve yaygın bir yapıya evrilmenin zeminini hazırladı.

Moodle 5.0, yapay zekâ özelliklerinde önemli geliştirmeler sunuyor. Site yönetimi alanında, yöneticilere artık AI sağlayıcıları için daha geniş seçenekler sunuluyor. OpenAI ve Azure AI'ye ek olarak, **Ollama** da Moodle 5.0'da bir AI sağlayıcısı olarak kullanıma sunuldu. Kurumlar, veri güvenliğini ön planda tutarak kendi sunucularında çalıştırabilecekleri Ollama gibi açık kaynaklı AI sağlayıcılarını tercih edebiliyor. Böylece verilerinizin dış servislere gitmesine gerek kalmadan güçlü AI destekli özelliklerden faydalanabiliyorsunuz. Moodle AI özellikleri ile ilgili daha detaylı bilgi için Haziran Ayında Moodle ve AI başlıklı kapsamlı bir makale hazırlıyoruz.

Mount Orange Home Dashboard My courses Site administration

Create a new provider instance

General Users Courses Grades Plugins Appearance Server Reports Development

Choose AI provider plugin

Name for instance

Azure AI API key

Azure AI API endpoint

Set site-wide rate limit

Set user rate limit

Create instance Cancel

Required

Azure AI API provider

Ollama API Provider

OpenAI API provider

Click to enter text

Limit the number of requests that the AI provider can receive across the entire site every hour.

Limit the number of requests each user can make to the OpenAI API provider every hour.

Ollama AI Modeli Nedir?

Ollama, açık kaynak dünyasında dikkat çeken bir yapay zekâ platformudur. En önemli özelliği, yerel (local) olarak büyük dil modelleri (LLM) çalıştırabilmenizi sağlamasıdır. Yani, internet bağlantısına gerek kalmadan bilgisayarınızda kendi yapay zekâ modelinizi çalıştırabilir ve veri gizliliğini maksimum düzeyde koruyabilirsiniz.

Temel Özellikleri

- Açık kaynaklıdır, GitHub üzerinden erişilebilir.
- ChatGPT benzeri modelleri (örneğin LLaMA, Mistral, Gemma) yerel olarak çalıştırmanıza imkân tanır.
- Basit bir komut satırı arayüzü (CLI) ile kullanılır: `ollama run llama2` gibi.
- Windows, macOS ve Linux sistemleri için desteklidir.

Moodle ile Kullanımı:

Moodle 5.0, Ollama'yı destekleyen yapıya doğru evrilmektedir. Bu sayede kurumlar, Moodle üzerinde çalışan AI özelliklerini yerel sunucularında tutabilir ve kullanıcı verilerini dış servis sağlayıcılara aktarmadan içerik üretimi, özetleme veya soru oluşturma gibi işlemleri yapabilir.

Kısacası Ollama, yapay zekâyı kontrollü, özelleştirilebilir ve güvenli bir şekilde kullanmak isteyen eğitim kurumları ve geliştiriciler için çok uygun bir çözümdür.

Moodle 5.0 ile birlikte Yapay Zekâ servis sağlayıcıları için daha fazla kontrol ve yönetim fonksiyonları geliyor. Önemli bir yenilik, **özelleştirilebilir AI servis sağlayıcı örneklerinin** tanıtılması. Yöneticiler, Moodle içindeki belirli görevler için özel AI sağlayıcı örnekleri oluşturabiliyor. Örneğin, sadece özetleme için kullanılacak bir sağlayıcı örneği ayarlanabiliyor. Belirli görevler için örnek metinlerden Metin ve imaj oluşturma, metni özetleme, metni detaylandırma gibi fonksiyonlar kullanımı yönetilebiliyor.

Yöneticiler için ayrıca iki yeni AI raporu sunuluyor: **AI politika kabul raporu** ve **AI kullanım raporu**. AI kullanım raporu özellikle faydalı çünkü sistemdeki AI etkileşimlerini izlemeye yardımcı oluyor. Bu rapor; kullanılan komut istemi (prompt) token sayısı, tamamlanan token sayısı gibi detayları içeriyor.

Mount Orange Home Dashboard My courses Site administration							
AI usage							
Filters							
Provider	Action	Time generated	Prompt tokens	Completion tokens	Success	Context name	First name / Last name
OpenAI API provider	Explain text	Thursday, 3 April 2025, 1:33 PM	288	104	Yes	Book: Tutorial: What is resilience?	Barbara Gardner
OpenAI API provider	Generate text	Thursday, 3 April 2025, 1:22 PM	82	224	Yes	Course: Resilience	Mr C Wilson
OpenAI API provider	Summarise text	Thursday, 3 April 2025, 1:20 PM	95	80	Yes	URL: Specific Review Standards from the QM Higher Education Rubric	Amanda Hamilton
OpenAI API provider	Summarise text	Thursday, 3 April 2025, 1:19 PM	197	94	Yes	Book: Tutorial: How to become resilient	Barbara Gardner
OpenAI API provider	Summarise text	Thursday, 3 April 2025, 1:19 PM	204	97	Yes	Book: Tutorial: How to become resilient	Barbara Gardner
OpenAI API provider	Summarise text	Thursday, 3 April 2025, 1:19 PM	108	33	Yes	Book: Learning materials for this module	Martin Blackforest
OpenAI API provider	Summarise text	Thursday, 3 April 2025, 1:18 PM	367	113	Yes	Page: Historical overview of Critical thinking	Martin Blackforest

Öğrenciler de bu geliştirmelerden faydalaniyor. Artık içerik okurken "Özetle" seçeneğinin yanı sıra 'Açıkla' (Explain) seçeneği de mevcut. Öğrenciler bir içerik üzerinde "Açıkla"ya tıkladıklarında, AI tarafından oluşturulmuş bir açıklama sağ panelde görüntüleniyor.

Mount Orange Home Dashboard My courses

Resilience / Understanding resilience / Tutorial: What is resilience?

Tutorial: What is resilience?

Book More

AI features

Summarise

Explain

Resilience is the ability to recover from setbacks, adapt to change, and keep moving forward despite challenges. It doesn't mean avoiding stress or hardship but rather learning how to navigate difficulties in a way that promotes growth. Resilient people don't necessarily experience fewer problems—they develop skills to handle them more effectively. Resilience is not a fixed trait; it can be learned and strengthened over time. Understanding that setbacks and failures are part of life allows us to reframe challenges as opportunities rather than roadblocks. Developing resilience leads to greater emotional stability, improved problem-solving skills, and overall well-being.

Table of contents

1. What is resilience?

2. Why Resilience matters

3. The science of resilience

Mount Orange Home Dashboard My courses

Resilience / Understanding resilience / Tutorial: What is resilience?

Tutorial: What is resilience?

Book More

AI features

1. What is resilience?

Resilience is the ability to recover from setbacks, adapt to change, and keep moving forward despite challenges. It doesn't mean avoiding stress or hardship but rather learning how to navigate difficulties in a way that promotes growth. Resilient people don't necessarily experience fewer problems—they develop skills to handle them more effectively. Resilience is not a fixed trait; it can be learned and strengthened over time. Understanding that setbacks and failures are part of life allows us to reframe challenges as opportunities rather than roadblocks. Developing resilience leads to greater emotional stability, improved problem-solving skills, and overall well-being.

AI explain

Resilience is a crucial psychological trait that refers to the capacity to recover from difficulties, adapt to changes, and continue progressing despite facing challenges. It's important to clarify that resilience does not imply that individuals do not encounter stress or adversity; rather, it emphasizes the ability to cope with and respond positively to these situations.

When someone displays resilience, they do not experience fewer problems, but they possess the skills and mindset that enable them to deal with problems more effectively. This includes being able to analyze situations, manage emotional responses, and find solutions. Resilience can be thought of as a muscle—while some people may start with more natural strength in this area, everyone can build and improve their resilience over time through practice and experience.

Artık sistem, öğretmenlerin içerik üretim süreçlerine destek veriyor. Örneğin bir öğretmen, kendi dersine "Avagadro Sayısı" hakkında bir bölüm eklediğinde, Moodle otomatik olarak ilgili video kaynakları, H5P etkinlik önerileri, forum başlığı taslakları ve ödev şablonları sunabiliyor.

Erişilebilirlik iyileştirmeleri

Moodle 5.0, kapsayıcı öğrenme ortamlarını desteklemek amacıyla erişilebilirlik özelliklerini güçlendiriyor ve WCAG 2.1 AA standartları ile ATAG 2.0 ve ARIA 1.1 gibi diğer erişilebilirlik yönergeleriyle uyum sağlıyor. Öne çıkan erişilebilirlik geliştirmeleri şunları içeriyor:

Karmaşık görseller için uzun açıklamalar: Eğitimciler artık görseller için 750 karaktere kadar açıklama ekleyebiliyor. Böylece erişilebilirlik araçlarını kullanan kullanıcılar için eğitimciler, karmaşık bilgileri ileten görseller için detaylı açıklamalar ekleyebilecek. Bu, ekran okuyucu veya diğer yardımcı teknolojilere ihtiyaç duyan kullanıcılar için bilgi anlaşılabilirliğini artırıyor.

Image details

☐ This image is decorative only
☒ Original size
☐ Custom size

How would you describe this image to someone who can't see it?

0 / 750

DigCompLMSAdmin2024.png

Cancel Save

Geliştirilmiş gezinme filtreleme: Navigasyon alanında yapılan iyileştirmeler sayesinde, engelli kullanıcılar içerikleri daha kolay bulabiliyor ve Moodle içinde daha öngörülebilir ve tutarlı bir şekilde gezinebiliyor.

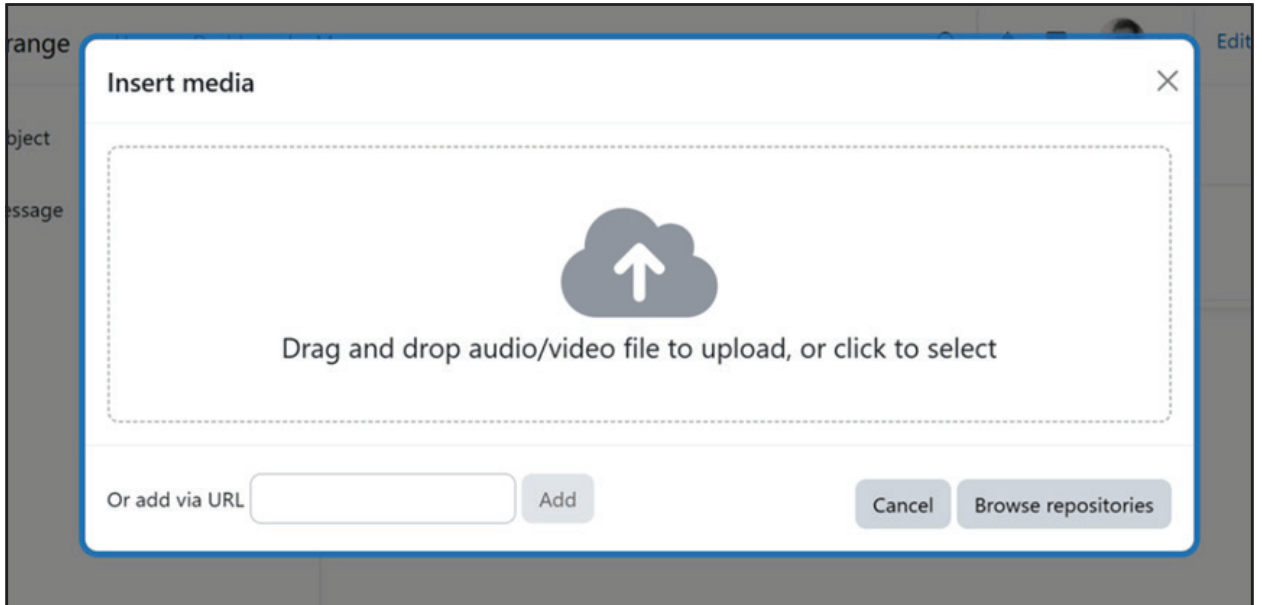
TinyMCE, Moodle'ın birincil zengin metin editörü olmaya devam ediyor ve 5.0 sürümüyle birlikte özellikle erişilebilirlik ve multimedya desteği alanlarında çeşitli geliştirmeler getiriyor:

Erişilebilirlik Denetleyicisi: Moodle 5.0 ile TinyMCE editörüne entegre edilen yeni araç, içerik üreticilerinin metin içeriklerinde yaygın erişilebilirlik sorunlarını tespit edip çözmelerine yardımcı oluyor. Bir çeşit yazım denetleyicisi gibi çalışıyor ancak odak noktası erişilebilirlik uyumluluğu. Her tespit edilen sorun için ayrıntılı açıklamalar ve uygulanabilir çözüm önerileri sunarak ders içeriklerinin kalitesini ve

kapsayıcılığını artırıyor. Bu yeni araç sayesinde içerik üreticileri; eksik alternatif metinler, yetersiz renk kontrastı, hatalı başlık yapıları, eksik tablo başlıkları ve erişilemeyen bağlantılar veya formlar gibi erişilebilirlik sorunlarını içerik düzenlerken tarayıp düzeltebiliyor.

Diğer erişilebilirlik özellikleri: Moodle, ekran okuyucu uyumlu işlevsellik, altyazı ve transkript desteği olan erişilebilir video oynatıcılar sunuyor; ayrıca görseller için yeterli renk kontrastı ve alternatif metin kullanımını teşvik ederek tüm kullanıcıların içeriğe erişebilmesini sağlıyor.

Ses ve multimedya ekleme: TinyMCE editörüne eklenen yeni özellikler sayesinde ses ve diğer multimedya öğeleri daha kolay bir şekilde gömülebiliyor. Bu da daha zengin ve erişilebilir öğrenme materyalleri oluşturmayı destekliyor.



Geliştirilmiş Soru Bankası ve Filtreleme

Moodle 5.0, öğretmenlerin soruları daha kolay paylaşmasını ve yeniden kullanmasını sağlamak için **soru bankası yönetimini** önemli ölçüde geliştiriyor.

Öğretmenler, yeni bir kurs oluşturduklarında bir kurs soru bankası ayarlayabiliyor. Bu banka, kurstaki tüm öğretmenlerin erişimine açık oluyor ve eklenen sorular, kurs içindeki herhangi bir sınavda kullanılabilir. Ayrıca, öğretmenler başka kurslardaki soru bankalarından da soruları kullanabiliyor.

Mount Orange Home Dashboard My courses

Resilience

Course Settings Participants Grades Activities More

Question banks in this course

Add

Resilience course shared question bank

Other activities with questions

The following activities in this course also contain questions, although they cannot be shared.

Formative quiz: What do you already know?

Summative quiz: Test your resilience!

Ders soru bankaları - Birden fazla soru bankası soru paylaşımını kolaylaştırıyor.

Sınava soru eklerken öğretmenler, ister quiz'e özel soru bankasından, ister kursun genel soru bankasından seçim yapabiliyor. Moodle 5.0'a yükseltme yapıldığında mevcut sorular otomatik olarak kurs bazlı yapılarla aktarılabilir.

Öğretmenlerin doğru soruyu daha kolay bulabilmesi için yeni filtre seçeneği sunuluyor:

- Soru Türü (Örneğin: Çoktan seçmeli),
- Değiştirilme Zamanı,
- Soru Durumu (Taslak, hazır vs.),
- Anahtar Kelime Aramaları (Soru adı, ID numarası, soru metni veya genel geri bildirim içinde).

Mount Orange Home Dashboard My courses

Question bank

Match All of the

Match Category

Also show question

AND

Match Show hidden

AND

Match Any

Add condition

Create a new question ...

Add columns

Reset columns

Show question text in the question list? No

Question name / ID number

Actions

Comments

Status

Version

Needs checking?

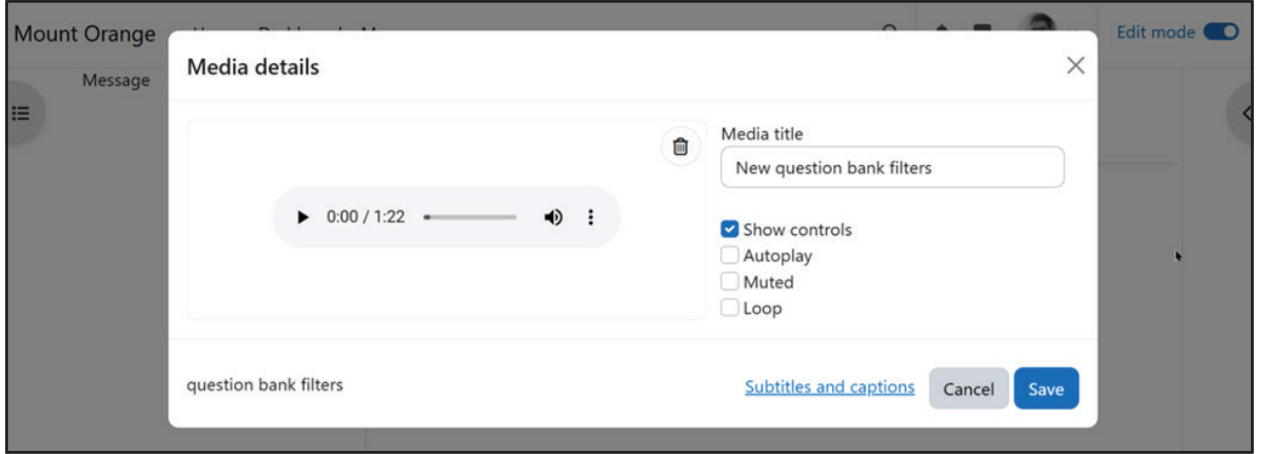
Usage

Last used

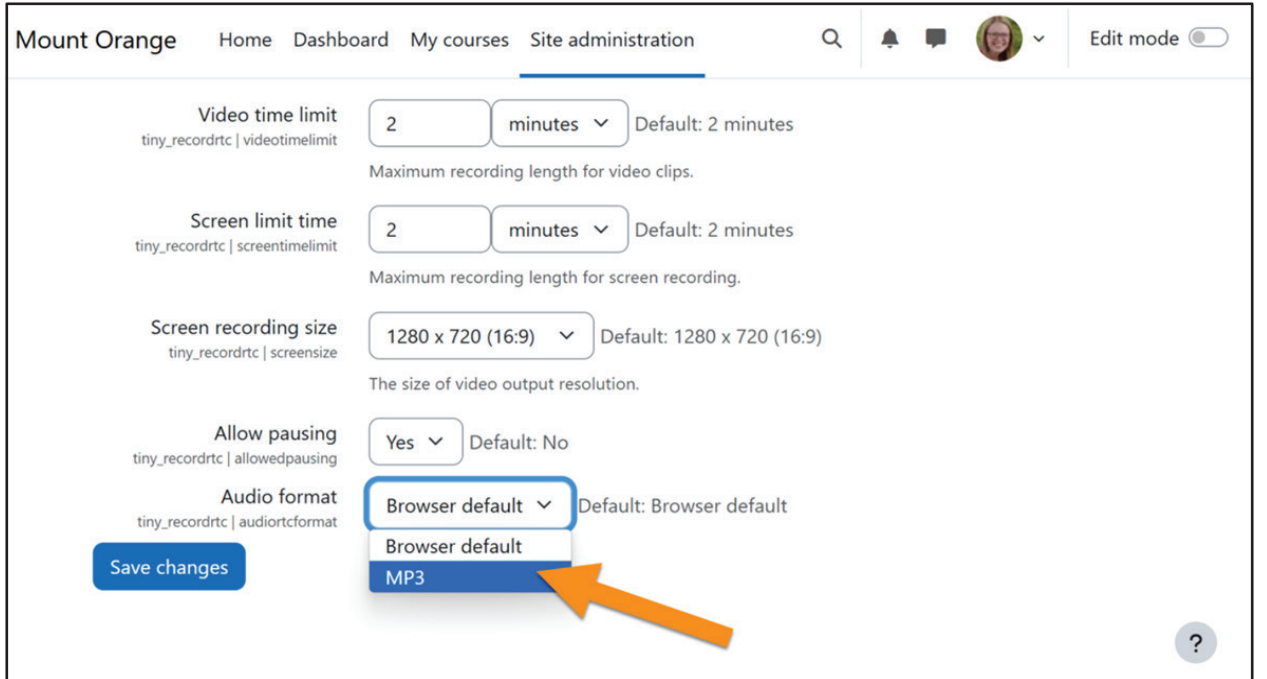
Yeni soru filtreleri - Altı yeni soru filtresi mevcut.

Bu filtreler sayesinde öğretmenler aradıkları soruları daha hızlı bulabiliyor ve kolayca sınavlara ekleyebiliyor.

Özetle, Moodle 5.0'daki kurs bazlı soru bankaları ve yeni güçlü filtreleme seçenekleri, öğretmenlerin soru yönetimini daha etkili hale getiriyor.



Geliştirilmiş medya düzenleme - TinyMCE medya düzenleme artık daha sezgisel.



Eklentilere sınırlı erişim: Yöneticiler, TinyMCE üzerinde hangi eklentilerin kullanılabileceğini kontrol edebiliyor. Böylece düzenleme ortamı daha sade ve güvenli tutulabiliyor.

Premium TinyMCE özellikleri: Moodle, abonelikte sunulan TinyMCE Premium eklentileriyle entegrasyonu destekliyor. Bu premium paket; gelişmiş erişilebilirlik araçları, ileri düzey tablo yönetimi, tipografi ayarları, yazım denetimi gibi ek özellikler içeriyor.



Etkinlik Genel Bakışı ile Kolay Takip

Moodle 5.0, hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin kurs içeriğini daha kolay takip etmesine yardımcı olmak için yeni bir Etkinlik Genel Bakışı özelliği getiriyor. Bu genel bakış, etkinlik türlerine göre düzenli bir şekilde sıralanıyor.

Kullanıcılar, kurs navigasyon menüsüne eklenen yeni "Etkinlikler" bağlantısıyla bu genel ba-

kışa kolayca erişebiliyor. Bu sayfa, kurstaki tüm etkinlikleri listeleyen net bir görünüm sunuyor.

Öğretmenler için, etkinlik genel bakışı kurs bileşenlerinin durumunu hızlıca görebilmeyi sağlıyor. Örneğin, "Ödevler" üzerine tıklayan bir öğretmen; ödevlerin teslim tarihlerini, alınan gönderim sayısını ve notlandırılmayı bekleyen ödevleri görebiliyor. Ayrıca doğrudan ödev gönderim sayfasına yönlendirme de yapılabilir.

Mount Orange Home Dashboard My courses

Course Settings Participants Grades Activities More

Activities

An overview of all activities in the course, with dates and other information.

Name	Due date	Submissions	Actions
Resilient mindset: Creative case study Building a resilient mindset	Monday, 14 April 2025, 1:00 AM	3 of 12	Grade 3
Summative assignment: Demonstrate your resilience! Assessment	Friday, 9 May 2025, 12:00 AM	1 of 12	Grade 1

> Feedback

> Forums

> Question banks

> Quizzes

> Resources

> Workshops

Öğretmen görünümü - Öğretmenler, yeni Etkinlikler genel bakışında ders içeriğini takip edebilirler.

Öğrenciler için de bu genel bakış oldukça yararlı. Bir öğrenci, tamamlanan ve tamamlanmayan görevleri, teslim durumlarını ve alınan notları buradan takip edebiliyor. Ödevler dışında, kaynaklar (dosyalar, kitaplar, sayfalar) gibi diğer içerikler de aynı mantıkla listeleniyor.



Mount Orange Home Dashboard My courses

Course Participants Grades **Activities** Competencies More

Activities
An overview of all activities in the course, with dates and other information.

Assignments

Name	Due date	Completion status	Submission status
Resilient mindset: Creative case study Building a resilient mindset	Monday, 14 April 2025, 12:00 AM	✓ Done	Submitted for grading
Summative assignment: Demonstrate your resilience! Assessment	Thursday, 8 May 2025, 11:00 PM	To do	Submitted for grading

You must

- Receive a grade
- Receive a passing grade

> Feedback

> Forums

> Quizzes

> Resources

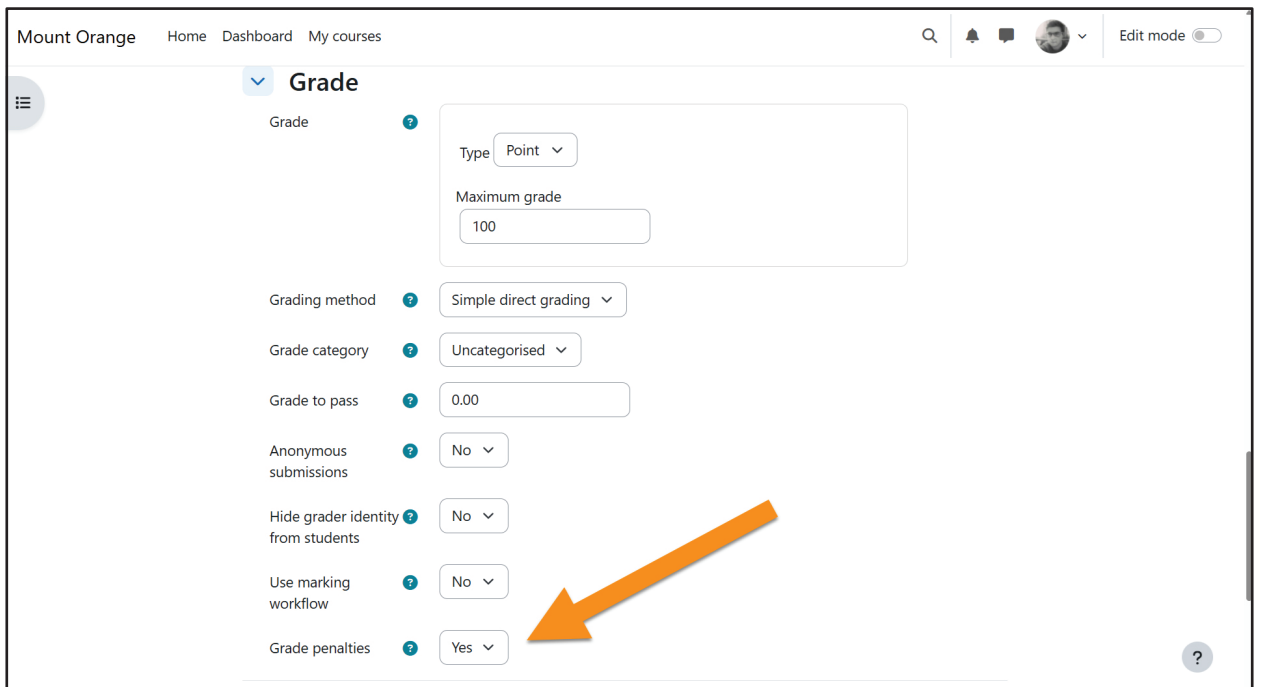
> Workshops

Öğrenci görünümü - Öğrenciler yeni Etkinlikler genel bakışında ders içeriğini takip edebilirler.

Özetle, Etkinlik Genel Bakışı Moodle 5.0'da etkinlik türüne göre organize edilmiş yeni bir özellik olup, öğretmenlerin ve öğrencilerin kurs içeriğini daha kolay takip etmesini sağlıyor.

Notlandırma Yapısında Geliştirmeler

Grade Penalties (Puan Kesintileri/Not Cezaları) özelliği: Grade Penalties, Moodle 5.0'da site yöneticisi tarafından yapılandırılabilen yeni bir özellik olarak geldi. Öğretmen, ödev ayarlarında etkinlik için not cezası uygulamak isteyip istemediğini seçebilecek.



Mount Orange Home Dashboard My courses

Grade

Type Point

Maximum grade 100

Grading method Simple direct grading

Grade category Uncategorised

Grade to pass 0.00

Anonymous submissions No

Hide grader identity from students No

Use marking workflow No

Grade penalties Yes

Aşağıdaki örnekte site yöneticisi, gönderilen gönderinin 6 saatten az gecikmesi durumunda %10, 1 günden az gecikmesi durumunda %20 ve 1 günden fazla gecikmesi durumunda %30 oranında bir ceza belirlemiştir.

Mount Orange

Home Dashboard My courses Site administration

Search

Notifications

Messages

Profile

Edit mode

Site administration

General Users Courses **Grades** Plugins Appearance Server Reports Development

Penalty rules

Edit

Existing rules

Overdue	Penalty
≤ 6 hours	10%
≤ 1 day	20%
> 1 day	30%

Öğretmen Görünümünde; Ödev teslimleri sayfasında, son not sütunu ceza düşülmüş notu gösterir. Not cezaları, cezayı gösteren bir araç ipucuyla birlikte kırmızı bir üçgen simgesiyle gösterilir. Not cezaları ayrıca not veren raporunda da gösterilir.

Mount Orange

Home Dashboard My courses

Search

Notifications

Messages

Profile

Edit mode

AI features

Submissions

Search users

Filter by name

Status All

Advanced

Grade

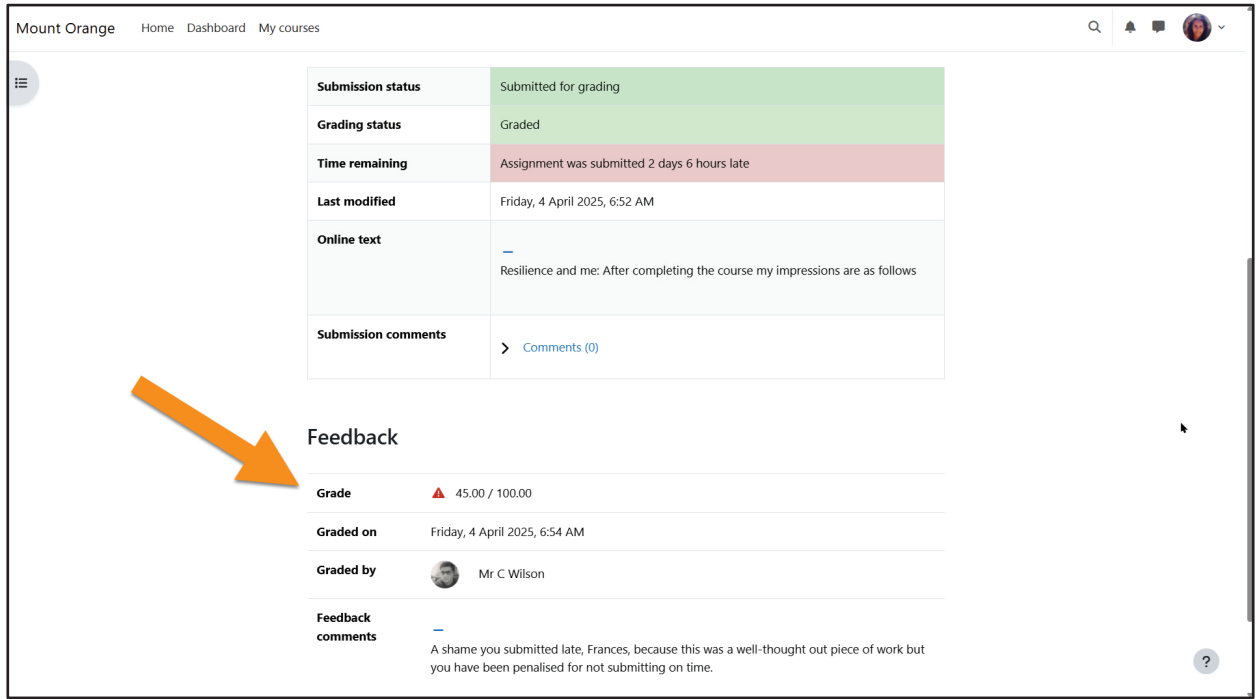
☐ Quick grading ☒ Download submissions in folders Actions

Select	First name / Last name	Status	Grade	Last modified (submission)	Online text	Submission comments	Last modified (grade)	Feedback comments	Final grade
☐	Frances Banks	Submitted for grading 2 days 6 hours late Graded	75.00 / 100.00	Friday, 4 April 2025, 6:52 AM	Resilience and me: After completing the course my impressions are as follows	> Comments (0)	Friday, 4 April 2025, 6:54 AM	A shame you submitted late, Frances, because this was a well-thought out piece	45.00 / 100.00

Show 10

1 2 »

Öğrenci ayrıca not cezasını gösteren kırmızı bir üçgen simgesi ve ceza miktarını gösteren bir araç ipucu görür. Not cezaları da kullanıcı raporunda gösterilir.



Mount Orange Home Dashboard My courses

Submission status	Submitted for grading
Grading status	Graded
Time remaining	Assignment was submitted 2 days 6 hours late
Last modified	Friday, 4 April 2025, 6:52 AM
Online text	— Resilience and me: After completing the course my impressions are as follows
Submission comments	> Comments (0)

Feedback

Grade ▲ 45.00 / 100.00

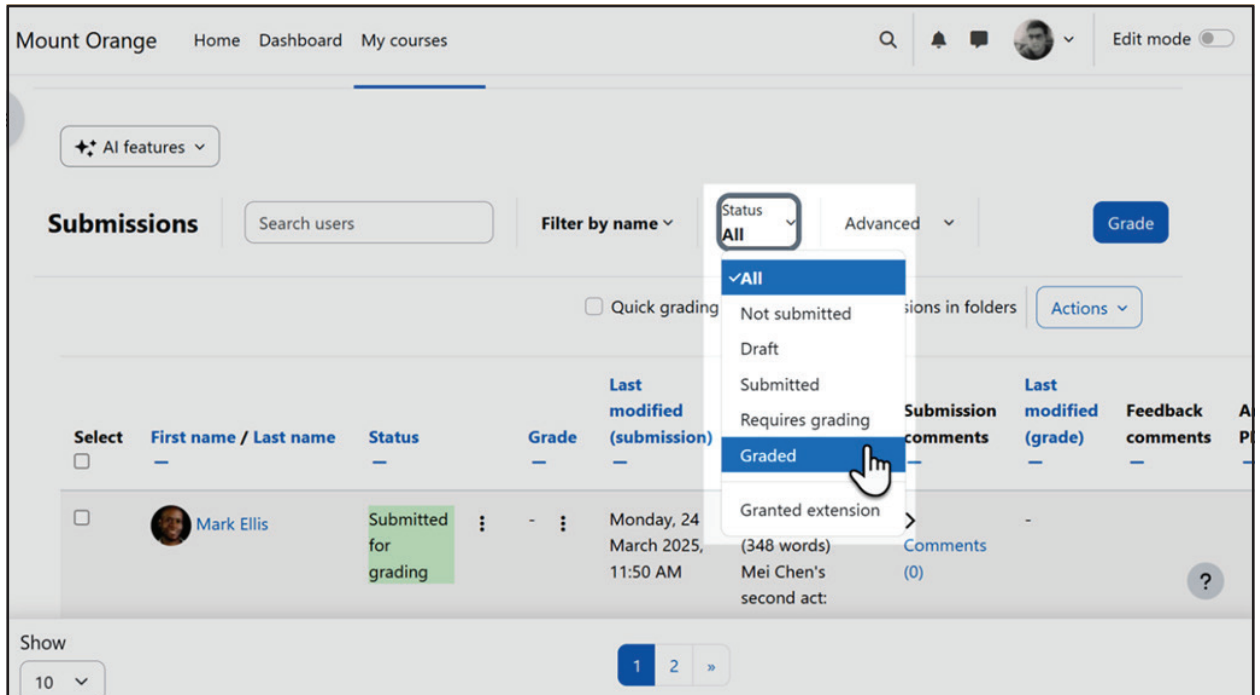
Graded on Friday, 4 April 2025, 6:54 AM

Graded by Mr C Wilson

Feedback comments —
A shame you submitted late, Frances, because this was a well-thought out piece of work but you have been penalised for not submitting on time.

Yeni GRADED 'Notlandırıldı' filtresi

Notlandırma arayüzünde kullanılacak yeni bir filtre eklendi. Artık öğretmenler ödevleri 'Notlandırıldı'ya göre filtreleyebilir.



Mount Orange Home Dashboard My courses

AI features

Submissions Search users Filter by name

Status: All Advanced Grade

Quick grading

Actions

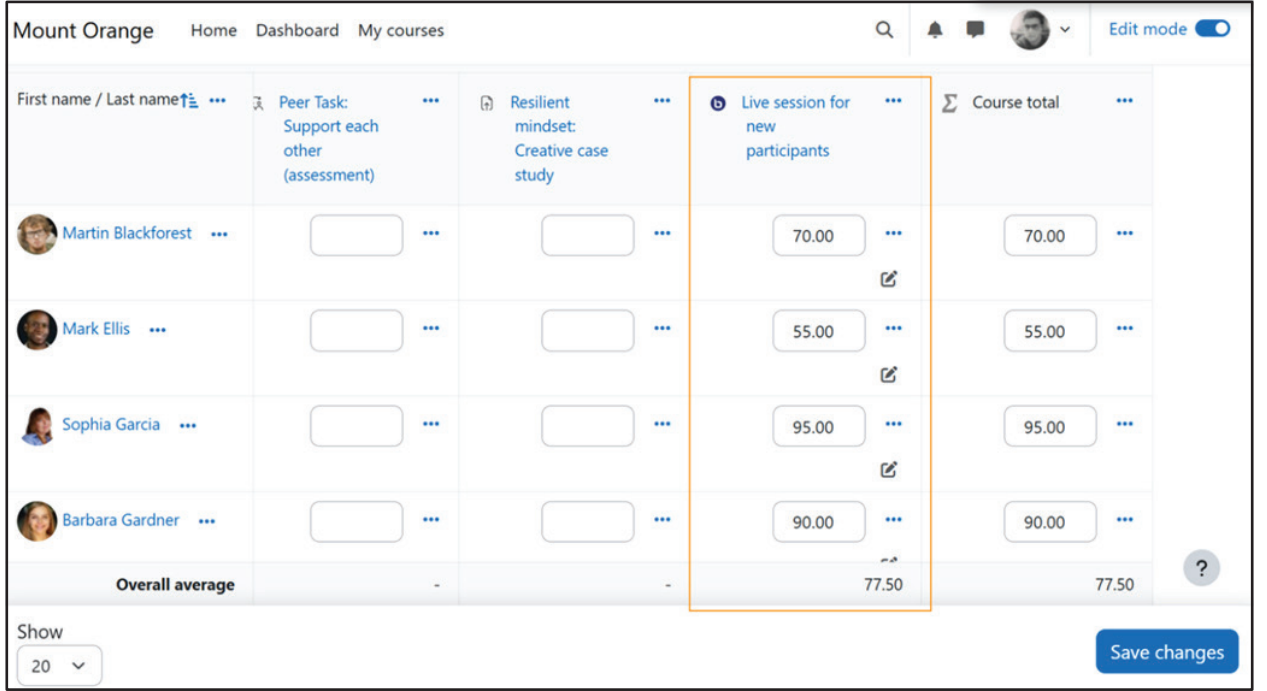
Select	First name / Last name	Status	Grade	Last modified (submission)	Submission comments	Last modified (grade)	Feedback comments
☐	Mark Ellis	Submitted for grading	-	Monday, 24 March 2025, 11:50 AM	(348 words) Mei Chen's second act:	Comments (0)	

Show 10

1 2 »

BigBlueButton Etkinlik Puanlama Özelliği

Moodle 5.0 ile birlikte Çevrimiçi Oturum ve sanal sınıf uygulaması olan Bigblue button içinde notlandırma özelliği geldi. Yeni özellik sayesinde öğretmenler, BigBlueButton oturumlarını manuel olarak notlandırabilir.

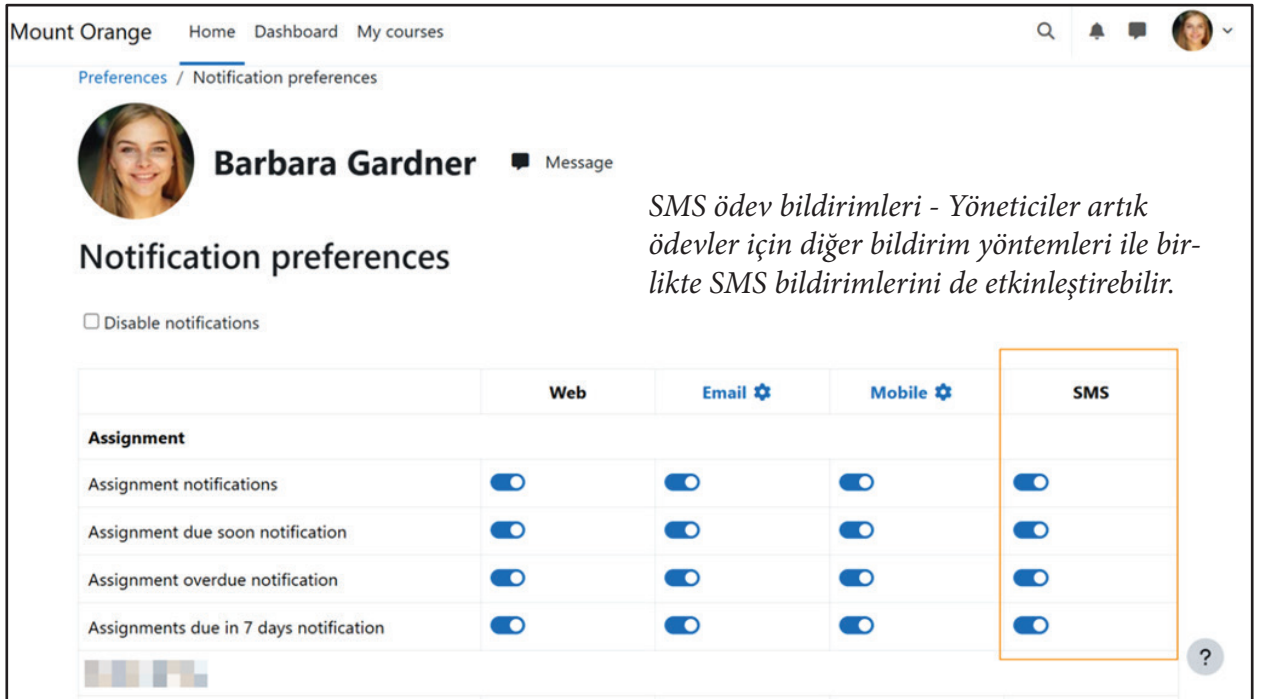


The screenshot shows the Moodle BigBlueButton session grading interface. At the top, there are navigation links: Home, Dashboard, My courses. A search bar and a user profile icon are also visible. The main table has columns for 'First name / Last name', 'Peer Task: Support each other (assessment)', 'Resilient mindset: Creative case study', 'Live session for new participants', and 'Course total'. The 'Live session for new participants' column is highlighted with an orange box. The table lists four participants: Martin Blackforest, Mark Ellis, Sophia Garcia, and Barbara Gardner. Each participant has a score in the 'Live session for new participants' column and a 'Course total' score. The 'Overall average' row shows a score of 77.50. A 'Show' dropdown is set to 20. A 'Save changes' button is at the bottom right.

First name / Last name	Peer Task: Support each other (assessment)	Resilient mindset: Creative case study	Live session for new participants	Course total
Martin Blackforest			70.00	70.00
Mark Ellis			55.00	55.00
Sophia Garcia			95.00	95.00
Barbara Gardner			90.00	90.00
Overall average	-	-	77.50	77.50

İletişim ve Bildirim Sistemlerinde Gelişmeler

Moodle 5.0 ile iletişim kanalları da genişliyor. Artık öğrencilere yalnızca e-posta değil, SMS yoluyla da bildirim göndermek mümkün. Moodle'ın Modica SMS gatewayi sayesinde öğrenciler internet bağlantısı olmasa bile önemli duyurulardan haberdar olabiliyor.



The screenshot shows the Moodle Notification preferences page for Barbara Gardner. The page title is 'Notification preferences'. There is a 'Disable notifications' checkbox. Below this is a table with columns for 'Web', 'Email', 'Mobile', and 'SMS'. The 'SMS' column is highlighted with an orange box. The table lists four notification types: 'Assignment notifications', 'Assignment due soon notification', 'Assignment overdue notification', and 'Assignments due in 7 days notification'. Each notification type has a toggle switch in the 'SMS' column. A 'Message' button is visible next to the user profile.

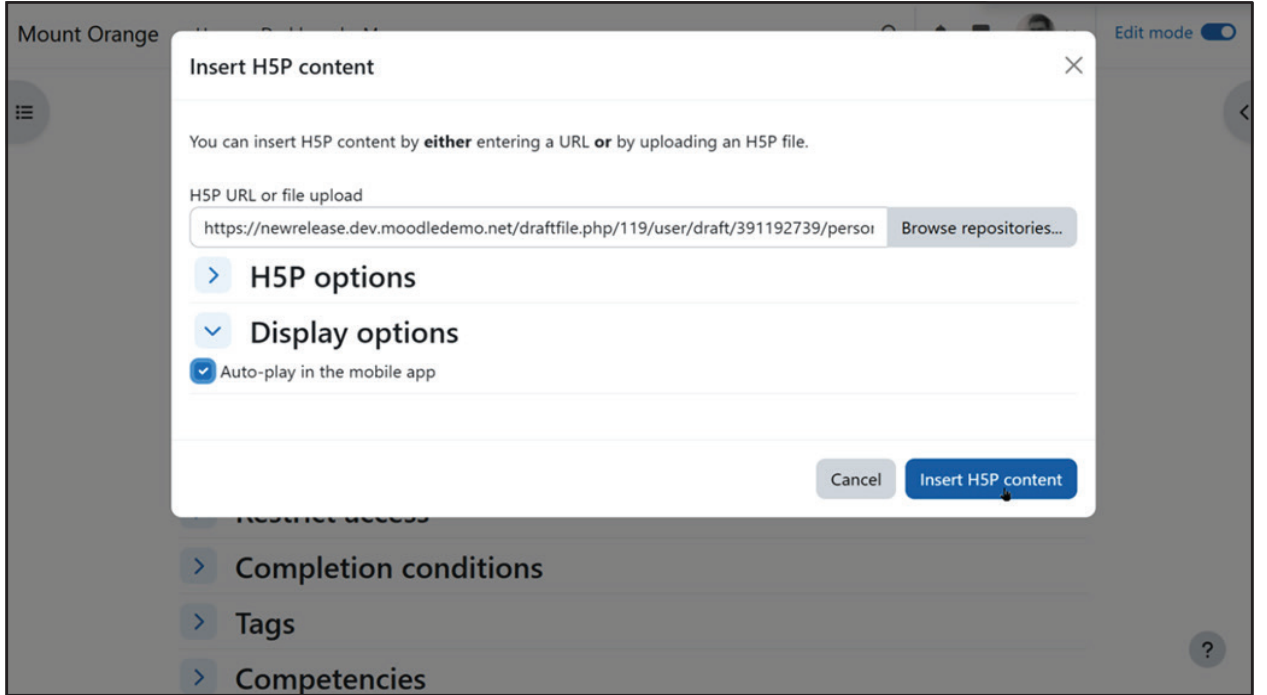
	Web	Email	Mobile	SMS
Assignment				
Assignment notifications	☒	☒	☒	☒
Assignment due soon notification	☒	☒	☒	☒
Assignment overdue notification	☒	☒	☒	☒
Assignments due in 7 days notification	☒	☒	☒	☒

SMS ödev bildirimleri - Yöneticiler artık ödevler için diğer bildirim yöntemleri ile birlikte SMS bildirimlerini de etkinleştirebilir.

Takvim yönetimi de iyileştirildi. Artık tarihler “bugün”, “yarın”, “geçen hafta” gibi daha doğal ifadelerle gösteriliyor. Bu küçük gibi görünen değişiklik, özellikle ödev teslim tarihleri, takvim etkinlikleri ve etkinliklerin açılış/kapanış tarihleri olmak üzere, arayüz genelinde tarihlerin farke-dilebilirliğini önemli ölçüde artırıyor. Sistem, kullanıcı tercihlerine göre otomatik olarak 12 saat / 24 saat formatına uyum sağlıyor ve teslim tarihlerine yakın tarihler için uyarı stilleri uygulayarak bilgilerin daha hızlı ve anlamlı bir şekilde iletilmesini sağlıyor.

SCORM, H5P ve Üçüncü Parti Araçlarla Mükemmel Uyum

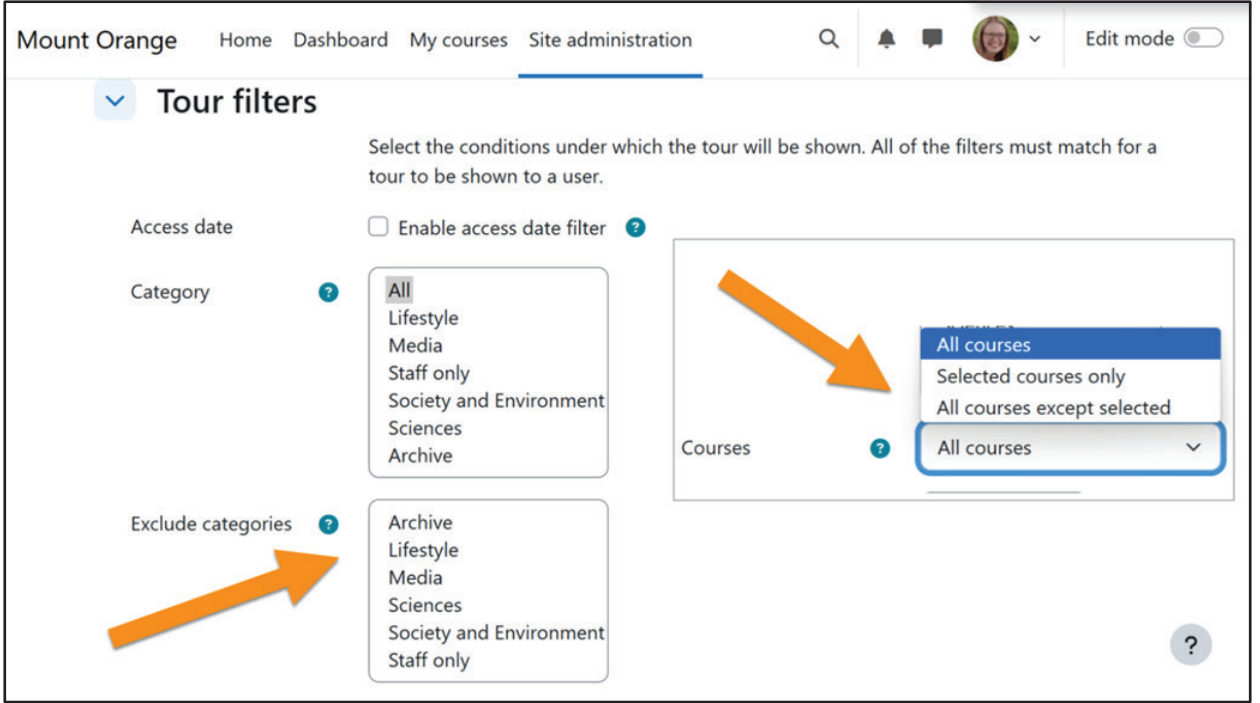
Moodle 5.0, içerik çeşitliliğini destekleyen SCORM ve H5P gibi standartlarla tam uyumlu. Artık SCORM içerikleri daha detaylı raporlanabiliyor, H5P etkinlikleri doğrudan not defteri ile entegre çalışıyor, iSpring gibi üçüncü parti araçlarla üretilen sunumlar quizlerle bütünleşik şekilde çalıştırılabilir. Bu da eğitmenlere çok daha fazla esneklik ve çeşitlilik sunuyor.



H5P - Gömülü H5P aktiviteleri artık mobil uygulamada otomatik olarak oynatılabilir.

Kullanıcı Turları (User Tours) için yeni özellikler

Kullanıcı turları (User Tours), Moodle'ın çeşitli alanlarına yönelik adım adım tanıtım kılavuzlarıdır. Moodle'a hızlı adapte olunmasını sağlayan Kullanıcı Turları ile çeşitli Moodle proseslerinin kullanıcılara bir asistan şeklinde tanıtımının yapılmasını sağlayan yardım uygulamasıdır. Çoklu dil filtresi, turların farklı dillerde görüntülenmesini sağlar. Moodle 5.0 versiyonunda kullanıcı turları kapsamı ek filtreleme yapıları ile zenginleştirildi. Artık kurslar ve kategoriler kullanıcı turlarından hariç tutulabiliyor.



Diğer İlginç İyileştirmeler

- Kurs adı alanı uzunluğu artırıldı
- Özel menüler için filtre desteği geldi
- Sözlük otomatik bağlantılama için çoklu dil desteği getirildi
- Çoklu dil sisteminde ek geliştirmeler var.
- Kursun final notlarının yeniden değerlendirilmesini asenkron hale getirme özelliği geldi.
- Quiz denemelerini önceden oluşturma seçeneği getirildi (özellikle sınavlar için yoğun şekilde quiz kullanan siteler için faydalı olacak).

Yöneticiler için Daha Fazlası

- Site yöneticileri artık birbirlerinin hesabına giriş yapabilir.
- Çok faktörlü kimlik doğrulama (MFA): Modica SMS Gateway eklentisi desteği
- Bootstrap 5 güncellemesi
- Özel raporların kopyalanabilmesi
- Kullanıcı turları (user tours) için kategori ve kurs hariç tutma seçenekleri

Öğretmenler ve Öğrenciler için Daha Fazlası

- Ödev gönderimlerinde "Notlandırılmış" filtresi getirildi.
- BigBlueButton oturumları için manuel notlandırma desteği geldi.
- Ödev gönderim onay mesajında gönderilen dosyaların listesinin gösterilmesi özelliği geldi.
- Ödev bildirimleri artık SMS ile gönderilebiliyor.
- H5P içerikleri için "Mobil uygulamada otomatik oynatma" görüntüleme seçeneği geldi.
- Ödeme yoluyla kayıt işlemlerinde ek bilgi gösterimi yapılabilir.

Moodle'ın Geleceğine Hazırlık

- Chat ve Survey modülleri artık Moodle'ın çekirdek yapısından çıkarılıp harici eklentiler haline getirildi. Böylece temel kod yapısı sadeleştirilirken, bu modüllere ihtiyaç duyan kurumlar bunları ayrıca yükleyebilecek.
- Dijital erişilebilirlik, TinyMCE için premium erişilebilirlik eklentisinin entegrasyonu ile yeni bir boyut kazandı.



Bu adım, Moodle'ın kapsayıcı eğitime olan bağlılığını güçlendiriyor.

- Özelleştirilmiş raporlama sistemi, yeni seçeneklerle zenginleştirildi. Bu sayede yöneticiler ve öğretmenler, aktiviteler ve öğrenci ilerlemeleri hakkında daha ayrıntılı ve net raporlar oluşturabiliyor.
- Tema geliştiricileri için, etkinlik ikonlarının renklendirme sistemi basitleştirildi. Artık basit CSS değişkenleri kullanılarak ikon renkleri kolayca özelleştirilebiliyor.
- Ayrıca MathJax, PHPMailer, jQuery UI gibi birçok üçüncü taraf kütüphane en güncel sürümlerine yükseltildi. Bu da platformun hem güvenliğini hem de performansını daha üst seviyeye taşıyor.

Geçiş için Tavsiyeler

Moodle 5.0'a geçmeyi planlayan kurumlar için birkaç önemli adım öneriliyor:

- Mevcut tüm eklentilerin Moodle 5.0 uyumluluğunu kontrol edin, eğer sizin için olmazsa olmaz eklentilerin 5.0 için güncellenmiş sürümleri henüz çıkmamışsa geçişinizi biraz bekletmenizi öneririz.
- Kullandığınız temaların Bootstrap 5'e uyarlanması gerekiyorsa planlamanızı yapın,
- Yedeklerinizi mutlaka alın ve test ortamlarında geçiş senaryoları oluşturun,
- Öğitmenlerinizi ve yöneticilerinizi yeni özellikler hakkında bilgilendirin.
- Bu hazırlıklar, geçiş sürecinin sorunsuz olmasını sağlayacaktır.

Son Söz: Moodle 5.0, Geleceğin Eğitimi İçin Bugünden Hazır

Moodle 5.0, yalnızca daha modern bir tasarım veya birkaç yeni özellik sunmuyor. Her satırında, eğitimde erişilebilirlik, esneklik ve kişiselleştirme vizyonu taşıyor. Yapay zekâ desteği, gelişmiş mobil uyumluluk, esnek etkinlik yönetimi ve güçlü güvenlik özellikleri sayesinde Moodle, öğretmenlerin ve kurumların dijitalleşme yolculuğuna güçlü bir yol arkadaşı oluyor.

Eğer eğitimde daha fazla kişiselleştirme, daha fazla erişilebilirlik ve daha güçlü veri güvenliği arıyorsanız, Moodle 5.0 sizin için biçilmiş kaptan! Artık eğitim, sadece bilgi aktarmak değil; bireyleri keşfetmeye, yaratmaya ve geleceği şekillendirmeye davet etmek. Moodle 5.0 ile bu yolculuk çok daha keyifli ve etkili olacak. ■ **SÖ**

Kaynaklar

Moodle Resmi Sitesi Moodle 5.0 ile gelen yenilikler: https://docs.moodle.org/500/en/New_features

Moodle Resmi Sitesi Moodle 5.0 Yöneticiler için Yenilikler: https://docs.moodle.org/500/en/New_for_administrators

Moodle Resmi Sitesi Moodle 5.0 Öğitmenler için Yenilikler: https://docs.moodle.org/500/en/New_for_teachers

Moodle Resmi Sitesi Moodle 5.0 Öğrenciler için Yenilikler: https://docs.moodle.org/500/en/New_for_students

DOSYA KONUSU: ÇEVİRİMİÇİ EĞİTİM PLATFORMLARI

Cem KARAHANÖĞLU

Grafik Tasarımcısı, Kurumsal Eğitmen
egitim@kliksoft.net

Çevrimiçi öğrenme platformları (OLP) kişisel ve profesyonel (teknik ve meslekî) gelişimi büyük ölçüde dönüştürdü. eÖğrenme platformları beceri geliştirme ve yeniden beceri edinmeyi her zamankinden daha erişilebilir hâle getirerek bireylerin mevcut yetkinliklerini (beceri setlerini) genişletmelerine veya yeni bir kariyere daha kolay ve hızlı geçiş yapabilmelerine olanak tanıdı.

Bu platformlar ayrıca anlamlı, sürekli çevrimiçi eğitimi her boyuttaki ve sektördeki kuruluşlar için daha erişilebilir hâle getirdiler. Bununla birlikte son 10 yılda çevrimiçi öğrenme platformlarının sayılarının hızla artması tercih konusunda kafa karıştırmaya başladı. Gelin en iyi çevrimiçi öğrenme platformlarına ve özelliklerine birlikte bir göz atalım.

Öğrenme Platformu Nedir?

Bir **çevrimiçi öğrenme platformu** (online learning platform) veya **elektronik öğrenme platformu** (electronic learning platform), eğitmenlere, öğrencilere ve eğitime dâhil olan diğer kişilere eğitim sunumunu ve yönetimini desteklemek ve geliştirmek

için bilgi, araç ve kaynaklar sağlayan entegre bir etkileşimli çevrimiçi hizmetler kümesidir. Yani bir tür eÖğrenme yazılımı veya bir öğrenme yönetim sistemidir (LMS).

Neden çevrimiçi öğrenme platformu kullanmalısınız?

Kendi Kendine Öğrenme: Kendi kendine eğitim, çalışanlarınızın kendi programlarına göre öğrenmelerini sağlar ve çalışanlar için eğitim çözümleri, geleneksel çevrimiçi öğrenme platformlarına kıyasla ilerlemeye daha açıktır. İşverenlerin öğrenci ilerleme içgörülerine erişmesini, karma öğrenme etkinlikleri sunmasını ve daha fazlasını sağlar. Bir araya geldiğinde, bu özellikler öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmak için kendi hızlarında eğitime katılmalarını sağlar ve sonuç olarak daha başarılı bir eğitime yol açar.

Maliyet Etkinliği: Kurumunuz büyüdükçe, maliyet etkin eğitimler dağıtmak tutarlı bir şekilde ölçeklenmenizi sağlayacaktır. Kullanıcıların çevrimiçi kurslarını tamamlamak için her yerden ve her zaman oturum açmasını sağlayarak, yüz yüze eğitim-



le ilişkili maliyetleri de ortadan kaldırılabilirsiniz. Başarılı platformlar sizinle birlikte ölçeklenir ve aynı anda ihtiyacınız olduğu kadar çok veya az kullanıcıyı eğitmenize olanak tanır. Öğrencilerinizin en son bilgi, beceri veya uyumluluk eğitimi konusunda güncel olmasını sağlamak, güvenilir bir çözüm olmadan maliyetli olabilir.

Eğitim İçeriği Çeşitliliği: Çevrimiçi öğrenme platformları, öğrencilerinizle çok çeşitli ders materyallerini anında ve büyük mesafeler boyunca paylaşmanıza olanak tanır. Kısa videolar, PDF ve sunum dosyaları, etkileşimli içerikler, diğer ilgi çekici materyaller ve test gibi içerikler çevrimiçi kurslarınızı zenginleştirebilir ve daha başarılı öğrenme sonuçları almanızı sağlar.

Sertifika Fırsatları: Çalışanlarınızı sertifikalandırmak, uyumluluk eğitimi yoluyla iş risklerini azaltır ve sektörün en iyi uygulamalarıyla uyumlu olmalarını sağlar. Özel öğrenme platformlarıyla çalışanlar kendilerine atanan çevrimiçi kursları tamamlayabilir ve sertifikalarını sorunsuz bir şekilde alabilirler. Güvenilir eÖğrenme çözümlerini kullanarak sertifikalarınızı özelleştirebilir, kursları zaman içinde yeniden atayabilir ve çalışanlarınızın eğitimlerinin her zaman başında olmasını sağlayabilirsiniz.

Öğrenme platformları hangi eğitim türleri için kullanılabilir?

Oryantasyon Eğitimleri: Çalışanları sorumluluklar ve süreçler konusunda etkili bir şekilde bilgilendirmek, kurumda geçirdikleri sürenin geri kalanı için temel oluşturacaktır. Çevrimiçi öğrenme platformları, ilgili eğitimi ilk günden itibaren yeni işe alınan kişilerle paylaşmak için kullanılabilir ve oryantasyonlarını tamamladıktan sonra, aynı eğitim ekosistemi içinde rollerine göre devam eden bir öğrenme deneyimine sorunsuz bir şekilde geçiş yapabilir ve yeni beceriler edinebilirler.

Çalışan Eğitimleri: Çalışanlarınıza sürekli eğitim vermek, güncel zorluklarla başa çıkma ve modern bir iş yerinde başarılı olma konusunda

her zaman bilgi birikimine sahip olmalarını sağlayacaktır. Çevrimiçi öğrenme platformları, öğrencileri rollerine, departmanlarına ve diğer faktörlere göre farklı gruplara ayırmanıza olanak tanıyabilir. Daha sonra, kurumunuzdaki herkes için sorunsuz çalışan eğitimi sağlamak amacıyla tüm profesyonel gelişim programlarınız için kursları zahmetsizce atayabilirsiniz.

Müşteri ve İş Ortağı Eğitimleri: Sunduğunuz ürün veya hizmet türüne bağlı olarak, müşterilerinizi ve iş ortaklarınızı ürünlerinizi doğru şekilde nasıl kullanacakları, bunları nasıl yeniden satacakları veya başka şekillerde bunlardan nasıl yararlanacakları konusunda eğitmek isteyebilirsiniz. Çevrimiçi öğrenme platformları, ürünlerinizin veya hizmetlerinizin her biri için özel kursları kolayca oluşturmanızı sağlar ve piyasadaki en iyi kurumsal LMS çözümlerinden bazıları güvenilir barındırma hizmetleri sayesinde kurslarınızın herkesin 7/24 çevrimiçi olarak erişebilmesini sağlayacaktır.

Dağıtık İşgücü Eğitimi: Çevrimiçi öğrenme platformları, uzaktan öğrenme programları aracılığıyla dağıtılmış bir işgücünü eğitmek için de idealdir. Çalışma düzenlemeleri, coğrafi konum veya saat diliminden bağımsız olarak, yalnızca sabit bir internet bağlantısıyla kurum genelinde eğitimi etkili bir şekilde standartlaştırırlar. İşte bu nedenle, çevrimiçi bir öğrenme platformu, nerede olurlarsa olsunlar, herkesin kendi zamanında alıp bitirebileceği kendi hızında eğitim dağıtmanıza yardımcı olabilir.

Uyumluluk Eğitimi: Uyumluluk eğitimi, sağlık, güvenlik, inşaat, finans vb. birçok sektörde bir zorunluluktur. Önemi göz önünde bulundurulduğunda, uyumluluk eğitimlerini dağıtmak ve çalışanlarınızı mümkün olduğunca verimli bir şekilde sertifikalandırmak isteyebilirsiniz. Güvenilir platformlarla, çalışanların kurs katılımlarını ve tamamlamalarını izleyebilirsiniz. Ayrıca, başka kullanıcıların da hatırlatıcılar, bildirimler ve diğer özellikler ile aynı şeyi yapmasını sağlayabilirsiniz.



Öğrenme yönetim sistemi (LMS) ile çevrimiçi öğrenme platformu arasındaki fark nedir?

Kurumunuz için hangi tür öğrenme aracının en uygun olacağını anlamak için öğrenme yönetim sistemleri (LMS) ile çevrimiçi öğrenme platformları (OLP) arasındaki temel farklara bir göz atalım. Temelde farklıdırlar ve eğitime benzersiz şekillerde yaklaşmanıza olanak tanırırlar, bu yüzden her ikisine de daha yakından bakalım.

Öğrenme Yönetim Sistemi (LMS)

LMS, eğitim oluşturmanıza, yönetmenize, sunmanıza ve değerlendirmenize olanak tanıyan bulut tabanlı bir eÖğrenme yazılım çözümüdür. LMS, mevcut **Öğrenci Bilgi Sistemi (SIS)**, **İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi (HRIS)**, **Müşteri**

İlişkileri Yönetimi (CRM) ve diğer sistemle-
rinizle entegre olan özelleştirilebilir bir eğitim
çözümüdür. LMS çözümleri kurum büyesinde
barındırılabilceği gibi hizmet olarak da satın
alınabilir.

Çevrimiçi Öğrenme Platformu (OLP)

Çevrimiçi öğrenme platformları, hazır kurs
kütüphaneleri sunan web tabanlı çözümlerdir.
Kursları tek tek, lisans başına veya abonelik
olarak toplu olarak edinebilirsiniz. Herhangi bir
çözüme karar vermeden önce suları test etmek
için ücretsiz çevrimiçi öğrenme platformları-
nı da deneyebilirsiniz. Ancak, ücretsiz kurslar
uzmanlık eğitimleri söz konusu olduğunda
ihtiyaçlarınızı karşılamakta zorlanırlar. Ayrıca,
LMS'lerin sahip oldukları birçok gelişmiş özel-
likten yoksundurlar.

Sizin için hangisi doğru?

Kişiyi özel bir eğitim programı oluşturmak ve kapsamlı bir çalışan öğrenme deneyimi yönetmek istiyorsanız bir LMS daha iyi bir seçimdir. Ancak, tek seferlik eğitim için derinlemesine özelleştirme veya ilerleme takibi olmadan çeşitli kurslara hızlı erişim istiyorsanız, çevrimiçi bir öğrenme platformu uygun olabilir. Özel eğitimi ve hazır içeriği birleştirmek isteyen kurumlar için, her iki dünyanın da en iyisini sunmak üzere çevrimiçi öğrenme platformlarıyla entegre olan bir dizi LMS çözümü vardır.

Aşağıda bazı çevrimiçi öğrenme platformlarının **G2** puanlarını görebilirsiniz:

Platform	Türü	Kullanım Amacı	G2 Puanı
Coursera	OLP	Çalışan Eğitimi	4.5/5
Udemy	OLP	Çalışan Eğitimi	4.5/5
LinkedIn Learning	OLP	Çalışan Eğitimi	4.4/5
EdX	OLP	Akademik Öğrenme	4.5/5

G2.com (eski **G2 Crowd**), 2012'den beri iş yazılımları için kullanıcı incelemeleri toplayan bir inceleme sitesidir. G2, kullanıcı topluluğundan toplanan incelemelere, çevrimiçi kaynaklardan ve sosyal ağlardan gelen verilere göre ürün sıralamak için tescilli bir algoritma kullanır. Bu algoritmanın sonucu, aynı G2 kategorisindeki ürünleri karşılaştırmak için kullanılan standart bir puan olan G2 Puanıdır.

Ciro Bazında OLP Sıralaması

G2 puanlama sistemi önemli bir kriter olsa da çevrimiçi öğrenme platformlarının ciro bazında büyüklüklerini de göz ardı etmemek gerekir.

LinkedIn Learning

LinkedIn Learning, 1995 yılında Lynda Weinman tarafından **Lynda.com** adıyla kurulan, 2015 yılında **LinkedIn** tarafından satın alınan çevrimiçi eğitim platformudur. Lynda.com, 2013 yılında 4 farklı dilde tasarım ve yazılım eğitimleri sunan **video2brain** platformunu da bünyesine katmıştı. LinkedIn, 2016 yılında Microsoft tarafından satın alındı. LinkedIn Learning platformunda 27 milyondan fazla kayıtlı kullanıcıya ve 100'den fazla tröst şirkete Business, Creativity, Technology ve Certifications kategorilerinde 17.000'den fazla kurs sunulmaktadır. 2024 malâ yılında LinkedIn'in yıllık geliri, 2022 mali dönemindeki 14,9 milyar dolardan 16,37 milyar dolara çıktı.

Cirosu: ~16 milyar dolar

Udemy

Udemy, 2010 yılında **Eren Bali** ve ortakları tarafından ABD'de kurulan, profesyonel yetişkinlere ve öğrencilere yönelik çevrimiçi eğitim platformudur. Platformda 73 milyondan fazla kayıtlı kullanıcıya 250 binden fazla kurs sunulmaktadır. 70 binden fazla eğitmen 75'ten fazla dilde kurs sağlamaktadır. Platformda şimdiye dek 712 milyonun üzerinde tekil kurs kaydı yapılmıştır.

Cirosu: ~787 milyon dolar

General Assembly

General Assembly, 2011 yılında **Jake Schwartz** ve ortakları tarafından kurulan ve birçok ülkede kampüsü bulunan özel bir eğitim kurumudur. 2018 yılında **Adecco Group** tarafından satın alınmıştır. Girişimcilere ve iş profesyonellerine teknoloji becerileri öğretmek için birçok ülkede kampüsleri olan kurum çevrimiçi platformunda asenkron eğitimler de paylaşmaktadır.

Cirosu: ~750 milyon dolar

Coursera

Coursera, 2012 yılında Stanford profesörleri **Andrew Ng** ve **Daphne Koller** tarafından ABD'de kurulan, çevrimiçi eğitim platformudur. Coursera, çeşitli konularda çevrimiçi kurslar, sertifikalar ve dereceler sunmak için üniversiteler ve diğer kuruluşlarla çalışmaktadır. 150'den fazla üniversite Coursera aracılığıyla 142 milyonu aşkın kayıtlı kullanıcıya 10 binden fazla eğitim kursu sunmaktadır.

Cirosu: ~695 milyon dolar

Pluralsight

Pluralsight, 2004 yılında **Aaron Skonnard** ve ortakları tarafından kurulan, yazılım geliştiriciler, BT yöneticileri ve yaratıcı profesyoneller için video eğitimler sağlayan özel bir çevrimiçi eğitim kuruluşudur. 180 ülkeden 1 milyon kullanıcı binden fazla uzmanca oluşturulmuş 7 binden fazla kursa erişebilmektedir. Platformda beceri değerlendirme modülleri de bulunmaktadır.

Cirosu: ~390 milyon dolar

Udacity

Udacity, 2011 yılında **Sebastian Thrun**, **David Stavens** ve **Mike Sokolsky** tarafından ABD'de kurulan ve Stanford Üniversitesi aracılığıyla sunulan ücretsiz bilgisayar bilimi derslerinin sonucu ortaya çıkan, 21 milyon kayıtlı kullanıcıya birçok dilde binden fazla uzman tarafından hazırlanmış çevrimiçi eğitim platformudur.

Cirosu: ~100 milyon dolar

Codecademy

Codecademy, 2011 yılında **Zach Sims** ve **Ryan Bubinski** tarafından ABD'de kurulan çevrimiçi bir eğitim platformudur. 85 milyondan fazla kullanıcıya 12 farklı programlama dilinde çok sayıda kurs sunmaktadır. Platform, kullanıcılara kişiselleştirilmiş öğrenme planları, sınavlar ve gerçekçi projelere erişim sağlayan ücretli 'Pro' seçeneği de mevcuttur.

Cirosu: ~98 milyon dolar

edX

edX, 2012 yılında MIT ve Harvard hocaları tarafından kurulan çevrimiçi eğitim platformudur. MIT'den birkaç hoca elektronik üzerine ilk kursları vermişler ve 162 ülkeden 155.000 öğrenciyi platforma çekmeyi başarmışlardır. 2013 yılında Stanford ile ortaklık kurarak 1 milyon öğrenciye ulaşmışlardır. 86 milyondan fazla kayıtlı kullanıcıya 140 farklı kurum tarafından sağlanan 2000'den fazla kurs sunulmaktadır.

Cirosu: ~87 milyon dolar

Domestika

Domestika, 2010 yılında **Julio Cotorruelo** ve **Tomy Pelluz** tarafından İspanya'da kurulan ve yaratıcı profesyonellerin becerilerini geliştirmeleri amacıyla 8 milyondan fazla kayıtlı kullanıcıya sanat ve tasarım alanında 8 dilde binden fazla kurs sağlayan bir çevrimiçi eğitim platformudur.

Cirosu: ~77 milyon dolar

DataCamp

DataCamp, 2013 yılında **Jonathan Cornelissen** ve ortakları tarafından kurulan çevrimiçi eğitim platformudur. 180 binden fazla kayıtlı kullanıcıya kodlama becerisi gerektirmeyen temel bilgilerden veri bilimi ve makine öğrenimine kadar yazılıma dair ihtiyaç duyulabilecek birçok becerinin kazandırıldığı 500'den fazla eğitim kursu sunulmaktadır.

Cirosu: ~75 milyon dolar

Craftsy

Craftsy (eski **Blueprint**), 2010 yılında bir grup **eBay** ve **Yahoo** yöneticisi tarafından **Sympoz** adıyla kurulan şirketin 2012 yılında hayata geçirilen eğitim platformudur. **TN Marketing** şirketine aittir. Platform 180 ülkeden 15 milyonun üzerinde kayıtlı kullanıcıya hizmet vermektedir. Platformda çizimden resme, dikişten örgüye, pastacılıktan aşçılığa, bahçecilikten marangozluğa, hatta yazarlığa kadar sanatın ve zanaatın birçok alanında çevrimiçi kurslar sunulmaktadır.

Cirosu: ~50 milyon dolar

Khan Academy

Khan Academy, 2008 yılında **Sal Khan** tarafından ABD'de kurulan ve kâr amacı gütmeyen bir eğitim kurumudur. Temel amacı, öğrencileri eğitmeye yardımcı olacak bir dizi çevrimiçi araç yaratmak olan kurum, çevrimiçi eğitim platformunda başlangıçta matematik ve fen bilimlerine odaklanırken, geniş bir akademik yelpazeye yayılan 8 binden video eğitim içeriği üretmiştir. Eğitimlere, Türkçe de dâhil olmak üzere 56 farklı dilde ulaşılabilir. Platformun 120 milyon kayıtlı kullanıcısı bulunmaktadır.

Cirosu: ~28 milyon dolar

CBT Nuggets

CBT Nuggets, 1999 yılında **Dan Charbonneau** tarafından ABD'de kurulan ve BT sektörü için eğitim programları geliştiren bir kuruluştur. Kuruluş çevrimiçi BT eğitimleri ve sektörde bilinen teknoloji üreticilerinin talep gören sertifika sınavlarına hazırlık eğitimlerini de satmaktadır.

Cirosu: ~20 milyon dolar

Alison

Alison, 2007 yılında **Mike Feerick** tarafından İrlanda'da kurulan, iş becerileri kazandırmak amaçlı çevrimiçi eğitim platformudur. Capernaum Ltd. şirketine aittir. 15 yıllık bu platform, dünya çapında 45 milyondan fazla öğrenciye çeşitli konularda 4 binden fazla kurs sunulmaktadır. 4,5 milyondan fazla mezunu vardır.

Cirosu: ~19 milyon dolar

TestOut Corporation

TestOut Corporation, 1991 yılında **Noel Valjejo** tarafından ABD'de kurulan ve BT sektörü için eğitim programları ve sertifika sınavları geliştiren bir kuruluştur. Kuruluş çevrimiçi BT eğitimleri ve sektörde bilinen teknoloji üreticilerinin talep gören sertifika sınavlarına hazırlık eğitimlerini satmaktadır.

Cirosu: ~18 milyon dolar

SkillShare

SkillShare, 2010 yılında **Michael Karnjanaparakorn** ve **Malcolm Ong** tarafından kurulan ve 2011 yılında erişime açılan eğitim platformudur. Platformdaki kursların çoğu, proje tamamlayarak öğrenmeye yönelik etkileşimli içeriklerden oluşmaktadır. Ana ders kategorileri arasında yaratıcı sanatlar, tasarım, girişimcilik, yaşam tarzı ve teknoloji bulunmaktadır. 13 milyon kayıtlı kullanıcının 500 binden fazlası ücretli üyelikten yararlanmaktadır.

Cirosu: ~15 milyon dolar

eduCBA

eduCBA, 2008 yılında **Dheeraj Vaidya** tarafından Hindistan'da kurulan çevrimiçi eğitim platformudur. **Corporate Bridge Consultancy** şirketine aittir. Tasarımdan yazılıma, proje yönetiminden yatırım bankacılığına birçok farklı alanda 1700'den fazla çevrimiçi kurs sağlamaktadır.

Cirosu: ~11 milyon dolar

FutureLearn

FutureLearn, 2012 yılında **The Open University** tarafından 12 İngiliz üniversitesinin desteğiyle İngiltere'de kurulan çevrimiçi eğitim platformudur. Hem Birleşik Krallık'tan hem diğer ülkelerden 250'den fazla kamu kurumu ve sanayi kuruluşu da projeye ortak olmuştur. Platformda 17 milyondan fazla kayıtlı kullanıcıya çok sayıda akademik kurs sunulmaktadır. Platform 2022 yılında **Global University Systems** tarafından satın alınmıştır.

Cirosu: ~10 milyon dolar

SitePoint

SitePoint, 1999 yılında **Matt Mickiewicz** ve **Mark Harbottle** tarafından Avustralya'da kurulan ve web geliştiricileri için makaleler, kitaplar ve eğitim materyalleri hazırlayan bir yayıncıdır. **SitePoint** şirketi, 2010 yılında web geliştiricilerine yönelik bir çevrimiçi eğitim platformunu da erişime açmıştır.

Cirosu: ~6 milyon dolar

CreativeLive

CreativeLive, 2010 yılında **Chase Jarvis** ve **Craig Swanson** tarafından ABD'de kurulan, sanat ve tasarım alanında çalışan yaratıcı girişimcilerin profesyonel becerilerini geliştirmeleri amacıyla çevrimiçi kurslar sağlayan bir eğitim platformudur. Platform üzerinde 10 milyondan fazla kullanıcıya 2 binden fazla kurs sunulmaktadır.

Cirosu: ~5 milyon dolar

iHASCO

iHASCO, 2003 yılında **Bradley Worsfold** ve **David Goddard** tarafından İngiltere'de kurulan bir çevrimiçi eğitim platformudur. İlk yardımdan bilişim güvenliği farkındalığına, iş sağlığı ve güvenliğinden yangın önlemeye, işyeri kültüründen gıda sağlığına birçok alanda endüstriyel sertifika programları sunmaktadır.

Cirosu: ~3 milyon dolar

Plan Academy

Plan Academy, 2011 yılında **Michael Lepage** tarafından Kanada'da kurulan çevrimiçi eğitim platformudur. Yapı sektöründe proje yönetimi eğitimlerine odaklanan platformun 30'dan fazla ülkede 50.000'den fazla müşterisi vardır.

Cirosu: ~990 bin dolar

Academic Earth

Academic Earth, 2009 yılında **Richard Ludlow** ve ortakları tarafından dünyanın en iyi üniversitelerinin desteğiyle kurulan ve ücretsiz video eğitimleri ve akademik kurslar sunan çevrimiçi eğitim platformudur. Platformda 50 farklı temel disiplin altında çok sayıda akademik kurs sunulmaktadır.

Cirosu: ~500 bin dolar

Vue Mastery

Vue Mastery, 2017 yılında **Gregg Pollack** ve ortakları tarafından **Vue.js** geliştiricileri için bir nihai öğrenme kaynağı olarak kurulan çevrimiçi eğitim platformudur.

Cirosu: ~330 bin dolar

ÖNEMLİ NOT: Kimi mecralarda **edX** mi **Coursera** mı daha iyi tartışması yapılmaktadır. Her iki platformda da barındırılan kurslar uzmanlar tarafından incelenmekte, içerik ve kalite açısından gözden geçirilmekte, sıkça güncellenmektedir. Ayrıca, bazı mecralarda edX kurslarının daha iyi tasarlandıkları ve kalite açısından rakiplerini geride bıraktıkları söylenmektedir. Aynı şekilde, **Pluralsight** mı **CodeCademy** mi daha iyi tartışması yapılmaktadır. Pluralsight ve CodeCademy karşılaştırması yapılan sitelerde CodeCademy platformunun daha yüksek bir dereceye sahip olduğu görülmektedir.

Katma Değer Eğitimler

Bu arada, bazı yazılım üreticileri de kendi ürün ve teknolojilerine yönelik ücretsiz eğitim hizmetleri sağlamaktadır. Bunlardan bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz:

Google Skillshop: Google tarafından **Google Workspace** araçlarının kullanımlarını öğretmek üzere sağlanan çevrimiçi eğitim platformudur. Platformda ücretsiz sertifika programları da sunulmaktadır.

Creative Cloud tutorials: Adobe tarafından **Adobe Creative Cloud** ürünleri için son kullanıcı eğitimleri dağıtmak üzere sağlanan eğitim platformudur. Fotoğraftan illüstrasyona, grafik tasarımından masaüstü yayıncılığa, kullanıcı deneyimi tasarımından dijital ses ve video düzenlemeye tasarımın birçok alanında içerik üretmeye yardımcı olan endüstri standardı Adobe uygulamalarını öğrenmek için Adobe tarafından sağlanan çevrimiçi eğitim içerikleri ücretsizdir.

Autodesk Learning: Autodesk tarafından öğrenciler ve eğitimciler için Autodesk ürünlerini öğrenmeye yönelik eğitim materyalleri içeren çevrimiçi eğitim platformudur. Platform üzerinden yazılımlara da erişilebilir.

BAZI YERLİ EĞİTİM PLATFORMLARI

Turkcell Akademi, 2006 yılında Turkcell tarafından “İnsana Yatırım” mottosuyla kurulan, temel amacı çalışanlarının ve ekosisteminin

gelişimine destek olmak olan çevrimiçi eğitim platformudur. Kullanıcılara birçok farklı alanda eğitimler ve sertifika programları sunmaktadır. Kullanıcı sayısı 7 milyona ulaşan Turkcell Akademi, salgın döneminin başından itibaren 70 binden fazla insana 3 bine yakın farklı gelişim odağında 530 bin saat eğitim vermiştir.

Türk Telekom Akademi, 2008 yılında Türk Telekom tarafından kurulan, amacı geleceğin profesyonellerini yetiştirmek olan eğitim platformudur. Kullanıcılarına birçok farklı alanda eğitimler ve kariyer paketleri sunmaktadır.

Vidobu, 2010 yılında **Hakan Çamoğlu** ve **Erhan meydan** tarafından İstanbul’da kurulan, başta tasarım olmak üzere kişisel gelişim ve iş becerileri alanlarında video içerikler sunan çevrimiçi eğitim platformudur. Platform 2015 yılında **MyNet** bünyesine katılmıştır.

Videmy, 2012 yılında **Özge Mardi** tarafından İzmir’de kurulan, tasarım alanında video içerikler sunan çevrimiçi eğitim platformudur.

Bilgeİş, 2015 yılında **ODTÜ** tarafından Ankara’da kurulan, Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti’nin desteği ile hayata geçirilmiş bir projedir. Projenin amacı, herkese tasarımdan yazılıma, kişisel gelişimden iş becerilerine birbirinden farklı 100 adet çevrimiçi ücretsiz kurs sağlayabilmektir.

BTK Akademi, 2017 yılında **Ömer Fatih Savaşan** tarafından kurulan, **Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumuna** bağlı eğitim platformudur.

Zihin Okulu, 2018 yılında **Prof. Dr. Medaim Yanık** tarafından İstanbul’da kurulan, bireyin ruhsal gelişimini desteklemeyi amaç edinen çevrimiçi eğitim platformudur.

1 Milyon İstihdam Projesi (1 Milyon Yazılımcı Projesi), 2020 yılında T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü tarafından kurulan eğitim platformudur.

HEMBA (Halk Eğitimi Merkezleri Bilişim Ağı) 2023 yılında Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurulan çevrimiçi eğitim platformudur. ■ **CK**

Liderlik rolünü üstlendiğinizde, hem hedeflere ulaşmaktan yeni iş fırsatları geliştirmeye dek birçok görevi sırtlanmanız hem ekibinizin sizi ve kurumun değerlerini, vizyonunu ve misyonunu takip etmesini sağlamanız beklenir.

Liderliği Anlamak

Zorluğu Tanımlama

Yaratıcı düşünme, insanlara ilham verme ve rehberlik etme, farklı yaklaşımları deneme ve sezgisel kararlar alma konusunda başarılıysanız, lider olma yolundasınız demektir. Ancak, gerçekten başarılı liderler aynı zamanda sağlam analiz etme ve problem çözme becerilerine de sahip olurlar.

Liderlik üzerine

Lider doğulmaz, lider olunur. Liderlik doğuştan gelen bir yetkinlik değildir. Liderlik için gerçek bir liderlik arzusu ön koşul olsa da, liderlik etmek için ihtiyaç duyduğunuz temel beceriler öğrenilebilir.

Liderliğin çok yönlü bir kavramdır ve sadece bir tanımı yoktur. Liderlik, esasen başkalarına ilham verme, onları zorluklarla mücadele etme ve zorlukların üstesinden gelmeye, sürekli değişimi kabul etmeye, hedefler koymaya ve onlara ulaşmaya teşvik etme yeteneğidir; güçlü, verimli ekipler kurma becerisidir; ikna, sevk ve idare etme yeteneğidir.

Liderler ilkeleri ve kendi yaşamları ile güçlü birer örnek oluştururlar; sonuç elde ederler ancak başarısızlıklarda da sorumluluk almaktan kaçınmazlar. Karar alma sürecini yönlendiren bir kural, inanç veya ahlaki kod pek tabii bir yaşam ilkesi olabilir.

Yöneticilik ve Liderlik

Liderlik, idarecilikten/yöneticilikten önemli ölçüde farklı bir roldür. Bir lider, önemli kararlar alan ve cesur mesajlar ileten kişidir; idareci/yönetici ise rutin stratejileri uygular, genel performansı ölçer ve oturmuş sistemleri yönetir. Birçok idareci "**idareci**" olarak anılmaktan çok bir lider olarak anılmayı ister. Lider olmak ve lider olarak anılmak heyecan ve gurur vericidir. Yönetici olmak ise sıradan ve sıkıcıdır. Bunlar klişe ifadeler olsa bile yine çoğu klişe gibi bir miktar gerçeklik içerir. Ancak güçlü bir yönetim beraberinde biraz liderlik de gerektirir ve iyi liderler zaten iyi yöneticilerdir.

Bir liderlik rolüne geçtiğinizde, yöneticiliği tamamen terk edemezsiniz ve etmemelisiniz de... Lider olarak güvenilir olmak için, geleceğe odaklanırken geçmiş ve şu anda olanları kabul etmeniz gerekir.

Yönetici stratejileri uygular,
performansı ölçer, mevcut
sistemleri yönetir.

Lider cesur mesajlar iletir,
önemli kararlar alır ve
ilham kaynağı olur.





ÇEVİK OLUN

İyi bir lider olmak için ekibinize yakın kalın ve gerektiğinde liderlik ve yönetim rolleri arasında geçiş yapmak için yargınızı kullanın.

Lider Olmak

Liderin Yapması Gerekenler

- Ekip üyelerinin her birini neyin motive ettiğini hızlıca öğrenmek
- Ekip üyelerine mevcut durum hakkındaki düşünce ve önerilerini sormak
- Kısa vadede olanların ötesinde düşünmek
- Ekip üyelerini nasıl eğiteceğinizi ve geliştireceğinizi bilmek
- Güvenebileceğiniz bir ekip kurmak için temel standartlar belirlemek

Liderin Yapmaması Gerekenler

- Dünün sonuçlarının yarın da önemli olacağını düşünerek hareket etmek
- Kendi sezgileri ve duyguları ile olan bağlantınızı kaybetmek
- Etrafınızda olup biteni fark etmemek
- Görüşleriniz, ilkeleriniz ve idariliğiniz hakkında geri bildirim istememek
- Fiziksel bakımdan da formda kalmaya ve olumlu düşünmeye önem vermemek

İçeriden Liderlik

Bir liderin işi başkalarına bir amaç ve öz değer duygusu vermektir. Kendi güçlü ve zayıf yönlerinizi anlamıyorsanız veya profesyonel ve kişisel hayatınızı hangi yöne götürmek istediğinizden emin değilseniz, bunu herhangi bir inançla yapmanız imkansızdır. Öz farkındalığı geliştirmek, daha etkili bir lidere dönüşmenin ve başkaları üzerindeki etkilerinizin farkında olmanın temel unsurudur.

Önde Koşmak, Öncü Olmak

İnsanlar güçlü değerleri ve ilkeleri benimseyen, kendi seçimlerinin sorumluluğunu alan liderlere saygı duyarlar. Bu içsel gücü göstermek için de örnek bir lider gibi hareket ettiğiniz görülmelidir. Ekibinize özgüveninizi ve risk alma cesaretinizi, zor zamanlarda dayanabileceğinizi, öğrenmeye ve uyum hazır olduğunuzu, kurum ve ekip için yeni iş fırsatları yaratma potansiyelinizin yüksek olduğunu göstermeniz gerekir.

Kendini Tanımak

Herkes aynı şekilde düşünmez. Kendi düşünme biçiminizi ve etrafınızdakilerin düşünme biçimlerini anlamak size önemli ve değerli liderlik araçları sağlar. "**Düşünce biçimi**" (way of thinking) yahut "**düşünme tarzı**" (thinking style) terimi zekâ düzeyinize değil, bilgileri nasıl işlediğinize atıfta bulunur. Genelde 3 biçimden söz edilir:

- Taktik
- Operasyonel
- Stratejik

Çoğu insan düşünme stillerinden sadece birini kullanmaya takılıp kalma eğilimindedir. Ancak kendi düşünme stilinizi tanıyarak farklı sorular sormaya ve sorunları yeni ve heyecan verici şekillerde düşünmeye başlarsınız. Bunu yaparak ekibinizle daha etkili ve verimli bir şekilde çalışırsınız; çünkü onların nasıl düşündüklerini ve iletişim kurduklarını anlayabilir, insanlarla artık kendi "dillerinde" konuşabilirsiniz.

BECERİLERİNİZİ LİSTELEYİN

Bir lider olarak halihazırda sahip olduğunuz temel niteliklerin bir listesini yapın: "Odaklıyım", "Mükemmelliyetçiyim", "İnsanlara ve görüşlerine saygılıyım", "Çalışkanım" vb.

Arkasından arzuladığınız niteliklerin listesini yapın: "Önemsiyorum", "Güveniliyorum" vb.

Düşüncelerinizi, duygularınızı, niyetlerinizi ve nihayetinde gelişiminizi izlemek ve değerlendirerek daha üst seviyelere çıkarmak için bu egzersizleri düzenli olarak tekrar edin.

Düşünme Biçimlerini Tanımlamak

Biçim/Tarz	Karakteristik/Nitelik	Sorduğu Sorular
TAKTİK	• Yönlendirmeyi kabul eder. • Bir hedefe nasıl ulaşılacağına odaklanır. • Her bir eylemi mantıksal olarak planlar ve düşünür.	• Sorunu çözmek için kısa sürede en iyi sonucu nasıl elde edebiliriz? • Çözüme ait eylemleri net bir planla nasıl organize edebiliriz? • Yapılacak veya koordine edilecek en önemli şeyler nelerdir?
OPERASYONEL	• Eylem ve iyileştirme için fırsatlar görür. • Karmaşık durumlarda pratik eylemlere ve uygulamaya odaklanır.	• Hangi eylemi gerçekleştirebiliriz? • Ne veya neler yapılması gerekiyor? • Buna ne zaman başlayabiliriz?
STRATEJİK	• Her bir sorunu en temel ilkelere bağlı düşünür. • Sorunları yeniden tanımlar ve onları güvenle yukarıya doğru zorlar.	• Ya eğer ...? • Neden diğer eylem yollarını dışladık? • Onun yerine neden bunu yapmayalım? • Plana başka kimleri dâhil edebiliriz?

Liderlik Stilleri

Psikolog Daniel Goleman **Duygusal Zekâ** kavramını herkes tarafından bilinir hâle getirdi. Yönetimde duyguların önemli olduğu fikrini geliştirdi ve 6 adet Liderlik biçimi/tarzı belirledi. (Sonraki sayfaya göz atın). Birçok lider farklı zamanlarda farklı biçimler kullanır, bazen bunları birleştirir.

Yaşadığınız değerleri benimseyip bunları bir lider olarak rolünüze uyguladığınızda, insanlar samimiyetinize saygı duyacak ve başkalarının başarılı olmasını istediğinizi hissedeceklerdir.

Özfarkındalık Geliştirmek

Etkili olmak için, içeriden dışarıya doğru liderlik etmeniz gerekir. Gerçekten ne düşündüğünüz ve yaşam ilkeleri olarak neye değer verdiğiniz davranışlarınızda açıkça ortaya çıkmalıdır. Bir lider olarak düşünmek için dış dünyanın farkındalığının yanı sıra kendi farkındalığınıza da önem vermelisiniz. İçeriden liderlik etmek ve kendi prensiplerinize sadık kalmak sonuç getirir. Yaşadığınız değerleri benimsediğinizde ve bunları bir lider olarak kendi rolünüze uyguladığınızda, insanlar samimiyetinize saygı duyacak, işinizde ve ekibinizde sahip olduğunuz payı kabul edecek ve başkalarının başarılı olmasını istediğinizi hissedecektir. Özfarkındalık, düşüncelerinizi ve duygularınızı analiz etmek, başkalarından mümkün olduğunca fazla geri bildirim almak ve dinleme becerileri geliştirmek anlamına gelir.

Goleman'ın 6 Liderlik Stili

ZORLAYICI (COERSIVE)

Genellikle özdenetimi, inisiyatifi ve başarma dürtüsünü ön planda tutar. İnsanların kendisine uymasını talep eder. İnsanlar üzerinde genelde olumsuz etki bırakır. Anahtar ifadesi şudur:

"Ben ne diyorsam onu yap" (Do what I tell you)

VİZYONER/OTORİTER (AUTHORITATIVE)

Özgüveni, empatiyi ve değişimi ön planda tutar. Vizyon doğrultusunda motive eder ve net bir vizyonla liderlik yapar. İnsanlar üzerinde en olumlu etkiyi bırakan tarzıdır. Anahtar ifadesi şudur:

"Benimle gel"/"Bana eşlik et" (Come with me)

İŞTİRAKÇİ (AFFILIATIVE)

İletişim becerilerini, iyi ilişkileri, empatiyi ön planda tutar. Duygusal bağlar ve uyum yaratır. Olumlu etki bırakır. Anahtar ifadesi şudur:

"İnsan her şeyden önce gelir" (People come first)

EŞİTLİKÇİ/DEMOKRAT (DEMOCRATIC)

İletişimi, işbirliğini ve takım ruhunu ön planda tutar. Katılım yoluyla fikir birliği oluşturmayı tercih eder. Genellikle olumlu bir etki bırakır. Anahtar ifadesi şudur:

"Sen ne düşünüyorsun?" (What do you think?)

PERFORMANŞÇI (PACESETTING)

Dürüstlüğü, başarıma dürtüsünü ve inisiyatif almayı ön planda tutar. Yüksek performans standartları belirler ve beklentileri yüksektir. Genelde olumsuz etki bırakır. Anahtar ifadesi şudur:

"Benim yaptığımı yap" (Do as I do)

GELİŞTİRİCİ (COACHING)

Farkındalığı, empatiyi, rehberliği ve koçluğu ön planda tutar. Başkalarının becerilerini geliştirmek için uğraşır. İnsanlar üzerinde genellikle olumlu etki bırakır. Anahtar ifadesi şudur:

"Bir de bunu dene" (Try this)

Kendini Bilmenin Faydası

Kendini tanıma veya bilme (self-knowledge), kişinin kendi karakteristik özellikleri, düşünce, duygu, arzu ve tutkuları, yetenekleri ve motivasyonu hakkında farkındalık veya öz-anlayış sahibi olması anlamına gelir. İş yaşamında kendini bilmenin (öz-bilginin) faydaları diğer bilişsel becerilerle kıyaslandığında çok belirgin olmasa da, değeri psikologlar tarafından takdir edilmektedir.

Duygusal Zekâ (EI: Emotional Intelligence), düşüncelerinizi ve eylemlerinizi yönlendirmek için kendinizin ve başkalarının duygularını tanımlama, ayırt etme ve kullanma yeteneğini tanımlamak için türetilmiş bir terimdir. Ancak Duygusal Zekânın iş yaşamındaki yeri ve önemi ne yazık ki yeterince vurgulanmaz. Duygusal Zekânın (EI) Zekâ Katsayısı (IQ) gibi standart zekâ ölçümlerinden daha iyi bir liderlik potansiyeli göstergesi olduğunu gösteren birçok çalışma mevcuttur.

Liderlerin deneyimledikleri duygular, kurumun kültürünü etkiler, üretkenliği, çalışan memnuniyetini ve sadakati şekillendirir. Böylece, sonuçlar üzerinde gerçek bir etkiye sahip olur.

Faydaları Değerlendirmek

İç benliğinizi anlamak ve kontrol altına almak, hem size hem de organizasyona fayda sağlayacak bazı gerçek uygulamalara sahiptir:

- Öfkenizi kontrol edebilmek, can sıkıntısından kurtulmak veya umutsuzluğu pozitif enerjiye dönüştürmek hepsi de arzu edilen yeteneklerdir.
- Üzgün veya olumsuz ruh hâllerinin sizi ayrıntılara odaklanmaya yönelttiğini, mutlu ruh hâllerinin ise sizi yeni fikirlere ve çözümlere yönlendirdiğini bilmek, üretkenliğinizi ve zaman yönetiminizi geliştirir.
- Korkularınızla yüzleşmek ve onları analiz etmek, karşılaştığınız bir sorunu aydınlatılabilir. Bu da bir çözüm doğurarak size zaman kazandırabilir.

Duygusal Zekânın temel yeterliliklerinde uzmanlık, üretken ilişkiler kurmanın ve sürdürmenin daha sofistike yollarına kapı açar. Dahası, bu yeterlilikler eğitim ve uygulama yoluyla öğrenilebilir. Böylece davranışınızı gerçek ve sürdürülebilir bir şekilde değiştirebilmeniz mümkün olur.



**Liderlerin deneyimledikleri duygular
kurum kültürünü doğrudan etkiler.**

Duygusal Zekâyı Kullanmak

DUYGULARI TANIMLAMA (RECOGNIZING EMOTIONS)

- Kendi duygularınızı ve başkalarının duygularını doğru bir şekilde tanımlamak ve kategorize etmek
- An be an ne hissettiğinizin farkında olmak

DUYGULARI DÜZENLEME (REGULATING EMOTIONS)

- Nasıl hissettiğinizin nasıl düşündüğünüzü etkilediğini fark etmek
- Hangi ruh hâllerinizin farklı durumlar için en iyi olduğunu bilmek
- Başkalarının duygularınızı manipüle etmesine izin vermemek

DUYGULARI KULLANMA (USING EMOTIONS)

- bilinçli stratejiler kullanarak duygularınızı (olumsuz olanları bile) sizin için işe yarayacak şekilde dönüştürmek
- Zorluklarla karşı karşıya kaldığınızda bile olumlu eylemlerde bulunabilmeniz için duyguları kontrol altına almak

EMPATİ KURMA (EMPATHIZING)

- Duyguların başkaları hakkında bilgi sağladığını kabul etmek
- Bir durumu başkasının bakış açısından görebilmek

ORTAMI BESLEME (NURTURING)

- Başkalarına karşı gerçekten şefkatli olmak
- İnsanların katkı için gerçek bir takdir göstermek
- Hedefler belirlerken başkalarının çıkarlarını da gözetmek

Vizyonla Liderlik Etme

Bir iş lideri olarak, kurumunuzun değerlerini ortaya koymanız ve paydaşlarına duygusal olarak çekici ve ulaşılabilir bir gelecek vizyonu sunmanız beklenir. Bu vizyonu geliştirmek ve orta vadeli stratejilere ve gündelik eylemlere dönüştürmek için her düzeyde açık ve akılcı iletişim gerekir.

Vizyonu Ortaya Koymak

Liderler vizyona ve genel hedeflere odaklanır ve ardından ekip üyelerine, kurumsal değerler ile tutarlı şekilde mutabık kalınan hedeflere nasıl ulaşılacağı konusunda yardımcı olurlar.

Vizyon, kurum olarak geleceğinizin büyük resmidir. Olmak istediğiniz yere geldiğinizde işlerin nasıl görüneceğini tanımlar. Liderlik rolünüz, kurum vizyonu ve stratejik hedefler oluşturmak ve daha büyük bir kurum stratejisi ile uyumlu bir plan geliştirmek olabilir.

Vizyonu Geliştirmek

Kurum vizyonunuzu geliştirme sürecine ekibinizi de dâhil edin. Hem de en baştan. Yazılı olarak başlayın ve ilerledikçe, ekibinizle açık soru-cevap oturumları, bire bir incelemeler ve toplantılar aracılığıyla iletişim kurarak vizyonu yeniden ve tekrar tekrar düzenleyin. Böylece, her çalışan kurum ve ekip hedeflerine anlamlı bir bireysel katkı sağlamayı öğreneceklerdir.

İnsanlar kurumsal vizyonu gerçekleştirmek için neler yapmaları gerektiğini, bunları neden ve nasıl yapmaları gerektiğini, ne zaman ve ne kadar iyi yapmaları gerektiğini net bir şekilde anladıklarında motivasyonları artar. Bunlar, meslekî gelişim ve vizyonun başarımı için önemli adımlardır. Bir lider olarak sizin işiniz, ekipteki herkesin rotayı planlamaya yardım etmesine ve ilerlemelerin takip edilerek gözden geçirmesine ön ayak olmaktır.

Her birey, kurum vizyonuna ve ekip hedeflerine nasıl katkıda bulunacağını öğrenmelidir.

Ekiplerle Çalışmak

Sizin bir lider olarak temel rolünüz, çekici bir vizyona duygusal bağ oluşturmak ve başarıyı önceden görünür kılmaktır. Ardından, insanlar sebep ve sonuca inanacak; bireysel çalışmanın önemli olduğunu, ellerinden gelenin en iyisini yapmaları gerektiğini, bunun herkesin yararına olduğunu, nihayetinde bunun herkese bolluk ve refah getireceğini düşüneceklerdir.

NEDENLERİ AÇIKLAYIN

Neden iki şekilde açıklanmalıdır:

- "**Şundan** ötürü ..." (geçmişteki veya şimdiki bir nedene atıfta bulunarak)
- "**Şunu** gerçekleştirmek için ..." (gelecekteki muhtemel sonuçlara atıfta bulunarak)

Çalışanları Ödüllendirmek

Ekibinizin üyelerini ödüllendirme şeklinizi yanlamasına düşünün. Maddî ödüller genelde takdir ve teşekkürden daha az motive edicidir. Ekip tarafından saygı görüyorsanız, en büyük hediyeniz zamanınızdır. Ekibinizdeki her bir çalışanla düzenli aralıklarla ilgilenmek ve ona tam dikkat vermek için zaman ayırın.

1

Ekip vizyonunu hayata geçirmede herkese bir rol verin ve onlardan neyin yolunda gittiğini neyin gitmediğini rapor etmelerini isteyin.

2

Herkesin yeni yollar keşfmeyi öğrenebilmesi için öne çıkan noktaları ekibin geri kalanına sunmalarını isteyin. Adımları ekiple birlikte gözden geçirin ve bunları genel vizyona bağlamaya devam edin.

3

Ekibin motivasyonunu ve momentumunu korumak için hem bireysel olarak hem ekip önünde "**İyi iş çıkardın. Teşekkür ederim.**" demeyi ihmal etmeyin.

4

Ekibin birlikte ilerlemesini sağlamak için ekip başarılarını kutlayın. Ekibin doğru yönde attığı en küçük adımları dahi takdir edin.

5

Ekip üyeleriyle birlikte, bilgi ve becerilerin, deneyimlerin, değer ve ilkelerin eşsiz karışımını keşfedin. Her çalışanı işiyle ilgilenmeye ve fazladan efor sarfetmeye motive eden şeyin ne olduğunu anlayın.

Rolünüzle Birlikte Büyümek

Büyüme, çoğu organizasyonun vizyon metninde yer alır ve bir kurum büyüdüğünde, liderleri de buna uyum sağlamaya hazır olmalıdır. Lider olarak rolünüz her organizasyonel geçişle daha büyük ve daha stratejik hâle gelebilir. Bu nedenle, değişimi öngörmek etkili liderin temel niteliğidir.

Girişim (Startup)

Bir organizasyon kurulduğunda girişimcidir; yeni müşterilere yeni bir ürün veya hizmet sunmaya odaklanır. Kurum içi iletişim genellikle gayriresmî olur ve çalışanlar uzun saatler çalışmaya hazırdır. Müşteri geri bildirimleri hızlıdır ve küçük bir grup insan coşkuyla ve enerjiyle çalışır, hızla yanıt verirler.

Bu aşamada liderlik, müşterilere ve personele yakın durmak ve yeni fikirleri teşvik etmek ile ilgilidir. Bir lider olarak, ön saflardaki faaliyetlere ve kararlara da dâhil olabilirsiniz.

Hızlı Büyüme

Organizasyon büyüdüğü, teslimat kalitesinde sorunlar görmeye başlarsınız. Ekip ile iletişim daha resmî hâle gelir ve başlangıçtaki enerjinin ve inisiyatifin bir kısmı kaybolur. Zamanınızın daha fazlası sistemleri, yapıları ve standartları tasarlamak ve uygulamak için harcanabilir.

Bu aşamada, yönetim rolüne direnen, yönetici olmak istemeyen, tavsiye ve yardıma ihtiyacı olan kişilere erişilebilir kalmak için özel çaba göstermeniz gerekmektedir.

Sürekli Büyüme

Bir sonraki organizasyonel geçiş, artık her şeyi kontrol edemeyeceğinizi fark ettiğinizde gerçekleşir; gün içinde yeterli saatiniz olmaz. Ekip üyelerinin karar alma süreçlerinin yavaşlığından şikâyet ettiklerini fark edebilirsiniz. Çalışanlar kendi kararlarını almak için daha fazla özgürlük talep edebilirler.

Bu noktada, delege etme ihtiyacı ortaya çıkar; personeli elde tutmak ve geliştirmek için bu çok önemlidir. Zamanınızın ve çabanızın daha fazlasını liderlik ve iletişime, daha azını özgün uzmanlığınıza (mühendislik, operasyon, pazarlama, satış, muhasebe vb.) ayırmalısınız.

Devralma (Devolution)

Organizasyon büyümeye devam ettikçe, strateji ve koordinasyonu yöneten üst düzey bir liderlik ekibinin parçası olabilirsiniz, iş birimlerindeki bir grup yönetici ise ekiplere devredilmiş bir temelde liderlik edebilir.

Güçlü bir iletişimci olmanız gerekir; çünkü rolünüzün önemli bir kısmı devredilmiş birimler ile merkez arasındaki gerginlikleri çözmektir. Organizasyonun tüm bölümlerinin işbirliği içinde çalışmasını ve genel stratejiye tamamen bağlı olmasını sağlamak için ilişkileri yönetmeniz gerekir. Gelecekteki liderlerin gelişiminin organizasyonun uzun vadeli hayatta kalması için elzem olduğunu ve yeni sorumluluklarınızdan biri olduğunu unutmamalısınız.

En hızlı büyüyen şirketlerin %90'dan fazlası kurucuları tarafından yönetilmektedir.





UZAKTAN EĞİTİMDE YAPAY ZEKÂ KULLANIMI ile ilgili Hukukî Meseleler

Av. Sercan KOÇ

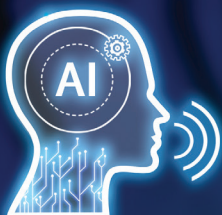
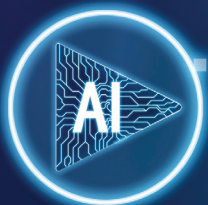
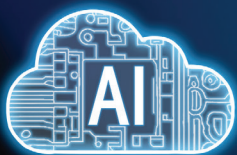
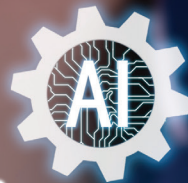
GENESIS HUKUK Kurucusu

Uzaktan eğitim alanında yapay zekâ (YZ) teknolojilerinin kullanımı özellikle COVID-19 pandemisi sonrasında dünya genelinde epeyce hız kazanmıştır. YZ destekli öğrenme platformları, sanal asistanlar ve otomatik değerlendirme araçları sayesinde öğrencilere kişiselleştirilmiş destekler sunulabilmektedir. Örneğin Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı’nın EBA platformunda uygulamaya konulan **YZ destekli “EBA Asistan”** uzaktan eğitim sürecinde öğrenci ve velilerin sorularına anında cevap vererek 6 hafta içinde yaklaşık 10 milyon mesaj yanıtlamıştır. Yine EBA’daki **Akademik Destek Modülü** yapay zekâ ile zenginleştirilerek özellikle sınavlara hazırlanan öğrenciler için kişiselleştirilmiş sorular ve yönlendirmeler sunmuş ve 1,17 milyon öğrenci tarafından kullanılmıştır. Bu gelişmeler uzaktan eğitimde YZ uygulamalarının potansiyelini gösterirken; kişisel verilerin gizliliği, algoritmik şeffaflık, adil ve ayrımcılık yapmayan sistemlerin tasarımı ile hesap verebilirlik

gibi önemli hukuki ve etik meseleleri de beraberinde getirmektedir. Bu yazıda Türkiye merkezli olarak uzaktan eğitimde yapay zekâ kullanımının mevcut durumu incelenecek; KVKK (Kişisel Verileri Koruma Kanunu) bağlamında veri gizliliği, algoritmik kararların şeffaflığı, önyargı ve ayrımcılık riskleri ile yapay zekânın karar destek mekanizmalarında kullanımının doğurduğu hukuki sorular ele alınacaktır. Ayrıca öğrenci izleme, otomatik değerlendirme ve adaptif öğrenme sistemleri gibi uygulamaların hukuki sınırları tartışılacak; idari ve etik sorumluluklar ile denetim mekanizmaları değerlendirilecektir.

Türkiye’de Uzaktan Eğitimde Yapay Zekâ Kullanımının Mevcut Durumu

Türkiye’de uzaktan eğitimin yaygınlaşması, özellikle 2020’de pandemi nedeniyle milyonlarca öğrencinin çevrim içi platformlara yönelmesiyle hız kazanmıştır. Bu dönemde EBA (Eğitim



Bilişim Ağı) gibi dijital eğitim platformları, dünyada en çok ziyaret edilen eğitim siteleri arasına girmiş ve uzaktan eğitim sürecinde 18 milyona yakın öğrenciyi kesintisiz eğitime dahil etmiştir. EBA bünyesinde yapay zekâ teknolojilerinin kullanılmasıyla öğrencilerin deneyiminin iyileştirilmesine çalışılmıştır. Örneğin EBA Akademik Destek modülü yapay zekâ ile güçlendirilerek öğrencilerin performansına göre soru önerileri sunmuş ve uzaktan eğitim sürecinde yoğun ilgi görmüştür. Bunun yanı sıra, EBA Asistan adlı sohbet botu, Nisan 2020'den itibaren kullanıma girerek doğal dil işleme teknikleriyle öğrencilerin sorularını anlamış ve şifre alma, ders programı öğrenme, öğretmenle görüşme gibi konularda anlık yanıtlar vermiştir. Bu asistanın altı hafta içinde 2,68 milyon kullanıcıdan gelen neredeyse 10 milyon soruyu yanıtlaması, uzaktan eğitim sırasında YZ tabanlı desteğe duyulan ihtiyacı da göstermektedir.

Yükseköğretim kurumları da uzaktan eğitimde YZ uygulamalarını araştırmaya başlamış; özellikle açık ve uzaktan öğretim yapan üniversiteler, **sohbet botları** ve **öğrenme analitiği** araçlarını öğrenci destek hizmetlerine entegre etmeyi denemiştir. Anadolu Üniversitesi'nde 2010'lardan bu yana yapay zekâ tabanlı bir sanal danışman, uzaktan eğitim öğrencilerine bilgi sağlama amacıyla pilot olarak kullanılmıştır. Son yıllarda üniversiteler YZ konusunda stratejik adımlar atmakta; **Türkiye Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi (2021-2025)** kapsamında üniversitelere YZ alanında lisansüstü programlar açma, AR-GE kapasitesini artırma gibi görevler verilmektedir. Bununla birlikte, yakın tarihli bir çalışma Türkiye'de eğitimde YZ kullanımına dair farkındalığın hala düşük olduğunu ve paydaşlar arasında YZ'nin nasıl uygulanacağı konusunda bilgi eksikliği bulunduğunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla, YZ'nin uzaktan eğitimde verimli ve güvenli bir şekilde benimsenmesi için hem teknik altyapının geliştirilmesine hem de hukuki/etik çerçevenin güçlendirilmesine ihtiyaç vardır.

Kişisel Verilerin Korunması ve Gizlilik

Uzaktan eğitimde kullanılan yapay zekâ sistemleri, genellikle **öğrencilere ait kişisel verileri işleyerek** çalışır. Öğrenci kayıt bilgileri, sınav ve ödev sonuçları, çevrim içi etkinlik verileri, ses ve görüntü kayıtları gibi veriler YZ algoritmaları tarafından analiz edilebilir. Bu durum Türkiye'de **6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)** ve ilgili mevzuat kapsamında önemli yükümlülükler doğurmaktadır. KVKK uyarınca eğitim kurumları, öğrencilerin kişisel verilerini hukuka uygun şekilde işlemekten sorumludur; veri işleme faaliyetleri belirli, açık ve meşru amaçlar için olmalı, gerektiğinden fazla ve amaçla bağlantılı veri toplanmamalıdır. Özellikle uzaktan sınav gözetimi gibi uygulamalarda **öğrencilerin kamera görüntülerinin kaydedilmesi** biyometrik veri niteliği taşıyabileceğinden, KVKK kapsamında "özel nitelikli kişisel veri" kategorisine girer ve daha sıkı tedbirler gerektirir. Bu bağlamda kurumların **açık rıza** süreçlerini eksiksiz yürütmesi, öğrencileri hangi verilerin ne amaçla toplandığı konusunda **aydınlatması** ve gerekirse alternatif yöntemler sunması beklenir. Örneğin KVKK'nın YZ alanındaki tavsiyeleri, her bir proje için özel bir veri koruma uyum programı oluşturulmasını; veri minimizasyonunun sağlanmasını ve yüksek riskli durumlarda *Mahremiyet Etki Değerlendirmesi (MED)* yapılmasını önermektedir.

Veri güvenliği de bu kapsamda kritik bir unsurdur. Uzaktan eğitim platformları, öğrencilerin **kişisel verilerini siber saldırılara karşı korumakla** yükümlüdür. KVKK uygun teknik ve idari tedbirlerin alınmasını emrederken; yapay zekâ sistemlerinin geliştiricilerine de "*başlangıçtan itibaren gizlilik*" (privacy by design) ilkelerine uyma sorumluluğu yüklemektedir. Türkiye'de KVKK 2021 yılında "Yapay Zekâ Alanında Kişisel Verilerin Korunmasına Dair Tavsiyeler" yayımlayarak YZ uygulamalarında temel hak ve özgürlüklerin korunması gerektiğini vurgulamıştır. Bu tavsiyeler arasında, **veri işlemede**

şeffaf olunması, ilgili kişilere verilerinin işlenmesini durdurma ve sildirme hakkının tanınması ve verilerin anonimleştirilerek kullanılması gibi prensipler bulunmaktadır. Özellikle öğrenciler ve veliler, uzaktan eğitim sistemlerinde toplanan veriler konusunda bilgilendirilmeli ve bu veriler üzerindeki haklarını (erişim, düzeltme, silme vb.) kullanabilmelidir. Aksi takdirde KVKK kapsamında öğrenciler veri sorumlusu eğitim kurumu hakkında şikâyetle bulunabilir ve Kurul tarafından idari yaptırımlar uygulanabilir. Sonuç olarak uzaktan eğitimde YZ kullanımı, güçlü bir **gizlilik ve veri koruma altyapısı** üzerinde inşa edilmelidir. Bu da hem yasal uyum hem de öğrencilerin dijital ortamlara güven duyması için elzemdir.

Algoritmik Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik

Yapay zekâ algoritmalarının eğitimde kullanımı, beraberinde **algoritmik şeffaflık** ilkesini gündeme getirmektedir. “Kara kutu” şeklinde çalışan ve nasıl karar verdiği anlaşılamayan sistemler, öğrenciler ve eğitimciler açısından güven sorunlarına yol açabilmektedir. Hukuken Türkiye’de KVKK ve genel hukuk ilkeleri uyarınca, bireylerin kendileriyle ilgili işlemler hakkında bilgi alma hakkı bulunmaktadır. Her ne kadar KVKK’da GDPR’daki gibi otomatik karar alma ile ilgili özel bir madde olmasa da, **aydınlatma yükümlülüğü** kapsamında eğer öğrenciler bir YZ tarafından değerlendirmeye tabi tutuluyorsa bunun yöntemine dair bilgi verilmesi şeffaflığın bir gereğidir. KVKK’nın YZ rehberi de **hesap verilebilirlik** (accountability) ilkesini temel almakta; geliştiricilere ve karar alıcılara algoritmaların denetlenebilir ve açıklanabilir olmasını tavsiye etmektedir. Bu kapsamda, eğitim kurumlarının kullandıkları YZ araçlarının işleyişi hakkında asgari düzeyde de olsa şeffaflık sağlanması önemlidir. Örneğin bir üniversite otomatik bir sınav notu tavsiye sistemi kullanıyorsa, öğrencilere bu notun bir algoritma tarafından önerildiği ve hangi ölçütlerin dikkate alındığı açıklanmalı, öğrencinin itirazı halinde konuyu inceleyecek bir insan iradesi mekanizması bulunmalıdır.

Nitekim KVKK tavsiyeleri, bireylere kendileriyle ilgili otomatik işlemlere **itiraz hakkı** tanınması ve gerekirse veri işleme faaliyetini durdurabilme imkanının sunulmasını öngörmektedir.

Algoritmik şeffaflık yalnızca kullanıcı bilgilen-dirmesiyle sınırlı değildir; aynı zamanda sistemin **açıklanabilirliği** (explainability) ile ilgilidir. Yapay zekâ kararlarının dayanaklarının denetlenebilmesi, haksız veya hatalı sonuçların tespitine imkân tanır. Bu da eğitim alanında örneğin bir YZ destekli değerlendirme aracının hangi kriterlere göre puanlama yaptığının veya bir adaptif öğrenme sisteminin öğrenciye hangi veriler ışığında belirli bir içeriği önerdiğinin anlaşılabilmesi anlamına gelir. Avrupa Birliği’nin hazırlık aşamasındaki YZ mevzuatı (AI Act) bu konuda açık bir yaklaşım sergilemekte ve yüksek riskli YZ sistemleri için **kullanıcıların anlayabileceği şekilde bilgi sunma** zorunluluğu getirmektedir. Türkiye’de henüz YZ özelinde bağlayıcı kurallar olmamakla birlikte **genel şeffaflık ilkesi** idare hukukundan sözleşme hukukuna kadar geniş bir yelpazede uygulanır ve eğitim kurumları da öğrencilerine karşı şeffaf olmakla yükümlüdür. Bu nedenle uzaktan eğitimde kullanılan YZ sistemlerinin tedarikçilerinden “white-box” modeller veya açıklama arayüzleri talep etmek, en azından karar süreçlerine dair özet raporlar sunmak iyi bir uygulama olacaktır. Sonuçta hesap verebilirlik ilkesi gereği, eğitim kurumları YZ’nin hatalarından veya olumsuz etkilerinden kaçınmak için gerekli tedbirleri almalı; aksi durumda hukuki ve idari sorumluluklarının doğacağını unutmamalıdır. Nitekim Türkiye’de hazırlanmış olan Taslak Yapay Zekâ Kanunu da (henüz yasalaşmasa da) yapay zekâ alanında **güvenlik, şeffaflık, eşitlik, hesap verebilirlik ve mahremiyet** ilkelerine uyulmasını genel çerçeve olarak sunmaktadır.

Önyargı ve Ayrımcılık Riskleri

YZ sistemlerinin eğitimi için kullanılan veri setlerinin taraflı veya eksik olması **algoritmik önyargı** sorununu doğurur. Eğitimde yapay zekâ kullanılırken bu önyargılar, belirli öğren-

ci gruplarının sistematik olarak dezavantajlı konuma düşmesine yol açabilir. Örneğin 2020 yılında Birleşik Krallık'ta pandemi nedeniyle iptal edilen sınavlar yerine öğrencilerin notları bir algoritma ile tahmin edilmiş; ancak bu **notlandırma algoritması**, tarihsel okul başarılarına dayandığı için dezavantajlı okullardaki başarılı öğrencilerin notlarını düşürmüştü, özel okullardaki öğrencileri ise görece kayırmıştır. Sonuçta algoritmanın **sosyal eşitsizlikleri pekiştirdiği** anlaşılınca yoğun tepki gelmiş ve hükümet algoritma sonuçlarını iptal etmek zorunda kalmıştır. Bu olay eğitimde YZ kullanımının ayrımcı etki yaratma potansiyeline çarpıcı bir örnektir. Hukuki açıdan bakıldığında; Türkiye'de Anayasa'nın eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, eğitim kurumlarının doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa yol açacak uygulamalardan kaçınmasını emreder. Eğer bir yapay zekâ sistemi ırk, cinsiyet, sosyo-ekonomik durum gibi faktörler temelinde ayrımcı sonuçlar üretiyorsa, bu sonuçları uygulayan kamu kurumu idari yargıda dava edilerek işlemin iptali istenebilir veya tazminat sorumluluğu doğabilir. Ayrıca **KVKK'nın YZ tavsiyeleri**, geliştiricilerin **ayrımcılık riski yaratabilecek** olası önyargıları tespit etmek için gerekiyorsa akademik kurumlarla iş birliği yapmasını ve **tarafsız uzmanlardan görüş almasını** önermektedir. Bu durum teknik bir sorunun ötesinde hukuki bir yükümlülük olarak da değerlendirilebilir; zira önyargıları giderilmeyen bir YZ uygulamasını kullanmak, ihmal sonucu ayrımcılık anlamına gelecektir.

Uluslararası örnekler baktığımızda, **ayrımcılık yasağının YZ kullanımına teşmil edildiğini** görüyoruz. ABD'de federal medeni haklar mevzuatı kapsamında okullarda ırk veya cinsiyet temelli ayrımcılık yasaktır ve Eğitim Bakanlığı bu konuda ihlalleri soruşturmaktadır. Yapay zekâ araçları tarafından dolaylı ayrımcılık yapılması da bu kapsamda incelenebilir. Örneğin, bir ABD okulunda kullanılan YZ tabanlı bir disiplin izleme sistemi siyahi öğrencileri orantısız şekilde işaretlerse, bu durum *Title VI*

(1964 Medeni Haklar Yasası'nın 6. Başlığı) ihlali olarak değerlendirilebilir. Benzer şekilde cinsiyet stereotipleri barındıran bir kariyer yönlendirme algoritması *Title IX* ihlaline yol açabilir. Bu tür riskler karşısında, ABD'de şimdiden sivil toplum kuruluşları ve öğrenciler ses yükseltmeye başlamış, nitekim Electronic Privacy Information Center (EPIC) adlı dijital haklar örgütü, popüler bazı sınav gözetim yazılımlarının **öğrenciler aleyhine önyargılı ve hatalı sonuçlar ürettiği** gerekçesiyle 2020'de şikâyetle bulunmuştur. Avrupa Birliği'nin yaklaşımı da net bir şekilde ayrımcılık karşıtıdır: Taslak AI Act'in gerekçelerinde, hatalı tasarlanan veya kötü kullanılan eğitim yapay zekâ sistemlerinin **eğitim hakkını ve ayrımcılığa uğramama hakkını ihlal edebileceği** özellikle vurgulanmıştır. Bu nedenle AB düzenlemesi, eğitimde kullanılan yüksek riskli YZ sistemlerinin **eşitlik ilkesine uygun** olmasını bir ön koşul saymakta; veri setlerinin mümkün olduğunca tarafsız ve temsil edici olmasını, sonuçların düzenli olarak **önyargı testlerinden geçirilmesini** şart koşmaktadır.

Sonuç olarak, uzaktan eğitimde yapay zekâ uygulamalarının tasarım ve kullanım aşamasında **adalet ve kapsayıcılık** prensiplerine özel dikkat gösterilmelidir. Gerek geliştiriciler gerekse eğitim kurumları **farklı gruplar üzerindeki etkileri** izlemeli, ortaya çıkabilecek ayrımcı sonuçları proaktif şekilde düzeltilmelidir. Aksi takdirde hem hukuki yaptırımlarla karşılaşma hem de toplumsal güveni zedeleme riski bulunmaktadır.

Yapay Zekânın Karar Destek Sistemlerinde Kullanımı

Eğitimde yapay zekâ yalnızca öğrencilerin öğrenme deneyimini değil, aynı zamanda **yönetimsel karar alma süreçlerini** de etkilemektedir. **Karar destek sistemleri** olarak YZ, öğrenci kabulünden burs tahsisine, program yerleştirmeden erken uyarı sistemlerine kadar pek çok alanda kullanılabilir. Örneğin, bazı üniversiteler başvuran öğrencileri puanlamak ya da "başarı olasılıklarını" tahmin etmek için algoritmalar

kullanmayı değerlendirmektedir. Benzer şekilde, öğretmenler veya eğitim yöneticileri, öğrencilerin başarısını tahmin eden ve akademik risk altında olanları tespit eden YZ araçlarından faydalanabilir. Bu tür uygulamalar veriye dayalı kararları destekleyerek nesnellik ve hız kazandırma potansiyeli taşısa da, bu kapsamda hukuki sınırların dikkatle çizilmesi gerekir.

Öncelikle, “*karar destek*” ile “*karar verme*” arasındaki fark vurgulanmalıdır. Hukuken, önemli sonuçlar doğuran kararların tamamen otomatik sistemlere bırakılması sakıncalı görülmektedir. AB Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) Madde 22, bireylerin kendileriyle ilgili önemli kararların yalnızca otomatik yollarla alınmamasını bir hak olarak tanımlar (istisnalar hariç). KVKK’da böyle açık bir madde bulunmasa da, KVKK’nın temel ilkeleri ve Avrupa’daki gelişmeler ışığında **öğrencilerin eğitim hayatlarını etkileyen kararların salt YZ’ye bırakılmaması** gerektiği anlayışı kabul görmektedir. Nitekim KVKK’nın YZ rehberi de, otomatik işlemlerle kişiler üzerinde etki yaratılırken **kişinin kendi görüşünü yansıtmısına imkân tanınması ve tamamen otomatik kararlara alternatif yollar sunulması** gerektiğini belirtmiştir. Bu durum pratikte her YZ destekli kararın bir **insan tarafından gözden geçirilmesini** veya onaylanmasını sağlamak anlamına gelir. Örneğin bir yapay zekâ sistemi bir öğrencinin başarılı olup olmayacağına dair risk skoru ürettiyse, bu skor yalnızca bir tavsiye niteliğinde olmalı; öğrenciye yönelik herhangi bir yaptırım (örneğin destek programına alma veya disiplin işlemi) öncesinde bir yetkili tarafından değerlendirilmelidir.

Karar destek sistemlerinde YZ kullanımı ayrıca bir **sorumluluk dağılımı** meselesini de beraberinde getirir. Eğer üniversite yönetimi bir YZ aracının tavsiyesine dayanarak bir öğrenci hakkında olumsuz bir karar alırsa, daha sonra bu kararın haksız olduğu anlaşılırsa, sorumluluk kime ait olacaktır? Türk hukukunda idari kararlar hukuka aykırı bulunduğu anda kurum

sorumludur; “YZ söyledi” diyerek sorumluluktan kaçmak mümkün değildir. Bu nedenle, karar destek amacıyla YZ kullanan idareler, **nihai sorumluluğun kendilerinde olduğunu** unutmamalı ve YZ araçlarını sadece yardımcı bir unsur olarak konumlandırmalıdır. **Hukuki denetim** noktasında da, bir öğrencinin YZ kaynaklı bir karara itiraz etmesi durumunda kararın gerekçesinin makul ve hukuka uygun olup olmadığı yargı mercilerince incelenecektir. Dolayısıyla karar destek sistemlerinin **izlenebilir kayıtlar** tutması, hangi bilginin nasıl değerlendirildiğini gösterebilmesi önem kazanır.

Avrupa Birliği AI Act taslağı, eğitim-öğretimle ilgili karar destek uygulamalarını (özellikle öğrencilerin eğitim fırsatlarına erişimini belirleyen veya eğitimini önemli ölçüde etkileyen sistemleri) “**yüksek riskli**” olarak tanımlamaktadır. Bu kapsamda, öğrenci kabul sistemleri, notlandırma araçları ve sınav gözetim yapay zekâları için risk yönetimi, kalite ölçümü, insan denetimi ve şeffaflık kriterleri zorunlu hale gelecektir. Hatta taslak düzenleme, **öğrencilerin duygusal durumunu veya dikkatini ölçmeye çalışan yapay zekâ uygulamalarını** eğitim alanında yasaklamayı planlamaktadır. Bu, YZ’nin karar destek amaçlı kullanımında bile aşılması gereken kırmızı çizgilere işaret etmektedir: Öğrencilerin mahrem duygularını çözmeye çalışmak, pedagojik faydadan çok hak ihlali riski doğurmaktadır. Türkiye’de de ilerleyen dönemde benzer şekilde, YZ’nin eğitim kararlarında kullanımına ilişkin özel düzenlemelerin hayata geçmesi beklenebilir. Halihazırda hazırlık aşamasındaki **Türkiye Yapay Zekâ Kanun Tasarısı**, YZ sistemlerinin “**yüksek riskli**” olarak tanımlanabileceğinden bahsetmekte ve bu tür sistemlerin kayıt altına alınarak yetkili otoritelerce sürekli denetlenmesi gerektiğini öngörmektedir. Her ne kadar detaylar henüz net olmasa da, bu yaklaşım eğitim alanındaki YZ karar destek uygulamalarına da uygulanabilecektir.

Özetle, uzaktan eğitimde YZ'nin karar destek amacıyla kullanımı, insan karar vericilerin hız ve nesnellik kazanmasına yardımcı olabilir. Ancak hukuki güvenlik için, **YZ destekli karar süreçlerinin şeffaf, denetime açık ve insan kontrolünde** olması şarttır. Öğrencilerin geleceğini etkileyen hiçbir karar, insan unsuru tamamen devre dışı bırakılarak sadece algoritmaya bırakılmamalıdır. Aksi hâlde, hem bireysel mağduriyetler hem de hukuki ihlaller kaçınılmaz hale gelebilir.

Öğrenci İzleme, Değerlendirme ve Adaptif Öğrenme Sistemlerinin Hukukî Sınırları

Öğrenci izleme (proctoring): Uzaktan eğitimde **sınav güvenliği** sağlamak için yaygınlaşan öğrenci izleme yazılımlarıdır. Bu yazılımlar öğrencilerin sınav esnasında kameralarını ve mikrofonlarını kullanarak görüntü/ses kaydı almakta; ekran hareketlerini izleyebilmekte ve yapay zekâ ile **şüpheli davranış algılamaya** çalışmaktadır. Hukuki açıdan burada ciddi **özel hayat ve mahremiyet** sorunları ortaya çıkmaktadır. Bir öğrencinin kendi evinden sınava girerken odasının ve davranışlarının sürekli gözlenmesi, eğitim amacıyla da olsa bir çeşit *dijital gözetim* anlamına gelir. ABD'de bu konuda emsal teşkil eden bir olay, Ohio'daki Cleveland State University öğrencisinin açtığı davadır: Öğrenci sınavdan önce odasının webcam ile taranmasının **Anayasa'nın 4. Değişikliği uyarınca makul olmayan arama** kapsamında özel hayat ihlali olduğunu iddia etmiş ve federal mahkeme öğrenciyi haklı bularak bu uygulamanın anayasaya aykırı olduğuna karar vermiştir. Mahkeme, öğrencinin evinin mahremiyetinin, sınav güvenliği gerekçesinden ağır bastığını vurgulamıştır. Bu karar üniversitelerin uzaktan sınav öncesi oda taraması gibi uygulamalarına önemli bir sınır getirmiştir. Türkiye'de anayasal düzeyde böyle bir dava henüz yaşanmamış olsa da, öğrencinin **konut dokunulmazlığı ve özel hayatının korunması** ilkeleri benzer şekilde değerlendirilebilir. Öğrencinin rızası olmadan

evinin içini gösteren bir tarama yapılması, temel haklar bakımından sorunlu görülür. Kaldı ki KVKK açısından da böyle bir görüntü kaydı ancak açık rıza ile ve çok sıkı güvenlik önlemleriyle işlenebilir; aksi takdirde veri ihlali sayılacaktır.

Öğrenci izleme yazılımlarının bir diğer boyutu bu sistemlerin **yüz tanıma ve davranış analizi** gibi yapay zekâ tekniklerini kullanmasıdır. Örneğin bir yazılım öğrencinin göz hareketlerine, yüz mimiklerine veya klavye kullanım hızına bakarak kopya çekip çekmediğine dair bir risk puanı oluşturabilir. Bu sistemlerin hatalı alarm verme olasılığı mevcuttur ve bazı durumlarda **belirli gruplara karşı önyargılı** olabildiği iddia edilmiştir. Örneğin, Hollanda'da pandemi döneminde bazı üniversitelerin kullandığı çevrimiçi proctoring yazılımlarının, **daha koyu tenli öğrencilerin yüzlerini tanımakta zorlandığı** ve onları sık sık "ortamda değil" diye işaretlediği öne sürülmüş, bu da ırksal ayrımcılık tartışmalarına yol açmıştır. Konu Hollanda Veri Koruma Otoritesi'nin dikkatini çekmiş ve 2020'de bu tür yazılımların GDPR'a uygunluğu hakkında bir inceleme başlatılmıştır. Sonuçta Hollanda'da mahkeme, yeterli önlemlerin alındığı ve öğrencilerin rızasının bulunduğu durumlarda çevrimiçi gözetimin devam edebileceğine karar vermiş; ayrıca iddia edildiği gibi ten rengi temelinde ayrımcılık yapıldığı kanıtlanamamıştır. Yine de bu süreç, **öğrenci izleme yazılımlarının şeffaflığı ve denetimi** konusunda önemli dersler barındırmaktadır. Hem teknik açıdan algoritmaların daha adil hale getirilmesi, hem de öğrencilerin bu uygulamalara katılımının mümkün mertebe gönüllülük esasına dayanması gereği ortaya çıkmıştır. Uygulamada bazı üniversiteler, bu kaygılar nedeniyle uzaktan sınavlarda gözetim yazılımları kullanmak yerine **açık kitap sınav** veya proje ödevi gibi yöntemlere yönelmiştir.

Öğrenci değerlendirme (otomatik notlandırma): Uzaktan eğitimde bir diğer YZ kullanımı, sınav ve ödev değerlendirmelerinde otomasyona gitmektir. Özellikle çoktan seçmeli

sınavların otomatik okunması zaten yıllardır yapılmaktadır; ancak yapay zekâ ile **metin analizine dayalı kısa cevap veya essay değerlendirme**si de mümkün hale gelmiştir. Örneğin bazı sistemler öğrencilerin yazdığı kompozisyonları dilbilgisi, tutarlılık, argüman kalitesi gibi ölçütlerle göre puanlayabilmektedir. Hukuki olarak burada en önemli mesele değerlendirmenin **adillığı ve itiraz mekanizmasıdır**. Bir öğrencinin notu tamamen bir YZ sisteminin belirlemesi halinde, öğrenci bu notun haksız olduğunu düşünürse kime başvuracaktır? Bu nedenle YÖK veya Milli Eğitim gibi otoritelerin olası bir düzenlemesinde, **otomatik değerlendirme sonuçlarının en az bir insan eğitmen tarafından doğrulanması** veya öğrencinin yeniden değerlendirme talep etmesi halinde öğretmen tarafından incelenmesi gibi şartlar getirilebilir. Aksi halde öğrencinin eğitim hakkı ve değerlendirmede şeffaflık ilkesi zedelenebilir. Bir başka mesele de otomatik değerlendirme sistemlerinin **farklı dilleri veya ifade biçimlerini doğru değerlendirememesi** riskidir. Özellikle Türkçe gibi dilbilgisi açısından karmaşık yapıları sahip dillerde veya yaratıcı ifadelerde, bir YZ sisteminin nüansları kaçırmaması olasıdır. Bu da dolaylı bir eşitsizlik yaratabilir. Bu yüzden otomatik notlandırma araçları ancak **destekleyici bir araç** olarak kullanılmalı, son kararı veren merci yine dersin öğreticisi olmalıdır.

Adaptif öğrenme sistemleri: Uzaktan eğitim platformlarında yaygınlaşan bir diğer YZ uygulaması, **öğrenme materyallerinin ve etkinliklerinin öğrencinin bireysel performansına göre uyarlanmasıdır**. Bu sistemler öğrencinin önceki konu başarılarına, öğrenme hızına ve tercihlerine bakarak bir sonraki adımda karşısına çıkarılacak içeriği kişiselleştirir. Hukuki olarak adaptif sistemler, değerlendirme veya izleme kadar tartışmalı görünmese de, yine de **eşitlik ve erişim hakkı** boyutları vardır. Örneğin, bir adaptif sistem, bir öğrenciye sürekli olarak “düşük seviyeli” içerik sunarsa ve onu ileri seviye materyale hiç yönlendir-

mezse, o öğrenciye farkında olmadan daha düşük bir öğrenim fırsatı sunulmuş olabilir. Bu durumda sistemin algoritması öğrenciyi etiketleyerek belli bir seviyede “kilitlemiş” olur ki bu pedagojik açıdan sakıncalı olabileceği gibi, eğitimde fırsat eşitliği ilkesine de aykırı düşebilir. Bu nedenle adaptif sistemlerin tasarımında **çeşitlilik ve keşif** unsuru korunmalıdır; öğrencinin sistemin önerilerinin dışına çıkıp kendi seçimlerini yapabilmesine imkân tanınmalıdır. Bir diğer husus, adaptif sistemlerin **yoğun veri takibi** yapması nedeniyle, öğrenci üzerinde bir tür sürekli gözetim hissi yaratabileceğidir. Her tıklamasının, her cevap süresinin kaydedildiğini bilen öğrencilerde stres ve kaygı artabilir. Bu da dolaylı olarak eğitim hakkını etkileyen bir faktör haline gelebilir. Bu nedenle adaptif sistemler öğrenciye dair verileri işlerken **gizlilik ilkesine** sıkı bağlı kalmalı, sadece gerekli verileri toplamalı ve öğrencilerin izni/onayı dahilinde çalışmalıdır.

Tüm bu uygulamalarda ortak payda, **ölçülülük ve hukuka uygunluk** ilkeleridir. Uzaktan eğitimde YZ'nin sunduğu olanaklar elbette değerlidir; ancak bu olanakları kullanırken öğrencilerin temel haklarının (özel hayat, eğitim hakkı, eşitlik, veri koruma vb.) ihlâl edilmemesi gerekir.

İdari ve Etik Sorumluluklar ile Denetim Mekanizmaları

İdari sorumluluk: Uzaktan eğitimde yapay zekâ uygulamalarının kullanımı, kamu kurumları (devlet okulları, üniversiteler) için idari sorumluluk doğurur. Bir kamu üniversitesinde, örneğin sınav gözetimi için bir YZ sistemi kullanılması kararı, o kurumun idari bir tasarrufudur ve hukuka uygun olmak zorundadır. Eğer bu YZ sistemi yüzünden öğrencilerin hakları ihlâl edilirse (örn. yanlış hile tespiti ile öğrencinin haksız yere cezalandırılması gibi), öğrenci idareye karşı dava açıp kararın iptalini ve zararının tazminini talep edebilir. İdare hukuku bakımından **hizmet kusuru** veya **idarenin sorumluluğu** gündeme gelebilir. Bu nedenle eğitim kurumları YZ araç-

larını kullanmadan önce hukuki risk analizleri yapmalı, mümkünse pilot uygulamalarla sistemi test etmeli ve sorunları öngörmelidir. Ayrıca idare içinde bu teknolojilerin kullanımından sorumlu birimler belirlenmeli; örneğin bir üniversitede “Dijital Eğitim ve Yapay Zekâ Komisyonu” kurularak, öğrencilerden gelecek geri bildirimler de toplanarak sürekli iyileştirme yapılmalıdır.

Etik sorumluluk: Hukuki asgari gerekliliklerin ötesinde, eğitimde YZ kullanımı **etik bir meseledir**. Akademik kurumlar, toplumun güvenini sarsmadan teknoloji kullanmak durumundadır. Bu nedenle birçok uluslararası kuruluş, eğitimde YZ için etik ilke rehberleri hazırlamıştır. UNESCO’nun 2021’de kabul ettiği **Yapay Zekâ Etik Tavsiyeleri**, eğitimde YZ kullanımında insan merkezli değerlerin korunmasını, mahremiyete saygıyı, paydaş katılımını ve kültürel farklılıklara duyarlılığı vurgular. OECD de benzer şekilde **AI Principles** içinde eğitim sektörünü adreslemiştir. Türkiye’de de **Millî Eğitim Bakanlığı YEGİTEK** bünyesinde yapay zekâ çalıştaylarında, etik ilkelere özellikle dikkat çekilmektedir. Bu tip adımlar henüz yasal zorunluluklar olmasa da, **özdenetim mekanizmaları** oluşturarak YZ kullanımının sorumlu bir şekilde yürütülmesini sağlar.

Denetim mekanizmaları: Yapay zekâ uygulamalarının eğitimde kullanılmasının etkin denetimi, hem kurum içi hem de kurum dışı mekanizmalarla mümkündür. Kurum içinde, yukarıda bahsedilen komisyonlar veya bilişim birimleri, YZ sistemlerinin performansını, hatalarını ve verinin güvenliğini düzenli olarak takip etmelidir. **Algoritma denetimi** (audit) kavramı burada önem kazanır: Belirli aralıklarla YZ sisteminin çıktıları incelenerek önyargı barındırıp barındırmadığı, beklenmeyen hatalar yapıp yapmadığı ölçümlenmelidir. Gerekirse bağımsız uzmanlar veya araştırmacılar davet edilerek sistemlerin denetlenmesi sağlanabilir (örneğin bir üniversite, kullandığı YZ tabanlı değerlendirme aracını bilişim fakültesinden bir araştırma grubuna inceletip rapor alabilir). Türkiye’de tasarı aşamasındaki YZ Kanunu,

yüksek riskli YZ sistemlerinin bir kayıt altına alınmasını ve “yetkili denetleyici kurumlar” tarafından sürekli izlenmesini öngörmektedir. Her ne kadar henüz bu denetleyici kurum netleşmemişse de (örneğin KVKK mı, yoksa Dijital Dönüşüm Ofisi mi görev alacak), kanun çıktığında eğitimdeki YZ sistemlerinin de bu kapsama alınması olasıdır. Avrupa Birliği AI Act kapsamında da üye ülkelerin ulusal denetim otoriteleri kurması ve yüksek riskli sistemleri tescil edip izlemesi gerekecektir.

Bunun yanında, **sertifikasyon ve standartlar** da bir denetim aracıdır. KVKK’nın YZ tavsiyelerinde, YZ uygulamalarında **kurallar ve sertifikalandırma mekanizmalarının** geliştirilmesi önerilmiştir. Bu da ileride eğitimde kullanılan yazılımların belirli sertifikalara sahip olmasının şart koşulabileceğini gösteriyor. Örneğin bir sınav gözetim yazılımı, bağımsız bir kuruluş tarafından “Öğrenci Mahremiyetine Uygunluk” sertifikası almışsa, üniversiteler bu sertifikaya bakarak seçimi yapabilir. Keza AB AI Act de yüksek riskli sistemler için CE işaretlemesine benzer bir uygunluk değerlendirmesi öngörmektedir.

Son olarak **paydaş katılımı**, denetimin önemli bir parçasıdır. Öğrenciler, veliler ve öğretmenler, YZ kullanımının etkilerini birebir deneyimleyen kesimler olarak geri bildirim mekanizmalarıyla sürece dahil edilmelidir. Örneğin bir üniversite yapay zekâ ile notlandırma yapıyorsa, dönem sonunda öğrencilerden memnuniyet ve adalet algısı anketleri toplayıp, olası sorunları belirleyip gidermelidir. Bu sayede hukuki bir ihtilaf doğmadan etik ve operasyonel sorunlar tespit edilip düzeltilebilir.

AB’nin AI Act Düzenlemesi ve ABD’den Örnekler

Avrupa Birliği (AI Act): Avrupa Birliği, yapay zekânın çeşitli sektörlerdeki kullanımını sistematik bir biçimde ele alan AI Act isimli kapsamlı bir tüzük üzerinde çalışmaktadır. 2023 itibarıyla son aşamaya gelen bu düzenleme, **dünya çapında ilk kapsamlı YZ mevzuatı**

olma niteliği taşımaktadır. AI Act, risk temelli bir yaklaşım benimseyerek YZ sistemlerini risk seviyelerine göre sınıflandırmakta ve buna göre yükümlülükler getirmektedir. Eğitim sektörü, AI Act taslağında **yüksek riskli** alanlardan biri olarak tanımlanmıştır. Özellikle, **eğitim veya mesleki eğitimde kullanılıp bireylerin eğitime erişimini belirleyen ya da başarılarını değerlendiren YZ sistemleri** (örneğin öğrenci kabul algoritmaları, **notlandırma** araçları veya sınav gözetim sistemleri) yüksek risk grubuna girmektedir. Bu kategorideki YZ uygulamalarının sağlayıcıları ve kullanan kurumlar bir dizi sıkı yükümlülüğe tabi olacaktır:

- **Risk yönetimi ve kalite:** Yüksek riskli YZ sistemlerinin piyasaya sürülmeden önce kapsamlı bir risk değerlendirmesi yapılmalı, eğitimde hata payının etkisi minimize edilmelidir. Örneğin bir notlandırma algoritması değişik demografik gruplar üzerinde test edilerek tutarlı çalıştığından emin olunacaktır.
- **Dokümantasyon ve kayıt tutma:** Bu sistemlerin teknik belgeleri, algoritmanın nasıl çalıştığına dair bilgiler ve kullanım kılavuzları yetkili otoritelere sunulmak üzere hazır bulundurulmalıdır. Ayrıca sistem çalışırken kritik karar adımlarını log'layarak gerektiğinde denetime imkân vermelidir.
- **Şeffaflık ve kullanıcı bilgilendirmesi:** AI Act bu sistemlerin kullanıcılarına (öğrenci, öğretmen veya kurum yöneticisi olsun) sistemin bir YZ içerdiğini ve kabaca nasıl çalıştığını bildirme zorunluluğu getirmektedir. Yani öğrenciye “Bu sınavınız yapay zekâ destekli olarak değerlendirilmiştir” gibi bir bilgi verilmesi gerekebilecektir. Ayrıca yapay zekâ tarafından oluşturulan içeriklerin (örneğin otomatik geri bildirim metinleri) bu nitelikte olduğu belirtilmelidir.
- **İnsan denetimi:** Yüksek riskli uygulamalarda insan gözetimi zorunlu tutulmaktadır. Bu da eğitimde pratik olarak

öğretmenlerin ve yetkililerin YZ'nin verdiği kararları gerektiğinde değiştirebilmesi, sistemi aşırı güvendiği hatalı bir sonuca karşı durdurabilmesi anlamına gelir. AI Act, “insan müdahalesi ve denetimi sağlanmadan sistemlerin kritik kararlar almaması” ilkesini getirmektedir.

- **Güvenlik ve doğruluk:** Sistemlerin belirli bir **doğruluk seviyesi** tutturması ve istikrarlı şekilde çalışması istenecek, kullanım süresince de performansının düşmemesi için izleme yapılacaktır. Örneğin yüz tanıma bazlı bir kimlik doğrulama sistemi ise hem sahte negatif (öğrenciyi tanımama) hem sahte pozitif (başkasını öğrenci sanma) hata oranları için eşiklere uyması beklenecektir.
- **Veri yönetimi:** Eğitimdeki YZ sistemlerinin eğitildiği verilerin mümkün olduğunca temsil edici, hatasız ve tarafsız olması gerekecektir. Ayrıca bu verilerin toplanma yöntemi GDPR'a uygun olmalı, gerektiğinde de anonim hale getirilebilmelidir.

AI Act ayrıca **yasaklı uygulamalar** da tanımlamaktadır. Eğitim bağlamında en dikkat çekici yasak, öğrencilerin duygusal durumunu tahmin etmeye yönelik yapay zekâ kullanımının yasaklanmasıdır. Son dönemde bazı firmalar, öğrencilerin webcam görüntülerinden duygularını analiz edip derse katılımını ölçmeye çalışıyor ya da yüz ifadesine göre anlık geri bildirim veriyordu. AB, bunların öğrenci psikolojisine ve mahremiyetine aykırı olduğunu değerlendirerek eğitim ortamında duygu çıkarımının *hiçbir şartta kabul edilemez* olduğunu belirtmiştir. Yine manipülatif araçlar (örneğin öğrencinin kararlarını etkilemek için tasarlanmış gizli algoritmalar) da yasaklanmıştır.

AI Act'ın 2024 sonu itibarıyla kabul edilip 2-3 yıllık bir geçiş süreci sonunda yürürlüğe girmesi beklenmektedir. Bu düzenleme Türkiye'yi de dolaylı olarak etkileyecektir; zira bir yandan Türkiye'nin AB uyum sürecinde benzer standartları benimsemesi olasıdır, diğer yandan

uluslararası eğitim teknolojisi şirketleri ürünlerini AB normlarına göre güncelleyecektir. Nitekim AB'deki bu gelişmeler, küresel ölçekte **“güvenilir yapay zekâ”** kavramını öne çıkarmıştır. Eğitim teknolojisi sağlayıcıları da şimdiden ürünlerini AI Act'e uygun hale getirmek için çalışmalara başladıklarını duyurmaktadır. Örneğin Hollanda merkezli bir edtech şirketi, yapay zekâ araçlarında daima **pedagojiyi teknolojinin önünde tutma, şeffaflık, insan denetimi ve itiraz hakkı tanıma** gibi prensipleri uygulayacağını ilan etmiştir. Bu tip iyi örnekler AB düzenlemesinin sektör davranışlarını şekillendirmeye başladığını göstermektedir.

Amerika Birleşik Devletleri: ABD'de federal düzeyde henüz AB'deki gibi kapsamlı bir AI yasası bulunmamaktadır. Bunun yerine, mevcut kanunların YZ kullanımına uyarlanması ve bazı rehber ilkelerle idare edilmesi yaklaşımı görülür. Eğitim alanında, **öğrenci gizliliği ve sivil haklar** eksenindeki mevzuat, YZ kullanımı için çerçeve çizmektedir. Örneğin **Aile Eğitim Hakları ve Mahremiyeti Yasası (FERPA)**, okullardaki öğrenci kayıtlarının gizliliğini korur ve velilere bu kayıtlara erişim/imha hakkı tanır. Bir okul YZ tabanlı bir uygulama kullanarak öğrencinin verilerini üçüncü bir tarafa aktarıyorsa FERPA'ya uygun davranmak zorundadır; aksi takdirde federal fonlarını riske atar. **Çocukların Çevrimiçi Gizliliğini Koruma Yasası (COPPA)**, 13 yaş altı çocukların verilerinin toplanmasını ebeveyn iznine bağlar. Dolayısıyla ilkökul ve ortaokullarda kullanılan çevrimiçi YZ araçları COPPA gereği mutlaka veli onayı almak durumundadır. ABD'de ayrıca **Eyalet bazında** pek çok öğrenci gizlilik yasası çıkmıştır. Future of Privacy Forum'un bir raporuna göre 2013'ten bu yana eyaletlerde 128'den fazla öğrenci gizlilik kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu yasalar okulların teknoloji tedarikçileriyle yaptıkları sözleşmelerde veri kullanımı ve güvenliği şartlarını detaylandırmaktadır. Örneğin Kaliforniya'da bir yasa, eğitim teknolojisi sağlayıcılarının öğrenci verilerini reklam amaçlı kullanmasını yasaklamıştır (Student Online Personal Information Protection Act).

Ayrıca **ayrımcılık karşıtı mevzuat** YZ kullanımına da uygulanmaktadır. ABD Eğitim Bakanlığı'nın Sivil Haklar Ofisi, okullarda ırk, renk, ulusal köken (Title VI), cinsiyet (Title IX) veya engellilik (ADA ve Rehabilitation Act Bölüm 504) temelinde ayrımcılık olup olmadığını denetler. Bir yapay zekâ uygulaması örneğin engelli öğrencilerin erişimine uygun değilse (görme engelliler için ekran okuyucu ile uyumlu olmaması gibi), bu ADA'ya aykırılık olarak gündeme gelebilir. Bunun haricinde, ABD yönetimi rehber niteliğinde bazı ilkeler de ortaya koymuştur. 2022'de Beyaz Saray, **“Yapay Zekâ Hakları Bildirgesi Taslağı”** (Blueprint for an AI Bill of Rights) yayınlayarak beş temel ilke açıklamıştır: (1) Güvenli ve etkili sistemler, (2) Algoritmik ayrımcılık korumaları, (3) Veri gizliliği, (4) Bildirim ve açıklama, (5) İnsan alternatifi ve geri bildirimi. Bu prensipler, yasal olarak bağlayıcı olmasa da, kamu kurumlarına teknoloji kullanımında yol gösterici olması için hazırlandı.

Sonuç itibarıyla, uzaktan eğitimde yapay zekâ kullanımı kaçınılmaz olarak büyüyecek bir alan olup düzenleyici çerçeve de buna paralel olarak gelişecektir. Türkiye, halihazırda KVKK gibi yasalarla veri koruma konusunda adımlar atmış ve ulusal YZ stratejisiyle ilkelerini ortaya koymuştur. Ancak uzaktan eğitimin kalıcı bir bileşen haline gelmesiyle, **öğrenci haklarını koruyan, yenilikçi uygulamaları teşvik eden dengeli bir hukuki çerçeve** oluşturmak gerekecektir. Bu kapsamda, **mevzuat güncellemeleri, kurum içi yönergeler, farkındalık eğitimleri ve paydaş katılımı** dört temel sacayağı olmalıdır.

Sonuç ve Değerlendirme

Uzaktan eğitimde yapay zekâ kullanımı, eğitimde yeni bir çağı temsil ederken hukuki açıdan da çok boyutlu bir incelemeyi gerektirmektedir. Türkiye'deki mevcut durum pandemi ile hız kazanan dijitalleşme sayesinde YZ'ye temkinli bir geçişin başladığını göstermektedir. EBA platformu ve bazı üniversite girişimleri YZ'nin eğitimde verimliliği artırabileceğine dair örnekler sunmuştur. Bununla birlikte bu teknolojilerin uygulanması **kişisel verilerin**

korunması, öğrencilerin özel hayatının ihlali, algoritmik hatalar ve önyargılar gibi riskleri beraberinde getiriyor.

Bu yazıda ele aldığımız üzere, **KVKK kapsamında veri gizliliği ve güvenliği sağlamak** en temel zorunluluklardan biridir. Öğrencilerin verileri ancak kanuna uygun ve gerektiği kadar toplanmalı, yapay zekâ sistemleri bu verileri işlerken ilgili kişilerin haklarına saygı göstermelidir. **Algoritmik şeffaflık ve hesap verebilirlik**, eğitim gibi kamusal bir alanda güvenin tesis edilmesi için şarttır; öğrenciler ve veliler, YZ'nin ne yaptığı konusunda bilgilendirilmeli ve hatalara karşı itiraz edebilmelidir. **Adil olmayan veya ayrımcı sonuçlar üreten algoritmaların** ise ne teknik ne de hukuki anlamda kabulü mümkün değildir – eğitimde fırsat eşitliği ilkesini zedeleyen bir yapay zekâ kullanımı, amaçlanan faydayı sağlamaktan çok zarar verecektir.

Ayrıca **öğrenci izleme ve otomatik değerlendirme** gibi uygulamalarda **ölçülülük ilkesi** gözetilmelidir. Sırf teknolojik olarak mümkün diye, öğrencilerin evlerine kadar izlenmesi veya her adımının kaydedilmesi meşru hale gelmez. Burada daima “daha az müdahaleci bir yöntem var mı?” sorusu sorulmalıdır. Örneğin uzaktan sınav güvenliği için oda taraması yerine farklı sınav tasarımları düşünülebilir. **Adaptif öğrenme** sistemleri gibi öğrenciyi desteklemeye yönelik YZ uygulamalarında ise, şeffaflık ve öğrenci tercihine saygı ön planda tutulmalıdır.

İdari ve etik sorumluluklar, kurumları proaktif davranmaya çağırmaktadır. Yapay zekânın eğitimde kullanımını bir kereye mahsus bir karar olarak görmek yerine, sürekli izlenmesi ve geliştirilmesi gereken bir süreç olarak ele almak gerekir. Bu kapsamda okul ve üniversite yönetimleri kendi iç kontrol mekanizmalarını kurmalı; veri koruma görevlileri, etik komiteler gibi yapılarla süreci denetlemelidir. **Denetim mekanizmaları** yalnızca kâğıt üzerinde kalmamalı; düzenli raporlama, şikâyetleri ele alma ve dış denetimlere açık olma şeklinde işletilmelidir. Örneğin bir üniversite her yıl “YZ Uygulamaları Etki Raporu” yayınlarak hem iyi

giden noktaları hem de sorun alanlarını kamuoyuyla paylaşabilir.

Uluslararası gelişmeler Türkiye'ye yol göstermesi açısından değerlidir. AB'nin AI Act'i muhtemelen dünyada eğitimde YZ'nin standartlarını belirleyecek ve Türkiye de bu standartlara yakın durmaya çalışacaktır. ABD'deki vaka örnekleri ise bizi potansiyel tuzaklar hakkında uyarıyor: Örneğin şeffaf olmayan algoritmalar veya aşırı izleme yargı kararlarıyla durdurulabiliyor ve kurumların itibarı zedelenabiliyor. Dolayısıyla, **en baştan hukuka ve etik değerlere uygun tasarım** (design for values) yaklaşımı benimsemek en kestirme yoldur.

Sonuç itibarıyla uzaktan eğitimde yapay zekâ kullanımı bir **denge** meselesidir. Bir yanda yenilikçilik, verimlilik, kişiye özel eğitim fırsatları; diğer yanda mahremiyet, eşitlik, güven ve hesap verebilirlik. Bu dengeyi sağlamak için hem yasa koyuculara hem eğitim politikası yapıcılarına hem de uygulayıcılara görev düşüyor. **Mevzuatın güncellenmesi** (örneğin ileride “Eğitimde Dijital Teknolojilerin Kullanımı Hakkında Yönetmelik” gibi özel düzenlemeler yapılabilir) **farkındalık ve eğitim çalışmalarının artırılması** (öğretmenlere, öğrencilere veri gizliliği ve YZ okuryazarlığı eğitimi verilmesi) ve **teknolojik altyapının şeffaflaştırılması** (açık kaynak algoritmaların teşviki gibi) somut adımlar olacaktır.

Unutulmamalıdır ki eğitim alanında teknolojinin nihai amacı **öğrenme deneyimini iyileştirmek** ve **fırsat eşitliğini artırmak** olmalıdır. Yapay zekâ bu amaca ulaşmada güçlü bir araç olabilir; ancak doğru ilkelerle rehberlik edilmezse amacından saptırabilir. Hukuk ve etik bu rehberliği sağlayarak, yapay zekâ destekli uzaktan eğitimin **güvenli, adil ve etkili** bir şekilde hayata geçmesine yardımcı olacaktır. Bu dengenin sağlanabildiği bir ortamda hem öğrenciler ve veliler hem de eğitimciler, teknolojinin getirdiği yeniliklerden endişe duymaksızın faydalanabileceklerdir. Böylece uzaktan eğitim yapay zekâ ile zenginleşerek toplumun her kesimine kaliteli ve hakkaniyetli bir eğitim sunma hedefine bir adım daha yaklaşacaktır. ■ **SK**

AŞIRI BİLİNÇLİ YAPAY ZEKÂ



GÜNCELLEME ŞART





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



