

UZEM

Kliksoft'un
MoodleMoot
Global 2025
İzlenimleri

UZAKTAN EĞİTİM DERGİSİ / DERGİ

Dijital Sayı 10 • Ekim 2025 • Ücretsizdir.

YAPAY ZEKÂ TABANLI ASİSTANLAR İÇİN
ÖN İNCELEME VE MODEL ÖNERİSİ

ELEKTRONİK ÖĞRENMENİN
GELECEĞİNİ ŞEKİLLENDİREN YENİLİKLER

SINIF İÇİ VE ÇEVİRİMİÇİ
EĞİTİM METOTLARINDAKİ
DÖNÜŞÜM

ÖĞRETMENLERİN DİJİTAL
PEDAGOJİK ROLLERİ

ÇOCUKLARDA
YARATICILIĞIN GELİŞİMİ

TEKNOLOJİNİN ÖĞRENME MOTİVASYONU
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

E-ÖĞRENİMDE
EN ÇOK YAPILAN 5 HATA
VE ÇÖZÜMLERİ

İŞ YAŞAMINDA
BAŞARILI OLMAK



UNUTULMA HAKKININ ANLAMI VE GELECEĞİ

Eğitim 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 geleceđidir.

Sen de bu dönüşümün bir parçası ol!



UZEM

UZAKTAN EĞİTİM DERGİSİ Dergi

Dijital Sayı 10 • Ekim 2025 • Ücretsizdir.

**İmtiyaz Sahibi
ve İdari Koordinatör**Klik Yazılım Bilgisayar Sanayi
ve Ticaret Ltd. Şti. adına
Serdar ÖZKAŞ**Yayın Yönetmeni
ve Tasarım Sorumlusu**
Cem KARAHANOĞLU**Katkıda Bulunanlar**
Arş. Gör. Fatih DEMİR
Melisa DEMİR, Seda ÖZKAŞ
Av. Sercan KOÇ**Bilgi**
info@uzemdergi.net**Yazı İşleri**
editor@uzemdergi.net**Reklâm**
reklam@uzemdergi.net**Üyelik**
abone@uzemdergi.netUZEM Dergi, bir **Kliksoft** markasıdır.**kliksoft**
www.kliksoft.net**Ticaret Sicil No**
683688**Adres (Merkez)**
Altintepe Mah. Eski Bağdat Cad. 19/5,
34840, Maltepe, İstanbul**Adres (Şube)**
Cevizli Mah. Coşkunlar Sok. No:16, D:25,
34846, Maltepe, İstanbul**Telefon**
+90 (216) 518 46 67**Faks**
+90 (216) 518 14 22**Eposta Adresi**
info@kliksoft.net

Sevgili Okuyucular,

Günümüzde eğitim dünyası, her anlamda tarihindeki en köklü dönüşüm evresinden geçiyor. Yalnızca kullandığımız teknolojiler değil, öğrenmenin doğası da gün geçtikçe değişiyor. Artık **“bilgiye erişim”** değil, **“bilgiyi anlamlandırma”** çağına girmiş bulunuyoruz. Bu çağda öğretmen, sadece bir bilgi ve tecrübe aktarıcısı değil; öğrencinin öğrenme yolculuğundaki rehberi, akıl hocası. Sınıf duvarları ortadan kalktı, eğitim için zaman ve mekân kavramları alabildiğine esnekledi. Eğitim, artık kısıtlı bir mekânda gerçekleştirilen bir etkinlik olmaktan çıktı ve başlıbaşına bir yaşam deneyimine dönüştü.

Bugün eğitim-öğretim ile ilgili teknolojiler, sadece destekleyici araçlar değil, öğrenme tasarımının merkezinde yer alan sevk ve idare edici temel unsurlar. Yapay zekâ destekli ölçme-değerlendirme sistemleri, kişiselleştirilmiş öğrenme yolları, mikro öğrenme modülleri ve artırılmış gerçeklik senaryoları, tamamen öğrenciyi merkeze alan yeni pedagojik modellerin yapı taşlarını oluşturuyor. Öğrenme artık yalnızca öğrenciye ne anlatıldığıyla değil, öğrencinin ne deneyimlediğiyle ölçülüyor.

Ekim 2025 itibarıyla, eğitim kurumları dijital dönüşümün ikinci evresine adım atıyor. İlk evrede araçlar ön plandaydı; ikinci evrede ise pedagojik uyum odakta. Öğretmenlerin teknolojiyi kullanma becerisi, artık teknik bir yetkinlikten ziyade pedagojik bir sorumluluk hâline geldi. Eğitimciler, öğrenme analitiği verilerini yorumlayan, dijital öğrenme ekosistemini yönetebilen profesyonellere dönüşüyorlar.

Geleceğin eğitimi, disiplinler arası düşünme, yaratıcılık ve insan-merkezli tasarım üzerine kurulacak. Yapay zekâ, büyük veri ve artırılmış gerçeklik araçları bu geleceği hızlandıracak. Bununla birlikte, **“öğrenmenin insanî boyutu”** her zamankinden daha fazla önem kazanacak.

Eğitim bir hedef değil, sürekli gelişen ve değişen bir yolculuk.

Bu yolculukta birlikte ilerlerken, her yeni araç, her yeni yöntem, öğrenmeyi bir adım daha insana yaklaştırıyor.

Nitekim, **hiçbir algoritma, bir öğretmenin empatisinin, yönlendirmesinin ve ilhamının yerini alamaz.**

Bu sayımızda; e-Öğrenmenin geleceğini şekillendiren yeniliklere, sınıf içi ve çevrimiçi öğretim metodlarındaki dönüşüme, öğretmenlerin dijital pedagojik rollerine, çocuklarda yaratıcılığın gelişimine, teknolojinin öğrenme motivasyonuna etkilerine ve eöğrenmede yapılan hatalara değiniyor olacağız.

Keyifli okumalar dileriz.

8 **MOODLEMOOT GLOBAL 2025 İZLENİMLERİM**
Serdar ÖZKAŞ

20 **YAPAY ZEKÂ TABANLI ASİSTANLAR İÇİN
ÖN İNCELEME VE MODEL ÖNERİSİ**
Arş. Gör. Fatih DEMİR

30 **ELEKTRONİK ÖĞRENMENİN
GELECEĞİNİ ŞEKİLLENDİREN YENİLİKLER**
UZEM Dergi Yazı İşleri

36 **SINIF İÇİ VE ÇEVİRİMİÇİ
EĞİTİM METOTLARINDAKİ DÖNÜŞÜM**
UZEM Dergi Yazı İşleri

40 **ÖĞRETMENLERİN DİJİTAL PEDAGOJİK ROLLERİ**
UZEM Dergi Yazı İşleri

44 **ÇOCUKLARDA YARATICILIĞIN GELİŞİMİ**
Seda ÖZKAŞ

48 **TEKNOLOJİNİN ÖĞRENME MOTİVASYONU
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**
UZEM Dergi Yazı İşleri

52 **E-ÖĞRENİMDE EN ÇOK YAPILAN 5 HATA
VE ÇÖZÜMLERİ**
Melisa DEMİR

56 **İŞ YAŞAMI: BAŞARILI OLMAK**
UZEM Dergi Yazı İşleri

64 **UNUTULMA HAKKININ
ÜNİVERSİTE ARŞİVLERİ İÇİN ANLAMI VE GELECEĞİ**
Av. Sercan KOÇ - GENESIS HUKUK



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 **onuncu** sayısı sizlerle!



MoodleMoot Global 2025

Dijital Eğitimin Kalbi Edinburgh'da Attı

16–18 Eylül 2025 tarihlerinde **Edinburgh International Conference Centre**'da (EICC) düzenlenen **MoodleMoot Global 2025**, küresel eğitim teknolojileri ve açık kaynak topluluğunu bir araya getiren bir zirve olarak dikkat çekti.

Eğitim, teknoloji ve yenilik bağlamında “**Geleceği Şekillendirmeyi Öğrenme**” (*Learning to Shape Tomorrow*) teması ile bilgi paylaşımı, ağ kurma ve ilham verici tartışmalar düzenleme amacıyla gerçekleştirilen etkinliğin ilk günü 740'den fazla katılımcı ile başladı; açılış konuşmaları (*keynotes*), paralel oturumlar, atölyeler (*workshops*), uygulamalı eğitimler (*hands-on training*), sunumlar ve sosyal etkinliklerle coşku içinde devam etti.

Önemli Konuşmalar

Etkinliğin açılış konuşmasını **Moodle CEO'su Scott Anderberg** yaptı. Eğitim teknolojilerinin gelişimi, topluluk katkısı ve açık kaynak temelli öğrenme modellerine dair vizyonunu katılımcılarla paylaştı.

Dr. Naeema Pasha, “*Industry 5.0 Çağında Büyüme Geliştirme*” teması ile insan-makine iş birliğini, öğrenmede dengenin önemini ele aldı.

Fred Dixon (**BigBlueButton**'in kurucularından), sanal sınıf deneyimleri, etkileşimli öğrenme ve platform tasarımı üzerine konuştu.

Fred Harper (**TinyMCE**) içerik editörleri ve erişilebilirlik tarafında üretken çözümler üzerine kendi perspektifini aktardı.

Sascha Benson-Cooper (**Accipio**), otomatik değerlendirme süreçleri, liderlik stratejileri ve Moodle'un genişletilmesi üzerine konuşmalarıyla dikkat çekti.

Uygulamalı Eğitimler

Etkinliğin ilk günü, katılımcıların uygulamalı deneyim kazanabileceği “**Assessment in Moodle LMS**” ve “**Moodle Workplace Deep Dive**” gibi workshoplar düzenlendi. Her katılımcıya bir uygulamalı oturum seçme imkânı tanındı.

Paralel Oturumlar, Tematik Akışlar

Program boyunca farklı salonlarda eşzamanlı oturumlar yer aldı. Öne çıkan temalar şunlardı:

- Dijital değerlendirme ve sınav süreçlerinin Moodle üzerinden otomasyonu
- **Yapay Zekâ** (AI) destekli öğrenme, idare, destek süreçleri ve içerik öneri sistemleri
- Erişilebilirlik yasaları, düzenlemeler ve uygulamalar (EU, ADA, Birleşik Krallık düzenlemeleri)
- Veri analizleri, öğrenen davranışları, öğrenme başarılarını izleme ve öğrenci kaybının önlenmesi stratejileri
- Kurumsal öğrenme, **Yetkinlik Yönetimi** (*Competency Management*), **Sürekli Mesleki Gelişim** (*CPD: Continuing Professional Development*) takibi

Sponsorlar ve Yenilik Çözümleri

Etkinlikte birçok eğitim teknolojisi kuruluşu sponsorluk aldı ve stantlarında çözümlerini demo olarak sundu. Örneğin:

Titus Learning, Moodle içindeki **Sürekli Mesleki Gelişim** (*CPD: Continuing Professional Development*) yönetimiyle ilgili eklentiyi tanıttı.

FeedbackFruits, Moodle ile entegre öğrenme tasarım sistemleri (Peer Review, Group Formation, İnteraktif Video / Doküman araçları) üzerinden örnek uygulamalar sundu.

Sosyal Etkinlikler ve Ağ Oluşturma

Moodle Party: Etkinliğin ikinci günü katılımcılar için sosyal bir parti düzenlendi. Davetliler partide yemek, içecek ve ağ kurma fırsatlarıyla bir araya geldi.

Networking & Atölye Sohbetleri: Öğle araları, kahve molaları ve poster oturumları sırasında katılımcılar arasında bilgi alışverişi, çözüm sunumları ve işbirliği fırsatları oluştu.

Kent Turu & Edinburgh Keşfi: Katılımcılara Edinburgh'un tarihi ve kültürel zenginliklerini deneyimleme imkânı tanındı. Royal Mile, Edinburgh Kalesi ve diğer turistik noktalar önerildi.

Değerlendirme ve Beklenen Etkiler

MoodleMoot Global 2025, hem teknik hem de pedagojik boyutlarıyla eğitim teknolojisi dünyasında önemli bir buluşma noktası oldu.

Katılımcılar;

- Moodle eklenti geliştirme, AI destekli öğrenme çözümleri ve mevzuat uyum süreçleri üzerine uygulamalı bilgi edindiler.
- Farklı coğrafyalardan eğitimciler ve teknoloji uzmanları ile fikir paylaşımında bulundular.
- Kendi kurumlarında uygulanabilir projeler için ilham aldılar ve araçlar topladılar.

Bu etkinlik, **Moodle** topluluğunun gücünü ve açık kaynak öğrenme teknolojilerinin gelecekteki yönelimlerini bir kez daha teyit etti. Katılımcıların yanı sıra organizatörler de, topluluk katkısıyla şekillenen bir program oluşturmanın önemini vurguladılar.

Türkiye Perspektifi

MoodleMoot Global 2025, eğitim teknolojileri alanında küresel ölçekte düzenlenen önemli etkinliklerden biri oldu. Katılımcılar arasında eğitim liderleri, öğrenme teknolojisi uzmanları, yazılım geliştiriciler ve akademisyenler yer aldı. Etkinlikte, akredite Moodle partneri ve yetkili servis sağlayıcısı **Kliksoft**'un Genel Müdürü **Serdar Özkaş** da hazır bulundu.

Yapılan duyuruda, gelecek yılki küresel Moodle etkinliğinin "**MIX (Moodle Ideas Exchange)**" formatıyla 2026'da **İstanbul**'da gerçekleştirileceği açıklandı. Böylece **Türkiye**, Moodle topluluğunda artık daha merkezî bir rol üstlenecek. Bu gelişme, Türkiye'den katılımı teşvik edecek ve yerel kurumların global arenaya doğrudan dâhil olmaları için bir fırsat yaratacak.

Etkinlik boyunca birçok tema öne çıktı; bunlardan bazıları Türkiye'deki eğitim kurumları için doğrudan uygulanabilir çıkarımlar içeriyor.

MoodleMoot Global 2025'te öne çıkan temalar (AI, erişilebilirlik, değerlendirme sistemleri, kurumsal öğrenme ve yeni LMS çözümleri) Türkiye açısından kritik fırsatlar sunuyor.

Etkinlikten ilham alarak, Türkiye'deki kurumlar şu stratejileri değerlendirebilir:

- **Pilot projeler başlatmak** (öğrenci yardım modülleri, otomatik sınav değerlendirme sistemleri, erişilebilirlik iyileştirmeleri vb.)
- **Moodle toplulukları oluşturmak ve yerelleştirme çalışmaları yapmak** (Türkçe eklenti geliştirme, çeviri katkısı verme, yerel ihtiyaçlar için özel modüller geliştirme vb.)
- **Kapasite artırmak, beceri geliştirme eğitimleri düzenlemek** (Moodle ileri düzey özellikleri için sertifika programları vb.)
- **Anlaşmalar yapmak, ortak proje geliştirmek** (MIX 2026 İstanbul ve sonrası için işbirliği ve sponsorluk anlaşmaları yapmak vb.)
- **Mevzuat uyumu ve erişilebilirlik kontrolleri üzerinde çalışmak** (Yasa düzenlemelerini takip etmek, uzaktan eğitim sistemleri için standartlara uygunluk sağlamak vb.)

Türk kurumları, gerçekleştirilen etkinlikte sunulan yenilikleri yalnızca "**görsel ilham**" olarak değil, uygulanabilir projelere dönüşecek "**somut stratejiler**" olarak ele almalı. Böylece, hem yerel ihtiyaçları karşılayan çözümler geliştirilebilir hem de dünya ölçeğinde katkı veren bir Moodle topluluğu rolü üstlenilebilir.



moodlemoot
GLOBAL 2025

Welcome to
MoodleMoot Global 2025

2025



Coming in 2026 Moodle's new flagship event

Istanbul, Turkey
#MIX26

Save your spot



MoodleMoot Global 2025 İZLENİMLERİM

Serdar ÖZKAŞ

Klik Yazılım Bilgisayar
serdar.ozkas@kliksoft.net

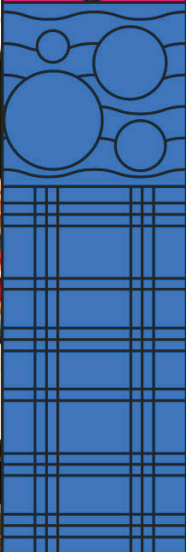
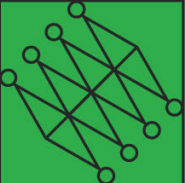
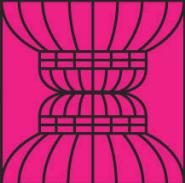
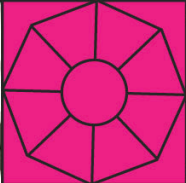
Bir **MoodleMoot Global** etkinliğini geride bıraktık. Bu satırları Pegasus'un Edinburgh-İstanbul uçağında yazıyorum. Edinburgh üniversite 3. sınıfta gündemime giren bir şehirdi. **İstanbul Üniversitesi Jeoloji Mühendisliği**'nde okurken Jeoloji kulübü üyesiydim. Kulüple birlikte etkinlikler düzenliyordum. Ayrıca sınıf arkadaşım **Efe** ile birlikte kulüp için **Nodül** adlı aylık bir derginin editörlüğünü yapıyordum. **Doç. Dr. Timur Ustaömer** ile kulüp etkinliklerinde tanışmıştım. Bir gün bana "*Edinburgh Üniversitesinde okumak istersen seni önerebilirim*" demişti. Bu teklifi beni gururlandırmış fakat o zamanda yurdumdan ayrılmayı çok arzu etmemiştim. Bu teklifi reddetmemle Edinburgh'a olan ilgim **J. K. Rowling**'in **Harry Potter**'ı bir kafede kalem alması dışında, zamanla azalmıştı.

Moodle EMEA Satış Direktörü **Tuğçe Ertekin**'den **MoodleMoot Global 2025**'in Edinburgh'da yapılacağını duyduğumda, anı dolabımın derinlerine kaldırdığım "**Edinburgh zarfı**" tekrar masama geldi. Günler geçtikçe etkinliğe gitme arzum arttı;

yoğun iş temposuna rağmen vize işlemlerini tamamlayıp biletimi aldım. Mutluluğumu ilk **Tuğçe** ile paylaştım.

17 Eylül Salı 11.20 uçağıyla Sabiha Gökçen'den yola çıktım. Uçakta ikinci sıradaydım. Bir süre sonra, en önde oturan yolcuların ailece yan yana oturamadıklarını ve kabin ekibinin yer değişimi rica ettiğini anladım; öndeki yolcu teklifi kabul etmedi. Anne ve çocuk yan yana, baba ise diğer tarafta kaldı. Çocuk, yanındaki yolcuya epey hareketli bir yolculuk yaşattı; yüksek sesli gülüşler, bitmeyen sohbetler, üstüne bir de geniz akıntılı öksürükler... "*Yanımda her zaman maske olmalı,*" "*iyi ki kulaklığımı almışım*" ve "*iyi ki Spotify var,*" diye düşündüm.

Bu dualarla yağmurlu Edinburgh havalimanına nihayet iniş yapmıştık. İngiltere 2 saat geride olduğu için indiğimde saat 14:00 civarı idi. Daha önce öğrendiğim üzere Edinburgh toplu ulaşım işletmeleri tarafından işletilen **bus and tram** uygulamasını indirdim ve airport to city Center airlink üzerinden 100 nolu otobüs için 6 euroya biletimi aldım.



moodlemoot™

GLOBAL 2025



Sonradan öğreneceğim gidiş dönüş almamakla yaklaşık 3.5 pound zarar ettiğim halde en ucuz ve konforlu ulaşım otobüs oldu. Zira taksiler çok pahalı. Edinburgh'a gelenler için havalimanından şehir merkezine otobüs biletinizi gidiş dönüş almanızı tavsiye ederim. Dönüş biletini aktive etmediğiniz sürece yaklaşık 180 gün içinde kullanabiliyorsunuz ve daha ucuza gelmiş oluyor. Hatta aile olarak giderseniz family bileti de oluyor. Neyse biletimi uygulamadan satın alıp otobüs terminaline doğru yola çıktım. Havalimanından çıkar çıkmaz zaten otobüslerin kalktığı alanla karşılaşıyorsunuz sadece doğru otobüsün kalktığı durağı bulmanız gerekiyor. Görevlilerden birine sorduğumda Amerikan İngilizcesi dağarcığımla 'E' dediğine kanaat getirdiğim fakat hemen sonra kaş hareketlerimden tam anlamadığımı fark eden görevlinin "Apple sir e of apple"! örnekleme ile "e" dediği harfin aslında "A" olduğunu anladığım durağa doğru teşekkür ederek ilerledim. İngiltere adı geçtiğinde gözünüze gelen ilk birkaç figürden biri olan iki katlı otobüslerin modern bir versiyonu durakta bulunuyordu. Hemen bindim. Güler yüzlü renkli gözlü, sakallı, sarışın genç bir şoför hoş geldiniz diyerek beni karşıladı. Cep telefonumdan biletimi gösterdim. Aktive et butonuna bastığımda beliren numarayı gördüğünde "doğru tebrikler! iyi iş çıkardın!" diyerek beni şımarttı. Bu gazla bavulumla arkaya doğru ilerledim. Otobüsün giriş katında az ilerde solda bavul alanı bulunuyordu. Burada yaşlı bir görevli bavul düzenini sağlıyordu. Onun rehberliğinde bavulumu yerleştirdim ve boş bir yere oturdum. Birkaç dakika içinde otobüs hareket etti ve şehir merkezine yolculuğum başladı. Ben açık tenli, renkli gözlü bir kimse olduğum için etrafta hep bana benzeyen insanların varlığı sanki benden bir yerlerdeyim hissiyatı oluşturmuştu içimde. Etrafta sanki benden farklı olmayan insanlar vardı. Kadınlar aynı bizim kadınlarımız gibi çiçek desenli pazen elbiselerle dolaşıyorlardı.

Sonradan fark edeceğim bir gerçeği gözden kaçırarak Tshirtle şortla gezen çocukların okul çıkışlarında otobüs duraklarında neşe ile gülüşmelerini şakalaşmalarını gözlemledim. Gözden kaçırdığım şey hava durumuydu. Hava yağmurlu ve buz gibiydi. Ben atkı, bere ve montla oturuyordum. İngilizlere ise meteorolojinin bu son durumu henüz bir bilirkişi tarafından tahmin olarak tebliğ edilmemiş gibiydi.



Yaklaşık 30 dakikalık yolculuğun ardından **Haymarket**'te indim. Otele 5 dakika yürüyerek gideceğimi sanırken, navigasyon beni otelin mal kabul kapısına kadar götürmüş; meğer durak otelin tam önündeymiş. “Navigasyonzede” olarak içeri girip resepsiyona çıktım, odaya yerleştim ve hızla **Edinburgh International Conference Centre (EICC)**'a doğru yürüdüm. Otel ile etkinlik alanı arası 11 dk yürüme mesafesiydi. Etrafa baka baka parkuru tamamlamıştım. Edinburgh'u size kısaca tarif etmem gerekirse; çok eski taşın binaların sırt sırta sıralandığı kasvetli bir kent Edinburgh. Havalimanı bölgesinde Amerika California'daki bahçeli evleri andıran uydu kent misali yaşam alanları var. Fakat merkeze geldiğinizde kasvetli bir ortam tüm etrafınızı sarıyor.



Evler, kafeler, publar, hepsi bir ahenk içinde bir müze, sade birer şato, taşın yapılar olarak sokakları kıvrıla kıvrıla sarmalıyor. Dikkatimi çeken konulardan biri yaya kaldırımları. Yaya kaldırımların genişliği 3 metre civarında. Hiçbir zaman yaya kaldırımları daralmıyor. O kadar geniş ki yaya olsanız bile yürürken kendinizi konforlu hissediyorsunuz. Evlerin girişleri kaldırıma cephe. Fakat doğrudan kaldırımın bitti yerde kapı karşılamıyor. Ruhsuzda olsa bir peyzaj boşlukları var. Kapı kuytuda kalıyor. Edinburgh'ta kaldığım süre zarfında geceleri bazı evsizler gördüm. Bu evsizlerin tertemiz bembeyaz kalın yorganları ve pofuduk bembeyaz yastıkları vardı. Bunlar bazı evlerin yukarıda tariflediğim kapı pervazlarında kuytu alanlarda kıvrılıp uyuyorlardı.



Etkinlik alanına geldiğimde kayıt işlemlerimi yaptım. **MoodleMoot T-shirt** için beden sorulduğunda tereddütsüz “L” dedim; tasarımı beğendim. **Tuççe** toplantıdaydı; beni **Fran** karşıladı. Ardından **Ausra** ve kısa süre sonra **Tuççe** geldi. Sıcak bir karşılaşma oldu.

Partner odasında daha önce tanıştığım **Jose Marcos** ve **Adrian Hartanto** ile selamlaştık. **APAC** bölge ekipleriyle tanıştım. Sonra Moodle ekibinden birkaç kişiyle sohbet etme fırsatım oldu; **PUMA** uygulamasını anlattım, ilgi uyandırdı.

MoodleMoot Global etkinliđi, Őhrin merkezinde yer alan etkileyici **Edinburgh International Conference Centre**'da (EICC) dzenleniyordu. 8 ayrı salonu, 24 bireysel etkinlik odası ve toplam 8.000 metrekairelik geniŐ bir alana yayılan bu kompleks, 5.760 kiŐilik kapasitesiyle gerĥekten bűyűleyici bir etkinlik atmosferi sunuyordu. Cam ve ĥelikten oluŐan modern mimarisi, dŐarındaki gotik taŐ binaların arasında adeta bir ĥađ atlaması hissi veriyordu.

Etkinlik gűrevlilerinin gűzel yűzű, oturma yűnlendirmeleri ve teknik donanım ise kusursuzdu; her detayın dűŐűnűlműŐ olduđu belliydi. Katılımcı olarak kendimi bir konferanstan ziyade iyi kurgulanmıŐ bir deneyimin iĥinde hissettim. Gerĥi ilk defa bir **MoodleMoot** etkinliđindeydim, nerede yapılırsa yapılısın benzer bir deneyim yaŐayacađım ĥok belliydi fakat etkinlik yeri, yaŐadıđım deneyim iĥin műkemmeli bir atmosfer oluŐturdu.



1. Gűn İzlenimlerim: İlham Veren BaŐlangıĥ, Ődűl Tűreni

Salonun enerjisi hemen hissediliyordu, heyecanlıydım. UĥuŐum nedeni ile ancak űđleden sonra giriŐ yapabildiđim iĥin Moodle CEO'su **Scott Anderberg**'in aĥılıŐ konuŐmasını kaĥırmıŐtım. Farklı salonlarda paralel ilerleyen oturumlar, teknolojinin eđitimdeki rolűnű yalnızca bir araĥtan űteye taŐıyan, kűltűrel ve pedagojik bir dűnűŐűm olarak ele alıyordu. Dijital deđerlendirme, yapay zekâ destekli yűnetim ve eriŐilebilirlik gűnűn belirgin temalarıydı. En alt kattaki networking alanı canlıydı; kahve

aralarında farklı űlkelerden katılımcılarla tanışıp deneyimlerini dinledim. "Webcam yorgunluđundan űđrenme baŐarisına" uzanan pratik hikâyeler, aĥık kaynak topluluđunun gűcűnű hissettirdi. Gűnűn sonunda **Global Partner Awards** tűreninde, dűnyanın dűrt bir yanından Moodle partnerleri farklı kategorilerde űdűller aldı. **Kliksoft**'un 2025'te Tűrkiye'nin ilk **Moodle Certified Partner**'ı olarak ekosisteme katılması, ileride bu sahnede űlkemizi temsil etme motivasyonumuzu artırdı. İlk gűnűn sonunda hem yolculuđun hem de aralıksız oturumların yorgunluđuyla otele dűndűm.



1. Gün (16 Eylül 2025 Salı) Oturumları

- Moodle'da dijital değerlendirmeyi dönüştürmek: Yükseköğretim için ölçeklenebilir çözümler
- Daha akıllı Moodle: Yönetim, destek ve öğrenmede yapay zekâ kullanımı
- Sınav süreçlerini Ans ile kolaylaştırmak
- Webcam yorgunluğundan öğrenme başarısına: Eğitim liderliğindeki eğitimi yeniden tasarlamak
- Yükseköğretim için Moodle'ı geliştirmek: Üniversite iş birliklerinden başarı hikayeleri
- Geleceği güçlendirmek: Moodle Workplace ile çıraklık eğitimini dönüştürmek
- Erişilebilirlik mevzuatı: Kapsayıcı ve rekabetçi eğitim için bir katalizör
- Moodle kullanımında standartların dışına çıkarak uyum temelli eğitimleri otomatikleştirmek
- 10 yıllık içgörü: Öğrenci ilerlemesini ve kalıcılığını artırmak için stratejiler
- Kalite güvence değerlendirmelerini otomatikleştirmek: Moodle'da notlamanın ötesine geçmek
- 18 Maddelik Erişilebilirlik Yetkinlik Çerçevesi
- TinyMCE Premium araçlarıyla Moodle ders tasarımını güçlendirmek
- Ludilearn: Moodle'da uyarlanabilir oyunlaştırma ile gerçek dünyada motivasyon
- Hands-on: Moodle / Moodle Workplace atölyeleri
- Global Partner Awards töreni ve networking etkinlikleri

2. Gün İzlenimlerim: Yapay Zekâ, Açık Kaynak ve İnsan Faktörü

Kaldığım otelin açık büfe kahvaltısı daha önceki avrupa kahvaltı deneyimlerimde olduğu gibi zayıftı. Sosis, pastırma, fasülye gibi çok içimi açmayan sıcak parkurundan sadece scramble egg ile yetinip yanında vasat bir kruvasan ve üzümlü küçük bir çörek ile menümü tamamladım. Yalnız çay iyiydi. Genelde siyah çaylar bergamotlu ve demli olsa da içilebilirlik eşikleri benim için gayet uygun olan 2 fincan çayımı da içtikten sonra 2.gün için hazırdım.

İkinci gün, yoğun bir tempo ve farklı perspektiflerin kesiştiği bir bilgi maratonu gibiydi. Sabah oturumlarında “**AI ve öğrenme analitiği**” teması öne çıkarken, günün ilerleyen saatlerinde açık kaynak felsefesiyle sürdürülebilir eğitim modelleri üzerine yapılan paylaşımlar dikkat çekti. **BigBlueButton** açık kaynak kodlu platformun kurucu ortağı **Fred Dixon**’ın “**Sanal sınıfların geleceği: Pedagoji, yapay zekâ ve analitik**” sunumu özellikle etkileyiciydi. 2005’ten bu yana gelişen sanal sınıf deneyimini, yapay zekânın “her şeye serpiştirilen” bir sos değil, ölçülebilir öğrenme analitiği ile anlam kazanan bir araç olması gerektiğini vurgulayarak anlattı. Eş zamanlı değerlendirme ve yeni özellikler, salonda somut karşılık buldu.

2.gün network alanında daha fazla vakit geçirdim. Bir çok Moodle plugin üreticisi ile tanışma ve görüş alışverişinde bulunma fırsatı buldum. “**Moodle ve Yapay Zekâ**” atölyesi, katılımcıların doğrudan sistem üzerinde fikir geliştirdiği, teorinin pratiğe dönüştüğü bir alan sundu. Gün boyunca yapılan sunumlarda, kurumların Moodle’i sadece bir LMS olarak değil, **bütüncül bir öğrenme platformu** olarak yeniden kurguladıkları örnekleri görmek ilham vericiydi.

Akşam, Tuğçe’nin daha İstanbul’dayken “*mutlaka kostüm getir*” dediği Moodle kostüm partisi için kısa bir hazırlık yaptım; Haymarket çevresindeki dükkânlardan bir “şaka gözlüğü” bulup üzerime koşu tişörtümü giydim. Etkinlik akşam 20:00 da başlayacaktı. 18.30 gibi konferans alanından çıktım. Önce otele gidip çantamı bıraktım kıyafetlerimi değiştirdim. 1.gün yarı aç bir şekilde otele gidip yatmışım. Bunun acısını çıkarmaya yemin etmişim. Yüksek puanlı ve fazla yorumlu mekanları maps.google dan inceledim. Edinburgh’da farklı yemek kültürlerinin olduğu bir bölge. Uzakdoğu, Yunan, Vietman mutfaklarına rastladım. Ayrıca çevrede et restoranları da vardı. Ben “**Chizuru Tei**” adlı japon restoranını tercih ettim. Küçük bir işletme olan Chizuru’ya girdiğim anda tedirgin bakışlı japon bir garson kız yanıma gelerek ödemeyi sadece nakit kabul



edebildiklerini belirtti. Benim için uygun olduğunu söyledim ve yönlendirdiği masaya oturdum. Sade bir işletme olan Chizuru'nun menüsünden Tuna Roll, Prawn Tempura (büyük Maki roller) ve avakadolu somon rolller denedim. Hepsi çok lezzetliydi. İçecek olarak bizde meyvalı soda ya karşılık olan Kavunlu Kimura denedim fakat ben çok beğenmedim. Bizdeki aromalı sade gazozu benzeyen lime Soda içtim çok lezzetliydi. Güzel bir yemekten sonra taksiyle "Brewhemia" adlı mekanda düzenlenen Moodle kostüm partisine geçtim. Brewhemia'daki parti, sınırsız ikram ve müzikle, yaratıcı kostümler eşliğinde oldukça keyifli geçti.



2. Gün (17 Eylül 2025 Çarşamba)

- Moodle Marketplace ile eklenti ekosistemimizi güçlendirmek
- Moodle ve Yapay Zekâ atölyesi
- LMS'inizi tanıtmak: Kurum içi benimsemeyi ve heyecanı artırmak
- Moodle'da CPD yönetimini kolaylaştırmak: Yetkinlik temelli gelişim için işbirlikçi eklenti
- Avrupa tarihini Moodle ile canlandırmak: Çok dilli ve multimedya yaklaşımı
- Moodle'da çıraklık eğitimi: Uyum, verimlilik ve tek platform deneyimi
- Kurs geliştirmeyi yeniden tasarlamak: İçerik haritalama yaklaşımı
- Dijital özgürlük: Öğrencilerin çevrimiçi deneyimini desteklemek için dijital beceriler geliştirmek
- Moodle'ın dijital depo sistemi olarak kullanımı: 19.000 açık eğitim kaynağı
- Twine oyun kitaplarıyla etkileşimli hikaye ve mikro-simülasyonlar
- Dijital sermaye nedir ve neden önemlidir?
- Moodle Veritabanı etkinliğini yeniden tasarlamak: Etkileşimli öğrenme fikirleri
- Mikro öğrenme ile girişimcileri desteklemek
- Stratejik Moodle uzantılarıyla kesintisiz öğrenme deneyimleri
- Açık Üniversite'de Moodle geliştirme, yürütme
- Ulusal öğrenme ekosistemlerini dönüştürmek: EMEA bölgesinden örnekler
- Beta'dan mükemmelleme: Kullanıcı testinin gücü
- Sanal sınıfların geleceği: Pedagoji, yapay zekâ ve analitik
- Güvenilir yapay zekâ araçları geliştirmek
- Şeffaflık yoluyla güvenlik: Açık kaynağın Moodle'ı güçlendirmesi
- Kenya'daki ortaöğretimlerde uygulama tabanlı Moodle ile liderlik eğitimi ölçeklendirmek
- Tasarımla erişilebilir: Anlık erişilebilirlik kontrolleriyle kurs oluşturmayı dönüştürmek

- Evrensel tasarım ve metinden konuşmaya araçlarıyla nöroçeşitli yetenekleri desteklemek
- Gizem oyunu: “Escape the Moodle Mystery”
- Dijital eğitime köprüler: Bilgi girişimcilerini geleceğe hazırlamak
- Moodle HQ ve topluluk katkıları: Açık kaynak gücümüzü geliştirmek
- Yapay zekânın öğrenci katılımına etkileri: Etkin pedagojiler
- Öğrenmeyi ölçeklendirmek: Birleşmiş Milletler’in Moodle Workplace hikayesi
- Yapay zekâ ile kapsayıcı ve adil öğrenme deneyimleri oluşturmak
- Sistemlerden ekosistemlere: Bağlantılı bir öğrenme geleceği
- Zaman kazandıran, araştırma temelli çevrimiçi öğretim yöntemleri
- Teknoloji platformumuzu modernize etmek
- Sınav değerlendirmede yeni yaklaşım: Ans örneği
- Sosyal ve deneyimsel öğrenme yoluyla işyeri eğitimini güçlendirmek
- Networking etkinliği ve MoodleMoot Partisi

3. Gün İzlenimlerim:

Geleceğe Dair Net Bir Perspektif

Üçüncü gün, daha çok uygulamalı ve ileri düzey içeriklerle geçti. “**Moodle Workplace**”, “**mobil öğrenme**”, “**mikro öğrenme**” ve “**AI destekli etkileşimli sınıf deneyimleri**” gibi oturumlar, geleceğin öğrenme ekosistemine dair güçlü bir tablo çizdi.

Katılımcılar, büyük ölçekli projelerde erişilebilirlik, güvenlik ve kullanıcı deneyimi dengesinin nasıl kurulabileceğine dair somut örnekler paylaştılar. Bazı sunumlar eğitim teknolojilerinin yalnızca teknik değil, duygusal zekâ yönüyle de yeniden tanımlanması gerektiğini hatırlatıyordu.

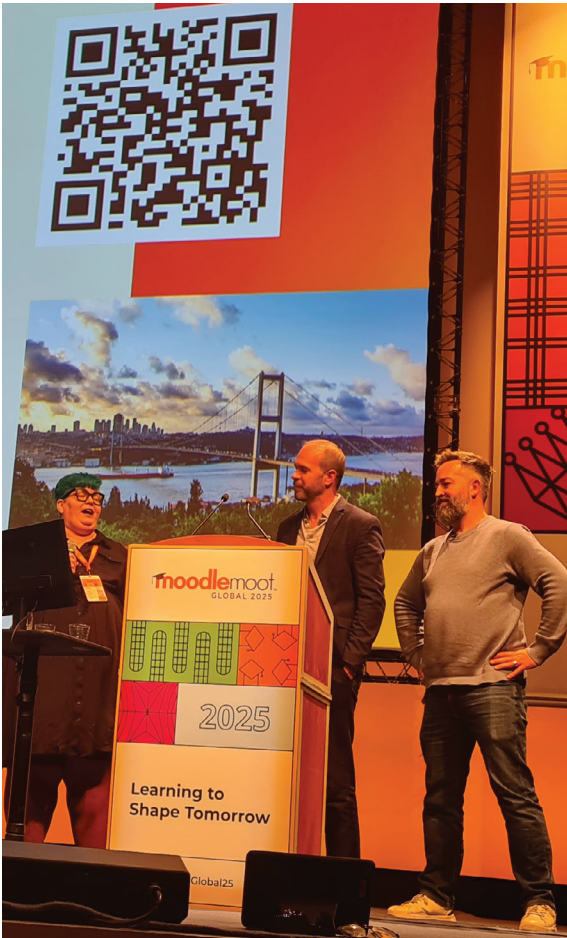
Kapanış oturumu “**Closing Reflections**” ise üç günün ruhunu özetler nitelikteydi: *Öğrenme bir ürün değil, süreklilik gerektiren bir topluluk inşası*. Oturumda Moodle yazılımının geliştirilme süreçlerinde aktif rol üstlenen geliştirim kadrosu, katılımcıların sorularını yanıtladı. Ayrıca bir gün önceki kostüm partisinde en beğenilen kostümün sahibine, bir sonraki **MoodleMoot Global** için ücretsiz katılım ödülü verildi; “**William Wallace + ışın kılıcı**” yorumuyla kazanan yaratıcılıkta çıtayı epey yükseltti.





3. Gün (18 Eylül 2025 Perşembe)

- Endüstri 5.0 çağında büyümeyi desteklemek: Duygusal ve yapay zekâyı birleştirmek
- Moodle dünyasında proje yönetimi: En iyi 10 görev listesi
- Moodle temel şablonları: Dijital Eğitim Geleceği yaklaşımı
- Moodle Workplace: Öğrenmenin merkezinde
- Her öğrenciye ulaşmak: Afrika eğitimi için ölçeklenebilir, çevrimdışı Moodle
- Çok kiracılı ortamlarda lisanslama modeliyle kurs satışı ve kaynak kontrolü
- Moodle mobil uygulamasıyla mobil kullanıcıları etkilemek
- Büyük derslerde öğrenci katılımını artırmak: Yapay zekâ destekli stratejiler
- Önemli metrikler ve bunları görmezden gelmenin maliyeti
- Vimeo ve VideoTime ile Moodle'da kusursuz video öğrenme deneyimi
- Etkili mikro öğrenme stratejileri
- Öğrenciler için geçiş deneyimini zenginleştirmek
- UCL'nin dijital eğitim temelleri: Öğrenmeyi güçlendiren bir çerçeve
- Moodle'da kurs, etkinlik, sınav satışlarını yönetmek
- Dijital argüman haritalama ile çevrimiçi tartışmaları yeniden tasarlamak
- Moodle Sınavı ve Soru Bankası'nın geleceği
- Merkeziyetsiz öğrenme ortamlarında kimlik inşası
- LMS benimsemeye işbirlikçi yaklaşımla öğretim elemanı potansiyelini ortaya çıkarmak
- Kurs yeniden tasarımında öğrenci-öğretim ortaklığı
- Mesleki eğitimde Moodle'in değeri
- Mezun başarısını desteklemek için Moodle yetkinlik çerçevelerini kullanmak
- Öğretim inovasyonu için yapay zekâ: Yeni öğretme yolları geliştirmek
- Eğitim ötesinde Moodle: Erişilebilir, mobil ve etkileşimli tasarımla büyük ölçekli yenilik
- Yayın nesli için kurs tasarımını yeniden hayal etmek
- Sistemleri birleştirmek
- Perakende başarısını oyunlaştırmak: "Play to Perform"



EICC'nin taş duvarları arasında üç gün süren bu bilgi paylaşımı, bir konferanstan çok, dijital öğrenme dünyasının geleceğine yazılmış ortak bir manifestoya dönüştü. Üç gün süren bu yoğun ama ilham verici deneyim, yalnızca teknolojinin eğitimdeki yerini değil, insanın öğrenme serüvenindeki vazgeçilmez rolünü de yeniden hatırlattı.

Edinburgh'un taş sokaklarında başlayan bu yolculuk, bilgi paylaşımının, topluluk ruhunun ve ortak değerlerin gücünü bir kez daha gösterdi. Etkinikten ülkeme mutlu olarak döndüm. **MoodleMoot Global 2025** benim için bir konferanstan öte, geleceğin eğitimine dair umut veren bir vizyonun parçasıydı.

Türkiye'deki eğitim teknolojisi ekosistemini bu küresel topluluğun bir bileşeni olarak temsil etmek ise gurur verici olduğu kadar sorumluluk yüklü bir deneyim oldu.

Ve elbette, etkinliğin en unutulmaz anı kapanış konuşmasında yaşandı: Bir sonraki **MoodleMoot Global** etkinliğinin **İstanbul**'da yapılacağına açıklanması! O anda salonda yankılanan alkışlar, yalnızca bir şehrin değil, bir ülkenin bu topluluğun kalbinde yer aldığına tescili gibiydi. Gerçekten de hayatımın en mutlu ve en gururlu anlarından biriydi — salonu dolduran o büyük alkış, bu hikâyenin asıl kahramanının “öğrenme” olduğunu bir kez daha hatırlattı. ■ **SÖ**





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.

YÜKSEKÖĞRETİMDE ÖĞRENCİ DANIŞMANLIĞI VE GERİ BİLDİRİM SÜREÇLERİNİN OTOMASYONU: YAPAY ZEKÂ TABANLI AKILLI ASİSTANLAR İÇİN BİR ÖN İNCELEME VE MODEL ÖNERİSİ

Arş. Gör. Fatih DEMİR

Karadeniz Teknik Üniversitesi
fatihdemir@ktu.edu.tr

Yükseköğretim, 21. yüzyılda kitleleşme ve dijitalleşmenin getirdiği yapısal zorluklarla karşı karşıyadır. Artan öğrenci sayıları, akademik danışmanların üzerindeki idari iş yükünü artırırken, öğrencilere sunulan proaktif ve kişiselleştirilmiş rehberlik hizmetlerinin kalitesini düşürme riski taşımaktadır. Bu çalışma, söz konusu zorluklara yönelik stratejik bir çözüm olarak, **yapay zekâ** (AI) tabanlı akıllı asistanların potansiyelini derinlemesine incelemektedir. Makalenin temel tezi, bu teknolojilerin insan danışmanların yerini almaktan ziyade, onların rolünü stratejik olarak güçlendiren ve verimliliği artıran bir “**insan-yapay zekâ ortaklığı**” modeli oluşturabileceğidir. Bu modelde yapay zekâ, yüksek hacimli ve tekrar eden görevleri otomatize ederken, insan danışmanlar empati, karmaşık problem çözme ve derinlemesine mentorluk gibi katma değeri yüksek rollere odaklanabilmektedir. Bu amaçla, makalede öncelikle akademik danışmanlık, öğrenme analitikleri ve eğitimde yapay zekâ uygulamaları üzerine kapsamlı bir literatür taraması

sunulmaktadır. Bu teorik zemin üzerine, reaktif danışmanlık (*chatbot*), proaktif uyarı ve otomatik geri bildirim işlevlerini bütünleştiren çok modüllü bir kavramsal mimari önerilmektedir. Çalışma, bu modelin gelecekte ampirik olarak test edilebilmesi için **Teknoloji Kabul Modeli** (TAM) ve Bilgi Sistemleri Başarı Modeli gibi temel teorilere dayanan, karma yöntemli (nicel ve nitel) bir araştırma yöntemi de ortaya koymaktadır. Çalışmanın temel sonucu, dikkatli bir tasarım ve etik ilkeler gözetildiğinde, yapay zekâ asistanlarının öğrenci memnuniyetini artırma, danışmanların idari yükünü hafifletme ve kurumsal verimliliği yükseltme potansiyeline sahip olduğudur. Bununla birlikte, teknolojinin sınırlılıkları, algoritmik yanlılık riskleri, veri gizliliği ve özellikle karmaşık konularda vazgeçilmez olan insani dokunuşun korunmasının önemi de güçlü bir şekilde vurgulanmaktadır. Bu çalışma, gelecekteki ampirik araştırmalara bir yol haritası sunarken, üniversite yöneticileri için de teknoloji entegrasyonuna yönelik pratik ve etik öneriler sağlamaktadır.



Yirmi birinci yüzyıl, yükseköğretim kurumlarını küreselleşme, kitleselleşme ve dijitalleşme ekseninde köklü bir dönüşüme zorlamaktadır. Bilginin hızla üretilip yayıldığı bu yeni çağda üniversiteler, artık yalnızca seçkin bir kitleye hizmet veren geleneksel yapılar olmaktan çıkmış; farklı sosyo-ekonomik arka planlardan gelen, beklentileri ve ihtiyaçları çeşitlilik gösteren milyonlarca öğrenciye ev sahipliği yapan karmaşık ekosistemlere evrilmiştir (Altbach, Reisberg, & Rumbley, 2019). **Martin Trow**'un (2006) kavramsallaştırdığı “elitten kitleye ve evrensel erişime geçiş” süreci, öğrenci başına düşen akademik ve idari personel sayısı arasındaki makası giderek açmakta, mevcut destek mekanizmalarının verimliliğini ve yeterliliğini ciddi bir biçimde sorgulanır hale getirmektedir. Bu yapısal baskının en yoğun hissedildiği alanlardan biri ise şüphesiz öğrenci danışmanlığı ve akademik destek hizmetleridir.

İdeal bir akademik danışmanlık süreci, öğrencinin sadece ders seçimleri gibi idari işlemlerini yürüten bir mekanizma değil, aynı zamanda onun akademik, kariyer ve hatta kişisel gelişimine bütüncül bir yaklaşımla rehberlik eden proaktif bir mentorluk ilişkisidir (Gordon, Habley, & Grites, 2008). Öğrencinin üniversiteye aidiyetini ve başarısını doğrudan etkileyen bu ilişkinin kalitesi, özellikle **Vincent Tinto**'nun (1993) öğrenci ayrılma modelinde vurguladığı akademik ve sosyal entegrasyon için kritik bir rol oynar. Ancak günümüzdeki gerçeklik, bu idealden oldukça farklı bir manzara sunmaktadır. Araştırmalar, akademik danışmanların zamanlarının ve enerjilerinin büyük bir bölümünü ders kayıt prosedürleri, yönetmelik maddeleri ve akademik takvim tarihleri gibi sıkça tekrar eden, standart yanıtlara sahip soruları cevaplamaya ayırmak zorunda kaldığını göstermektedir (McClellan & Nutt, 2022). Bu durum, danışmanların proaktif rehberlik, risk altındaki öğrencileri erken tespit etme ve onlara özel ilgi gösterme gibi katma değeri yüksek görevlere ayırabileceği değerli zamanı tüketmekte, danışmanlık hizmetlerini reaktif bir “sorun çözme” merkezine indirgemektedir.

İşte bu noktada, dijital dönüşümün bir başka gücü olan **Yapay Zekâ** (AI) teknolojileri, yükseköğretimdeki bu kronikleşmiş verimlilik sorununa yenilikçi bir çözüm potansiyeli sunmaktadır. Nitekim yapılan kapsamlı literatür taramaları, yapay zekâ uygulamalarının eğitim alanında giderek daha fazla yer bulduğunu ortaya koymaktadır (Zawacki-Richter, Marin, Bond, & Gouverneur, 2019). Özellikle **Doğal Dil İşleme** (NLP), makine öğrenmesi ve akıllı otomasyon alanlarındaki gelişmeler, tekrar eden ve kurallara dayalı görevleri insan müdahalesi olmaksızın, 7/24 ve anlık olarak gerçekleştirebilen sistemlerin geliştirilmesine olanak tanımaktadır. Yükseköğretimde chatbot veya akıllı asistan olarak adlandırılan bu sistemlerin kullanımı, öğrencilerin sıkça sorduğu soruları anında yanıtlayarak ve temel ödevlere otomatik geri bildirimler sunarak akademik personelin üzerindeki idari yükü önemli ölçüde hafifletebilir (Winkler & Söllner, 2018). Bu, bir insanı sistemden çıkarmayı değil, tam aksine insanın rolünü daha stratejik bir konuma taşımayı hedefleyen bir paradigma değişimini temsil etmektedir: İnsan zekasını ve empatisini en çok ihtiyaç duyulan yere, yani karmaşık ve kişiselleştirilmiş mentorluklarına odaklamak.

Bu bağlamda, bu çalışma ampirik bir veri analizi yapmaktan ziyade, yapay zekâ tabanlı akıllı asistanların yükseköğretimdeki öğrenci destek hizmetlerine entegrasyonunun olabirliğine yönelik kapsamlı bir ön inceleme yapmayı ve kavramsal bir çerçeve sunmayı amaçlamaktadır. Makale, öncelikle mevcut danışmanlık modellerinin karşılaştığı yapısal zorlukları literatür ışığında analiz edecektir. Ardından, bu zorluklara çözüm olarak çok modüllü bir yapay zekâ asistanı mimarisi önerecektir. Çalışma, bu teknolojinin potansiyel etkilerinin yanı sıra, uygulanmasının önündeki teknik, finansal ve en önemlisi etik zorlukları da ele alacaktır. Son olarak, gelecekte bu alanda yapılacak ampirik araştırmalara zemin oluşturacak bir değerlendirme modeli sunularak, konunun teorik altyapısı güçlendirilecektir.

Akademik danışmanlık, modern yükseköğretim sistemlerinde öğrenci başarısı ve bağlılığının merkezinde yer alan kritik bir unsurdur. Geleneksel olarak danışmanlık, öğrencilere ders seçimi ve mezuniyet gereklilikleri gibi konularda yol gösteren, daha çok idari ve kuralcı bir süreç olarak görülmekteydi. Ancak, bu dar kapsamlı “**prescriptive advising**” yaklaşımı, yerini öğrencinin bütüncül gelişimini hedefleyen daha kapsamlı modellere bırakmıştır (Gordon, Habley, & Grites, 2008). “**Gelişimsel danışmanlık**” (*developmental advising*) olarak bilinen bu modern yaklaşım, danışmanı öğrencinin akademik, kariyer ve kişisel hedeflerini belirlemesine yardımcı olan bir mentor olarak konumlandırır. Bu modelin bir uzantısı olan “proaktif danışmanlık” (*proactive advising*) ise, özellikle risk altındaki öğrencileri sorunlar ortaya çıkmadan önce belirleyerek onlara zamanında müdahale etmeyi amaçlar (Varney, 2012).

Bu idealize edilmiş modellere rağmen, sahadaki uygulamalar ciddi yapısal zorluklarla karşı karşıyadır. Yükseköğretimin kitleselleşmesi sonucu artan öğrenci/danışman oranları, danışmanların her bir öğrenciye yeterli zamanı ayırmasını neredeyse imkânsız kılmaktadır (McClellan & Nutt, 2022). Danışmanlar, zamanlarının önemli bir kısmını tekrar eden soruları yanıtlamakla geçirmekte, bu da proaktif ve gelişimsel danışmanlık için gereken enerjiyi ve zamanı ortadan kaldırmaktadır. Bu durum, özellikle Vincent Tinto'nun (1993) belirttiği gibi, kurumsal bağlılığı düşük ve desteğe en çok ihtiyaç duyan birinci sınıf öğrencilerinin akademik ve sosyal entegrasyon süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla, danışmanlık hizmetlerindeki verimliliği artıracak ve danışmanları rutin görevlerden arındırarak onlara mentorluk rolleri için zaman kazandıracak teknoloji destekli çözümlere acil bir ihtiyaç duyulmaktadır.

Öğrenci başarısını desteklemenin bir diğer kritik boyutu, öğrenme süreçlerine dair zamanında ve yapıcı geri bildirimler sunmaktır. John Hattie'nin (2009) binlerce çalışmayı analiz ettiği ve “**görünür öğrenme**” (*visible learning*)

adını verdiği meta-analizinde, geri bildirim öğrenci başarısını en çok etkileyen faktörlerden biri olduğu kanıtlanmıştır. Ancak, özellikle kalabalık temel derslerde her bir öğrenciye kişiselleştirilmiş ve zamanında geri bildirim sağlamak, öğretim üyeleri için büyük bir yüküdür.

Bu soruna çözüm olarak “**Öğrenme Analitikleri**” (*Learning Analytics*) alanı ortaya çıkmıştır. Siemens ve Gasevic (2012), öğrenme analitiklerini, “*öğrenmeyi ve öğrenme ortamlarını anlamak ve optimize etmek amacıyla öğrenciler ve onların bağlamları hakkındaki verilerin ölçülmesi, toplanması, analiz edilmesi ve raporlanması*” olarak tanımlar. Üniversitelerin **Öğrenme Yönetim Sistemleri** (LMS) gibi dijital platformlarda bıraktığı dijital izler (tıklama sayıları, foruma katılım, ödev teslim süreleri vb.), öğrencilerin öğrenme davranışları hakkında değerli bilgiler sunar (Ferguson, 2012). Bu veriler, risk altındaki öğrencileri proaktif olarak tespit etmek, onlara kişiselleştirilmiş kaynaklar önermek ve öğrenme süreçlerini iyileştirmek için kullanılabilir. Otomatik geri bildirim sistemleri de bu alanın bir uzantısıdır. Örneğin, programlama derslerinde kod hatalarını anında bildiren sistemler veya metin tabanlı ödevlerde temel yazım ve yapı hatalarını analiz eden araçlar, hem öğrencinin öğrenme sürecini hızlandırır hem de öğretim üyesinin daha kavramsal ve derinlemesine geri bildirimlere odaklanmasını sağlar (Corbett & Anderson, 1995).

Yapay zekânın eğitimdeki rolü üzerine yapılan sistematik derlemeler, bu teknolojinin özellikle kişiselleştirilmiş öğrenme, akıllı ders sistemleri ve değerlendirme alanlarında büyük bir potansiyel sahip olduğunu göstermektedir (Zawacki-Richter et al., 2019; O'Malley et al., 2023).

Bu uygulamalar içinde, öğrenci destek hizmetleriyle en doğrudan ilişkili olanı ise “**chatbot**”lar veya “**sohbet robotları**”dır. Bu sistemler, **Doğal Dil İşleme** (NLP) teknolojisini kullanarak kullanıcıların sorularını anlamak ve önceden tanımlanmış bir bilgi tabanından veya entegre olduğu sistemlerden anlık yanıtlar sağlamak üzere tasarlanmıştır.

Yükseköğretimde chatbot kullanımına yönelik ilk örnekler, genellikle üniversitelerin web sitelerindeki sıkça sorulan soruları yanıtlayan basit bilgi botları şeklinde olmuştur. Ancak, teknolojinin gelişmesiyle birlikte daha sofistike uygulamalar ortaya çıkmıştır. Örneğin, **Georgia Institute of Technology**'de geliştirilen "**Jill Watson**" adlı sanal öğretim asistanı, bir online dersteki öğrencilerin binlerce sorusunu insan benzeri bir doğrulukla yanıtlayarak öğretim asistanlarının iş yükünü önemli ölçüde azaltmıştır (Goel & Polepeddi, 2016). Benzer şekilde, Avustralya'daki **Deakin Üniversitesi** gibi birçok öncü kurum, öğrencilerin çeşitli idari ve akademik sorularını yanıtlamak için yapay zekâ asistanlarını pilot olarak kullanmaya başlamıştır. Bu tür uygulamaların yaygınlaşması, birçok akademik çalışmada vaka analizi olarak incelenmiştir (Adamopoulou & Moussiades, 2020). **Winkler ve Söllner** (2018) tarafından yapılan bir literatür taraması da eğitimdeki chatbot'ların öğrencilere 7/24 erişim, anında yanıt ve kişiselleştirilmiş bilgi sunma gibi önemli faydalar sağladığını ortaya koymaktadır.

Ancak mevcut literatür, bu sistemlerin çoğunlukla tek bir göreve (Örneğin, sadece SSS yanıtı veya sadece teknik destek) odaklandığını göstermektedir. Reaktif danışmanlık, proaktif uyarılar ve otomatik geri bildirimli tümleşik bir yapıda sunan, danışmanın rolünü stratejik olarak desteklemeyi hedefleyen kapsamlı bir model önerisine yönelik belirgin bir boşluk bulunmaktadır. Bu çalışma, tam olarak bu boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

Yöntem

Çalışmada sunulan kavramsal çerçevenin ve çok modüllü yapay zeka asistanı mimarisinin etkinliğini, uygulanabilirliğini ve kullanıcı kabulünü ampirik olarak test etmek amacıyla gelecekte yürütülecek bir araştırma için bir yöntem önerisi sunulmaktadır. Önerilen bu yöntem, alandaki en iyi uygulamaları ve kanıt dayalı araştırma tasarımlarını temel almaktadır.

Bu araştırmanın karmaşık doğası gereği, hem nicel (sayısal) hem de nitel (yorumlamacı)

verilerin bir arada kullanıldığı **karma yöntem araştırma deseni** (*mixed-methods research design*) benimsenmesi önerilmektedir. Karma yöntem, araştırma problemini daha bütüncül bir şekilde anlamak, farklı veri türleriyle bulguları **üçgenlemek** (*triangulation*) ve nicel sonuçların arkasındaki "neden" ve "nasıl" sorularına derinlemesine yanıt bulmak için güçlü bir çerçeve sunar (Creswell & Plano Clark, 2018).

Araştırmanın deseni, **açıklayıcı sıralı desen** (*explanatory sequential design*) olarak tasarlanmıştır. Bu desene göre, ilk aşamada nicel veriler (anketler, sistem kullanım logları) toplanıp analiz edilecek, ikinci aşamada ise bu nicel bulguları açıklamak ve derinleştirmek amacıyla nitel veriler (yarı yapılandırılmış mülakatlar) toplanacaktır (Creswell, 2014). Örneğin, anketlerde ortaya çıkan düşük bir memnuniyet skorunun altında yatan nedenler, mülakatlar yoluyla detaylı bir şekilde incelenecektir.

Araştırmanın nicel aşaması, teknoloji kabulü alanındaki temel teorilerden uyarlanan aşağıdaki kavramsal modele dayanacaktır. Modelin temelini, bir teknolojinin kullanım niyetini ve davranışını açıklamada yaygın olarak kullanılan Teknoloji Kabul Modeli (TAM) oluşturmaktadır (Davis, 1989). Bu model, çalışmanın bağlamına uygun ek değişkenlerle zenginleştirilmiştir.

Bağımsız Değişkenler

Sistem Kalitesi (*System Quality*): Asistanın yanıt doğruluğu, hızı ve kesintisiz çalışması. (DeLone & McLean, 2003'ün **IS Başarı Modeli**'nden uyarlanmıştır).

Bilgi Kalitesi (*Information Quality*): Asistan tarafından sağlanan bilgilerin doğruluğu, güncelliği ve ilgililiği.

Aracı Değişkenler (TAM Değişkenleri):

Algılanan Kullanım Kolaylığı (*Perceived Ease of Use*): Öğrencilerin ve danışmanların sistemi kullanmak için harcamaları gereken zihinsel çabanın ne kadar düşük olduğu algısı (Davis, 1989).

Algılanan Fayda (*Perceived Usefulness*): Sistemin, kullanıcının görev performansını (örneğin bilgiye hızlı ulaşma, iş yükünü azaltma) artıracağına dair inancı.

Bağımlı Değişkenler:

Kullanım Niyeti (*Behavioral Intention to Use*): Öğrencilerin ve danışmanların gelecekte sistemi kullanmaya devam etme eğilimi.

Kullanıcı Memnuniyeti (*User Satisfaction*): Kullanıcıların sistemle olan etkileşimlerinden duydukları genel memnuniyet düzeyi.

Net Faydalar (*Net Benefits*): Sistemin sağladığı somut çıktılar (Örn: Danışmanların iş yükünde azalma, öğrencilerin akademik başarısında artış).

Bu modele dayalı olarak örnek hipotezler şu şekilde kurulabilir:

H1: Sistem kalitesindeki artış, algılanan kullanım kolaylığını pozitif yönde etkiler.

H2: Algılanan fayda, kullanıcıların sistemi kullanma niyetini pozitif yönde etkiler.

H3: Sistemin kullanımı, akademik danışmanların rutin sorulara harcadığı zamanda istatistiksel olarak anlamlı bir azalmaya yol açar.

Araştırmanın, Türkiye'deki bir devlet veya vakıf üniversitesinin, birinci sınıf öğrenci sayısı görece yüksek olan bir fakültesinde (örneğin, Mühendislik veya İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) yürütülmesi önerilmektedir. Katılımcılar, bu fakültede öğrenim gören birinci sınıf öğrencileri ve onlara danışmanlık yapan akademik danışmanlar olacaktır. Birinci sınıf öğrencilerinin seçilme nedeni, üniversiteye adaptasyon sürecinde danışmanlık hizmetlerine en çok ihtiyaç duyan grup olmalarıdır.

Veri Toplama Araçları ve Süreci

Araştırma, bir akademik dönem (yaklaşık 14 hafta) sürecek bir pilot uygulama ile gerçekleştirilecektir.

Anketler: Dönem başında (ön-test) ve dönem sonunda (son-test) olmak üzere iki aşamalı anket uygulanacaktır. Ankette yer alacak

ölçekler, literatürde geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış çalışmalardan uyarlanacaktır. Örneğin, Algılanan Fayda ve Kullanım Kolaylığı için **Davis** (1989) veya **Venkatesh** vd. (2003) tarafından geliştirilen ölçekler; Sistem Kalitesi için ise **DeLone & McLean** (2003) modelini temel alan ölçekler kullanılacaktır. Tüm maddeler 5'li Likert tipi ölçek ile ölçülecektir.

Sistem Kullanım Logları: Pilot uygulama boyunca yapay zeka asistanı ile yapılan tüm etkileşimler (sorulan soru sayısı, yanıtlanma oranı, etkileşim süresi, en sık sorulan konular vb.) anonimleştirilerek kayıt altına alınacaktır. Bu veriler, sistemin fiili kullanımını objektif bir şekilde ölçmeyi sağlayacaktır.

Yarı Yapılandırılmış Mülakatlar: Nicel verilerin analizinden sonra, dönem sonunda en az 10-12 öğrenci ve 5-6 akademik danışman ile derinlemesine görüşmeler yapılacaktır. Mülakatlar, kullanıcı deneyimlerini, sistemin güçlü ve zayıf yönlerini, ve anket bulgularının arkasındaki nedenleri anlamaya odaklanacaktır. Mülakat tekniği olarak Patton'un (2015) nitel araştırma yöntemleri rehber alınacaktır.

Veri Analizi

Nicel Veri Analizi: Anketlerden elde edilen veriler **SPSS** ve **AMOS** (veya **SmartPLS**) programları kullanılarak analiz edilecektir. Verilerin normal dağılımı ve güvenilirlik analizleri (**Cronbach's Alpha**) yapıldıktan sonra, hipotezleri test etmek için **Yapısal Eşitlik Modellemesi** (YEM) kullanılacaktır. YEM, modeldeki değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri bütüncül bir şekilde test etmek için en uygun tekniktir (*Hair et al., 2010*). Danışmanların iş yükündeki değişim gibi karşılaştırmalı analizler için ise **ilişkili örneklem t-testi** (*paired samples t-test*) kullanılacaktır.

Nitel Veri Analizi: Mülakatlardan elde edilen ses kayıtları yazıya dökülecek ve **MAXQDA** veya **NVivo** gibi bir nitel veri analizi yazılımı kullanılarak analiz edilecektir. Analiz yöntemi olarak, verilerden temalar ve kodlar türetmeyi amaçlayan tematik analiz tercih edilecektir.

Bu süreçte, **Braun ve Clarke**'ın (2006) altı aşamalı tematik analiz rehberi takip edilecektir.

Araştırmanın tüm aşamalarında etik ilkelere sıkı sıkıya bağlı kalınacaktır. Çalışmaya başlamadan önce ilgili üniversitenin Etik Kurulu'ndan onay alınacaktır. Tüm katılımcılara araştırmanın amacı hakkında detaylı bilgi verilecek ve "bilgilendirilmiş onam" formları imzalatılacaktır. Katılım tamamen gönüllülük esasına dayanacak, katılımcılar istedikleri zaman araştırmadan çekilebileceklerdir. Toplanan tüm kişisel veriler anonimleştirilecek ve gizliliği KVKK (Kişisel Verilerin Korunması Kanunu) uyarınca sağlanacaktır.

Bulgular ve Öneriler

Çalışma kavramsal bir model önerisi olduğundan, bu bölümde özgün ampirik bulgular sunulmamaktadır. Bunun yerine, literatür taraması ve önerilen yöntem ışığında, gelecekte yapılacak ampirik bir araştırmadan elde edilmesi beklenen olası bulgular, ilgili akademik çalışmalarla desteklenerek tartışılmaktadır. Bulgular, önerilen araştırma modelinin ana temaları etrafında organize edilmiştir.

Önerilen yapay zekâ asistanının pilot uygulamasından elde edilecek anket verilerinin, **Teknoloji Kabul Modeli** (TAM) ile tutarlı sonuçlar vermesi kuvvetle muhtemeldir. Öğrencilerin ve danışmanların, sistemin "**Algılanan Kullanım Kolaylığı**" ve "**Algılanan Fayda**" algılarının, sistemi "**Kullanım Niyetlerini**" ve genel "**Memnuniyetlerini**" pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemesi beklenmektedir. Bu beklenen bulgu, eğitim teknolojileri ve chatbot'lar üzerine yapılan çok sayıda ampirik çalışma ile desteklenmektedir. Örneğin, **Pérez** ve diğerleri (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, üniversite öğrencilerinin bir chatbot'u kullanma niyetlerinin, sistemden algıladıkları fayda tarafından güçlü bir şekilde belirlendiği ortaya konmuştur. Benzer şekilde, **Hien** ve diğerleri (2020), mobil öğrenme uygulamalarını inceledikleri çalışmalarında TAM modelinin geçerliliğini doğrulamışlardır.

Dolayısıyla, bizim modelimizdeki **Sistem Kalitesi** ve **Bilgi Kalitesi** gibi dış değişkenlerin, kullanım kolaylığı ve fayda algısı üzerinden memnuniyete yansımaları öngörülmektedir.

Nitel mülakatlarda ise bu nicel bulguların derinleştirilmesi beklenir. Katılımcıların, sistemin faydasını "**sorularına 7/24 ve anında yanıt alabilme**" olarak tanımlamaları, kullanım kolaylığını ise "**basit ve anlaşılır arayüz**" ile ilişkilendirmeleri muhtemeldir. Bu durum, teknolojinin temel vaatlerinin kullanıcılar tarafından doğrudan deneyimlendiğini gösterecektir.

Araştırmanın en kritik beklenen bulgularından biri, yapay zeka asistanının akademik danışmanların iş yükü üzerindeki etkisidir. Sistem kullanım logları ve danışmanlarla yapılacak mülakatların, asistanın özellikle tekrar eden ve idari nitelikteki soruları (örn: "*Ders ekle-sil haftası ne zaman?*", "*Staj yönetmeliği nerede?*") başarılı bir şekilde yanıtladığını göstermesi beklenmektedir. Bu durumun, danışmanların bu tür sorulara e-posta veya yüz yüze ayırdıkları zamanda anlamlı bir azalmaya yol açacağı öngörülmektedir. Bu beklenti, literatürdeki somut vaka analizleriyle de uyumludur.

Georgia Institute of Technology'nin "**Jill Watson**" projesinde, yapay zekâ asistanının online bir dersteki 10.000'den fazla sorunun %97'sini başarıyla yanıtlayarak insan asistanların iş yükünü haftada yüzlerce saat azalttığı rapor edilmiştir (*Goel & Polepeddi, 2016*). Bu nedenle, önerilen sistemin danışmanlara "zaman kazandırması" ve onların proaktif mentorluk faaliyetlerine daha fazla odaklanmasına olanak tanınması en önemli potansiyel fayda olarak öne çıkacaktır.

Yapay zekâ asistanının öğrenci başarısı üzerindeki etkisinin dolaylı olması beklenmektedir. Sistemin doğrudan notları artırmasından ziyade, öğrencinin üniversiteye olan entegrasyonunu ve katılımını desteklemesi öngörülmektedir. 24/7 bilgiye erişim, öğrencilerin belirsizlikten kaynaklanan stresini azaltabilir ve kuruma olan bağlılıklarını artırabilir. Özellikle proaktif uyarı

modülünün, ders takibinde zorlanan veya teslim tarihlerini kaçıran öğrencilere yönelik “**dürtme**” (*nudge*) mekanizması olarak çalışması beklenir. Bu tür proaktif müdahalelerin öğrenciyi sistemde tutma ve dersi bırakma oranlarını düşürmedeki etkinliği kanıtlanmıştır. Örneğin, Georgia State University’de birinci sınıf öğrencilerine yönelik kullanılan bir chatbot’un, **okula hiç başlamama** (“*summer melt*”) oranını %20 oranında azalttığı görülmüştür (*Page & Gehlbach, 2017*). Bu nedenle, bizim çalışmamızda da sistemin özellikle akademik risk altındaki öğrencilerin katılımını artırdığına ve kaynaklara daha kolay ulaşmalarını sağladığına dair bulgular elde edilmesi muhtemeldir.

Yarı yapılandırılmış mülakatlardan elde edilmesi beklenen bulgular, teknolojinin sınırlılıklarına ve insani etkileşimin önemine işaret edecektir. Öğrencilerin, basit ve bilgiye dayalı sorular için chatbot’u tercih ederken, kariyer planlaması, kişisel sorunlar veya ders seçimi gibi karmaşık ve yoruma dayalı konular için kesinlikle insan bir danışmanla konuşmak istediklerini belirtmeleri beklenmektedir. Bu durum, chatbot’ların insan etkileşiminin yerini almak yerine, onu tamamlayan ve güçlendiren bir araç olduğu yönündeki temel argümanı destekleyecektir. **Brandtzaeg ve Følstad** (2017) gibi araştırmacılar, kullanıcıların chatbot’ları genellikle verimlilik ve üretkenlik için kullandığını, ancak empati ve derinlemesine anlayış gerektiren durumlar için insan etkileşiminin vazgeçilmez olduğunu belirtmektedir. Danışmanların da benzer şekilde, sistemin işlerini kolaylaştırmasından memnuniyet duyarken, botun yanlış bilgi verme potansiyeli veya öğrencileri yanlış yönlendirmesi konusundaki endişelerini dile getirmeleri olasıdır. Bu bulgular, sistemin uygulanmasında şeffaflık, güvenilirlik ve insana yönlendirme mekanizmalarının ne kadar kritik olduğunu vurgulayacaktır.

Çalışmanın ana argümanları özetlenmekte, teorik ve pratik katkıları vurgulanmakta, mevcut sınırlılıkları belirtilmekte ve son olarak gelecek araştırmalar ile uygulayıcılar için somut öneriler sunulmaktadır.

Yükseköğretimin, Altbach ve diğerlerinin (2019) “**akademik devrim**” olarak nitelendirdiği küresel kitleselleşme ve dijitalleşme sürecinden geçtiği bu dönemde, geleneksel öğrenci destek hizmetleri ciddi bir baskı altındadır. Bu çalışma, akademik danışmanların artan iş yükü ve öğrencilerin anlık, kişiselleştirilmiş desteğe olan ihtiyacı arasındaki gerilimden yola çıkmıştır. Literatürdeki analizler ve teknolojik gelişmeler ışığında, bu yapısal soruna çözüm olarak yapay zekâ tabanlı akıllı asistanların, insan etkileşiminin yerini alan değil, onu tamamlayan ve güçlendiren stratejik bir araç olarak konumlandırılabilmesi savunulmuştur.

Bu makalenin temel argümanı, öğrenci destek hizmetlerinin geleceğinin, verimlilik ve empati arasında bir denge kuran, sinerjik bir insan-yapay zeka ortaklığında yattığıdır. Önerilen çok modüllü (reaktif, proaktif ve geri bildirim odaklı) asistan mimarisi, yapay zekanın yüksek hacimli, düşük karmaşıklıkta idari görevleri otomatize ederek, akademik danışmanların enerjisini ve zamanını, yüksek empati ve karmaşık problem çözme becerisi gerektiren derinlemesine mentorluk görevlerine ayırmasına olanak tanıyacak bir model sunmaktadır. Beklenen bulgular, bu tür bir sistemin **Teknoloji Kabul Modeli** (TAM) çerçevesinde kullanıcılar tarafından benimseneceğini (*Davis, 1989*), danışman iş yükünü somut olarak azaltacağını (*Goel & Polepeddi, 2016*) ve öğrenci bağlılığını proaktif müdahalelerle artırabileceğini (*Page & Gehlbach, 2017*) öngörmektedir.

Bu çalışmanın literatüre temel katkısı, eğitimde chatbot uygulamalarını tekil görevler (Örn. sadece SSS yanıtlama) üzerinden ele alan mevcut yaklaşımların aksine, öğrenci destek hizmetlerini bütüncül bir perspektifle ele alan entegre bir kavramsal model ve test edilebilir bir araştırma yöntemi önermesidir.

Bu çalışmanın en temel sınırlılığı, doğası gereği kavramsal ve teorik bir çerçevede kalmasıdır. Sunulan mimari ve araştırma modeli, ampirik olarak test edilmemiştir. “**Beklenen Bulgular**” bölümü, mevcut literatüre dayalı bir projeksiyon

olup, gerçek bir pilot uygulamanın sonuçlarını yansıtmamaktadır. Ayrıca, önerilen modelin farklı kurumsal kültürlere, teknolojik altyapılara ve öğrenci profillerine sahip üniversitelerde nasıl bir performans göstereceği de pratik bir uygulama olmadan bilinemez.

Elde edilen sonuçlar ve çalışmanın sınırlılıkları doğrultusunda, hem gelecek araştırmalar hem de uygulayıcılar için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

Akademisyenler ve Gelecek Araştırmalar için Öneriler

Ampirik Test ve Doğrulama: Bu çalışmada sunulan kavramsal modelin ve hipotezlerin, önerilen karma yöntem araştırma deseni kullanılarak gerçek bir üniversite ortamında pilot bir çalışma ile test edilmesi, atılacak en öncelikli adımdır.

Boylamsal Çalışmalar (Longitudinal Studies): Tek bir akademik dönemlik pilot uygulamalar yerine, yapay zekâ asistanlarının öğrenci başarısı, okuldan ayrılma oranları ve danışmanların iş tatmini üzerindeki uzun vadeli etkilerini inceleyen boylamsal çalışmaların tasarlanması, teknolojinin gerçek etkisini anlamak için kritik olacaktır (Tinto, 1993).

Etik ve Algoritmik Yanlılık Araştırmaları: Öğrenci verilerini işleyen bu sistemlerin, belirli öğrenci gruplarını dezavantajlı duruma getirme potansiyeli taşıyan algoritmik yanlılıkları nasıl önleyebileceği üzerine odaklanan araştırmalara acil ihtiyaç vardır. Bu çalışmalar, Avrupa Konseyi'nin (O'Malley et al., 2023) de vurguladığı gibi, yapay zekanın insan hakları ve eşitlik ilkeleriyle uyumlu bir şekilde kullanılmasını güvence altına almalıdır.

Kullanıcı Deneyimi (UX) ve Tasarım Araştırmaları: Öğrencilerle daha "insani", empatik ve etkileşimli bir diyalog kurabilen sohbet arayüzlerinin nasıl tasarlanabileceğini inceleyen İnsan-Bilgisayar Etkileşimi (HCI) odaklı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Uygulayıcılar için Öneriler

Aşamalı ve Pilot Odaklı Başlangıç: Kurum çapında büyük bir sistem kurmak yerine, belirli bir bölümün SSS'lerini yanıtlayan küçük ölçekli bir pilot proje ile başlanması, riskleri azaltır ve başarı olasılığını artırır.

"Döngüde İnsan" (Human-in-the-Loop)

Prensibi: Tasarlanacak sistem, öğrenciyi asla bir botla baş başa bırakmamalıdır. Botun çözemediği veya duygusal zekâ gerektiren her durumda, sorunu sorunsuz bir şekilde gerçek bir danışmana aktaracak bir mekanizma mutlaka bulunmalıdır. Bu, kullanıcı merkezli tasarımın temel bir ilkesidir (Norman, 2013).

Şeffaflık ve Veri Güvenliği: Öğrencilere bir botla konuştukları net bir şekilde belirtmeli ve kişisel verilerinin nasıl kullanılacağına dair şeffaf bir politika izlenmelidir.

Eğitim ve Rollerin Yeniden Tanımlanması:

Danışmanlar, yapay zekâ asistanını bir rakip olarak değil, veriye dayalı ve proaktif danışmanlık yapmalarını sağlayan bir yardımcı olarak görmeleri için eğitilmelidir.

Sonuç olarak, yapay zekâ teknolojileri, korkulacak veya her sorunu çözecek sihirli bir değnek olarak değil, dikkatli bir planlama, etik bir yaklaşım ve insanı merkeze alan bir tasarımla, yükseköğretimin kitleselleşme çağında kaybettiği kişisel dokunuşu ve bireysel ilgiyi yeniden canlandırmak için en büyük yardımcımız olabilir. ■ FD

Kaynakça

- Adamopoulou, E., & Moussiades, L. (2020). An overview of chatbot technology. In IFIP International Conference on Artificial Intelligence Applications and Innovations (pp. 373-383). Springer.
- Altbach, P. G., Reisberg, L., & Rumbley, L. E. (2019). Trends in global higher education: Tracking an academic revolution. Brill | Sense.
- Brandtzaeg, P. B., & Følstad, A. (2017). Why people use chatbots. In International Conference on Internet Science (pp. 377-392). Springer.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.



- Corbett, A. T., & Anderson, J. R. (1995). Knowledge tracing: Modeling the acquisition of procedural knowledge. *User Modeling and User-Adapted Interaction*, 4(4), 253-278.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage publications.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage publications.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9-30.
- Ferguson, R. (2012). Learning analytics: Drivers, developments and challenges. *International Journal of Technology Enhanced Learning*, 4(5/6), 304-317.
- Goel, A. K., & Polepeddi, L. (2016). Jill Watson: A virtual teaching assistant for online education. *Georgia Institute of Technology*.
- Gordon, V. N., Habley, W. R., & Grites, T. J. (Eds.). (2008). *Academic advising: A comprehensive handbook* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hien, D. T. T., Hieu, N. M., & Tuan, P. V. (2020). Applying technology acceptance model to study on the students' intention to use mobile learning. *International Journal of E-services and Mobile Applications*, 12(4), 18-36.
- McClellan, J. L., & Nutt, C. L. (2022). *The new advisor guide: Mastering the art of academic advising*. Jossey-Bass.
- Norman, D. A. (2013). *The design of everyday things: Revised and expanded edition*. Basic books.
- O'Malley, C., et al. (2023). *AI and Education: A Critical View Through the Lens of Human Rights, Democracy and the Rule of Law*. Council of Europe.
- Page, L. C., & Gehlbach, H. (2017). How an artificially intelligent virtual assistant helps students navigate the road to college. *AERA Open*, 3(4), 2332858417749220.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Sage publications.
- Pérez, J. Q., Orazbayeva, B., O'Neill, M., & Stathakopoulos, V. (2020). Student acceptance of a pedagogical chatbot: An experimental study. In *International Conference on Information Technology & Systems* (pp. 77-86). Springer.
- Siemens, G., & Gasevic, D. (2012). Guest editorial-Learning and knowledge analytics. *Educational Technology & Society*, 15(3), 1-2.
- Tinto, V. (1993). *Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition* (2nd ed.). University of Chicago Press.
- Trow, M. (2006). Reflections on the transition from elite to mass to universal access: Forms and phases of higher education in modern societies since WWII. In J. J. F. Forest & P. G. Altbach (Eds.), *International handbook of higher education* (pp. 243-280). Springer.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425-478.
- Winkler, R., & Söllner, M. (2018, August). Unleashing the potential of chatbots in education: A state-of-the-art analysis. In *Proceedings of the 24th Americas Conference on Information Systems (AMCIS)*.
- Zawacki-Richter, O., Marín, V. I., Bond, M., & Gouverneur, F. (2019). Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education – where are the educators? *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 16(1), 39.

E-ÖĞRENMENİN GELECEĞİNİ ŞEKİLLENDİREN YENİLİKLER

Eğitim sistemleri, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişin ardından derin bir dönüşüm sürecine girdi. Bu dönüşümün en güçlü katalizörlerinden biri, kuşkusuz dijital teknolojiler oldu. **E-öğrenme** (*electronic learning*) kavramı, ilk ortaya çıktığı 1990'lı yıllardan bu yana basit çevrimiçi derslerden çok daha kapsamlı bir öğrenme ekosistemine dönüştü. Artık çevrimiçi eğitim, yalnızca “bilginin aktarılması” değil, aynı zamanda deneyim, etkileşim, kişiselleştirme ve veri temelli öğrenme unsurlarını bir araya getiren çok boyutlu bir alan hâline geldi.

Geçtiğimiz yıllardaki pandemi süreci, e-öğrenmeyi bir “alternatif” olmaktan çıkarıp “zorunlu” bir model hâline getirdi. Ancak bugün, bu zorunluluk aşaması geride kaldı; artık eğitim kurumları, şirketler ve bireyler e-öğrenmeyi stratejik bir yatırım alanı olarak görüyor.

Bununla birlikte, teknolojinin baş döndürücü hızı, eğitimde “geleceğe hazır” olmanın yalnızca yeni araçlar edinmekle değil, pedagojik düşünme biçimini değiştirmekle mümkün olduğunu gösteriyor. Bu bağlamda, e-öğrenmenin geleceğini şekillendiren yenilikleri dört ana başlık altında ele alabiliriz: kişiselleştirme ve yapay zeka, sürükleyici teknolojiler, esnek öğrenme ekosistemleri ve pedagojik dönüşüm.

1. Kişiselleştirme ve Yapay Zekâ Destekli Öğrenme Yolları

1.1 Uyarlanabilir Öğrenme Sistemleri

Geleneksel eğitim, her öğrenciyi aynı müfredat ve aynı hızda ilerleyen bir sistemin parçası olarak görür. Oysa öğrencilerin bilişsel hızları, öğrenme stilleri ve motivasyon düzeyleri farklıdır. Uyarlanabilir öğrenme sistemleri, yapay zekâ algoritmaları aracılığıyla bu



bireysel farklılıkları analiz eder ve içeriği öğrencinin güçlü ve zayıf yönlerine göre yeniden yapılandırır.

Örneğin, matematik öğrenen bir öğrenci belirli konularda zorlanıyorsa sistem, o alanda ek alıştırmalar sunabilir veya öğretim hızını düşürebilir. Bu yaklaşım, özellikle Coursera, Khan Academy ve EdX gibi platformlarda başarıyla uygulanıyor. Eğitimde “one-size-fits-all” modelinden uzaklaşmak, geleceğin en temel ilkelerinden biri haline geliyor.

1.2 Akıllı Etutorlar ve Geri Bildirim Sistemleri

Yapay zeka, öğretmenlerin yerini almak için değil, onların rollerini güçlendirmek için devreye giriyor. Akıllı etutorlar, öğrencinin davranışlarını analiz ederek kişisel rehberlik sunabiliyor. Örneğin OpenAI tabanlı asistanlar, öğrencinin yazdığı bir makaleyi değerlendirip anında dilbilgisi, içerik ve yapı üzerine öneriler verebiliyor.

Bu sistemlerin sunduğu anlık geri bildirim mekanizması, öğrencinin öğrenme motivasyonunu önemli ölçüde artırıyor. Eğitim araştırmaları, gecikmiş dönütler yerine anında sağlanan geri bildirim, kalıcı öğrenmeyi %30’a kadar artırdığını gösteriyor. Ayrıca öğretmenler, sistem tarafından toplanan verileri kullanarak öğrencilerinin gelişim haritalarını izleyebiliyor.

1.3 Öğrenme Analitiği ve Başarı Tahmini

Büyük veri (*Big Data*) ve öğrenme analitiği, e-öğrenmenin en güçlü yönlerinden biridir. Öğrencilerin tıklama sayıları, katılım süreleri, sınav sonuçları gibi veriler analiz edilerek öğrenci başarısı tahmin edilebilir. Böylece eğitim kurumları, başarısız olma riski taşıyan öğrencileri erken dönemde tespit edip destek programları sunabilir.

Bu yöntemler, özellikle üniversitelerde “erken uyarı sistemleri” olarak yaygınlaşıyor ve terk oranlarını önemli ölçüde düşürüyor.

2. Etkileşim ve Sürükleyici Teknolojiler

2.1 Artırılmış ve Sanal Gerçeklikler

E-öğrenme artık düz ekranlarla sınırlı değil. **Artırılmış Gerçeklik** (*AR: Augmented Reality*) ve **Sanal Gerçeklik** (*VR: Virtual Reality*) teknolojileri, öğrencileri soyut bilgiden somut deneyime taşıyor. Örneğin bir tıp öğrencisi, sanal bir ameliyathanede anatomi pratiği yapıyor; tarih öğrencisi, sanal bir müze turuyla antik uygarlıkları keşfedebiliyor.

Bu sürükleyici deneyimler, özellikle deneyimsel öğrenme teorisini destekleyerek öğrenme kalıcılığını artırıyor. Harvard ve Stanford gibi üniversitelerde yürütülen araştırmalar, VR tabanlı derslerde öğrencilerin bilgi hatırlama oranının klasik derslere göre %75 daha yüksek olduğunu göstermiştir.

2.2 Simülasyon ve Senaryo Tabanlı Öğrenme

Simülasyon tabanlı öğrenme, öğrencilerin karar verme ve problem çözme becerilerini geliştirmek için tasarlanır. Özellikle sağlık, mühendislik ve işletme alanlarında kullanılır. Örneğin, bir mühendislik öğrencisi sanal bir enerji santralinde hata analizi yapabilir; bir işletme öğrencisi kriz yönetimi senaryosunda doğru karar verme süreçlerini deneyimleyebilir.

Bu yöntemler, öğrencilerin “yaparak öğrenme” (*learning by doing*) ilkesiyle gerçek dünyaya daha donanımlı hazırlanmalarını sağlar.

2.3 Oyunlaştırma ve Mikroöğrenme

E-öğrenmede motivasyonun en güçlü kaynaklarından biri oyunlaştırmadır. Rozetler, puanlar, seviye atlamalar gibi mekanizmalar öğrencinin içsel motivasyonunu tetikler.

Duolingo ve **Kahoot** gibi uygulamalar bu yöntemin en başarılı örnekleridir. Ayrıca kısa, odaklı ve tekrarlanabilir öğrenme modüllerine dayalı **mikroöğrenme** (*microlearning*) modeli, dikkat süresinin giderek azaldığı günümüzde büyük önem taşımaktadır.

Mikroöğrenme sayesinde öğrenciler, yalnızca 5-10 dakikalık mikro oturumlarda anlamlı öğrenme deneyimleri yaşayabilir.

3. Esneklik, Erişilebilirlik ve Öğrenme Ekosistemleri

3.1 Mobil Öğrenme (m-Learning)

Artık öğrenme, masa başına sıkışmış bir etkinlik olmaktan çıktı. Akıllı telefonlar ve tabletler aracılığıyla bilgiye her an ulaşmak mümkün. Mobil öğrenme uygulamaları, öğrencilere ders notlarına, testlere veya video içeriklerine otobüste, kafede ya da parkta erişme özgürlüğü tanır.

Bu durum, öğrenmeyi zamandan ve mekândan bağımsız hale getirirken, aynı zamanda öğrenmeyi günlük yaşamın doğal bir parçasına dönüştürmektedir.

3.2 Hibrit (Blended) Öğrenme Modelleri

Hibrit öğrenme, yüz yüze eğitimin sosyal etkileşimini çevrimiçi eğitimin esnekliğiyle birleştirir. Örneğin, dersin teorik kısmı çevrimiçi videolarla, uygulama kısmı ise yüz yüze atölyelerle yürütülebilir. Bu model, özellikle yükseköğretimde giderek standart hâline gelmiştir. Araştırmalar, hibrit eğitimin, öğrencilerin öğrenme başarısını ortalama %20 oranında artırdığını göstermektedir.

3.3 Öğrenme Ekosistemleri ve Açık Kaynaklar

E-öğrenme artık tek bir platformla sınırlı değil; bir ekosistem anlayışı geliştiriyor.

Öğrenme Yönetim Sistemi (*LMS: Learning Management System*) sistemleri, **YouTube**, **MOOC** platformları, **açık eğitim kaynakları** (*OER*), sanal laboratuvarlar ve topluluk forumlarıyla entegre hâlde çalışıyor.

Bu yapı, öğrencilerin hem bireysel hem de işbirlikçi öğrenme deneyimlerini destekliyor. Ayrıca açık eğitim kaynakları, özellikle gelişmekte olan ülkelerde eğitimde fırsat eşitliği sağlamada kritik bir rol oynuyor.

4. Yeni Pedagojik Yaklaşımlar ve Eğitim Felsefesi

4.1 Öğrenen Merkezli Yaklaşım ve Aktif Öğrenme

E-öğrenme teknolojileri, pedagojik anlayışı da dönüştürüyor. Artık merkezde “öğretmen” değil, “öğrenen” bulunuyor.

Aktif öğrenme, öğrencinin bilgiye pasif biçimde maruz kalmak yerine, üretken biçimde katılım göstermesini sağlar. Problem tabanlı, proje tabanlı veya araştırma tabanlı öğrenme yöntemleri, dijital platformlarla birleştiğinde öğrencilerin eleştirel düşünme, yaratıcılık ve öz-düzenleme becerilerini güçlendiriyor.

4.2 Süreç Odaklı Değerlendirme ve Geri Bildirim

Geleneksel sınav odaklı değerlendirme yerine, sürekli geri bildirim esaslı yaklaşımlar öne çıkıyor. Öğrencinin gelişimi yalnızca sonuçla değil, süreç boyunca gösterdiği ilerlemeyle ölçülüyor. Portfolyolar, dijital öğrenme günlükleri, öz-değerlendirme araçları bu yeni dönemin önemli bileşenleri arasında.

4.3 Öğretmenin Rolünün Dönüşümü

E-öğrenme ortamında öğretmen, artık “bilgi aktaran kişi” değil, rehber, koç, kolaylaştırıcı ve tasarımcıdır. Bu yeni rol, öğretmenlerden teknoloji okuryazarlığı, öğrenme analitiği, içerik tasarımı ve dijital pedagojik farkındalık gibi yeni yetkinlikler talep eder. Dolayısıyla öğretmen eğitimi programlarının da bu yeni paradigmaya uyum sağlayacak biçimde güncellenmesi zorunludur.

Sonuç

E-öğrenmenin geleceği, yalnızca teknolojik gelişmelere değil, aynı zamanda insan merkezli ve etik bir vizyona bağlıdır. Yapay zekâ, sanal gerçeklik ve veri bilimi, eğitimi yeniden tanımlarken, bu araçların nasıl ve hangi değerlerle kullanılacağı belirleyici olacaktır.

Eğer bu dönüşüm pedagojik derinlikle, erişim adaletiyle ve yaşam boyu öğrenme vizyonu ile desteklenirse, e-öğrenme, geleceğin en güçlü eğitim modeli haline gelebilir.

Öneriler

Pedagoji-Teknoloji Dengesi: Teknoloji, amaç değil araç olarak görülmeli; her yenilik, pedagojik hedeflerle uyumlu biçimde kullanılmalıdır.

Öğretmen Desteği: Öğretmenlere sürekli profesyonel gelişim ve dijital pedagojik destek sağlanmalıdır.

Veri Etiği: Öğrenci verilerinin gizliliği, şeffaflık ve güvenlik ilkeleriyle korunmalıdır.

Kapsayıcılık: Fırsat eşitliği için internet erişimi ve dijital altyapı tüm öğrencilere ulaştırılmalıdır.

İçerik Sürdürülebilirliği: Açık kaynak, işbirlikçi ve yeniden kullanılabilir içerikler teşvik edilmelidir.

E-öğrenme gelecekte yalnızca bir eğitim modeli değil, aynı zamanda yeni bir yaşam biçimi olacaktır — bilgiye erişimin demokratikleştiği, öğrenmenin sürekli ve sınırsız hale geldiği bir çağın temel taşı.

Kaynakça

- Arjun S. (2025). eLearning In 2025: Key Trends Shaping The Future Of Education. eLearning Industry.
- U.S. Department of Education. (2023). Artificial Intelligence and the Future of Teaching and Learning: Insights and Recommendations.
- Devlin Peck (2024). Online Learning Trends.
- MDPI (2024). Methodological and Technological Advancements in E-Learning.
- Articulate Blog (2025). What's In and What's Out in E-Learning Trends.
- Lambda Solutions (2025). The Future of E-Learning: Trends and Innovations.
- Deloitte Insights (2025). Higher Education Trends and Predictive Analytics.
- ERIC Database (2024). Emerging Pedagogical Models in Digital Education.
- Harvard Online (2025). Shaping the Future of Online Learning.
- ScienceDirect (2024). Social Learning and Open Education Ecosystems.





SINIF İÇİ VE ÇEVİRİMİÇİ EĞİTİM METOTLARINDAKİ DÖNÜŞÜM

Eğitim, tarih boyunca insanlığın gelişimini şekillendiren en temel kurumlardan biri olmuştur. Ancak 21. yüzyılın ilk çeyreği, öğretim süreçlerinde köklü bir dönüşümün yaşandığı bir dönemdir. Dijitalleşme, pandemi sonrası hız kazanan çevrimiçi öğrenme, yapay zekâ destekli eğitim teknolojileri ve hibrit öğrenme modelleri, geleneksel sınıf içi öğretim anlayışını yeniden tanımlamıştır. Bu dönüşüm, yalnızca kullanılan araçları değil, öğretmenin rolünü, öğrencinin öğrenme biçimini ve öğrenme mekânlarını da değiştirmiştir.

Geleneksel Sınıfın Dönüşümü

Yüz yüze eğitim, yüzyıllar boyunca öğretmen merkezli bir anlayışla sürdürülmüştür. Ancak dijital çağda bilgiye erişimin demokratikleşmesiyle birlikte öğretmen artık “**bilgi aktarıcısı**” olmaktan çıkmış, “**öğrenme rehberi**” rolünü üstlenmiştir.

Yeni sınıf ortamları; akıllı tahtalar, etkileşimli materyaller, sanal laboratuvarlar ve artırılmış gerçeklik uygulamalarıyla desteklenerek çok boyutlu bir öğrenme alanına dönüşmüştür. Bu durum, öğrencilerin pasif dinleyici olmaktan aktif katılımcıya dönüşmesini sağlamıştır.

Çevrimiçi Öğretimin Yükselişi

Çevrimiçi eğitim (*online learning*), 1990’lı yıllarda uzaktan eğitimin dijital biçimi olarak ortaya çıkmış, 2000’li yıllarda hızla yaygınlaşmıştır. Başlangıçta teknik altyapı yetersizlikleri ve pedagojik kaygılar nedeniyle sınırlı uygulamalara sahip olsa da günümüzde dünya genelinde milyonlarca öğrenci çevrimiçi platformlar üzerinden eğitim almaktadır.

Öğrenme Yönetim Sistemleri (LMS) bu dönüşümün merkezinde yer alır. Moodle, Blackboard, Canvas, Google Classroom ve Microsoft Teams gibi sistemler; öğretmen ve öğrenci



Geleceğin öğrenme ortamları, insanın doğasında var olan merak ve keşfetme isteğini teknolojiyle harmanlayarak, sürdürülebilir bir motivasyon ekosistemi kurabildiği ölçüde başarılı olacaktır.

arasındaki iletişimi, içerik paylaşımını, ödev ve sınav süreçlerini tek bir dijital çatı altında birleştirmiştir.

Bu araçlar, aynı zamanda öğrenme analitiği sayesinde öğrencilerin ilerlemesini ölçümleyerek öğretim sürecine veri odaklı bir yaklaşım kazandırmıştır.

Çevrimiçi öğretim iki temel biçimde uygulanmaktadır:

- **Senkron (eş zamanlı) öğrenme:** Öğretmen ve öğrencinin aynı anda sanal ortamda bulunduğu canlı derslerdir. Zoom, Google Meet veya Teams gibi araçlarla etkileşim sağlar.
- **Asenkron (zamandan bağımsız) öğrenme:** Öğrencinin kendi hızında ilerlediği, video dersler, forumlar ve dijital kaynaklar aracılığıyla sürdürülen modeldir.

Bu iki yaklaşımın birleşimi, öğrencinin bireysel öğrenme stillerine uyum sağlar. Böylece öğrenme esnek, kişiselleştirilebilir ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşur.

Hibrit Öğrenme: Köprü Model

Hibrit veya **karma** (*blended*) öğrenme, sınıf içi ve çevrimiçi öğretimin avantajlarını birleştiren bir köprü modeldir. Bu yaklaşım, özellikle yükseköğretim kurumlarında yaygınlaşmış olup, öğrencilere hem yüz yüze etkileşim hem de dijital özgürlük sunar.

Hibrit öğrenme modelinde dersin bir kısmı fiziksel sınıfta yürütülürken, diğer kısmı çevrimiçi platformlarda sürdürülür. Böylece öğrenciler hem öğretmenle doğrudan iletişim kurabilir hem de kendi hızlarında dijital ortamda çalışabilirler.

Örneğin, teorik bilgilerin çevrimiçi videolarla verildiği, sınıf zamanının ise uygulama, tartışma ve proje çalışmaları için kullanıldığı **Ters Yüz Edilmiş Sınıf** (*Flipped Classroom*) modeli hibrit öğretimin en etkili örneklerinden biridir.

Bu modelin avantajları oldukça fazladır:

- Öğrenciler zamandan ve mekândan bağımsız öğrenebilir.
- Öğretmen sınıf içinde derinlemesine tartışmalara zaman ayırabilir.
- Öğrenci merkezli öğrenme kültürü güçlenir.
- Dijital araçlar, bireysel farklılıklara uygun öğrenme yolları sunar.

Ancak bu modelin etkili olabilmesi için öğretmenlerin dijital pedagojiyi iyi kavraması, ders içeriklerini yeniden tasarlaması ve öğrencilerin öz disiplin geliştirmesi gerekir.

Öğretmen ve Öğrenci Rollerinin Yeniden Tanımlanması

Dijital dönüşüm, öğretmen-öğrenci ilişkisini kökten değiştirmiştir. Geleneksel modelde öğretmen bilgi kaynağı iken, dijital çağda bilgiye erişim çok boyutlu hale gelmiştir. Artık öğretmen, “**öğrenme ortamını kurgulayan ve yöneten**” bir tasarımcıdır. Bu durum, öğretmenlerden dijital pedagojik yeterlilik talep etmektedir. Eğitim teknolojilerini tanıma, çevrimiçi ölçme-değerlendirme yöntemlerini uygulama, öğrenme analitiği verilerini yorumlama ve dijital etik konularında bilinçli hareket etme günümüz öğretmenin temel sorumlulukları arasındadır.

Öğrenciler ise bilgiye ulaşmak için öğretmene bağımlı olmaktan çıkmıştır. İnternetteki açık kaynaklar, **MOOC** (Massive Open Online Courses) platformları, video dersler ve yapay zekâ destekli öğrenme asistanları sayesinde öğrenciler kendi öğrenme yollarını çizebilir hale gelmiştir. Bu, “**öğrenmenin sahipliği**” kavramını öne çıkarır: öğrenci artık öğrenme sürecinin pasif bir parçası değil, kendi öğrenmesinin mimarıdır. Ayrıca dijital çağın öğrencileri çoklu ortam okuryazarlığı, eleştirel dijital farkındalık ve sanal işbirliği becerileri gibi yeni beceriler geliştirmektedir. Bu beceriler, geleceğin mesleklerinde başarılı olmanın da temel koşulu haline gelmiştir.



Bu büyük dönüşüm, beraberinde birçok fırsat ve zorluk getirmiştir. Teknolojik gelişmeler eğitimi demokratikleştirirken, dijital uçurum (digital divide) hâlâ ciddi bir sorundur. İnternet erişimi, donanım yetersizlikleri ve dijital beceri eksikliği birçok öğrencinin çevrimiçi eğitime katılımını sınırlandırmaktadır.

Ayrıca uzun süreli ekran kullanımı, dikkat dağınıklığı, çevrimiçi ölçme güvenliği ve sosyal izolasyon gibi sorunlar öğretim kalitesini etkileyebilmektedir.

Bununla birlikte, bu dönüşüm eğitimde eşit görülmemiş fırsatlar da sunmaktadır:

- Yapay zekâ destekli **kişiselleştirilmiş öğrenme** sistemleri, her öğrencinin öğrenme hızına ve tarzına göre içerik önerebilmektedir.
- **Öğrenme analitiği** ile öğretmenler öğrencilerin güçlü ve zayıf yönlerini anlık olarak izleyebilir.
- **Artırılmış ve sanal gerçeklik** uygulamalarıyla soyut kavramlar somutlaştırılabilir.
- **Mikro öğrenme** sayesinde öğrenciler kısa, odaklı ve sürekli öğrenme deneyimleri yaşayabilir.

Gelecekte bu araçların entegrasyonu, öğretim sürecini daha esnek, sürdürülebilir ve bireyselleştirilmiş hale getirecektir.

Sonuç

Sınıf içi ve çevrimiçi öğretim metotları arasındaki sınırlar artık ortadan kalkmıştır. Eğitim, dijital, etkileşimli ve kişiselleştirilmiş bir deneyim haline gelmiştir.

Bugünün öğrenme ekosisteminde başarı, bilgiye erişimden çok, bilgiyi kullanabilme, analiz edebilme ve yeni anlamlar üretebilme becerisine bağlıdır. Bu nedenle öğretim tasarımlarının merkezine teknolojiyi değil, öğrenen bireyi yerleştirmek büyük önem taşır.

Geleceğin öğretmeni, dijital okuryazar, yaratıcı, rehber ve etik değerlere bağlı bir öğrenme tasarımcısı olacaktır. Öğrenciler ise sadece bilgi tüketen değil, bilgi üreten bireyler haline gelecektir. Bu dönüşümün sürdürülebilirliği; eğitim kurumlarının güçlü dijital altyapılar kurmasına, öğretmen eğitimine yatırım yapmasına ve teknolojiyi pedagojik amaçlarla bütünleştirmesine bağlıdır. Eğitim artık sadece sınıfta değil, her yerde ve her zamanda gerçekleşmektedir.

Kaynakça

- Anderson, T. & Dron, J. (2011). Three generations of distance education pedagogy. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 12(3), 80–97.
- Garrison, D. R. & Vaughan, N. D. (2008). *Blended Learning in Higher Education: Framework, Principles, and Guidelines*. Jossey-Bass.
- Siemens, G. (2005). *Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age*. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*.
- Bates, T. (2019). *Teaching in a Digital Age: Guidelines for Designing Teaching and Learning*. Tony Bates Associates Ltd.
- UNESCO (2023). *The Digital Transformation of Education: Global Report on Technology in Learning*. Paris: UNESCO Publishing.
- Hrastinski, S. (2019). What Do We Mean by Blended Learning? *TechTrends*, 63(5), 564–569.
- Picciano, A. G. (2022). Theories and Frameworks for Online Education: Seeking an Integrated Model. *Online Learning Journal*, 26(1), 6–26.

ÖĞRETMENLERİN DİJİTAL PEDAGOJİK ROLLERİ

Dijital teknolojilerin öğrenme-öğretme süreçlerine entegrasyonu, yalnızca araçsal bir değişimi değil, aynı zamanda pedagojik bir paradigma kaymasını da beraberinde getirmiştir. Öğretmenler artık yalnızca bilgi aktarıcısı değil; dijital öğrenme ortamlarını yöneten, rehberlik eden, öğrenmeyi tasarlayan ve dijital etik konusunda model olan profesyonellerdir.

Bu bağlamda “dijital pedagojik roller”, öğretmenlerin çağın gereksinimlerine yanıt verebilmek için üstlendikleri çok boyutlu görevleri ifade eder. Öğretmen, artık bir sınıfta değil; sınırsız, çoklu, etkileşimli ve sürekli değişen bir öğrenme evreninde yer alır.

Dijital Pedagoji Kavramı ve Kavramsal Temelleri

Dijital pedagoji, teknolojinin eğitimsel amaçlar doğrultusunda bilinçli, eleştirel ve yaratıcı biçimde kullanılmasını ifade eder. Bu yaklaşımda öğretmen, yalnızca araçları kullanan bir kişi değil, aynı zamanda dijital öğrenme ortamlarının pedagojik anlamda nasıl yapılandırılacağına karar veren bir “tasarımcı”dır.

Bu noktada öğretmenlerin dijital yeterlilikleri; bilgi okuryazarlığı, medya okuryazarlığı, veri etiği ve çevrimiçi iletişim gibi alanlarda uzmanlaşmalarını gerektirir.

UNESCO'nun **ICT Competency Framework for Teachers** (2018) raporu da öğretmenlerin dijital çağda bilgi üretme, paylaşma ve rehberlik etme becerilerinin ön plana çıktığını vurgular.

Öğretmenlerin Dijital Pedagojik Rollerini

Öğretmenlerin dijital pedagojik rollerini beş farklı başlıkta değerlendirilebilir.

1. Dijital Öğrenme Tasarımcısı

Öğretmen, dijital ortamda öğrenme süreçlerini planlayan, organize eden ve tasarlayan bir “**öğrenme mimarı**”dır.

Bu rol kapsamında öğretmen:



- Etkileşimli içerikler (videolar, simülasyonlar, oyunlaştırma unsurları) üretir,
- Öğrenme yönetim sistemleri (LMS) üzerinde modüller ve değerlendirme araçları geliştirir,
- Öğrencilerin bireysel öğrenme hızlarına ve stillerine göre farklılaştırılmış dijital materyaller oluşturur.

2. Dijital Rehber ve Mentör

Dijital çağda bilgiye ulaşmak kolaylaşmış, ancak bilginin doğruluğunu değerlendirmek zorlaşmıştır. Öğretmen, öğrencilerine dijital eleştirel düşünme becerileri kazandırarak “bilgi kirliliğine karşı koruyucu” rol üstlenir.

Ayrıca öğretmen, çevrimiçi ortamlarda öğrencilerin güvenliğini ve etik davranış biçimlerini gözeten bir “dijital mentör” olarak da işlev görür.

3. Dijital İletişimci ve İşbirlikçi

Dijital eğitim ortamlarında öğretmenler, yalnızca öğrenciyle değil; veliler, meslektaşlar ve farklı ülkelerdeki eğitim topluluklarıyla da sürekli etkileşim halindedir.

Bu rol çerçevesinde öğretmen:

- Uzaktan iletişim araçlarını (Zoom, Teams, Moodle vb.) etkili kullanır,
- Küresel öğrenme topluluklarına katılarak deneyim paylaşımında bulunur,
- Çevrimiçi proje tabanlı işbirlikleri geliştirir.

4. Veri Odaklı Öğrenme Analisti

Öğretmen, dijital platformlardan elde ettiği öğrenme verilerini analiz ederek öğrencilerin ilerlemelerini izler.

Bu rol, öğretmenin pedagojik kararlarını veriye dayalı biçimde almasını sağlar. Örneğin:

- Öğrencinin etkinliklere katılım sıklığı,
- Değerlendirme sonuçlarındaki eğilimler,
- Etkileşim düzeyleri gibi göstergeler,

öğretmen için anlamlı geri bildirimler sunar.

5. Dijital Etik Savunucusu

Dijital dünyada öğretmenlerin en kritik rollerinden biri, etik farkındalık kazandırmaktır.

- Bu kapsamda öğretmenler:
- Telif haklarına saygı,
- Çevrimiçi gizlilik,
- Siber zorbalıkla mücadele,
- Dijital vatandaşlık

gibi konularda öğrencilere rehberlik ederler.

Öğretmen, kendi davranışlarıyla bu etik standartların bir rol modeli olmalıdır.

Dijital Dönüşümün Zorlukları

Dijital pedagoji dönüşüm süreci, beraberinde çeşitli zorlukları da getirmiştir:

Teknolojik Altyapı Eksiklikleri: Tüm okulların ve öğretmenlerin eşit düzeyde teknolojiye erişimi bulunmamaktadır.

Dijital Yeterlilik Farklılıkları: Öğretmenler arasında dijital beceri düzeyleri heterojendir; bu da dijital pedagojik uygulamaların verimliliğini etkiler.

Pedagojik Uyum Sorunları: Teknoloji her zaman pedagojik amaçla örtüşmeyebilir; dolayısıyla öğretmenlerin dijital araçları eğitim hedefleriyle uyumlu hale getirmesi gerekir.

Etik ve Güvenlik Kaygıları: Veri gizliliği, öğrenci mahremiyeti ve çevrimiçi davranışlar konusunda farkındalık eksikliği sürmektedir.

Bu nedenle öğretmenlerin yalnızca teknik eğitimden değil; aynı zamanda dijital pedagoji, çevrimiçi etik ve öğrenme psikolojisi konularında da sürekli mesleki gelişimden geçmeleri gereklidir.

Yetkinlik Geliştirme Stratejileri

Sürekli Mesleki Gelişim Programları: Öğretmenlerin dijital becerilerini güncel tutmak için çevrimiçi eğitimler, webinarlar ve mikröğrenme modülleri düzenlenmelidir.



Okul Tabanlı Öğrenme Toplulukları: Öğretmenler arası deneyim paylaşımını güçlendiren dijital öğrenme toplulukları kurulmalıdır.

Dijital Pedagoji Atölyeleri: Uygulama odaklı atölyeler, öğretmenlerin dijital araçları pedagojik amaçla daha etkin kullanmasını sağlar.

Politika Desteği: Bakanlık ve üniversiteler, öğretmen eğitim programlarında dijital pedagojiyi temel bileşen haline getirmelidir.

Sonuç

Dijital pedagojik roller, öğretmenlik mesleğinin özünü yeniden tanımlamaktadır. Günümüz öğretmeni artık yalnızca bilgi aktaran bir figür değil; dijital çağın öğrenme ekosisteminde bir tasarımcı, rehber, analist, etik lider ve vizyonerdir. Bu dönüşümün başarısı, öğretmenlerin dijital yetkinliklerini sürekli geliştirmelerine, eğitim kurumlarının bu sürece destek vermesine ve dijital pedagojinin eğitim kültürüne entegre edilmesine bağlıdır.

Nitekim, “**öğretmenin dijitalleşmesi**” yalnızca bir teknik uyum süreci değil; çağın değerleri, etik ilkeleri ve öğrenme anlayışıyla yeniden şekillenen bir pedagojik dönüşümdür.

Kaynakça

UNESCO (2018). ICT Competency Framework for Teachers (Version 3). Paris: UNESCO.

Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054.

Redecker, C. (2017). European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu. Publications Office of the European Union.

Ertmer, P. A., & Ottenbreit-Leftwich, A. T. (2010). Teacher Technology Change: How Knowledge, Confidence, Beliefs, and Culture Intersect. *Journal of Research on Technology in Education*, 42(3), 255–284.

Selwyn, N. (2012). *Education in a Digital World: Global Perspectives on Technology and Education*. Routledge.

Türkiye Cumhuriyeti Millî Eğitim Bakanlığı (2022). Öğretmenlik Meslek Kanunu ve Dijital Eğitim Strateji Belgesi. Ankara: MEB Yayınları.

ÇOCUKLARDA YARATICILIĞIN GELİŞİMİ

Seda ÖZKAŞ

Öğretim Tasarımcısı

seda.ozkas@kliksoft.net

Her birey, anne ve babasından aldığı kalıtsal özelliklerle dünyaya gelir. Yetiştirdiği çevre, bireyin yaratıcılık yeteneğinin şekillenmesinde önemli bir rol oynar. Yaratıcılık becerisi, “kritik dönem” olarak adlandırılan okul öncesi dönemde uygun şekilde desteklendiğinde, bireyin ilerleyen yaşantısında kendi çabalarıyla bu beceriyi geliştirmesi ve yaşam boyu sürdürebilmesi mümkün olmaktadır.

Yaratıcılık; bilinenlerin ötesine geçerek sıra dışı bağlantılar kurma, olay ve olguları farklı biçimlerde algılama, düşünceleri estetik bir biçimde yeniden düzenleme ve özgün fikirler ortaya koyma becerisidir. Doğumdan itibaren çocuğun içinde bulunduğu fiziksel çevre, yaşına ve gelişim düzeyine uygun destekleyici programlar ve rehberlik eden eğitimciler aracılığıyla bu yeti desteklenerek geliştirilebilir.

Hızla gelişen ve değişen dünyamızda; yeni ürünler ve fikirler ortaya koyabilen, hayal gücünü etkin biçimde kullanabilen, sorgulayıcı, meraklı, girişken, yeniliklere açık, karşılaştığı problemlere özgün çözüm yolları üretebilen, hızlı düşünebilen ve duygularını farklı

yollarla ifade edebilen bireyler yetiştirmek büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda çocukların, bu niteliklere sahip bireyler olarak yetiştirilmeleri; hem ebeveynlerin hem de gelişimsel destek sağlayan eğitimcilerin temel sorumluluğu olarak görülmektedir.

Çocuklarda Yaratıcılığın Gelişimi (0-6 Yaş)

0-2 Yaş:

Doğumla birlikte çocuk, henüz beyin gelişimini tamamlamadan duyu organları aracılığıyla çevresini keşfetmeye başlar. Bu dönemde çevresine karşı oldukça meraklıdır. Altı haftalık döneme kadar bebekler, parlak nesnelere yerine siyah-beyaz yüzeylere sahip objelere daha fazla ilgi gösterirler. Altı haftadan sonra ise farklı dokulardaki ve desenlerdeki toplar, dolgu oyuncaklar, parlak nesnelere ve mobiller ilgilerini çeker. Bu süreçte deneme, keşfetme ve çaba gösterme davranışları görülür. Bir ila iki yaş arasında çocuklar tanıdık nesnelere (yiyecek, oyuncak, hayvan vb.) tanıyabilir, resimlerle ilişkilendirebilir ve nesnelere isimlendirmeye başlayabilir.



A B C

1 2 3 4 5

Idea

2-4 Yaş:

Duyusal gelişimin ilerlemesiyle birlikte çocuklar, oyunlar ve materyaller aracılığıyla çevreleriyle daha etkin bir etkileşim kurarlar. Bu yaş aralığında çevreyi keşfetmekten, bağımsız hareket etmekten ve sık sık soru sorarak öğrenmekten büyük keyif alırlar. Farklı malzemeleri bir araya getirerek yeni ürünler oluşturma, hayal güçleriyle oyun senaryoları geliştirme ve üretkenliklerini ifade etme eğilimindedirler. Bu dönemde çocuklara yaratıcılığı destekleyici materyaller (örneğin tahta bloklar, seramik hamuru, tuz seramiği, yapbozlar vb.) sunmak; bilişsel, duygusal ve fiziksel gelişimlerine önemli katkı sağlar.

4-6 Yaş:

Bu dönemde yaratıcılık daha belirgin hale gelir. Çocukların plan yapma, neden-sonuç ilişkisi kurma ve çevresindeki kişilerin duygu ve düşüncelerini fark etme becerileri gelişir. Kendi hikâyelerini oluşturma, özgün resimler çizme ve yaşantılarını dramatize etme davranışları gözlemlenir. Müzik, dans ve dramatizasyon gibi etkinliklere yer verilmesi; çocukların yaratıcılıklarını ortaya koymaları için uygun fırsatlar yaratır.

Yaratıcılığın Geliştirilmesi için Öneriler

- Farklı dokularda (pütürlü, kaygan, tırtıklı vb.) kâğıtlar, karton rulolar, kutular, kumaşlar gibi materyaller sunulurken çocukların iki veya üç boyutlu çalışmalar yapmaları teşvik edilmelidir.
- Çocuklara yaşlarına uygun müzikler ve şarkılar dinletilerek ritim duyguları desteklenmelidir.
- Evde bulunan farklı malzemelerle (masa, kapı, tencere, kap, cam nesnelere vb.) ritim çalışmaları yapılmasına fırsat verilmelidir.
- Doğa yürüyüşleri düzenlenerek çevre gözlemi yapılmalı; taşların şekilleri, ağaç gövdeleri ve yaprakların dokuları incelenmeli, bu deneyimler sanat etkinliklerinde kullanılmalıdır.

- Çocuklarla hikâye kitapları sık sık okunmalı; hikâyedeki karakterlerin sesleri canlandırılmalı, roller dramatize edilmelidir.
- Çocukların yaptığı ürünlere doğrudan değerlendirme yapmak yerine süreç hakkında konuşulmalı, hisleri üzerine sohbet edilmelidir (“Bunu yaparken çok eğleniyor gibisin”, “Nasıl bir şey hayal ettin?” gibi).
- Çocukların yaratıcılıklarını zenginleştirmek amacıyla müze, sergi, tiyatro, bale gibi kültürel etkinliklere katılım fırsatları sağlanmalıdır.
- Açık uçlu sorular yöneltilerek çocukların düşünme becerileri desteklenmelidir (“Sen olsaydın nasıl yapardın?”, “Sence başka hangi yollar olabilir?”, “Böyle yapsak ne olurdu?” gibi).
- Okunan hikâyelerin görselleri üzerine sorular sorularak çocukların yorum yapmaları teşvik edilmelidir (“Sen olsaydın nasıl çizerdin?”, “Farklı bir karakter ekleyseydik kim olurdu?”, “Hangi renkleri kullanmak isterdin?” gibi).

Yaratıcılık, bireyin hem bilişsel hem de duygusal gelişimini destekleyen, yaşam boyu öğrenme sürecinde önemli bir yer tutan çok yönlü bir beceridir. Erken çocukluk dönemi, bu becerinin temellerinin atıldığı ve çevresel etkileşimlerle şekillendiği kritik bir gelişim evresidir. Bu nedenle çocukların yaratıcılık potansiyellerinin ortaya çıkarılması ve sürdürülebilmesi için ailelerin, eğitimcilerin ve okul öncesi eğitim programlarının iş birliği içinde olması büyük önem taşımaktadır. Çocuklara zengin öğrenme yaşantıları sunmak, merak duygularını canlı tutmak, özgün düşüncelerine fırsat vermek ve farklı deneyim alanları oluşturmak, yaratıcılığın gelişimini destekleyen temel unsurlardır. Yaratıcı düşünme becerileri erken yaşta desteklenen çocuklar, gelecekte değişen koşullara daha kolay uyum sağlayan, üretken, çözüm odaklı ve özgüveni yüksek bireyler olarak topluma katkı sağlayacaklardır. ■ **SÖ**



TEKNOLOJİNİN ÖĞRENME MOTİVASYONUNA ETKİLERİ

Dijital Çağda Öğrenmenin Yeni Dinamikleri

yüzyılın en belirgin özelliği, bilgiye erişim hızının ve öğrenme biçimlerinin köklü biçimde değişmesidir. Teknoloji, yalnızca bilgiye ulaşma araçlarını değil, bireylerin öğrenmeye yönelik motivasyon kaynaklarını da dönüştürmüştür. Öğrenciler artık pasif bilgi alıcıları değil, dijital araçlarla etkileşim kurarak öğrenme sürecini şekillendiren aktif katılımcılardır. Bu bağlamda, teknolojinin öğrenme motivasyonu üzerindeki etkilerini anlamak, modern eğitim sistemlerinin başarısı açısından hayati önem taşımaktadır. Gerek uzaktan eğitim platformları gerek oyun tabanlı öğrenme uygulamaları, gerekse yapay zekâ destekli kişiselleştirilmiş öğrenme araçları, öğrencilerin ilgisini artırma ve öğrenme sürecine bağlılıklarını güçlendirme potansiyeli taşımaktadır.

Teknolojinin Öğrenme Motivasyonunu Etkileyen Boyutları

Teknolojinin öğrenme motivasyonu üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri yedi farklı boyutta değerlendirilebilir.

1. Öğrenme Sürecinde Etkileşim ve Katılım Artışı

Teknoloji, öğrenmeyi pasif bir süreçten çıkararak etkileşimli hale getirmiştir. Dijital öğrenme ortamları (Moodle, Google Classroom vb.) öğrencilerin öğretmenleriyle ve akranlarıyla sürekli iletişimde kalmasını sağlar.

Anlık geri bildirim sistemleri, öğrencinin öğrenme sürecine aktif katılımını teşvik eder. Bu tür uygulamalar, öz-yeterlilik duygusunu güçlendirir; bireyler başarılarını daha sık gözlemledikçe öğrenmeye yönelik içsel motivasyonları artar.



2. Oyunlaştırma ve İçsel Motivasyon

Eğitimde oyun öğelerinin kullanımı, öğrencilerin öğrenme sürecine eğlenceli bir şekilde dahil olmalarını sağlar. Puan toplama, rozet kazanma, seviye atlama gibi unsurlar rekabet ve başarıya hissini tetikler. Özellikle genç kuşaklar, dijital oyun kültürüne aşina olduklarından, bu yöntemlerle öğrenmeye daha yüksek bir duygusal bağlılık gösterirler.

Ryan ve Deci'nin Öz Belirleme Kuramı (*Self-Determination Theory*)'na göre, bireylerin öğrenme motivasyonu üç temel psikolojik ihtiyaçla ilişkilidir: özerklik, yeterlilik ve ilişkisellik. Oyunlaştırma, bu üç unsuru da destekleyen güçlü bir araçtır.

3. Kişiselleştirilmiş Öğrenme Deneyimleri

Yapay zekâ destekli öğrenme platformları, her öğrencinin bilgi düzeyine, hızına ve ilgi alanına göre içerik sunar. **Uyarlanabilir öğrenme** (*adaptive learning*) sistemleri, öğrencinin eksik kaldığı konularda ek içerik önerir. Bu yaklaşım, "herkese aynı ders" anlayışını ortadan kaldırıp bireye özel bir öğrenme yolculuğu sunar. Bu kişiselleştirme, öğrencinin kendi gelişimini gözlemlemesine imkân tanıdığı için içsel motivasyonu önemli ölçüde artırır.

4. Sosyal Öğrenme ve Dijital Topluluklar

Teknolojinin en güçlü yönlerinden biri, öğrenmeyi sosyal bir deneyim haline getirmesidir. Forumlar, çevrimiçi çalışma grupları, sosyal medya tabanlı öğrenme toplulukları, öğrencilerin fikir alışverişinde bulunmalarını sağlar. Bu tür dijital etkileşimler, bireylerin yalnız olmadıklarını hissetmelerine, öğrenmeyi bir topluluk eylemi olarak görmelerine katkıda bulunur. Bu durum, sosyalleşme motivasyonunu ve öğrenmeye karşı duyulan bağlılığı artırır.

5. Görselleştirme ve Multimedya Kullanımı

Görsel-işitsel teknolojiler (video dersler, infografikler, artırılmış gerçeklik uygulamaları vb.) karmaşık bilgileri somutlaştırır.

Özellikle görsel öğrenme stiline sahip bireyler için bu araçlar, anlamayı kolaylaştırır ve öğrenme doyumunu yaratır.

Multimedya içerikleri, duygusal bağ kurmayı kolaylaştırır; bu da öğrenmeyi hem eğlenceli hem kalıcı hale getirir.

6. Zaman ve Mekân Esnekliği

Teknolojinin sunduğu esneklik, öğrenme motivasyonunu destekleyen bir başka faktördür. Öğrenciler artık öğrenmeyi belirli zamanlara veya fiziksel mekânlara bağlı kalmadan sürdürebilmektedir. Bu özgürlük, bireylerin öğrenme kontrolünü ellerine almalarına olanak tanır; bu da özerklik duygusunu güçlendirir.

7. Teknolojinin Olumsuz Etkileri

Her ne kadar teknoloji öğrenmeyi motive edici araçlar sunsa da, bazı olumsuz etkiler de göz ardı edilmemelidir:

Dikkat Dağınıklığı: Sosyal medya bildirimleri ve çoklu görev alışkanlığı, derin öğrenmeyi engelleyebilir.

Yüzeysel Öğrenme: Hızlı bilgi akışı, öğrencilerin bilgiyi derinlemesine kavramadan tüketmelerine yol açabilir.

Erişim Eşitsizliği: Teknolojik araçlara erişim imkânı olmayan öğrenciler, motivasyonlarını kaybedebilirler.

Sonuç

Teknoloji, öğrenme motivasyonunu artırma konusunda güçlü bir potansiyele sahiptir.

Oyunlaştırma, kişiselleştirme, sosyal öğrenme toplulukları ve etkileşimli içerikler, öğrencilerin öğrenmeye karşı ilgisini canlı tutar. Ancak teknolojinin yalnızca bir araç olduğu unutulmamalıdır.

Öğretim tasarımcıları, öğretmenler ve eğitim kurumları, teknolojiyi pedagojik hedeflerle uyumlu biçimde kullanılmalıdır.



E-ÖĞRENİMDE EN ÇOK YAPILAN 5 HATA VE ÇÖZÜMLERİ

Melisa DEMİR

Klik Yazılım Bilgisayar
melisa.demir@kliksoft.net

2019 yılında pandemi dönemiyle; e-öğrenimin etkinliği ve önemi artmıştır. Bir çok okul, üniversite ve kurum hızla uzaktan eğitime geçme sürecinde bir çok sorunla karşılaşmıştır. Bu sorunların temelinde ise bir çok kurumun e-öğrenimle ilk defa karşılaşması yatıyordu.

Bununla birlikte yüz yüze eğitimin nasıl avantajları ve dezavantajları varsa, aynı şekilde e-öğrenmede de bazı avantajlar ve dezavantajlar vardır. Örneğin e-öğrenme yüz yüze eğitime öğrenmeye göre çok daha ekonomikken, yüz yüze eğitimde öğrenci ve öğretmenin arasındaki etkileşim e-öğrenmeye göre çok daha kolay oluşur. Ancak; hazırlanacak içeriğin öğrenenin hazırbulunuşluk seviyesine uygun seçilmesi, kullanılan tasarımın kademeye ve içeriğe uygun oluşturulması, ölçme ve değerlendirmenin içeriğe uygun seçilmesi, yöntem-teknik-dikkat çekme aşamalarının öğrenene ve içeriğe uygun olarak hazırlanması gibi ayrıntılarla e-öğrenme sürecinden yüksek verim alınması mümkündür.

Bir diğer önemli nokta ise kullanılacak platformun yanlış seçilmesinden kaynaklanan problemlerdir. Kurum, uzaktan eğitimlerinde kullanacağı platformu; e-öğrenme süreçlerinde azami sorun yaşayacağı, teknik desteği hızlıca alabileceği, öğrenci takibini sağlayabileceği ve kolayca dönüş yapabileceği şekilde seçmelidir.

İşte bu ve bunun gibi sorunlar ve bu sorunlara uygulanabilecek çözüm önerileri...

1. Teknolojiyi Eğitimin Önüne Koymak

E-öğrenmede teknoloji kullanımı en çok “öğrenmeyi kolaylaştırmak” olarak nitelendirilir. Evet, teknoloji öğretimde büyük kolaylık sağlar. Ancak amaç belirlenmeden araçlar seçilirse, seçilen araçlar etkili öğrenmeyi sağlamayabilir. Yani burada teknoloji amaç değil araç olmalıdır.

Bir çok kurum ve okul uzaktan eğitime geçerken hangi platformu, hangi aracı seçeceğini düşünüp bir seçim yapar.



Eğer bu seçimler “bu araçlarla neler öğretebiliriz?” sorusuna yanıt aranarak seçilmişse teknoloji bir amaç haline gelir. Dolayısıyla da etkili bir e-öğrenim ortamı hazırlamak güçleşir. Çünkü her araç; her kuruma, her kademeye hatta her konuya uygun olmayabilir. Eğer; “kurumumuzun/okulumuzun verdiği eğitimi hangi araçlarla öğretebiliriz?” sorusu sorularak araçlar seçilirse işte o zaman teknoloji bir araç haline gelmiş olur.

Çözüm

Eğitim süreci planlanırken ilk önce eğitimin hedefleri ve içeriği net bir şekilde belirlenmelidir. Ardından bu hedeflere uygun platform ve araçlar seçilmelidir. Eğitimler planlanırken de teknolojinin akşına kapılmamalı, eğitim boyunca pedagojik amaçlar ön planda tutulmalı araçlar buna göre kullanılmalıdır. Yani ne eksik ne de fazla.

2. İçeriği Dijital Ortama Olduğu Gibi Taşımak

Eğitim içeriğini e-öğrenme ortamına göre dönüştürmek yerine olduğu gibi aktarmak da bir hatadır.

Yüz yüze yapılan eğitimle uzaktan eğitimin tarzları farklıdır. Yüz yüze eğitimde kullanılan yöntem ve tekniklerden uzaktan eğitimde verim alınması düşük bir ihtimaldir. E-öğrenim sadece ders notlarının, sunumlarının paylaşıldığı bir ortam olamaz. Hatta yüz yüze eğitimde kullanılan bir powerpoint sunumu e-öğrenimde etkisiz kalacaktır. Çünkü yüz yüze sunum başka materyallerle desteklenebilir, jest ve mimiklerle etkili bir anlatıma dönüştülebilir. E-öğrenme ortamına öylece aktarılan bir sunum ise bu etki-den uzak, ham haliyle kalacaktır.

Yani eğitim içeriğini dönüştürmeden doğrudan ö-öğrenme sisteğine aktarmak; öğrencinin ekran başında pasifleşmesine ve motivasyonunun olumsuz yönde etkilenmesine sebep olur.

Çözüm

Öğrenme ortamının bir dijital ortam olduğu kabul edilmeli ve yönde bir ortam tasarımı yapılmalıdır. Burada ise merkezde öğrenen olmalı ve eğitim de öğrencinin hazırbulunuşluğuna, dikkat süresine, kademesine dikkat edilmelidir. Öğrencinin motivasyonunu destekleyecek, içeriğe uygun bir tasarım belirlenmelidir. Öğrencinin dikkatini dinç tutacak mikro öğrenme yöntemleri ve etkileşimli materyaller kullanılmalıdır.

3. Öğrenen Analitiğini Göz Ardı Etmek

Eğitim sürecini tasarlarken öğrenci anlatıldığını göz ardı etmek zamanla öğrenimi olumsuz yönde etkileyecektir.

Öğrenci analitiği öğrencinin; öğrenme seviyesini, hazırbulunuşluğunu, öğrenme hızını, öğrenme alışkanlıklarını, motivasyon ve dikkat süresini, başarı oranını tespit etmek açısından çok önemlidir. Bu tespitler sayesinde sonraki eğitimler daha az riskle planlanabilir, bu yönde öğretim stratejileri geliştirilmesini kolaylaştırabilir. Öğrenci analitiğinin göz ardı edilmesiyle ise öğrencinin bu yönleri gözden kaçabilir.

Çözüm

E-öğrenme platformlarının çoğu (örneğin moodle) öğrenenlerin ilerlemesini, eğitimlere katılım oranlarını, başarılarını düzenli ve detaylı bir şekilde raporlar. Bu raporlar dikkate alınıp sonraki öğrenmeler bunlara göre tasarlanmalı, öğrenci başarısını ve motivasyonunu arttırmaya yönelik adımlar atılmalıdır.

4. Geri Bildirim Kültürünü Oluşturmak

İster yüz yüze olsun ister online eğitim olsun, bütün öğrenmelerin ölçülebilmesi için geri bildirim şarttır.

Geri bildirim sayesinde öğrencinin ne kadar öğrendiğiyle birlikte, uygulanan yöntemin ne kadar etkin olduğu, kullanılan tasarım ve

araçların uygulanabilirliği gibi bir çok eğitim niteliği hakkında bilgi edinilir ve sonraki aşamada edinilen bilgiler ışığında süreç ilerletilir. Ayrıca geri bildirim sayesinde platform hataları ve donanım eksiklikleri gibi durumlar için de hızlıca önlem alınır, çözüm üretilebilir.

Geri bildirim sadece kurum ve öğretene için değil ayrıca öğrenen için de çok önemlidir. Çünkü öğrenen bu sayede; kendi öğrenmelerini takip edebilir, eğitim sürecini yönetebilir, eksileri ve artıları hakkında bilgi sahibi olup bu yönde kendini geliştirmeye yönelik adımlar atabilir.

Eğer geri bildirim kültürü oluşturulmazsa tüm bu verilerden mahrum kalınacağı gibi etkili bir eğitim ortamı oluşturmak konusunda da ileriye yönelik adımlar atılması mümkün olmayacaktır.

Çözüm

E-öğrenim süreci boyunca öğrencilere geri bildirim sağlanmalı aynı şekilde öğrencilerden de geri bildirim alınmalıdır. Bu süreç düzenli aralıklarla planlanmalı ve takip edilmelidir.

5. Destek ve Takibi Yetersiz Bırakmak

Eğitimi tasarlayıp öylece bırakmak da yapılan hatalardan biridir. Öylece bırakılan güncellenmeyen, kademeleştirilmeyen, tekrara gidilmeyen, pratiğe dökülmeyen eğitimler kalıcılıktan ve etkiden uzaktır. Öğrenim sürecinde ister öğretene destekli ister etkileşimli e-öğrenme olsun; destek ve takip yetersizliği öğrenilen bilgilerin unutulmasına ve motivasyon kaybına sebep olur.

Çözüm

Öğrencilerin derslere katılımının, ödev ve sınavlardaki başarıları düzenli olarak takip edilmelidir. Haftalık quiz, küçük tekrar ve ödevlerle e-öğrenmenin tekrar dökülmelidir. Yine bu noktada da öğrenciye geri bildirim sağlanmalı ve öğrenciden de geri bildirim alınmalıdır. ■ **MD**



Meslek yaşamınızda başarıya ulaşmak için liderlik ve yöneticilikten ağ kurma ve kişisel gelişime dek üst düzey becerilerin tutarlı bir setini bir araya getirmeniz gerekir. İster tek başınıza ister deneyimli bir mentorun yardımıyla ilerlemenizi düzenli olarak izlemek ve yönlendirmek, sürecin ayrılmaz bir parçasıdır.

Başarılı Olmak

Ağ Kurma (Networking)

Ağ kurma, işinize ve kariyerinize değer katacak kişilerden oluşan bağlantılar oluşturmakla ilgilidir. Almak için vermek gereken iki yönlü bir süreçtir. İyi ilişkiler kurmak size rekabet avantajı kazandırır. Buna karşın, birçok kişi dışarı çıkıp bağlantılar kurmanın tuhaf ve yapay olduğunu düşünmektedir.

Altı Ayrılık Derecesi

Amerikalı sosyal psikolog **Stanley Milgram** tarafından yapılan bir araştırma, çoğu insanın yalnızca **altı tanıdıktan oluşan bir zincirle** birbirine bağlı olduğunu ortaya koymuştur. Ağ kurma, size zengin bir bilgi ve uzmanlığa erişim sağlar; rekabetçi bilgiler edinmenize, iyi bir itibar oluşturmanıza ve hatta bir sonraki işinizi almanıza imkân tanır. Kariyerinizde ilerledikçe, kimi tanıdığınız daha önemli ve hatta bazen kritik bir öneme sahip olur.

Ağları Değerlendirmek

Ağ kurmak, satış yapmakla değil, ilişki kurmakla ilgilidir. Ağınız yalnızca müşterileri değil, aynı zamanda deneyim paylaşabileceğiniz meslektaşları veya sektörünüzdeki diğer kişileri, tedarikçileri, danışmanları ve nüfuz sahibi kişileri de içermelidir. Büyük kuruluşlarda dış bağlantılar kadar önemli olabilecek iç ağları da unutmamak gerekir.

İnsanlarla Tanışmak

İnsanlarla her yerde tanışabilirsiniz. Örneğin, havaalanlarında veya asansörlerde tesadüfi temaslara açık olun; insanlarla tanışmak ve ağ kurmak için bu türden beklenmedik fırsatlar paha biçilmez olabilir.

İş bağlantıları günümüzde giderek daha fazla çevrimiçi olarak, hedefli araştırmalar yaparak ve iş amaçlı ağ grupları aracılığıyla kuruluyor. Bununla birlikte, eski moda yüz yüze bağlantı kurmanın, eski usül ağ oluşturmanın yerini hiçbir şey tutmaz.

AĞINIZI HEDEF ALIN

Tanışmak istediğiniz kişileri içeren bir "**Bağlantı Hedef Listesi**" oluşturun; karşılaştığınız fırsatlar için gözlerinizi ve kulaklarınızı daima açık tutun.



Bir Etkinlik Seçmek

Konferanslar, ortak bir konuya ilgi duyan bir grup insanı bir araya getirdiklerinden ağ kurmak için mükemmel ortamlardır. Örneğin, kurumsal sorumluluk üzerine bir konferansta, sizinle benzer konumda olan ve konunun çeşitli alanlarında uzmanlığı bulunan diğer kuruluşlardan insanlarla tanışma olasılığınız vardır. Şirketinizin çevresel etkisini azaltabilecek ekipman tedarikçileriyle veya danışmanlık hizmeti verebilecek danışmanlarla iletişime geçebilirsiniz.

Bir Konferansta Çalışmak

Bir konferansa giderken yanınızda çok fazla eşya götürmeyin. Yanınızda çantalar, dosyalar, dizüstü bilgisayar ve yığınla pazarlama materyaliniz varsa, sakın ve soğukkanlı görünmeniz zor olacaktır.

Deneyimli bir kurum temsilcisi değilseniz, insanlarla dolu bir odaya girmek sizin için göz korkutucu olabilir, fakat sakın görünmenin birçok yolu vardır. İçeri girerken gülümseyin ve gözünüzle kalabalığı tarayarak tanıdık yüzler arayın. Tanıdığınız insanlarla konuşmak sizi rahatlatacaktır, fakat yanlarında birkaç dakikadan fazla da kalmayın.

Kendini Tanımak

Ortamda tanıdığınız kimse yoksa, derin sohbete dalmış gibi görünmeyen küçük bir grubu gözünüze kestirin ve yanlarına gidin. Dik durun, gülümseyin ve "Merhaba, umarım sohbetinizi bölmüyordum. Ben..." gibi bir şey söyleyerek gruba dâhil olun. Kendi adınızla birlikte mutlaka şirketinizin adını da söyleyin. Onlar da size gülümseyecek ve aralarına katılmanızdan memnuniyet duyacaklardır.

Toplantılara Hazırlık Yapmak

Bu konuda kendinize aşağıdaki soruları sorun ve **EVET** veya **HAYIR** şeklinde cevaplayın:

EVET HAYIR

- Katılımcı listesini inceledim ve görüşmek istediğim kişileri işaretledim mi?
- Bu kişiler hakkında gerekli ve yeterli araştırmayı yaptım mı?
- Listede tanıdığım kimse var mı?
- Etkinlik için belirlenen giyim kurallarını (*dress code*) biliyor muyum?
- Kartvizitlerim yanımda mı?

Mümkün olduğunca, konuştuğunuz grubu genişletmeye çalışın. Bu, daha fazla insanla tanışmanızı ve uygun olduğunda devam etmenizi kolaylaştırır. Bunu, yakınlarda duran veya gezinen insanlara dikkat ederek ve konuşurken onlarla göz teması kurarak yapın. Yorumlarınızı hem onlara hem de gruba yönelterek, onları sohbete dâhil etmiş olursunuz.

Temsilcilerle Bağlantı Kurmak

Daha çok grubunuzdaki insanlara odaklanın, başka potansiyel müşteriler veya ortaklıklar için sürekli etrafi gözetlemeniz, uyum sağlamayı imkansız hâle getirebilir. İnsanlara ortak noktaları ortaya çıkaracak açık sorular sorun ve gruptaki diğer kişilere konuşma fırsatı verdiğinizden de emin olun.

Konuşmalarınızı kibarca sonlandırın. İletişimde kalmak istiyorsanız, kartvizit alışverişinde bulunun. Bazı ülkelerde kartvizit verme ve alma konusunda kurallar vardır, bu nedenle uluslararası toplantılara katılmadan önce bu konuda araştırma yapın.

Bağlantıları Tanıştırmak

Konferanslarda, bağlantılarınızı diğer insanlarla tanıştırmaya çalışın. Genel kabul görmüş kural, kıdemsiz kişiyi daha kıdemli olanla tanıştırmaktır. Örneğin, bir iş arkadaşınızı bir müşteriyle veya bir yöneticiyi bir direktörle tanıştırın. Tanıttığınız kişi hakkında, sohbete başlangıç noktası oluşturacak bir şeyler söyleyin. Örneğin, "Murat, seni kurumsal satış temsilcimiz Lale ile tanıştırayım." Bunu kendi başınıza yapmak size zor geliyorsa, birinden sizi bağlantılarından biriyle tanıştırmasını istemekten de çekinmeyin.

SEÇİCİ OLUN

Şimdilik hayâl etmesi zor olabilir, fakat pratik yaparak ağ oluşturmanın keyfini çıkarabilirsiniz. Metodik olun ve yalnızca görülmeniz gereken veya tanışmak istediğiniz insanlarla tanışmanızın muhtemel olduğu etkinliklere katılın.

Kişileri Kaydetmek

Bağlantılarınızı düzenli bir şekilde kaydetmez ve takip etmezseniz, ağ kurmak için harcadığınız zaman boşa gider. Basitçe şöyle kayıt tutabilirsiniz:

- İsim
- Şirket
- İletişim bilgileri
- Toplantının içeriği
- Konuşulanların kısa özeti
- Bu kişinin sizin için neler yapabileceği ve
- Sizin onun için neler yapabileceğiniz hususundaki fikriniz.

Bazı kişiler de bağlantılarını şu şekilde gruplandırmayı daha faydalı bulmaktadır:

- **KARAR VERİCİLER (DECISION-MAKERS):** Sözleşme yapma yetkisine sahip kişiler.
- **ETKİLEYİCİLER (INFLUENCERS):** Görüşleri önem taşıyan, karar vericileri etkileyen kişiler.
- **KÖPRÜLER (BRIDGES):** Sizi başkalarıyla tanıştıracak, ağınıza genişletebilecek kişiler.
- **BAĞLANTILAR (LINKS):** Tanışmak istediğiniz kişiyle ortak tanıdıklarınız.
- **KAPI BEKÇİLERİ (GATEKEEPERS):** Sizinle tanışmak istediğiniz kişi arasında duran kişiler.

Pazarlama ve satış profesyonellerinin %93'ü işleri ve ilişkileri için sosyal medya ağlarını kullanıyor.

Ağ Geliştirmek

Kişilerinizi kaydetmenize ve yönetmenize yardımcı olabilecek yazılımlar mevcuttur, fakat bilgileri dijital olarak derlemeden önce KVKK'ya göre hangi türden verileri saklayabileceğinizi araştırın. Örneğin; ülkemizde ırk, etnisite, siyâsi düşünce, din, mezhep, kılık kıyafet, üyelik (dernek, vakıf, sendika), sağlık durumu, cinsel tercih, mahkûmiyet gibi veriler biyometrik ve genetik veri kabul edilmektedir.

Ağ listesinin düzenli beslenmesi ve elbette bakımı gereklidir. Kısacası, düzenli iletişim kurulmayan kişiler listenizden düşecektir. Listenizi düzenli olarak inceleyin ve göze çarpan boşlukları belirleyin. Unutmayın, kişiler çalıştıkları şirketten ayrılırlar da sizin kişileriniz olarak kalırlar. Daha büyük ve daha iyi işlere yönelebilir ve sizin için daha da faydalı hâle gelebilirler. Bu yüzden onlarla iletişimde kalın.

İletişim Takibi Nasıl Yapılır?

- 1 Son iki ay süresince konuşmadığınız herkesle iletişime geçmek için kendinize hatırlatma notları (*memo*) hazırlayın.
- 2 Toplantı için gerçek bir gerekçeniz varsa bir görüşme ayarlayın. Aksi hâlde gerekli bilgilerin bir kısmını e-posta yoluyla gönderin veya paylaşın.
- 3 Toplantı gerekliyse, karşınızdaki kişinin gerekçeyi bildiğinden emin olun ve toplantı için zaman sınırlaması koyun.
- 4 Toplantıya düşünceyi ve yeniliği teşvik etmek için taze fikirler getirin.
- 5 Katıldığınız her toplantıdan sonra mutlaka bir teşekkür e-postası veya mektubu gönderin.

Bir Akıl Hocası ile Çalışma

İyi bir **akıl hocası** (*mentor*) bulup kullanmak hem kariyeriniz hem de kişisel refahınız için son derece faydalı olabilir. İyi bir akıl hocası tarafsızdır, önemli alanlarda sizden daha fazla deneyime sahiptir ve fikirleriniz için güvenli ve etkili bir **akıl tahtası** (*sounding board*) işlevi görür.

Rolü Tanımlamak

Akıl hocaları (mentorlar), karşılaştırılan hedeflere doğru değişim dönemlerinde başkalarını yönlendiren kişilerdir. Size muhtelif şekillerde yardımcı olabilirler. İlk olarak, sorunlarınızı güvenli bir ortamda çözenizi sağlayabilirler. Sorunlarınızı sizin yerinize çözemeyebilirler, ama durumunuzu analiz etmenizi sağlamak ve sizi tuzaklar veya alternatifler konusunda uyarmak için sorular soracaklardır.

İkinci olarak, tavsiye verebilirler. Bu, ne yapmanız gerektiği veya yardım almak için kime başvurmanız gerektiği şeklinde olabilir. Sizi eğitim ve gelişim programlarına yönlendirebilir, dâhil olmayı düşünebileceğiniz projeler önerebilirler.

Üçüncüsü, kariyerinizde çığır açabilirler. Yaygın olarak kullanılabilir hâle gelmeden önce ilgi çekici iş fırsatlarına erişebilirler ve asla düşünmeyeceğiniz rolleri önerebilirler. Şirket dışından iseler, kendi iletişim ağlarına sahip olabilirler.

Bir Akıl Hocası Seçmek

Kuruluşunuz bir mentorluk hizmeti veriyor olabilir. Ancak vermiyorsa, gayriresmî bir mentorluk ilişkisi kurmanız gerekir. Mentorunuz olarak seçeceğiniz kişi, erişmek istediğiniz deneyime sahip olmalı ve aynı zamanda iyi bir çalışma ilişkisi kurabileceğiniz biri olmalıdır. Çalıştığınız alanda teknik bir uzman olmayabilir. Bu, sorunlara yeni bir bakış açısıyla yaklaşmanızı sağlayacağı için bir avantaj bile olabilir.

İyi Bir Mentorun Nitelikleri

İyi bir akıl hocasının nitelikleri, sizin içinde bulunduğunuz koşullara ve özel rolünüze bağlıdır. Bununla birlikte, şu temel niteliklere sahip olmalıdır:

- Rol model olarak gördüğünüz biri
- Saygı duyduğunuz ve güvendiğiniz, ama söylediklerinize her zaman katılmayan biri
- Sizi anlamak için söylediklerinizi dinleyen, araştıran biri
- Sizinle ve yapmak istediklerinizle ilgilenen ve yardım gerektiğinde yanınızda olan biri

Kurum içi Mentorluk

Mentorlar genellikle üst düzey yöneticilerle olan ilişkilerinden ayırılır, fakat yaş ve kıdem farkı büyük olduğunda, patronunuz ideal mentor adayı olabilir. Bazı şirketler, bunun gerçekleşmesi için tasarlanmış roller belirler; örneğin Genel Müdür Yardımcısı.

Mentorunuz olarak çok kıdemli bir yönetici veya direktörünüz varsa bu, normalde tanışmayacağınız kişilere kapılar açabilir. Ayrıca, size kurum politikası hakkında fikir verebilir, kariyer fırsatlarını belirleyebilir ve işler ters gittiğinde sizi koruyabilir.

Bir ankete katılan şirketlerin %77'si, **mentorluk** programlarının çalışan sadakatini artırdığını ifade etmiştir.



KONUŞMADAN ÖNCE DÜŞÜNÜN

Patronunuzun çalıştığınız kuruluşun bir parçası olduğunu unutmayın. Bu nedenle, eğer patronunuz akıl hocanız ise, hedeflerinizin ve kişisel yaşamınızın her yönü hakkında tamamen açık olma konusunda çok dikkatli olun.

Kariyerde İlerleme

Bazıları için ideal kariyer, aynı kurumda zamanında terfi alarak yükselmektir. Ancak iş tatmini kazanmak genellikle yeni bir şirkette yeni bir rol bulmayı da gerektirir. Atılan her adım ilerlemek için gereken deneyimi kazandırmalıdır. Peki değişim için doğru zaman ne zamandır?

Terfi Almak

Çalıştığınız kurumda **terfi** (*promotion*) almanız, mevcut pozisyonunuzda iyi bir iş çıkarıyormuş gibi görünmenize ve daha büyük işler başarma kapasitesine sahip olmanıza bağlıdır. Muhtemelen şirket içindeki görünürlüğünüzü artırmanız ve geniş kitlelerce tanınmak için önemli şirket içi bağlantılar kurmanız gerekecektir. Kendinizi ekibinizin sözcüsü olarak tanıtmayı deneyin ve /veya işinizin daha geniş bir kitleye sunabileceğiniz yönleri hakkında sunumlar hazırlayın. Birçok büyük kuruluş hızlandırılmış terfi programları uygular. Bu nedenle, hem yöneticinizin hem de İnsan Kaynakları departmanının terfi ile ilgilendiğinizi bildiğiklerinden emin olun.

Seçenekleri Değerlendirmek

Bir iş sadece unvanından ibaret değildir, işte kazandığınız deneyim ve bu deneyimden kariyerinizin ilerleyen dönemlerinde neler çıkarabileceğiniz daha önemlidir. Örneğin, bir ofis çalışıyorsanız ve şirket içinde potansiyel bir yönetici olarak görülmüyorsanız, belki bir hayır kurumunda bir yönetici pozisyonunda gönüllü olarak çalışabilir ve liderlik becerilerinizi bu şekilde geliştirebilirsiniz. Patronunuzla veya amirinizle size açık olabilecek fırsatlar hakkında konuşmaktan çekinmeyin. Değerli bir çalışsanız, kuruluşunuz geleceğinizle ilgilenecektir.

İş Değiştirmek

Hedeflerinize ulaşmak için mevcut işinizden ayrılmamız gerekebilir, fakat dikkatle düşünmeden hareket etmeyin. Mevcut durumdan kaçmaya odaklanmak yerine, bir sonraki durağınızın neresi olacağını kendinize sorun. Vereceğiniz karar 3 veya 5 yıl sonra özgeçmişinizde nasıl görünecek? Gelecekteki işverenleriniz genellikle özgeçmişinizde yer alan şirket içi terfilere olumlu bakarlar. Her şeyden önce, bir işten asla kötü bir notla ayrılmamaya çalışın. Bir sonraki işinizi bulmak için muhtemelen mevcut işvereninizden tatmin edici bir referans almanız gerekecektir.

Fırsat Nasıl Aranır?

Potansiyel işverenler işe alma sırasında beş hususta kanıt ararlar:

- 1 Gerekl niteliklere sahip olmak
- 2 Yeterli iş deneyimine sahip olmak
- 3 Yeni görevin gerektirdiği yetkinliklere (beceri setlerine) sahip olmak
- 4 Uygun pozisyonlarda çalışmış olmak
- 5 Belgelenmiş başarılarla sahip olmak

İşten Ayrılmayı Değerlendirmek

Bu konuda kendinize aşağıdaki soruları sorun ve **EVET** veya **HAYIR** şeklinde cevaplayın:

EVET HAYIR

- Mevcut rolümden edinebileceğim tüm deneyimi kazandım mı?
- Bana açık olan tüm gelişim fırsatlarını tükettim mi?
- Değişim için isteğim/iştahım var mı?
- Sağlık durumum iyi mi?
- Yeni iş benim için gerçek anlamda bir terfi mi?
- Yeni iş, geleceğim için ihtiyaç duyduğum deneyimi ve fırsatları sağlayacak mı?

İşi Almak

Bir sonraki işinizi ararken, işe alım uzmanlarının aradığı beş niteliğin her birini karşıladığınızdan emin olun.

Deneyim, üstlendiğiniz her işten, her projeden kazandığınız şeydir.

Başarılı İş Başvuruları için Önemli Noktalar

1. Nitelikler (Vasıflar)

Nitelikleriniz (*qualifications*) sahip olduğunuz potansiyelinizi de gösterir. Özellikle alt kademe işlerde önemlidir. Bir vasıf üzerinde çalışmak bile mevcut/gelecekteki işvereninize olan bağlılığınızı ve hırslınızı gösterir. Uzmanlık alanınızla ilgili iş ilanlarını inceleyin ve işverenlerin hangi vasıflarda çalışanlar aradıklarına göz atın. Söz konusu vasıflara sahip değilseniz, eğitim alın.

2. Deneyim (Tecrübe)

Tecrübenin (*experience*) yerini hiçbir şey tutmaz. Ancak işverenler aynı rolde uzun süre çalışmış adaylar aramayabilir. Bir rol için genellikle 2 veya 3 yıl yeterlidir. Bir rolde daha az zaman geçirdiyseniz ve özellikle birkaç kez rol değiştirdiyseniz, işe bağlılığı olmayan biri olarak görülebilirsiniz. Buna karşın, aynı rolde uzun süre çalıştıysanız, alışkanlıklarınıza çok bağlı olduğunuz da düşünülebilir.

Deneyim, her işten ve üstlendiğiniz her projeden kazandığınız şeydir. Hata yaparsanız, bundan ders çıkarın. Yaptığınız her şeyi ve öğrendiklerinizi düşünün. Ayrıca, gerçek zamanlı öğrenebilmek için projede size yardımcı olacak birini kullanın. Bir akıl hocası, iyi bir meslektaş veya hatta bazen bir aile üyesi olabilir.

3. Beceri (Hüner, Maharet)

Müzakere, sunum, zaman yönetimi ve toplantılara başkanlık etme gibi herhangi bir işte ihtiyaç duyacağınız temel becerilerin (*skills*) çoğuna bu sayfalarda değindik. Becerilerinizi geliştirmek için, tercih ettiğiniz öğrenme stilini belirleyin ve size en uygun gelişim deneyimlerini seçin:

- En iyi nasıl öğreniyorsunuz? Kitap, sektör dergileri, çevrimiçi eğitim materyalleri...
- Dinleyerek öğrenmeyi mi tercih ediyorsunuz? Sınıfta, konferansta, meslektaşlarınızdan...
- Görev başında mı daha iyi öğreniyorsunuz? Bir başkasını iş başında izleyip soru sorarak...

4. Pozisyon (Mevki)

Bazı etkileyici iş unvanları özgeçmişinizde hoş görünür ve size bir iş görüşmesi kazandırabilir. Ancak, **unvan asla deneyimin yerini tutamaz.** Yeni işvereniniz tarafından mülakata alındığınızda, tutarsızlıklardan korunmak için mutlaka dürüst ve gerçekçi olun.

Yeni bir işe başvururken, duyurulan pozisyon (unvan) ile aranan nitelikler uyumlu mu kontrol edin ve şu soruyu sorun: "*Gerçekten istediğim deneyimi sağlayacak mı?*" Örneğin, **Gn. Md. Yrd.** unvanı kulağa hoş gelebilir, fakat gerçekten de Genel Müdüre vekalet mi edeceksiniz, yoksa sadece ona asistanlık mı yapacaksınız?

5. Başarı (Muvaffakiyet)

İşe alım uzmanları başarı peşindedir; özgeçmişinizde ilerleme belirtisi görmezlerse sizi mülakata bile çağırmazlar. Zeki işe alım uzmanları, güçlüklerle nasıl başa çıktığınızı ve öğrenen biri olup olmadığınızı görmek isterler. Söz konusu beklentiye karşılamak için, bir başarı öyküsü anlatarak kendinizi tanıttın. İşlerinizi anlatırken, görev tanımlarını aktarmak yerine hangi karar ve eylemlerinizle hangi başarıları elde ettiğinizi vurgulayın. Gelişim fırsatlarını değerlendirdiğinizi ve başarılı olduğunuzu göstermek, CV'nizin diğerlerinin arasından sıyrılmasını sağlar.

Planları Gözden Geçirme

Kişisel ve profesyonel gelişiminizi planlamak, yüksek performansa ulaşmak için olmazsa olmazdır. Ancak planlar genellikle olaylar tarafından altüst edilme eğilimindedir. Yeni fırsatlar ortaya çıkacak ve koşullar muhakkak değişecektir. Bu durumda ilerlemenizi gözden geçirmek hayati önem taşır.

İlerlemeyi İzlemek

Yılda en az bir kez, gelişiminize göre ilerlemenizi gözden geçirmeniz gerekir. Bunun için kendinize şu soruları sorabilirsiniz:

- Planımda kendime koyduğum hedeflere ulaştım mı? Eğer ulaşamadıysam, neden?
- Ulaşılması imkânsız hedefler mi belirlemişim, yoksa ulaşmam daha mı uzun sürecek?
- Master planımda olmayan neleri başardım? Bu bana hangi yeni fırsatları sunmakta?

Planı Gözden Geçirmek

Gelişim planınızı gözden geçirerek kişisel ve profesyonel hayatınızda yapmak istediklerinizi hâlâ yansıtıp yansıtmadığını kontrol edin.

Gelişiminizin planınızı uygulanamaz hâle getirip getirmediğini, yeni fırsatlar ortaya çıkıp çıkmadığını veya hedeflerinizin değişip değişmediğini düşünün. Planınızı değiştirmeniz mi, yoksa sıfırdan yeni bir plan oluşturmanız mı gerekiyor?

Gelişim, işteki konumunuzdan ve ilerlemenizden daha fazlasını kapsar. Başarılı insanlar genellikle çok yönlüdür; çok fazla ilgi alanına ve deneyime sahiptirler ve başarıyı ne kadar para kazandırları ve statüleri dışında başka kriterlerle ölçerler. Mevcut başarı seviyeniz hakkında kendinize sorular sorarak kişisel gelişiminizi değerlendirin ve gözden geçirin. Örneğin, işte ne kadar iyi performans gösterdiğiniz, gelişim sürecinde neler öğrendiğiniz, işten nasıl faydalandığınızı, işvereninize nasıl görüldüğünüz gibi...

Başarıya Giden Yolda Yolunu Bulmak

İŞVERENİME NASIL GÖRÜNÜYORUM?

İşverenim:

- Yardımcı olduğumu düşünüyor mu?
- Katkılarıma değer veriyor mu?
- Terfi edebileceğimi düşünüyor mu?
- Bana güveniyor ve saygı duyuyor mu?
- Beni rolüm dışındaki işlerde kullanıyor mu?

İŞTEN NASIL FAYDALANIYORUM?

Şunlardan memnun muyum:

- Maaş seviyem?
- Aldığım yan haklar?
- İş-yaşam dengem?
- Bu işin bana sağladığı fırsatlar?
- Mevcut rolüm?

NASIL GELİŞİM GÖSTERİYORUM?

Şunları başardım mı:

- Kendime koyduğum hedeflere ulaştım mı?
- Becerilerimi güncel tuttum mu?
- Bu hafta işte yeni bir şey kazandım mı?
- Son 6 ayda planımı (hedef ve amaçlarımı) gözden geçirdim mi?

NASIL PERFORMANS GÖSTERİYORUM?

Şunlardan memnun muyum:

- Hedeflerine ulaşan bir ekibe miyim?
- Kendi hedeflerime de ulaşıyor muyum?
- Meslektaşlarımı destekliyor muyum?
- İşimi iyi yapmak için gereken bilgi, beceri, deneyim, destek ve araçlara sahip miyim?

DİJİTAL HAFIZA VE AKADEMİK MİRAS ARASINDA: UNUTULMA HAKKININ ÜNİVERSİTE ARŞİVLERİ İÇİN ANLAMI VE GELECEĞİ

Av. Sercan KOÇ

GENESIS HUKUK Kurucusu

Giriş: Dijital Kalıcılığın Belirsiz Sınırları

Yirmi birinci yüzyıl, internetin sonsuz hafıza kapasitesinin doğurduğu en temel hukuki meydan okumalardan biri olan "unutulma hakkı" kavramını hukuk ve toplum gündeminin merkezine yerleştirmiştir. Bu yeni nesil insan hakkı, bireyin dijital geçmişinin yüklerinden arınmış bir şekilde geleceğini şekillendirme talebi ile akademinin bilimsel kayıtların bütünlüğünü, erişilebilirliğini ve gelecek nesiller için korunmasını temel alan kurucu taahhüdü arasında kaçınılmaz bir gerilim yaratmaktadır. Bu raporun temel amacı, bu karmaşık soruyu yanıtlamaktır: Bilginin koruyucusu konumundaki akademik kurumlar, sürekli gelişen Türk hukuk sistemi içerisinde birbiriyle çatışan bu iki temel zorunluluğu nasıl uzlaştırabilir? Yargıtay ve Anayasa Mahkemesi'nin bu alandaki dönüm noktası niteliğindeki kararları, bu acil tartışmanın fitilini ateşleyen temel katalizörler olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle akademik arşivlerin geleceği, dijital hafızanın silinmezliği ile bireysel özerkliğin korunması arasındaki hassas dengenin nasıl kurulacağına bağlıdır.

Bölüm I: Türk Hukukunda Unutulma Hakkı: Çok Yönlü Bir Doktrin

Bu bölümde konunun karmaşıklığını anlamak için gerekli olan hukuki ve kavramsal temel atılmaktadır. Unutulma hakkının tanımı, yasal dayanakları ve diğer temel haklarla olan ilişkisi, Türk hukuk sistemi özelinde derinlemesine incelenmektedir.

1.1. Kavramsal Temeller: Mahremiyetten Dijital Unutulma Hakkının Tanımlanması

Unutulma hakkının kapsamlı bir tanımını oluşturmak için çeşitli kaynakların sentezlenmesi gerekmektedir. Türk hukukunda en sık atıf yapılan tanım, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (HGK) tarafından yapılmıştır: "*üstün bir kamu yararı olmadığı sürece, dijital hafızada yer alan geçmişte yaşanan olumsuz olayların bir süre sonra unutulmasını, başkalarının bilmesini istemediği kişisel verilerin silinmesini ve yayılmasının önlenmesini isteme hakkı*". Bu tanım, bireyin kendi dijital ayak izi ve kişisel verileri üzerindeki kontrolünü vurgulayan akademik tanımlarla desteklenmektedir.



Esasen bu hak, bireye kendisine ait kişisel verinin nerede, nasıl ve ne zamana kadar kullanılabileceğine dair bir kontrol yetkisi tanımaktadır.

Diğer Haklardan Ayrımı

Unutulma hakkını diğer hukuki taleplerden ayıran en kritik nokta, hakkın konusunu oluşturan bilginin niteliğidir. Bu hak zamanla güncelliğini yitirmiş, konuyla ilgisiz hale gelmiş veya birey için orantısız bir zarara yol açan, *hukuka uygun olarak yayımlanmış ve doğru olan bilgileri* hedef alır. Bu özellik, unutulma hakkını yasa dışı veya iftira niteliğindeki içeriklerin kaldırılmasına yönelik taleplerden kesin bir şekilde ayırır; zira bu tür talepler farklı hukuki yollarla çözümlenir. Unutulma hakkı, meşru bir zeminde var olan bir verinin, zamanın geçmesiyle birlikte bireyin hayatında yarattığı olumsuz etkinin ortadan kaldırılmasını amaçlar.

Uluslararası Kökenler ve Etkisi

Unutulma hakkının modern anlamdaki kökenleri, Avrupa Birliği (AB) hukukuna dayanmaktadır. Özellikle, AB Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün (GDPR) 17. Maddesi'nde düzenlenen "**silme hakkı**" (*right to erasure*) ve Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) 2014 tarihli emsal niteliğindeki Google İspanya kararı, bu hakkın küresel ölçekte tanınmasını sağlamıştır. Bu uluslararası arka plan, Türk mahkemelerinin konuya yaklaşımını ve geliştirdiği içtihatları şekillendiren entelektüel akımları anlamak açısından hayati öneme sahiptir.

1.2. Türk Hukuk Mozaigi: Anayasal ve Yasal Dayanaklar

Açık Bir Kanunun Yokluğu

GDPR'nin aksine, Türk hukuk sisteminde "unutulma hakkı" adıyla açıkça düzenlenmiş müstakil bir kanun hükmü bulunmamaktadır. Bu hak kanun koyucunun değil, yargı organlarının içtihatlarıyla geliştirilmiş bir hukuki yapıdır. Bu durum hakkın sınırlarının ve uygulanma koşullarının belirlenmesinde mahkeme kararla-

rını öncelikli referans noktası haline getirmektedir. GDPR'nin 17. Maddesi gibi açık bir metnin olmaması, kurumlar için hukuki belirsizlik yaratmaktadır. Uyumluluk, net bir kontrol listesini takip etmekten ziyade, sürekli gelişen bir içtihat bütününe yorumlama meselesi haline gelmektedir. Bu durum Avrupa'daki muadillerine kıyasla Türkiye'deki kurumlar için risk değerlendirmesi ve politika oluşturmayı çok daha zorlu kılmakta, özel hukuki danışmanlık ve sağlam iç müzakere süreçlerine olan ihtiyacı artırmaktadır.

Anayasal Dayanaklar

Türk mahkemeleri, unutulma hakkını Anayasa'da yer alan bir dizi temel haktan türetmiştir. Bu haklar, unutulma hakkının anayasal temelini oluşturur:

- **Madde 20: Özel Hayatın Gizliliği ve Kişisel Verilerin Korunması:** Bu madde, hakkın en temel dayanağı olarak kabul edilir.
- **Madde 17: Kişinin Maddi ve Manevi Varlığını Koruma ve Geliştirme Hakkı:** Bireyin onurunun ve itibarının korunması bu madde kapsamında değerlendirilir.
- **Madde 5: Devletin Temel Amaç ve Görevleri:** Devletin, bireyin maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlama görevi, unutulma hakkının pozitif bir yükümlülük olarak görülmesine zemin hazırlar.

Yasal Çerçeve (KVKK ve 5651 Sayılı Kanun)

- **6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK):** KVKK, unutulma hakkının uygulanması için temel mekanizmayı sunar. Özellikle Kanun'un 7. Maddesi ("*Kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi*") ve 11. Maddesi ("*İlgili kişinin hakları*"), işleme amacının ortadan kalkması durumunda bireylere verilerinin silinmesini talep etme hakkı tanır. Bu hükümler, unutulma hakkı taleplerinin hukuki altyapısını oluşturur.

- **5651 Sayılı Kanun:** İnternet ortamında yapılan yayınları düzenleyen bu kanun, özellikle içerik kaldırma ve erişimin engellenmesine ilişkin 9. ve 9/A maddeleri ile bir araç olarak kullanılabilir. Ancak, 5651 sayılı Kanun'un uygulama alanı genellikle özel hayatın gizliliği gibi açık hak ihlalleriyle sınırlıyken, unutulma hakkının kapsamı daha geniştir ve hukuka uygun içerikleri de kapsayabilir.

1.3. Dengeleme Zorunluluğu: İfade Özgürlüğü ve Kamu Yararı ile Uzlaşma

İçkin Çatışma

Unutulma hakkı mutlak bir hak değildir. Bu hak ifade özgürlüğü, basın özgürlüğü ve kamunun bilgiye erişim hakkı gibi diğer temel hak ve özgürlüklerle dengelenmek zorundadır. Hukuk sisteminin görevi, bu çatışan haklar arasında adil bir denge kurmaktır.

"Üstün Kamu Yararı" İstisnası

Bu dengelemenin merkezinde "üstün kamu yararı" kriteri yer alır. Unutulma hakkı ancak bireyin unutulma menfaatinin, kamunun hatırlama menfaatine ağır basması durumunda ileri sürülebilir. Bu da her somut olayın kendi koşulları içinde değerlendirilmesini gerektiren esnek bir testtir.

Araştırma Amaçlı Yasal İstisnalar

Akademik dünya için en önemli hukuki savunma mekanizmalarından biri, yasal düzenlemelerde yer alan istisnalardır. Hem KVKK hem de GDPR uygun güvenceler sağlanması koşuluyla tarihsel, istatistiksel veya bilimsel amaçlarla kişisel verilerin işlenmesine devam edilmesine izin vermektedir. Ancak bu istisna akademik kurumlara mutlak bir dokunulmazlık sağlamaz. Yargıtay HGK'nın Bölüm II'de incelenecek olan kararı, bu istisnanın sınırlarını daraltan ve "**bilimsel amaç**" savunmasını sorgulayan bir nitelik taşır. Bir akademik arşivin hukuki savunması, "*bu bilimsel bir yayındır*" demekle sınırlı kala-

maz. Savunma, "*bu belirli kişisel veri, bu yayının bilimsel ve tarihsel değeri için vazgeçilmezdir*" şeklinde kurulmak zorundadır. Bu durum ispat yükünü önemli ölçüde kuruma kaydırmaktadır.

Çok Faktörlü Dengeleme Testi

Uygulamada, mahkemeler ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu (KVKK), bu dengeyi kurmak için bir dizi kriter geliştirmiştir. Bu kriterler her bir talebin değerlendirilmesinde yol gösterici olur:

- **İlgili kişinin kamusal profili:** Kişinin siyasetçi, ünlü veya kamusal bir figür olup olmaması.
- **Bilginin niteliği ve içeriği:** Ceza mahkumiyeti, değer yargısı, olgusal gerçeklik gibi.
- **Bilginin güncelliği:** Olayın üzerinden ne kadar zaman geçtiği.
- **Kamuoyu tartışmasına veya genel çıkara katkısı**
- **Tarihsel, bilimsel veya istatistiksel değeri**
- **Erişilebilirliğin devam etmesinin bireye verdiği zarar**

Bölüm II: Emsal İçtihatlar: Yüksek Mahkemelerin Dijital Kayıtları Şekillendirmesi

Bu bölüm teoriden pratiğe geçerek, Türkiye'de unutulma hakkının modern uygulamasını tanımlayan iki temel mahkeme kararını analiz etmektedir. Bu kararlar akademik kurumların uymakla yükümlü olduğu hukuki çerçeveyi somutlaştırmaktadır.

2.1. Anayasa Mahkemesi (AYM) ve Dijital Arşivlerde Orantılılık Emri (N.B.B. Kararı, B. No: 2013/5653)

Davanın Arka Planı

Dava bir bireyin, 14 yıl önce uyuşturucu kullanımını nedeniyle aldığı adli para cezasına ilişkin haberlerin, ulusal bir gazetenin internet arşivinden kaldırılması talebine dayanmaktadır.

Başvurucu, bu eski haberlere internet üzerinden kolayca ulaşılmasının, hayatını yeniden kurma çabalarını engellediğini ve itibarını zedelediğini iddia etmiştir.

Mahkemenin Gerekçesi

Anayasa Mahkemesi bu eski habere basit bir isim aramasıyla kalıcı ve kolay bir şekilde erişilmesinin, başvurusunun Anayasa'nın 17. Maddesi'nde güvence altına alınan **şeref ve itibarın korunması hakkı**'nı ihlâl ettiğine karar vermiştir. Kararda belirleyici olan faktörler; aradan geçen uzun zaman, konunun kamu yararı açısından güncelliğini yitirmiş olması, suçun niteliği ve haberin erişilebilirliğinin devam etmesinin bireyin hayatı üzerindeki orantısız olumsuz etkisidir.

Orantılılık İlkesi ve

Daha Az Müdahaleci Yöntemler

Bu kararın en kritik sonucu AYM'nin benimsediği yaklaşımdır. Mahkeme, amacın arşivi tamamen silerek tarihi yeniden yazmak olmadığını açıkça belirtmiştir. Bunun yerine çatışan hakları dengeleyen daha az müdahaleci ve orantılı yöntemlerin uygulanması gerektiğini vurgulamıştır. Mahkemenin önerdiği yöntemler şunlardır:

- Arama motorlarından **indeksin kaldırılması** (kişinin adıyla yapılan aramalarda sonucun çıkmaması).
- Haberin **anonim hâle getirilmesi** (isim ve kimliği tanımlayıcı diğer bilgilerin metinden çıkarılması).
- İçeriğin belirli bir kısmına **erişimin engellenmesi**.

Arşivler için Sonuçları

Bu karar akademik arşivler de dahil olmak üzere, uzun vadeli tüm dijital arşivler için güçlü bir emsal teşkil etmektedir. Bilginin doğru ve yasal olarak yayımlanmış olması durumunda dahi, hassas kişisel verilere kalıcı ve kolayca aranabilir şekilde kamusal erişim sağlanmasının hukuken savunmasız olduğunu göstermektedir.

2.2. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (HGK) ve Bilimsel Eserlerin İncelenmesi (Karar No: E:2014/4-56, K:2015/1679)

Davanın Arka Planı

Bu dava cinsel saldırı mağduru bir kişinin isminin, rumuz kullanılmadan, çok ciltli bir hukuk şerhi kitabında (bilimsel bir eser) yayımlanması üzerine açılmıştır. Davacı isminin bu şekilde ifşa edilmesinin kişilik haklarını ihlâl ettiğini ve unutulma hakkını zedelediğini ileri sürmüştür.

Mahkemenin Çığır Açan Gerekçesi

Yargıtay HGK, mağdur lehine karar vererek ismin kitaptan çıkarılmasına hükmetmiştir. Mahkemenin gerekçesi hukuk dünyası için bir dönüm noktası niteliğindedir: Mağdurun gerçek isminin ve kimliğinin yayımlanmasının, eserin bilimsel veya akademik değerine hiçbir ek katkı sağlamadığı sonucuna varılmıştır. Yargıtay'a göre ismin kullanılması, mağdurun özel hayatına ve unutulma hakkına orantısız bir müdahale teşkil etmektedir, zira eserin bilimsel amacı, ismin baş harfleri veya diğer anonimleştirme teknikleri kullanılarak da pekâlâ sağlanabilirdi.

"Bilimsel Değer" Testi

Bu karar akademik ve bilimsel yayınlarda kişisel verilerin kullanımına yönelik bir "bilimsel değer" veya "gereklilik" testi oluşturmaktadır. Mahkeme "akademik özgürlük" perdesini aralayarak, belirli bir kişisel verinin, eserin bütünlüğü ve amacı için gerçekten gerekli olup olmadığını sorgulamaktadır.

Bu iki karar birbirinden izole olarak değil, birbiriyle uyum içinde bir uyum çerçevesi oluşturmaktadır. Yargıtay HGK kararı, maddi testi (kişisel veri bilimsel olarak gerekli mi?) ortaya koyarken, AYM kararı **usulî çareyi** (eğer değilse, toptan imha yerine anonimleştirme veya indeksten çıkarma gibi daha az müdahaleci yöntemler kullan) sunmaktadır. Bu durum bir üniversitenin uyum politikasının iki adımlı bir süreç olması gerektiğini ortaya koymaktadır:

İlk olarak, itiraz edilen bir yayındaki kişisel verinin bilimsel gerekliliği değerlendirilmeli; ikinci olarak, eğer gereklilik zayıfsa, AYM'nin çözüm araçlarından en az müdahaleci olanı uygulanmalıdır.

Bu birleşik yaklaşım, kurumlara net ve eyleme geçirilebilir bir strateji sunmaktadır. Ayrıca özellikle AYM kararı ve KVKK rehberliğinde tekrarlanan bir tema, birincil eylemin genellikle kaynak içeriği silmek değil, bireyin adı ile bu içerik arasındaki bağlantıyı arama sonuçlarında kırmak (*indeksten çıkarma*) olduğudur. Bu da içerik kaldırmadan temel olarak farklı bir yaklaşımdır. Orijinal belge (örneğin tez, makale) üniversitenin sunucusunda bozulmadan kalabilirken, yükümlülük, kişinin adını kullanarak bir kamu arama motoru aracılığıyla kolayca keşfedilmesini önlemektir. Bu durum akademik arşivler için derin mimari sonuçlar doğurur ve uyumun, arşiv kaydının kendisini değiştirmek yerine meta verileri manipüle ederek, robots.txt dosyaları kullanarak veya arama motorlarıyla müzakere ederek sağlanabileceğini göstermektedir. Bu yaklaşım aynı zamanda meşru, kamusal olmayan araştırma erişimi için "bozulmamış" arşiv kopyasını da korur.

Bölüm III: Baskı Altındaki Akademik Arşiv: Yeni Yükümlülüklerle Yüzleşmek

Bu bölüm, I. ve II. Bölümlerdeki hukuki ilkeleri akademik kurumların somut operasyonel gerçekliklerine uygulamaktadır. Unutulma hakkının bilimsel yayınlardan öğrenci kayıtlarına kadar geniş bir yelpazede yarattığı zorluklar ve yükümlülükler incelenmektedir.

3.1. Bilimsel Yayınlar ve Tezler: Bilimsel Kaydın Kalıcılığını Yeniden Tanımlamak Tezler ve Doktora Çalışmaları

Bu alan en yüksek riskli alanlardan birini oluşturmaktadır. Genellikle mülakatlar, vaka çalışmaları veya etnografik araştırmalardan elde edilen hassas kişisel verileri içeren tezler, artık YÖK Ulusal Tez Merkezi gibi platformlar

aracılığıyla küresel olarak erişilebilir durumdadır. Yargıtay HGK'nın emsal kararı bu alana doğrudan uygulanabilir niteliktedir. Özellikle modern veri koruma etiği standartları yaygınlaşmadan önce yazılmış olan eski tezlerin kitlesel olarak dijitalleştirilmesi ve açık erişime sunulması, büyük ve henüz değerlendirilmemiş bir hukuki sorumluluk yaratmıştır. Bu tezlerde yer alan ve anonimleştirilmemiş kişisel verilerin sahipleri, Yargıtay kararına dayanarak verilerinin kaldırılmasını talep etme hakkına sahiptir. Bu durum YÖK ve üniversiteler için geriye dönük olarak büyük bir tarama ve düzeltme yükümlülüğü anlamına gelen, potansiyel bir "saatli bomba" niteliğindedir.

Akademik Dergiler ve Kurumsal Arşivler

DergiPark gibi ulusal platformlar ve üniversitelerin kendi kurumsal arşivleri, on yıllara yayılan devasa yayın koleksiyonlarına ev sahipliği yapmaktadır. Bu platformlar, KVKK kapsamında "veri sorumlusu" veya "veri işleyen" olarak kabul edilir ve bu sıfatla hukuki sorumluluk taşırlar. Onlarca yıllık yayınları, gerekli olmayan kişisel veriler açısından geriye dönük olarak gözden geçirme zorunluluğu, bu kurumlar için önemli bir operasyonel ve mali yük getirmektedir.

YÖK Ulusal Tez Merkezi

YÖK'ün politikaları bu noktada merkezi bir rol oynamaktadır. YÖK'ün ORCID gibi uluslararası yazar kimlik numaralarını zorunlu kılması ve imzalı jüri onay sayfalarının sisteme yüklenmesi yönündeki uyarısı, veri koruma konusunda artan bir farkındalığa işaret etmektedir. Ancak tezin metni içinde yer alan kişisel verilerle ilgili temel sorun, hala büyük bir hukuki boşluk ve risk alanı olarak varlığını sürdürmektedir.

3.2. Kurumsal Kayıtlar: Öğrenci ve Mezun Verilerinin Yaşam Döngüsü

"Veri Sorumlusu" Olarak Üniversiteler

Üniversiteler, KVKK uyarınca çok büyük miktarda kişisel veriyi işleyen ve saklayan "veri sorumluları"dır.

Bu statü onlara verilerin korunması konusunda ciddi yasal yükümlülükler getirmektedir. Üniversitelerin bu çifte rolü (hem bilgi üreticisi hem de veri sorumlusu) bir çıkar çatışması yaratır. Araştırma kurumu olarak amacı, arşivlerin kalıcılığını savunarak bilgiyi korumak ve yaymaktır. Ancak KVKK kapsamında bir veri sorumlusu olarak yükümlülüğü, veri minimizasyonu ilkesine uymak, saklama süresini sınırlamak ve silme taleplerini yerine getirmektir. Örneğin disiplin cezası almış bir eski öğrenci verilerinin silinmesini talep ettiğinde, üniversitenin veri sorumlusu rolü (bireyi koruma) ile arşivci rolü (kurumsal kaydın bütünlüğünü koruma) çatışır. Bu içsel çatışma, hangi kayıtların kalıcı "akademik/tarihsel arşiv" parçası olduğunu (yüksek bir saklama gereksesiyle) ve hangilerinin rutin imha takvimlerine tabi olan salt idari kayıtlar olduğunu açıkça belirleyen sofistike, üst düzey bir politika gerektirir.

Risk Altındaki Kayıt Türleri

Analiz, çeşitli kurumsal veri türlerini kapsamalıdır:

- **Öğrenci Kayıtları:** Transkriptler, ders kayıtları, notlar gibi veriler idari amaçlar için zorunludur. Ancak, bu verilerin saklanma süresi ve amacı, KVKK'nın veri minimizasyonu ve amaçla sınırlılık ilkeleri uyarınca sorgulanmalıdır.
- **Disiplin Kayıtları:** Akademik usulsüzlük veya diğer ihlallere ilişkin kayıtlar son derece hassastır ve unutulma hakkının ele almayı amaçladığı "geçmişteki olumsuz olaylar" tanımına doğrudan uymaktadır.
- **Mezun Bilgileri:** Mezunlarla ilişkiler ve bağış toplama faaliyetleri için tutulan verilerin süresiz olarak saklanması hukuki dayanağı, KVKK ilkeleri çerçevesinde dikkatle incelenmelidir.

Veri Saklama Politikaları

Bu rapor, üniversitelerin "her şeyi sonsuza kadar sakla" zihniyetinden vazgeçerek, KVKK'nın gerektirdiği şekilde, resmi ve hukuken savunulabi-

li veri saklama ve imha politikaları geliştirmeleri gerektiğini savunmaktadır. Bu politikalar her veri türü için meşru saklama süresini tanımlamalı ve bu sürenin sonunda verilerin güvenli bir şekilde imha edilmesini sağlamalıdır.

3.3. Araştırmacının İkilemi: Veri Bütünlüğü ve Katılımcı Mahremiyeti

Boylamsal ve İnsan Odaklı Araştırmalar

Unutulma hakkı, bireyleri zaman içinde takip eden (boylamsal) veya insan katılımcılardan kimliği tanımlanabilir veriler kullanan araştırmalar için derin bir zorluk teşkil etmektedir. Bir araştırma katılımcısının yıllar sonra verilerinin silinmesini talep etmesi, bir bilimsel çalışmanın bütünlüğünü, tekrarlanabilirliğini ve bilimsel geçerliliğini temelden baltalayabilir.

Bilgilendirilmiş Onamın Gözden Geçirilmesi

Geleneksel "bilgilendirilmiş onam" formları artık yeterli olmayabilir. Onam süreçleri daha dinamik hale gelmeli ve araştırma bağlamında unutulma hakkının sınırları hakkında açık bilgiler içermelidir. Katılımcılara, verilerinin bilimsel geçerlilik nedeniyle neden saklanması gerektiği ve silme taleplerinin hangi koşullar altında reddedilebileceği net bir şekilde açıklanmalıdır.

Bölüm IV: Uyum için Bir Çerçeve: Akademik Kurumlar için Pratik Çözümler

Bu son ve eyleme dönük bölüm, üniversitelerin bu karmaşık hukuki ortamda yol alabilmeleri için bir yol haritası sunmaktadır. Amaç hem yasal uyumu sağlamak hem de akademik misyonu korumaktır.

4.1. Prosedürel Yol Haritaları: Unutulma Hakkı Taleplerini Ele Almak İçin Net Politikalar Oluşturmak

Resmi Bir Başvuru Süreci Oluşturma
Üniversiteler, unutulma hakkı taleplerinin sunulması için KVKK'nın veri sahibi başvuru

usullerine uygun, açık ve kamuya dönük bir süreç olmalıdır. Bu süreç, belirlenmiş bir iletişim noktası (örneğin, bir KVKK uyum ofisi), standart başvuru formları ve net zaman çizelgeleri içermelidir.

Çok Disiplinli Bir Değerlendirme Komitesi

Akademik yayınlarla ilgili taleplerin tek bir idareci tarafından ele alınması yerine, bu tür talepleri değerlendirmek üzere özel bir komite kurulması önerilmektedir. Bu komite; üniversite hukuk müşavirliği, kütüphane/arşiv yöneticisi, veri koruma görevlisi ve ilgili alandan fakülte uzmanlarını içermelidir. Komitenin görevi, yüksek mahkeme kararlarından türetilen iki aşamalı testi (bilimsel gereklilik + orantılılık) her bir talebe uygulamak olacaktır.

Bir Önceliklendirme (Triage) Sistemi Geliştirme

Gelen talepleri etkin bir şekilde yönetmek için bir sınıflandırma sistemi oluşturulmalıdır:

- **Kategori 1 (Basit İdari Veriler):** Güncelliğini yitirmiş mezun iletişim bilgilerinin silinmesi gibi talepler. Bunlar rutin prosedürlerle ele alınabilir.
- **Kategori 2 (Hassas Kurumsal Kayıtlar):** Disiplin kayıtları gibi talepler. Bunlar, kurumun veri saklama politikaları çerçevesinde dikkatli bir hukuki inceleme gerektirir.
- **Kategori 3 (Akademik/Arşivsel İçerik):** Tezlerde veya dergi makalelerinde değişiklik yapılmasına yönelik talepler. Bu talepler, tam teşekküllü çok disiplinli komite değerlendirmesini tetikler.

4.2. Modern Arşiv Yönetimi için Teknik ve Mimari Çözümler

Bu bölüm, AYM'nin önerdiği "daha az müdahaleci" yöntemlerin nasıl uygulanacağına dair pratik ve teknik ayrıntıları sunmaktadır.

4.2.1. Anonimleştirme ve Takma Adlandırma: Riski Azaltmanın Birincil Araçları

- **Anonimleştirme:** Verilerin bir bireyle yeniden ilişkilendirilemeyecek şekilde kimlik tanımlayıcılardan geri döndürülemez biçimde arındırılması işlemidir. Bu, en güçlü koruma biçimidir ve anonim hale getirilmiş veri, artık KVKK kapsamında "kişisel veri" olarak kabul edilmez.
- **Takma Adlandırma (Pseudonymisation):** Kimlik tanımlayıcıların, tutarlı bir takma ad veya kod ile değiştirilmesi ve gerçek kimlikle bağlantıyı kuran anahtarın ayrı ve güvenli bir şekilde saklanmasıdır. Bu yöntem, boylamsal araştırma verilerinin bütünlüğünü korumak için son derece değerlidir, çünkü aynı bireye ait verilerin kimliği ifşa edilmeden birbirine bağlanmasına olanak tanır.

4.2.2. Hassas Bilgiler için Veri Maskeleye ve Karartma Teknikleri

Maskeleye/Karartma (Maskeleye/Karartma): Bir belge içindeki belirli veri noktalarını (örneğin, bir T.C. kimlik numarası, bir isim) gizlerken veya karartırken, içeriğin geri kalanını görünür bırakma işlemidir. Bu, Yargıtay HGK kararında belirtilen çözümün doğrudan bir uygulamasıdır.

4.2.3. Kademeli Arşivleme ve Erişim Kontrol Modelleri: Önerilen Strateji

Bu, raporun merkezi stratejik önerisidir. Tek bir açık erişimli arşiv modelinden, çok katmanlı bir modele geçilmesi önerilmektedir:

- **1. Kademe (Kamusal Erişim):** Varsayılan katmandır. Buradaki tüm içerik ya tamamen anonimleştirilmiştir ya da içerdiği kişisel veriler için sıkı bir "bilimsel gereklilik" testinden geçmiştir. Bu katman kamuya açık arama motorları tarafından tamamen indekslenir.
- **2. Kademe (Kimlik Doğrulama Erişim):** Erişim, üniversite kimlik bilgileriyle giriş yapan doğrulanmış araştırmacılara, öğrencilere ve öğretim üyelerine verilir.

Bu katman araştırma için gerekli olan takma adlandırılmış veya kısmen maskelenmiş verileri içerebilir. Kamu arama motorları tarafından indekslenmeyi engelleyecek şekilde yapılandırılmalıdır.

- **3. Kademe (Sınırlı/Arşivsel Erişim):** Belgenin bozulmamış, orijinal ve değiştirilmemiş kopyasıdır. Erişim son derece kısıtlıdır ve meşru bir araştırma ihtiyacını gösteren resmi bir başvuru gerektirir. Erişim, değerlendirme komitesi tarafından duruma göre verilir. Bu model, kamusal maruziyeti en aza indirirken, tarihsel bütünlük için orijinal kaydı korur.

Sonuç: Unutulma Çağında Bilimsel Kaydın Geleceği

Bu raporun bulguları sentezlendiğinde, "**unutulma hakkı**"nın akademik arşivler için varoluşsal bir tehdit değil, onların gerekli evrimi için bir katalizör olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu hak, kurumları dijital çağın gerçekleriyle yüzleşmeye ve veri yönetimi pratiklerini modernize etmeye zorlamaktadır.

Akademik kurumlar, sağlam hukuki politikaları (değerlendirme komitesi gibi), sofistike mimari çözümleri (kademeli erişim gibi) ve modern veri koruma tekniklerini (anonimleştirme, takma adlandırma gibi) proaktif bir şekilde benimseyerek bu yeni hukuki gerçeklikte başarılı bir şekilde yol alabilirler. Bu yaklaşım sadece yasal riskleri azaltmakla kalmaz, aynı zamanda araştırma katılımcılarının ve öğrencilerin haklarına saygı göstererek kurumsal itibarı da güçlendirir.

Akademik arşivin geleceği, "varsayılan olarak açık" paradigmasından "ilkeli erişim" paradigmasına geçişte yatmaktadır. Bu yeni model hem bireyin haklarını hem de akademinin bilgiyi koruma ve yaratma yönündeki kalıcı misyonunu aynı anda onurlandıran bir denge kurmayı hedefler. Sonuç olarak, unutulma hakkı, akademik mirasın sonu değil, onun daha adil, daha sorumlu ve daha sürdürülebilir bir geleceğe doğru yeniden şekillendirilmesi için bir fırsattır. ■ **SK**







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



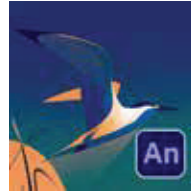
Adobe
Dimension



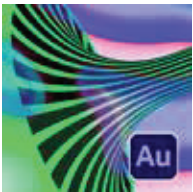
Adobe
XD



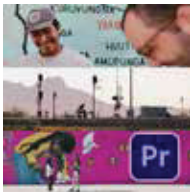
Adobe
Dreamweaver



Adobe
Animate



Adobe
Audition



Adobe
Premiere Pro



Adobe
After Effects



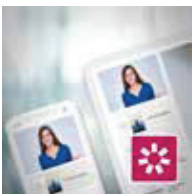
Character
Animator



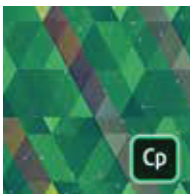
Adobe
FrameMaker



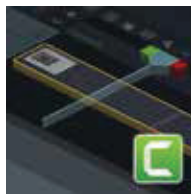
Adobe
RoboHelp



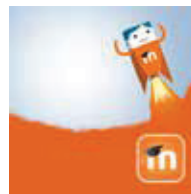
iSpring
Suite



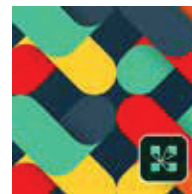
Adobe
Captivate



Camtasia
Studio



Moodle
LMS



Adobe
Connect



Diğer
Eğitimlerimiz

SORUN GİDERME



DRACULA'NIN ŞİFRESİ





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



