

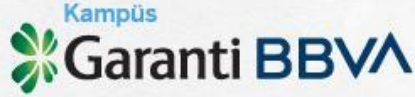


11. TEGEP EĞİTİM VE GELİŞİM ZİRVESİ

#YAKIN

19-20-21 EKİM 2021

ANA SPONSORLAR



RESMİ SPONSOR



DENEYİM SPONSORLARI



OTURUM SPONSORLARI



HİZMET SPONSORLARI

İletişim ve Tasarım Sponsoru



Online Etkinlik Sponsoru



#YAKIN

SOSYAL MEDYA HESAPLARIMIZ



tegepdernek



tegepdernek



tegepdernek



tegetv



tegepdernek

#egitimvegelisimzirvesi2021

#egz2021

SUNUCULARIMIZ



Fatma Yıldız
Eğitmen, Yönetici ve
Takım Koçu, PCC



Okan Cengiz
Enocta, İş Geliştirme
ve
Satış Genel
Müdür Yardımcısı



Yeşim Çokeker Yurtsever
TEGEP Yönetim Kurulu Başkanı
DeFacto İK Başkanı

AÇILIŞ KONUŞMASI

TEGEP Başkanı Yeşim Çokeker 11.Eğitim ve Gelişim Zirvesinin açılış konuşmasında psikolojik sermayeden bahsederek; pandeminin hayatlarımızdaki en üretken, en dayanıklı ve en esnek olduğumuz zaman olduğuna değinerek konuşmasına başladı. Sayın Yurtsever, rekabette insanın önemini hatırlatarak insan sermayesi ve kültürün önemini vurgulayarak konuşmasına devam etti.

Konuşmasında, tüm kurumların masasında olan mega trendlerden de bahseden Yurtsever, yetkinlik geliştirme sürecinin önemini ve EGZ zirvesinin bu noktadaki önemine ve TEGEP'in gelecek çalışmalarına da değindi.

Üst Yönetimin Gözünden Öğrenme ve Gelişim



Mustafa Küçük
LC Waikiki
CEO

LC Waikiki Ceo'su Mustafa Küçük ilham veren konuşmasına iş hayatına başlama hikayesinden bahsederek konuşmasına başladı.

500'ün üzerinde mağaza ile 40 ülkede başarıyla hizmet veren LC Waikiki'nin Avrupa'nın en başarılı markası olmak hedeflerinin gerçekleşmesi için neler öğrendiğinden bahseden Sayın Küçük'ün konuşmasından notlar şöyleydi:

«Şirket küçükken doğal ve çevik bir kültür oluşuyor, her şeyi siz yapıyorsunuz, görev tanımlarına, stratejik planlara, dokümantasyona ihtiyaç olmuyor. Fakat büyüdükçe organizasyon yapısı da büyüyor ve yönetemediğinizi fark ediyorsunuz. Yöneticilik ve liderlik becerilerini geliştirmek gerektiğini, kültürü inşa etmeniz ve bir öğrenme atölyesi gibi çalışmanız gerektiğini anlıyorsunuz.»

«Çalışanlara sadece hedef koyarak hareket ettiremezsiniz, nedeni-niçini çok iyi anlatmanız ve gönülden gönüle bağ kurmanız gerekir.»

«Hesap verilebilirliği sağlamakta hala zorlanıyoruz. Hedefte anlaşmamış, tanımlı netleştirmemiş, geribildirim zamanında vermemişseniz hesap isteyemezsiniz.»

«Geliştirme işi yöneticinin işidir. Akademiden ve eğitimlerden destek alabilirsiniz, ancak yönetici beklenen istenen şekilde davranmıyorsa, çalışan öyle davranamaz. Yönetici örnek olmalı. Kültür böyleyse, buna uyarısın.»

«Kendimizi değiştirirsek herkesi değiştiririz»

«Bir yerde problem varsa kazın kazın kazın, en derinde ben çıkarım.» diyerek yöneticinin kültür ve gelişim üzerindeki etkisini vurgulayan Sayın Mustafa Küçük'ün Zirve Açılış konuşması tüm katılımcılar için çok kıymetli ve önemli mesajlar içeriyordu.



Ümmühan Pandır
KFC Türkiye
İK Direktörü

Öğrenme Deneyiminde Neler Değişti?

«Öğrenme Deneyiminde; özellikle beceri geliştirecek ve/veya liderlik tarzı yetkinlik eğitimlerinin onlineda verilemeyeceği, sınıf içi etkinliklerin online ortama aktarılamayacağı, eğitimin etkililiği, verimlilik ve etkinliği kaygıları gibi ezberlerimiz ve inançlarımız değişti...»



N. Arda Aygöl

İş Bankası

Yetenek Yönetimi Bölümü

Eğitim Birim Müdürü

Öğrenme Deneyiminde Neler Değişti?

«Önümüzdeki dönemde çalışanlarımıza sunacağımız öğrenme imkânları: Çalışanlarımızın tüm dünyada konuşulan “reskilling ve upskilling” kavramları anlamında yetkinliklerinin geliştirilmesini sağlayacak imkânlarla ulaşabilmeleri, rol ve sorumluluklarının adaptasyonu için gerekli becerilerle donanma şansına erişimleri hayati önem taşıyor. Bankamız çalışanlarının veri okur yazarlığını desteklemek ve veriyi anlamlandırma, veriye dayalı karar alma yetkinliklerini geliştirmek amacıyla «Veri Analitiği Gelişim Programı» başlattık. Bu programı üniversite işbirlikleri dahil olmak üzere karma bir program tasarımı ile sunduk, öğrenme imkanlarında fırsat eşitliğini desteklemek amacıyla unvan ve rol bağımsız tüm çalışanlarımız bu öğrenme yolculuğuna kendi istekleri ile katılabiliyorlar.»



Sedef Işıldak

Borusan Grup

Yetenek ve Gelişim Müdürü

Öğrenme Deneyiminde Neler Değişti?

Kapsayıcılık konusunda Borusan'da neler yapıldığını anlatıyor: «Borusan Eşittir» uzun süredir yürüttüğümüz kapsayıcılık temelli bir inisiyatif. Özellikle pandemi döneminde yara alan kapsayıcılık konusunda birçok aksiyon aldık. Cinsiyet gözlüğü kampanyası ile liderler, İK ve iletişim profesyonelleri olarak her işimizde daha kapsayıcı olmanın taahhüdünü verdik, hedeflerimizi paylaştık. Tüm liderlerimiz düzenlediğimiz kapsayıcılık atölyelerine dahil olarak kapsayıcılığa darbe vuran önyargılarımızı sadece toplumsal cinsiyet açısından değil her açıdan masaya yatırdılar.»

Öğrenene
#YAKIN

Panelistlerimiz ve Moderatörümüzden Kaynak Önerileri:



**Moderatör: Pelin
Yılmaz**
Allianz Türkiye
Akademi,
Öğrenme ve Gelişim
Yöneticisi



<https://www.td.org/atd-blog/the-future-of-l-d-5-learning-trends-for-2021>



<https://edume.com/blog/learning-and-development-trends-2021>



<https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2020/12/23/five-learning-and-development-trends-to-watch-for-in-2021/?sh=5d225944d2f1>



<https://www.mercer.com.au/our-thinking/s-even-learning-and-development-trends.html>



<https://www.forbes.com/sites/mohanbirsawhney/2020/12/16/trends-in-2021-the-future-of-life-learning-and-play/?sh=3a6263ce1e19>



<https://blog.mettl.com/training-and-development-trends/>



<https://www.opentrends.net/en/hybrid-learning-in-the-post-covid-era>



<https://trainingindustry.com/articles/strategy-alignment-and-planning/6-learning-trends-to-expect-in-2021/>



<https://dugdalestrategy.com/future-learning-experiences>

İlham Veren Başarı Hikayesi Insider: Geçmiş, Kültürü ve Geleceği



Hande Çilingir
Insider, Kurucu Ortak ve CEO

«Öğrenmenin en değerli yollarından birinin başkalarının hikayelerini dinlemek olduğuna inanıyorum.»

«Insider'ın kuruluş amacı, Türkiye'den dünyaya açılmış teknoloji şirketi çıkabileceğini göstermekti. Paradan ziyade böyle bir hedefiniz olmalı, girişimci olabilmek için. Insider, diğer başarılı Türk girişimlerinden farklı olarak ürün değil yazılım satıyor. 36 farklı milletten insanın çalıştığı, 5 farklı kıta ve 26 ülkede ofisi olan bir şirketiz. Online kullanıcıların davranışlarını anlayarak hizmet sunmaya çalışıyoruz»

«Insider'ın işe alımda en önemli kriteri -iyi insan olmak-»

«Geçtiğimiz sene Endeavor tarafından dünyanın en iyi ilk 3 girişimcisinden biri olarak seçildim. Başarıyı korumak ve sürekli bir sonrakine hazır olmak gerekiyor. Kendini gerçekleştirme başkalarına hizmet ederek mümkün. Evrende iz bırakmış, insanlar tarafından onların hayatına dokunulmuş, çok iyi işler çıkarmış insanlar olmayı hedefliyoruz.»

«Ast-üst ilişkileri ile değil, arkadaşlık ilişkileri ile iş yapabilmenin mümkün olduğunu göstermek istiyoruz.»



Nazlı Pektaş

Sanat Tarihçisi, Akademisyen
Sanat Eleştirmeni

Sanatla Temas Etmek

«Sanatı düşünmek, sanatla öğrenmek, sanata alan açmak çok yönlü düşünmeyi, multidisipliner olmayı sağlar. Yaratıcılık ve farklı düşünme pratikleri için sanatın projelere dahil olması gerekiyor.»

«Hayatta iz bırakmak önemlidir. Bırakılmış izleri takip etmek de hayatı deneyimlemenizi sağlar.»

«Sanatla temas etmek bireyden topluma yayılmalı. Okumak, koleksiyon yapmak, burs vermek sanatla teması sağlar ve katkınız topluma yayılır»

«Hayatı nasıl algılıyoruz? Hayat 5 duyu organıyla algılanıyor, en basit işleri bile 5 duyu organıyla yapıyoruz. Sanat eserine bakmak da 5 duyu organını faaliyete geçirir.»

Sunumunda Bayburt Bayraktar Köyü'nde kurulan Baksı Müzesi'ni tanıtan Nazlı Pektaş sanata temas etmenin her yerde mümkün olduğunu söylüyor.



Onur Koç
Microsoft, CTO

Problem Odaklı, Kişiselleştirilmiş Deneyimsel ve Engelsiz Eğitim

«Dijital dünyanın nimetlerinden faydalanmak çok önemli. Ancak fiziksel dünya ile dijital dünya arasında dengeyi kuralıyız. Fiziksel dünya bizlere daha fazla şey öğretiyor. Fiziksel dünyası zengin olan çocuğun, fiziksel ve zihinsel yetenekleri daha zengin oluyor.»

«Bilgiye ulaşmanın kolaylaştığı günümüzde öğretmenin rolü de değişti, öğretmenler artık mentor gibi çalışıyor ve çocukların hayal gücü ve yaratıcılığı besleyen kişiler olarak konumlanıyor.»

«Teknolojinin gücüyle 'kişisel eğitim' daha önemli hale geldi. Bu yolla akıllı eğitim içerikleri ortaya çıkmaya başladı. Teknoloji ile birlikte eğitim içerikleri de birbiriyle bağlantı kurarak eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye başladı

«Teknolojinin gücüyle 'deneyimsel eğitim' yöntemleri de kullanılmaya başlandı. Yalnızca sanal gerçeklik değil karma bir gerçeklikten bahsediyoruz artık. Laboratuvar ortamını bile zenginleştirebiliriz teknolojinin gücüyle.»

«Öğrenme için bir diğer yöntem 'problem tabanlı öğrenme'dir. Birden fazla çözüm mümkün ve metod yanlış da olsa kıyaslama ve araştırma süreci öğrenmeyi destekler.»

«Engelli tanımları ortadan kalkacak, karma eğitim 'engelsiz eğitim' teknolojinin gücüyle mümkün.»

«Önceden trendleri anla ve aksiyon al... Bu yolla geleceğe yönelik kararlar verebilirsiniz. Elinizde veriler varsa, nerede ne problem olduğunu biliyorsanız aksiyon alabilirsiniz.»

Konuşmacımızın Önerdiği Kaynaklar...



Onur Koç
Microsoft, CTO





Selin Karagöl

Garanti BBVA
Gelişim
Danışmanı
Tasarım Yöneticisi



Sinem Şekerdag

Garanti BBVA
Gelişim
Danışmanı
Tasarım Yöneticisi

Liderlik Mesafe Tanımaz

Selin Karagöl ve Sinem Şekerdag'ın sunumuyla iyi uygulama örneği ve bir deneyim paylaşımı oturumu olarak Garanti BBVA Liderlik Mesafe Tanımaz programını tanıdık.

«Liderler yönetsel beceriler konusunda beslenmeli.»
«Program uzaktan liderlik ve çalışan bağlılığını konularına hizmet etmeyi amaçlıyor.»
«İlk modülümüz övgü ve takdir başlığıyla başladı. İnteraktif bir eğitim olarak tasarlandı. Programın altında dijital öneri tool kitleri tasarladık. Bu toollarda kitaptan filme dijital öneriler yer aldı.»
«3500 yöneticiye ulaşan program, %70 tamamlanma oranı ve pozitif geri bildirimler ile başarıya ulaştı.»

Potansiyeli Gerçekleştirmek: Koçluk



Nuray Akmeriç
ICF Türkiye
Başkanı

«Zirvenin teması tam da koçlukla ilişkili, potansiyele, insana, öğrenene yakın olmak koçluk için çok önemli.»

«Eğitim ve gelişim profesyonellerinin en önemli yetkinlikleri kendilerine ve başkalarına liderlik etmektir. Eğitimcilerin farkındalık, özdisiplin ve motivasyon alanlarının gelişiminde koçluğun önemi büyüktür.»

Potansiyeli Gerçekleştirmek: Koçluk



Demet Uyar
EMCC Türkiye
Başkanı

«Eğitmen duruşuna koçluğun çok büyük katkısı oluyor. Eğitmenin eğitim verme şeklinde değişiklikler oluyor. Koçluk eğitimi alan eğitmenlerin empati becerisi artar.»

«Kurum içi koçluk süreçleri için amaç belirlemek çok önemli. Mentor veya koç olarak yer alacak kişilerin ortak amaçla hareket etmesi, içeriğe değil sürece odaklanması ve üst yönetim tarafından desteklenmesi önemli.»

«Kurum içi koçluk süreçlerinde, sistematik bir geri bildirim süreci olmalı ve sürdürülebilir olması da kritik»



Dr. Umut Ahmet Tarakçı

AC Türkiye
Başkanı

Potansiyeli Gerçekleştirmek: Koçluk

«Zirvede karma öğrenme yöntemlerinden bahsedildi. Koçluk da karma öğrenme/blendedlearning süreçlerini destekler.»

«Koçluk muhatap aldığımız kişinin sorumluluk almasını sağlar. Davranışsal değişimin kalıcı olmasını sağlar.»

«Koçluğun kuruma etkisini ölçmek için yaptığımız çalışmalarda koçluğun performansı artırdığını ve maliyetleri düşürdüğünü gördük.»

«Koçluk kurumda çalışanların öz yeterliliğini pozitif etkiler.»

Öğrenmenin Yeni Araçları: Podcastler

«Eskiden 'Sıkça Sorulan Sorular' hazırlıyordum. Sonra bunu bloga dönüştürdüm. Okumak zor olmaya başlayınca ben de podcastler hazırlamaya başladım.»

«Sınırsız olmayan enerji ve imkanlarımızı hedefe odaklı şekilde kullanmalıyız. Podcastler şehir turlarına benziyor. Genel bilgiler podcastlerde edinip, derinlemesine bilgileri sonra alabilirsiniz. Eğitimler için bir önizleme gibi.»

«Podcastler şirket bağlılığını, kurum içi iletişimi artırır. Oryantasyon için sıklıkla kullanılacağını düşünüyorum. Onboarding süreci için de çok etkili bir araç olacaktır ve yine #flippedlearning için de çok kuvvetli bir araç olabilir.»

«Eskiden kitaplardan öğrendiğimiz bilgileri şimdi podcastlerden öğreniyoruz.»



Duygu Yılmaz Hancılar
İnci Holding, Kıdemli Danışman
Podcaster



Evrım Funda İnkaya Horoz
Bilin Akademi Kurucusu
Podcaster

Öğrenmenin Yeni Araçları: Podcastler

«Hayatımda hep var olmalarını istediğim insanları daha fazla kişi dinlesin ve ilham alsın istedim ve podcastler kaydetmeyle başladım.»

«Podcastler, işitsel öğrenme için çok keyifli birer eşlikçi... Tüm bu içeriklere ücretsiz ulaşabiliyorsunuz. Verimsiz anları verimliye çevirebiliyorsunuz.»

«Kurumsalda merak, özgüven, girişimci ruhu desteklemek için kurum içi eğitimlik gibi kurum içi podcasterlık, vloggerlık gibi alanlar açtık. Paylaşarak parla diyoruz ve paylaşmayı destekliyoruz. Birbirinden öğrenme platformu olarak podcastleri kullanıyoruz.»



Çağrı Küpeli

Metro C&C, Dijital  ğrenme Yöneticisi
Podcaster

Öğrenmenin Yeni Araçları: Podcastler

« ğrenmenin en güzel yanının –anlatmak- olduğunu keşfettim. Bu yüzden podcaster oldum.»

«Podcastler çok önemli öğrenme araçları. Niş konularda o alana özel içeriğe ulaşmış oluyorsunuz.»

«Podcastleri her yere g t rebiliyoruz. Öğrenmeyi pekiştiren artırıcı araçlar podcastler.»

«Podcastler, kuşaklar arası iletişimi, tersine mentorluğu destekleyecek bir araç aynı zamanda»

Liderin Beyni: Daha Fazla İnovasyon için Sinirbilim



Prof. Dr. Michael Platt

Wharton Nörobilim Girişimi, Direktör
Nörobilim Profesörü, Araştırmacı, Yazar

«Sinirbilim sayesinde insanların aklından neler geçtiğini görebiliyoruz.»
«Sosyal beyinle liderlik etmek: Bir yöneticinin etkili olmasının yolu iyi ilişkileri olmasından geçer. Çünkü, her birimiz etrafımızla iletişimde olmak istiyoruz ve başkalarıyla iletişimde olduğunuzda daha sağlıklı daha mutlu oluyoruz. Sosyal beyin networku ise bir kas gibidir. İnsanlarla iletişimde olduğunuzda bu kas güçlenir.»

«Uyum ve senkronizasyon: Fizyolojik bir senkronizasyona girdiğinizde daha başarılı olursunuz.»

«Yaratıcılık ve inovasyon: Yeni fırsatlar ve fikirler düşünürken beynimiz farklı çalışır. Yaratıcılık için bilgisayardan uzaklaşmak, masadan kalkmak ve yürümek gerekiyor.»

«Karar alma süreci: Sinirbilim bize, beynimizin bir bilgisayar olmadığını kabul etmemiz gerektiğini söylüyor. Beynimiz, aldığımız kaloringin %20-25'ini harcıyor. En iyi karar için seçenekleri daraltmak, sınırlamak gerekiyor. Karar alma sürecinde potansiyel kayıplara daha fazla odaklanırsak risklerden kaçınıyoruz. İnsanlar kazançlardan çok kayıplara odaklanırlar.»

Belirsizlik, Empati ve Çok Disiplinli İletişim



Prof. Dr. Güven Güzeldere
Bilişsel Bilimci ve Zihin ve
Bilim Felsefecisi

«Bir sonraki adımda ne olacağını bilmek biz insanlar kadar diğer canlılar için de önemlidir.»

«Yapılan bir araştırmada hayvanların, maruz kaldığı psikosomatik etkinin sonucunda midelerinde ülser olduğu gözlemlenmiş. Kafesin içinde sıkışıp kalan hayvanlarda daha küçük ülserlere, sinyalle uyarılmış ve şoka maruz kalmış hayvanlarda biraz daha büyük ülserlere, sinyalle uyarılmadan şoka maruz kalmak ise dev boyutlu ülserlere neden olduğu gözlenmiştir»

«Başımıza kötü bir şey gelecekse öncesinden bilmek bizi rahatlatır. Toplumsal normlar, hukuk, güvenlik güçleri ise yaşamımızdaki belirsizlikleri gideriyor.»
Bu noktada, empati kavramını şemalarla netleştiren Sayın Güzeldere ayna nöronların, başkalarının nasıl davranacağına dair belirsizliği ortadan kaldırdığına vurgu yaptı.

«Çok disiplinli İletişimde anahtar ilkelerden biri, anlamaktır. Başka dertleri olan insanların ne yaptığını anlamak... Anlamak gerekli koşuldur ama yeterli değildir. Diğer koşul ise karşısındakinin derdini dert edinmektir. Farklı disiplindeki insanlar birbirini dinler, anlayabilir ve karşısındakinin derdini dert edinirse çözümler bulunabilir!»

İnovatif İş Modelleri ve Değer Yaratmak



Tal Garih

Alarko Holding,
Stratejik Planlama Müdürü
BAU Yönetim Öğretim Üyesi

«Dijital dönüşümde insan odaklı yaklaşım gerekiyor. İnsan ve veri bütündür. Doğa, toplum, çevre bilinci olan yapılar kazanacaktır.»

«Tüm bu dönüşümü yöneten insandır. Bu sebeple insanı doğru yönetmek ve korumak çok önemli. Bu nedenle dijital dönüşümün sürdürülebilir olması için insan odaklı olması şart. İşleri nasıl organize edeceğiz, kullanıcı deneyimi nasıl olacak, bunlar yeniden kurgulanmalı. İnsan odaklı süreç tasarımı yapılmalı.»

«Gerçek zamanlı veri temini, verilerin anlamlandırılması, uçtan uca deneyim sağlamak ve ölçülebilir kararlar almak hız ve rekabet avantajı sağlar.»

«Paydaşlarımızın kalbinde ve zihninde nasıl bir iz bırakmak istiyoruz? Bu soru hep gündemimizde olmalı. Empati, stratejik bakış açısı, yetkilendirmek, çevik olmak liderler için elzemdir. Çevik sistemler için ise tasarım odaklı düşünmek gerekiyor.»

«Korku yerine deneysellik, gizlilik yerine şeffaflık şart.»

«Gelecek, geçmiş alışkanlıklarla inşa edilemez. İnovasyon için, ödüllendirme yerine cesaretlendirme gerekiyor. Araç- ilham verici yapılar, amaç ise gelecek.»

Uzaktan Yakına Aydem Enerji Yolculuğu



Fatih İslamoğlu

Aydem Enerji, Grup Direktörü

«Aydem Enerji pandemi döneminde; insan, lider, ekip, kültür, strateji ve operasyona odaklandı»

«Eşit Hayat konusunda farkındalığın artması için çok çalışıyoruz. Bu bizim için önemli bir konu.»

«Kurum içinden 100 kişilik gönüllü bir ekiple projelerimizi yürüttük.»

«Akademi lansmanı için 9 aylık yoğun çalışma içeren ciddi bir süre geçirdik.»

«İnsanlar sevdikleri işleri yaptıkları zaman uzaklar, mesafeler fark etmiyor. Yeter ki aynı duygular içinde olalım.»

Getir'de Kültür

«Öğrendiğinizi unutmak çok acı gelebilir. Ama bazen öğrendiklerinizi unutmanız gerekiyor, yeniden öğrenmek için.»

«Şirket misyonu, vizyonu ve değerlerini yazmak yerine hikaye oluşturmak önemliydi. Biz de hikayelerden değerlerimizi ve kültürümüzü yarattık. Türkiye'de oluşmuş güzel kültürümüzü tüm dünyaya yaymak Getir Kültür Elçisi olarak benim görevim.»

«Biz her gün kendimizin yeni versiyonunu yaratmaya çalışıyoruz. İşe geldiğimiz her gün yeni bir şey öğrenmeyi hedefliyoruz. Öğrendiğimizin işle ilgili olması şart değil.»

«Kişilerin kafasında eğitim ve gelişimi iletişimle yaşatabilirsiniz. Belli günlerde bildiğimiz şeyleri birbirimize anlatıyorduk. Birbirimizden öğrenip, birbirimizi yukarı çıkarıyoruz.»

«Vasat bir seçenek değildir. Vasat işi kabul etmiyoruz. Vasat insanı işe almıyoruz. Vasat olmayın...»

«Geribildirim çok önemli, etrafınızda sizinle ilgili sizin bilmediğiniz şeyleri anlatacak kişiler var, onlara -nasıl daha iyi olabilirim?- diye sorun.»



Özlem Salur
Getir, Kültür Elçisi

Beyaz Yakalının Dijital Yakalıya Dönüşümü



İnan Acıloğlu

OpM-D Danışmanlık Kurucu
Konuşmacı, Yazar



Nisa Nur Kaya

Royal Canin, Proje Lideri

«Dijitalleşme, yeni teknolojileri kullanarak süreçleri dönüştürüyor ancak başrolde insan var. Yapay zeka ise angarya işleri bizden alacak ve zaman kazanımı sağlayacak. Yapay zeka, verilerle daha doğru karar vermemizi sağlarken operasyonel işleri üstümüzden alacak.»

«'Dijitalleşme ile mesleklerin ortadan kalkması söz konusu değil, sadece yapılış şekillerinde değişiklikler olacak. Bir şeyden korkuyorsanız ona hazır olursunuz.»

«Beyaz yakalının dijital yakalıya dönüşümü 4 kulvarda gerçekleşecek. Birincisi otomasyon; tekrarlı işler otomasyona devredilecek. İkincisi teknolojileri karar mekanizmalarında kullanarak iş kalitesini artırmak. Üçüncüsü, problem çözme becerilerimizle birlikte işimizi geliştireceğiz. Son kulvar ise adaptasyon, bununla dönüşümün bir parçası olacağız.»

«Bir insan günde 38000 farklı karar alıyor. Yapay zeka çözümler geçmiş verileri hızla tarayıp karar alma süreçlerinde bize yardımcı olacak. Beyaz yakalılar çoğunlukla zamanını katma değeri olmayan işlerle geçiriyor. Üniversitelerin kuluçka merkezlerine yakın olmak önemli. Yapay zeka ile ilgili süreçlerin düzgün kurgulanmaması çok büyük sorun maliyetin verimsiz kullanılmasına sebep oluyor.»

«Bir iş alanına girip orda uzmanlaşıp oradan emekli olmak artık revaçta değil. artık kısa süreli farklı işlerde çalışmak daha çok tercih ediliyor. Hibrit organizasyonlar daha çevik organizasyonlardır ve daha fazla beyaz yakalıya ihtiyaç duyuluyor. Hibrit çalışanların tüm süreçlerde yeniliklere adapte olmaları önemli.»

«Süreçleri dijitalleştirmeden önce yalınlaştırıp iyileştirmek önemli. Bu dönemde hem müşteri hem de çalışan beklentileri de değişiyor. Veri analitiğinde, veriye erişmek, temiz ve güvenilir tutmak yapılan işin kalitesini işini belirliyor. Önümüzdeki 10 yılda en fazla teknolojik yetkinliklere olan ihtiyaç artacak. Verileri anlamlı hala getirebilecek analizler çok önemli. Bu verilerin doğru analizi doğrultusunda şirkete katma değer olarak dönecektir.»

«Aktif öğrenme dijital yakalı olabilmek için çok önemli.»

Öğrenme Motivasyonu Köy Okulları



Mine Ekinci
KODA, Kurucu &
Genel Koordinatör

«Çocuklardan başlayacak ve toplumun geneline yansıtacak bir değişim hedefliyoruz. Günlük yardımlar ve ziyaretlerden ziyade kökten bir değişim ve gelişim amacımız. Bu bağlamda çocukların etrafındaki yetişkinlerin eğitimini çok önemsiyoruz.»

«Öğretmen topluluklarımızla köy okullarındaki öğretmenlerimizi destekliyor ve motivasyonlarını artırmaya çalışıyoruz. Öğretmenlerin kendilerini yalnız hissetmemelerini sağlıyoruz.»

«MEB iş birliği ile 200'den fazla öğretmene eğitimcilik semineri verdik. Köye ilk adım programı, köy okullarında çalışmaya başlayacak öğretmen adaylarına kırsalda öğretmen olmakla ilgili bilgi sahibi olmalarını hedefliyoruz.»

«Bilgi İletişim Ağı projesi ile Türkiye'nin 81 ilinden 3000 Köy muhtarını aradık ve pandemi döneminde köylerin nelere ihtiyacı olduğunu sorduk. Bu ihtiyaçları gidermek için ürettiğimiz tüm içerikleri bu ağ aracılığı ile 1500 köyle paylaştık.»

Türkiye'nin farklı bölgelerinden anne-babalar ile haftalık eğitim çalışmaları yaptık. Şimdiye dek 215 anne-baba ile bu eğitimleri tamamladık.»

«Sosyal-duygusal beceriler konusunu çok önemsiyoruz. Bunun için eğitimlerimiz devam edecek."Koda bugüne dek 10 bölgede 30.000 çocuğa ulaştı.»

Öğrenene
#YAKIN

Konuşmacımızın Önerdiği Kaynaklar...

EGEP
Gelişimin Paydaşı Ol



Mine Ekinci
KODA, Kurucu &
Genel Koordinatör



www.kodegism.org

Sürdürülebilirlik Ekseninde Geleceği İnşa Etmek



Duygu Yılmaz

SKD Türkiye, Yönetim Kurulu Üyesi
Sütaş Grup, Yönetim Kurulu Üyesi

«Dünya hepimize, sürdürülebilirliği göz ardı edip sadece finansal çıkarlar doğrultusunda iş yapmanın sürdürülemez olduğunu gösterdi. İş dünyası iklim değişikliği ile mücadelede kendi faaliyetleri dışında farklı odaklara da sahip olacak. Bu sebeple yeni ekipler oluşturmak ve çalışanlara bu yönde yeni beceriler kazandırmak gerekecek. Bu alandaki teknik uzmanlıklara ihtiyaç artacak. Beyaz yaka ve mavi yakadan sonra -Yeşil Yakalı- çalışanlar oluşacak.»

«İş ortamında çeşitlilik konusu sürdürülebilir kalkınmanın en önemli konularından biri. Sorunların çözümünde yenilikçi yaklaşımlar için kurumlarda çeşitlilik sağlanması şart. Kadının iş gücüne katılımının artmasını beklerken pandemi ile maalesef kadın istihdamı azaldı. Cinsiyet eşitliğinin ve kadın istihdamının artması ile Avrupa'da 2050 yılına kadar GSMH %6-10 oranında artacağı öngörülmüyor.»

«SKD olarak; -Döngüsel İş Tasarımı Eğitimleri- ile şirketlerin yeni ürün ve iş fırsatlarını belirlemelerine destek oluyoruz. Ayrıca sosyal etki ölçümlemesi ve yönetimi eğitimleri düzenliyoruz. Bu yolla veri toplama süreçlerinde sosyal odaklı düşünme sağlıyoruz. Cinsiyet eşitliği konularında farkındalık yaratıyoruz.»

«Şirketlerin uzun vadede başarıları, değişen teknolojik ve çevresel etkileri doğru değerlendirmeleriyle mümkün olacak. Bu noktada en önemli kaynağımız insansa, insan kaynağımızı geliştirmeliyiz. Sürdürülebilir insan kaynakları için misyon, vizyon ve değerler eğitimleri artırılmalı. Sürdürülebilir kalkınma insan kaynağımızın gelişimi ile mümkün.»

«Operasyonel mükemmeliyet için öneri mekanizmalarımıza sürdürülebilirlik önerileri yapılması için çalışanlarımızı motive etmeliyiz.»

«Çevre ile uyumlu kapsayıcı ve adil bir dünya ve gelecek kurgulamak bizlerin elinde.»

Kurumsal Hayata Yakınlık Ne Kadar Mümkün?



Serdar Salepçioğlu
K2C, Danışman

«İcat çıkarma, saçmalama, sessiz ol, itaat et öğütleriyle yetişmiş bir birey kendisi olamaz. Bu bireyde aidiyet hissi gelişmez ve motive olması mümkün olmaz. İşyerinde de kendimiz olamıyorsak, aidiyet hissi yaşayamıyoruz. Bu durumda kendimizi faydalı hissedemiyoruz, mutlu olmuyoruz, motivasyonumuz düşük oluyor ve sonucunda verimli olamıyoruz. Hedeflerin bu şekilde tutması tabii ki mümkün olmuyor.»

«İtaat kültüründe inovasyon gelişmez»

«Öğrenen organizasyon olmanın önündeki en önemli engel hataların saklanması, dile getirilmemesi, halının altına süpürülmesi»

«Bir yerde kendin olamıyor, fikrini söyleyemiyor, soru soramıyor, geribildirim alıp veremiyorsan o ortamda "psikolojik güvende" olamazsın. Psikolojik güven olmayan yerde verimlilik olmaz»

«Psikolojik Güvenlik şu dört alanda sağlanabilir: Dahil etmek ve çeşitlilik, yardımcı olmaya istekli olmak, risk ve hataya yaklaşım ve açık iletişim»

İnsana
#YAKIN

EGEP
Gelişimin Paydaşı Ol

Konuşmacımızın Önerdiği Kaynaklar...



Serdar Salepçioğlu
K2C, Danışman



Kurumsal Hayatta Yakınlık... Ne Kadar Mümkün?

<https://youtu.be/LhoLuui9gX8>

Öğrenme Tasarımında Neler Değişti?



Onur Seçkin
Yeditepe Üniversitesi
Öğretim Üyesi

«Yüzyüze eğitim pandemi öncesi öğrenmenin tek yolu gibi görülüyordu. Şimdi daha dijital, daha araştırmacıyız ve gelişim odaklıyız.»

«Çalışanların iş dışındaki kişisel ve sosyal ihtiyaçları göz ardı edildiğinde verimlilik düşüyor. Bütünsel gelişim için çalışanların tüm ihtiyaçları gözetilmeli. Bununla beraber bağlılığı sağlayan önemli faktörlerden biri kurumlardaki gelişim fırsatlarıdır.»

"Öğrenme ve gelişimde insan odaklı olmak temel unsurdur. Öğrenene dokunmak, öğreneni işe dahil etmek ve gerçekten neye ihtiyacı olduğunu bilmek çok önemli. Özellikle pandemi ile değerli hissetmeye ve önemsenmeye daha fazla ihtiyaç hissetmeye başladık. Böyle bir dönemde öğrenmenin ve gelişmenin temeline insanı koymaya her şeyden ve her zamankinden çok ihtiyacımız var.»

«Öğrenmeye bağlılıkta ise, çalışanların kurumsal kültürü öğrenmeleri önemli, sürekli öğrenmek ve eğitimle kuşatılmak önemli.»

Öğrenme Tasarımında Neler Değişti?



Mustafa Aydın

Lotus4Design

Öğrenme Deneyimi Danışmanı

«Eğitim tasarımında; bireylerin alışkanlıkları ve düşünceleri nedir, neleri başarmak, neler yapmak istiyorlar, eğitime nerden başlanacak gibi konulara öncelik verilmeli. Öğrenme yolculuğunu haritalamak çok önemli; birey nasıl öğreniyor hangi yolları kullanıyor. Bu haritalar bireyin öğrenme sürecinde bireye nasıl temas edileceğine dair bize çok fazla bilgi veriyor.»

«Biz eğitmenler sadece eğitim vermek için burada değiliz, öğrenme yöntemlerini göstermek istiyoruz. Bireyin kendini keşfine, neler istediğini keşfetmesine ve bu doğrultuda bu amaca nasıl ulaşılabileceğinin yolunu göstermeyi amaçlıyoruz.»

«Eğitim tasarımında tüm paydaşlarla çalışabilmek çok önemli. Tasarımda öncelikle insan odaklı bir yaklaşım benimsemek ve sonra daha yaratıcı ve yenilikçi öğrenme şekillerini kullanmak; bunları en verimli şekilde, hangi amaca ve ihtiyaca yönelik kullanabileceğimizi belirleyip en uygununu kullanmak önemli.»

Konuşmacımızın Önerdiği Kaynaklar...



Mustafa Aydın

Lotus4Design

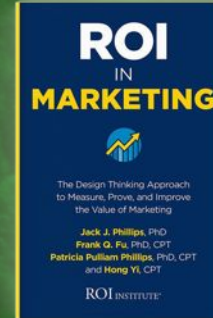
Öğrenme Deneyimi Danışmanı



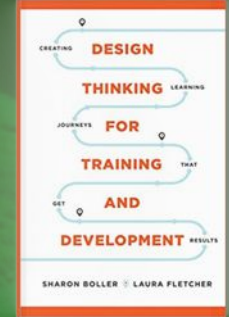
Learnnovators®



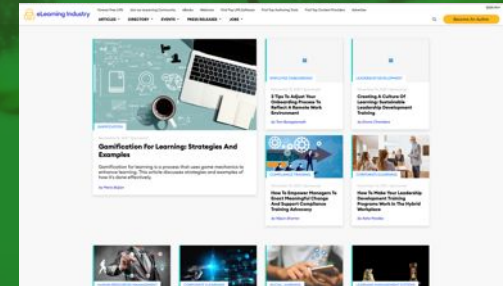
Arun Pradhan



Jack Phillips
Design Thinking for ROI



Sharon Bolle
Design Thinking for Training



Hibrit Dünyada Daha Etkili Bir Oyunlaştırma

«Öğrenmek sözcüğü, eski türkçede "ök" kökünden yani gelişip geliştirmekten geliyor. Oyun da öğrenme gibi geliştiren bir şey, zihinsel üstünlük kurmak ve strateji geliştirmek anlamına geliyor.»

«Oyunun bileşenleri: * İkili durum / Rekabet, * amaç, * özgürlük * oyunsu tavır * kendiliğindenlik (Spontanite) * Haz. Oyunda kurallar içinde ben olma özgürlüğü var. Haz ise kazanmanın ötesinde oyunda yer almaktan geliyor.»

«Öğrenmede oyunu kullanınca, amacı değiştiriyoruz; rakibi alt etmek yerine kendisi için en iyisini yapmak amaç haline geliyor»

«Eğitimsel ve gelişimsel amaçla rol oyunları, haz odaklı şekilde kullanılabilir. Rol oyunları ile öğrenme, yaşantıya dayalı öğrenme sağlıyor. Doğru yapılandırılmış rol oyunları süreçlerinde katılımcının 'şimdi ve burada olma hali' daha yüksek oluyor. Rol oyunları süreç temellidir. Birlikte iş görme, problem çözme, empati gibi becerileri harekete geçirir.»

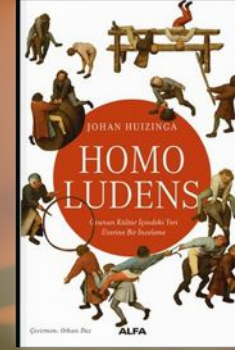
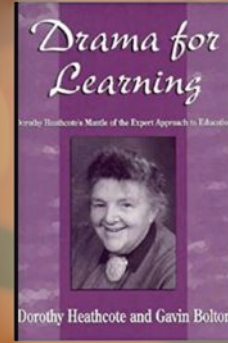
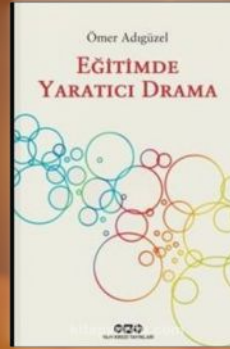


Ali Kırkar
TDE Eğitmeni
Sanat Eğitmeni

Konuşmacımızın Kaynak Önerileri...



Ali Kırkar
TDE Eğitmeni
Sanat Eğitmeni





Mehmet Deniz Yürür
LunaFuture
Kurucu

Hibrit Dünyada Daha Etkili Bir Oyunlaştırma

«Zamansal çerçeveleme değiştii. Eskiden süre daha kısıtlıydı. Artık pandemi nedeniyle çalışma yer ve zamanı değiştii. Zamansal çerçeveleme zorlaştı.»

«Mekanı fiziksel olarak kullanmanın yanında sanal olarak kullanmanın yöntemlerini de düşünmeliyiz.»

«Fiziksel mekanlarda artırılmış gerçeklik kullanmak mümkün. Ancak biliyoruz ki; "insan teması" kadar, "insan temas"ı da önemli.»



Demet Budak Soydan

Doęuş Otomotiv

Eğitim ve Gelişim Birim Yöneticisi

Hibrit Dünyada Daha Etkili Bir Oyunlaştırma

«Oryantasyon sürecimizi yeniden tasarlarırken fiziksel mekanın da kullanılabileceği yeni bir model tasarlamak istedik. İşe yeni başlayan arkadaşlarımızı bir mekanda toplayıp gruplara ayırıyor ve onlarla bir oyun oynuyoruz. Bu oyun için telefonlarına mobil uygulama yükletiyoruz, QR kodlar kullanıyoruz. Gruplar halinde oynanan bu oyunlarda görevler aracılığı ile farklı lokasyonlara gidiyorsunuz. İlgili lokasyonda bir çalışma arkadaşları oyuncularımızı karşıyor ve ilgili bölümdeki işleri anlatıyor. Aynı zamanda bu oyunda rekabet var ve oyun sonunda ödüllendirme de yapıyoruz.»

Geleceğin İş Dünyası ve Potansiyelin Gücü / Önemi



Aslan Onur Nacak
İGA İstanbul Airport
Akademi Direktörü

«2000'den sonra teknolojik gelişim hızla ilerlerken öğrenme hızı onu yakalayamadı. Öğrenme hızının çevrenin değişim hızını yakalayamamasının yarattığı fark VUCA'yı oluşturuyor. Bilgi ve bilinç düzeyimizin tipolojisinde, VUCA bilgimiz sürekli yetersiz kalıyor. Bilmediğimizi bilmiyoruz...»

«VUCA bizi yeni çalışma biçimlerine zorluyor. Yeni yetkinlikler getiriyor. Bu da yeni rolleri de beraberinde getiriyor.»

«İş dünyasının geleceğine dair ön görüler şöyle; teknolojik gelişme ve adaptasyon ivmesini koruyacak, fonksiyonlar birleşecek, istihdam en son iyileşecek alan olacak, GİG yeteneklerin sayısı artacak, otomasyon işgücünde endişe yaratacak. Bununla beraber yeni yaratılacak işlerin sayısı kaybolacaklardan hala daha fazla görünüyor fakat fark artık daha küçük; yeni nesil işler ve teknoloji kaynaklı yetenek açığı yüksek seyretmeye devam edecek, insan sermayesine yatırım yapmanın gerekliliğine kuvvetli bir inanç var ve devam ediyor. Reskilling-upskilling ajandalarda yer almaya devam edecek ve online öğrenme kuvvetlenmeye devam edecek.»

«Liderlik, duygusal zeka, dirençli olma kavramları ile öğrenme, analiz yapabilme becerileri önemli yetkinlikler olarak karşımızda duruyor.»

Gelen Çağın İş Yaşam ve Modellerini Etkileyecek Dinamikler



Bekir Ağır

Konda Araştırma, Kurucu
Araştırmacı, Yazar

«Henüz geleceğin bir hikayesi yok, dolayısıyla sahibi de yok... Hayatta ne değişecekse her birimizin her bir aktörün her bir şirketin yani tüm paydaşların yaptıklarına bağlı olarak değişecek. Değişimin ideal yönü için gayret göstermeliyiz...»

«Korona döneminde olan her şey son 40 yılda hayatımızda filizlenen yeniliklerdi. Pandemi aynı anda bu değişimin gerçekleşmesini tetikledi. Bu değişim zaten kaçınılmazdı, bunun için sağlam bir hikayeye ihtiyaç vardı...»

«Teknolojik sıçramanın bir çok sonucu var ancak insan zihni ve gündelik hayatın ritminde yarattığı sonuçlar en önemlileri. Artık iletişim, öğrenmek, öğretmek, deneyim, haber almak birilerinin tekelinde değil, bunlar artık anonimleşiyor.»

«Bugün, yeni şirket örgütlenmesi, yeni öğrenme süreçleri, yeni öğretmenlik gibi, kuralların yeniden oluşturulacağı "yeni bir hikayeye" ihtiyacımız var.»

«Yeni ne? Yeni hayatta asıl olan belirsizlik ve karmaşıklığıdır. Uluslararası aktörler, ülkemizi hatta aile hayatımızı bile etkileyebiliyorsa, o zaman önce öğrenmemiz gereken şey planlar bütçeler yapmak değil, süreçleri yönetmektir. Her an yeni bir şey öğrenmeye hazır olmalıyız. Öğrenme süreçleri çoklu olmalı. Zihnimizi sadece bir alanda uzmanlaşmak yerine çoklu disiplinlerle düşünmeye odaklı eğitmeliyiz. Gelecek için, her an yeni bir meslek ve iş öğrenmek için hazırlıklı bir zihin yapısına sahip olmalı, multidisipliner düşünmeliyiz.»

«Beynimiz belirlilik arıyor. Beynimiz bu günkü belirsizliği anlamlandıramadığı için geleceği inşa edemiyoruz. Değişimden korkarak, değişimi yönetmekten çekinerek problemler yaşıyoruz.»

«Yaptığımız bir araştırmaya göre insanımızı "öğrenme"ye yönlendiren iki temel sebep var; mecburiyet ve yarar sağlama... Oysa, haz için, hayatla ilişkimizden daha fazla keyif almak ve tabii ki geleceğe hazırlanmak için öğrenmeyi öğrenmeliyiz.»

«Geleceği, bilimin ve sanatın gücüyle kurabilir, bilim ve sanattan beslenerek bunu yapabiliriz fakat bunun yanında asıl kaynak hayallerimizdir. Hayallerinizden beslenin, hayalleri gerçekleştirmek için bilimle aklınızı, sanatla gönlünüzü besleyin.»

TEGEP Ödüllü Uygulama: Vestel Servis Akademi Uzmanlık Eğitimleri

«+4000 Teknisyen, +700 müşteri temsilcisi, +1 000 online eğitim ile uzmanlık eğitimleri, değişen ihtiyaçlara uygun olarak tasarlanmıştır. 2017 yılından itibaren programı e-içerikler ile dijitalleştirdik. Teknisyen deneyimine odaklanıp, müşteri evinde arızalar sırasında yaşanan sorunların çözümü için hata kodları uygulaması oluşturduk ve sahadaki önemli bir eksikliği giderdik. Pandemi ile birlikte karma eğitim uygulamasına geçtik.»

«Pandemi koşullarında uzaktan eğitim ihtiyaç analizi yapmak için balık kılıcı tekniği ile mekan, metot, aday havuzu, uygulama görev adımlarını analiz ettik.»

«Uzaktan sınav yapamadığımız için uzman adaylığı programını faaliyete geçirdik. Burada anlık sorularla eğitim katılımcılarının bilgi düzeylerini ölçtük. Uzman adaylarımıza uygulama görevleri verdik ve bu görevler sırasında videolar çekerek eğitmenlerle paylaşmalarını istedik.»



Esra Akgün

Vestel Servis Akademi
İş Mükemmelliği ve
Eğitim Müdürü



İlmer Uymaz

Vestel Servis Akademi
Eğitim Planlama
Uzmanı

Konuşmacılarımızın Önerdikleri Kaynaklar



Esra Akgün

Vestel Servis Akademi
İş Mükemmelliği ve
Eğitim Müdürü

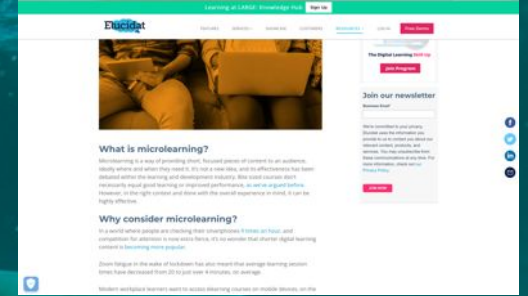


İmer Uymaz

Vestel Servis Akademi
Eğitim Planlama
Uzmanı



The Kirkpatrick Model:
<https://trainingindustry.com/wiki/measurement-and-analytics/the-kirkpatrick-model/>



Mikro Öğrenme:
<https://www.elucidat.com/blog/microlearning-examples/>

Gelişimin Üç Temel Yapı Taşı



Orhan Ünal

Panasonic Life Solutions Türkiye
Başkan Yardımcısı

«İnsana yakın olursak teknolojiye de yakın olacağımızı düşünüyoruz. Teknolojiye yakın olursak toplum boyutunda ilerleme kaydedebiliriz. Gelişim bizim için insan, teknoloji ve toplum olarak 3 boyutludur.»

«İnsana yakın olmak için; eğit, motive et, koru.»

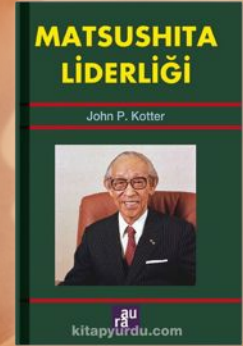
«Eğer yaptığımız işlerde kar elde edemiyorsak, topluma karşı bir çeşit suç işliyoruz demektir. Çünkü toplumun sermayesini, iş gücünü, malzemelerini alıp bunları kara dönüştürememek, başka yerlerde daha verimli bir şekilde kullanılacak çok değerli kaynakları doğru değerlendirememek anlamına gelir. - Panasonic Kurucusu - Konusuke Matsushita»

Konuşmacımızın Önerdiği Kaynaklar



Orhan Ünal

Panasonic Life Solutions Türkiye
Başkan Yardımcısı



Dijital Dönüşümde Cesur Yeni Organizasyonlar



Deniz Güven

«Yeni bir şey yapmanın yolu teknolojiden değil, insanı anlamaktan, insandan geçer.»

«Teknolojide kaybolmayın, teknoloji çok önemli ama en önemli şey değil. Organizasyonlarınızı nereye odakladığınız daha önemli.»

«Çalıştığınız yerde size aktarılan kurallarla mücadele etmek çok önemli. Faydasını ve analizlerini doğru bir şekilde aktardığınızda bu temel kuralları değiştirmek o kadar da imkansız değil.»

«Hangi sektörde olursa olsun sorunları incelemeye üründen değil servisten başlamak önemli. Her şeyi müşteri ile anında paylaşmak, onlara her şeyi göstermek çok önemli.»

«Pazarlamayı performans tabanlı ölçebiliyorsanız pazarlamadır.»

«Ekosistem, sadece birkaç partnerin sürece dahil edildiği bir alan değildir.»

«Yaptığım mülakatlarda ilk sorum hiçbir zaman nerede eğitim aldın olmadı. Önemli olan artık "Midas dokunuşu" yapacak kişileri bulmak. Değişime ve öğrenmeye açık, bu fark yaratacak dokunuşu yapacak kişileri ekibinize dahil etmek önemli»

«İnsanlar için paradan daha önemli şeyler var; önemli hissettirmek, gelişim fırsatları sunmak, üretilen değeri, birlikte büyümeyi hissettirmek önemli.»

«Yaptığınız işi, nasıl tanımladığınız çok önemli; en iyi şekilde tanımlamalısınız. Denemekten ve yanılmaktan, yanlış yapmaktan korkmayın.»

"Paranız çok olabilir, büyük bir organizasyon kurmuş olabilirsiniz. Ancak asıl önemli olan organizasyonunuz kuvvetli olması; organizasyonunuz ise en zayıf halkanız kadar kuvvetlidir" Bu nedenle önemli olan -Market share- değil -Heart share.-"

TEGEP Çevik Takımları Anlatıyor

İşbirliğinden Eğitim Dođar Takımı:

«Bu ekibin amacı; işbirlikleriyle TEGEP'in ekosistemine yeni canlı eğitim programları sunmak»

«Bu süreçte neler yaptık; TEGEP eğitimlerinin marka vaadini hazırladık, eğitimlerin hedef kitlesini belirleyerek konu ve alan tecrübesi olan uzmanlardan eğitim almak üzere süreç ve kriterleri belirledik, iş birliği ile gerçekleştirilecek eğitimlerin değerlendirme TEGEP'e uyarlanma kriterlerini belirledik, bunlara yönelik bir taslak iletişim planı hazırladık ve iş birliği süreçlerini doğru yönetmek için gereklilikleri belirledik»

«İş birliğine her zaman ihtiyacımız var ve açığız. Edindiğimiz deneyimleri paylaşmaya da açığız.»

«Bu takım, ilk ürününü tamamladıktan sonra, asenkron eğitimler ve gelişim yolculukları ile ilgili işbirlikleri konusunda da bir çalışmayla ve yeni takım üyelerini de dahil ederek çalışmalarına devam ediyor»



Çağlayan Bodur
Product Owner (PO)



Sevda Çımagil
Takım Üyesi

TEGEP Çevik Takımları Anlatıyor

Su Yolunu Bulur Takımı:

«Bu takımın amacı; eğitim profesyonellerinin, en iyi uygulamalarını paylaşabileceği, en iyi uygulamalara ulaşabilecekleri, sorularını sorabilecekleri, örnekleri inceleyebilecekleri, herkese açık ve birbirinden öğrenmeyi destekleyecek sosyal platform ihtiyacını yönelik bir ürün tasarlamak.»

«Bu süreçte hangi çalışmalar yapıldı; müşteri deneyim anketleri ve görüşmeler, platform özellikleri ile ilgili detayların belirlenmesi, oyunlaştırma dinamikleri, platform alternatifleri, iletişim stratejisi, proje sonrası takip planlaması»

«Bu takımı güçlü kılan şeyler; enerji ve sinerjisi yüksek, çevik çalışmaya uygun, adaptasyonu yüksek, gönüllü, toleranslı, hoşgörülü, dijital araçları iyi kullanan, iyi planlama yapabilen, adil dağılıma önem veren, zamanı iyi kullanan, paydaşları iyi seçmeyi bilen, denemeye açık, sorumluluk alan bir takım olması»

«Karşılaşılan zorluklar da oldu ve çıkardığımız dersler; hiçbir zaman -olduk- düşüncesi olmamalı, -kontrollü esneklik- olmalı, MVP'yi bulmak ortaya ve çıkarmak çok önemli, karar almakta yalnız kalmak gerçek bir zorluk hep takım olmak»



Özlem Danacı
Product Owner (PO)



Suzan Yeşildağ
Can
Takım Üyesi

Öğrenmeyi Yönetmek



İrfan Gültaş
Vakıf Katılım Bankası
Eğitim Müdürü

«Hemen her organizasyonda İK'nın tüm fonksiyonlarıyla eğitim fonksiyonu bağlantılı. Bu yüzden tüm fonksiyonlar birbirini beslemeli. Performans, kariyer ve eğitim birbirinden ayrılmaz fonksiyonlar. İşe alımdan işten ayrılma sürecine kadar tüm fonksiyonlar eğitimi ilgilendiriyor. Dolayısıyla tüm İK süreçleri ile doğru ilişkiler kurulmalı.»

«Eğitim profesyonelleri; daima öğrenmeye açık ve sürekli öğrenen, dışa dönük ve iletişim becerileri kuvvetli, hizmet/müşteri odaklı bir anlayışa sahip, çözüm ve sonuç odaklı takip yapabilen, analiz-sentez yapabilen, analitik ve stratejik düşünebilen kişiler olmalı.»

Öğrenmeyi Yönetmek

«Çalışanlar pandemi ile birlikte taleplerini daha fazla dile getirmeye başladı. Biz de çalışanların kendi gelişim ihtiyaçlarını kendilerinin tespit ettiği bir sistem kurguladık. Eğitim süreçlerimiz, kendi kendini değerlendirme adımıyla başlıyor.»

«Kariyer planlama süreçlerinde ise, çalışanların, istedikleri rol ile ilgili bölümde aranan yetkinlikleri öğrenmek için ilgili yöneticilerle iletişimde olmasını, görüşmesini destekliyoruz.»

«Şikayet süreçlerini yönetirken kendinizi iyi anlatabiliyor olmanız çok önemli.»

«Eğitim gelişimde bir rol için adayımızda aradığımız önemli özellik ve yetkinlikler; iyi araştırmacı, pazarı ve trendleri takip eden, sentez yapabilen ve öğrenmeye açık kişiler olmaları. Süreç bakış açısı da önemli. Programların ve içeriklerin tasarımı ve özelleştirilmesi konusunda yetkin olmalı. Yaratıcılık olmazsa olmaz yetkinliklerden. Eğitim gelişim uzmanının, etkin/iyi dinleme becerisine sahip olması, ihtiyacı doğru analiz edebilmesi, farklılıkları kucaklayabilmesi, hizmet odaklı olması da son derece önemli»



Barış Toy
BASF
İK Müdürü

İş Özel Yaşam Dengesi Nasıl Değişti?



Pınar Kopar
Kopar
Danışmanlık

«İş ve özel yaşamımızda her şeyi eşit yapmak ve her şeye yetişmek, koşmak zorunda değiliz. Optimum yetiştirme zorunluluğumuz var ama maksimum yetiştirme zorunluluğumuz yok.»

«Nedenler yerine nasıllara daha fazla odaklanırsak, anda olabiliriz ve çözüm üretiriz.»

«Hayır demekten suçluluk hissetmeyin.»

«İnsanlar birbirinin hassasiyetlerini gözetmeli.»

«Mutfak ve yatak odalarınızı kavga ve gürültüden uzak tutun.»

«Zorlu görüşmeler için kullandığınız alanlar farklı olsun.»

«Her şeyi sıralı yapmak önemli. Beyniniz bu sayede yani işleri sıralı yaparken dinlenir.»

İş Özel Yaşam Dengesi Nasıl Değişti?

«Önceliklendirme hayatımız için çok önemli bir kriter.»

«Philips Türkiye olarak çalışanlarımıza sürekli şunu hatırlatıyoruz: Gece geç saatte ya da sabah erken saatte mail geldi diye ona hemen cevap vermek zorunda değilsiniz. Hemen yanıt dönemediğinizde kendinizi suçlu hissetmeyin. O kişi o anda uygun olduğu için size yazmıştır. Siz uygun olduğunuzda dönün.»

«Haftanın 3 gününü yoga seansları ile bitiriyoruz. Toplantıların bitimine 10 dakika kala sistemimiz toplantıyı kapatmaları için çalışanlarımıza uyarı veriyor.»

«Kişisel gelişim ve hobi alanları sağladık çalışanlarımıza. Bunlarla ilgili paylaşımlar yapıyoruz. Bu sayede sadece iş değil zevklerimizden ve hayattan konuşmaya başladık.»



Yelda Aljeda
Philips Türkiye
İK Direktörü

Yıkıcı Ekosistemler



Bertrand Rajon

Nestle

Liderlik Eğitimleri Başkanı

«Mülkiyet artık bizde değil. Biz hiçbir şeyin sahibi değiliz. Artık sadece izleyiciyiz, dinleyiciyiz. Şu an sürücüsüz arabalar görüyoruz. Peki sürücü yoksa arabanın sahibi kim? Gelecekte araba satın almayacağız. Arabaları büyük şirketler satın alacak ve bizimle araba arasındaki ilişkiyi yönetecekler.»

«Günümüz şirketleri sadece üretimde kalırsa gelecekte var olamayacak.»

«Tüm yıkıcı gelişmeler hiç beklemediğimiz şekilde tezahür edecek. Yıkıcı gelişmeleri destekleyen, biz tüketicileriz. Bizim tecihlerimiz belirliyor yeni ekosistemleri.»

«Nestle için yıkıcı unsurları takip etmek çok önemli. Biz bu unsurlarla, müşterilerimizle, tedarikçilerimizle, kamuyla, stk'larla, rakiplerle sürekli iletişim halindeyiz. Rakiplerle ortaklık yaparak, büyük bir ekosistem yaratıyoruz.»

«Tüketicilerin eleştirileri ve katkılarıyla sürekli kendimizi geliştiriyoruz. Tüketiciler artık birer yurttaş. Tüketiciler artık sadece tüketmiyor. Örneğin bir otele gidecekseniz yorumlarını okuyorsunuz. Bunu yurttaşlar yani tüketiciler yaratıyor.»

«Bugüne dek liderlik konusunda farklı eğitimler aldık. Fakat artık öğrendiklerimizin tam tersine hareket etmeliyiz. Hem sağ hem sol elimizi kullanmalıyız. Bu süreç bir devrim. İnanılmaz değişimin henüz çok azını yaşadık.»

«Bizlere şimdiye dek kuralları değiştirmemiz gerektiği öğretildi. Artık kuralları değiştirmek zorundayız. Kanunları çiğnemenin kuralları değiştirmek mümkün. İnovasyon için başka bir bakış açısı gerekiyor; köklerimizi, özümüzü yitirmeden yenilik yapabilmek artık önemli olan.»

«Artık çalışanlarımız bizlerden daha bilgili daha yüksek becerilere sahip. Bizim liderler olarak bundan beslenmemiz gerekiyor. Beceri düzeyi ve ekipler halinde başarabilmek. Ekiplerimizi buna göre kurgulamak çok önemli.»

«Kendi kendimize yetmemize hiç gerek yok. Çevremizdeki ekosistemden beslenmeyi öğrenelim.»

Pandemide Dijital Dönüşüm ve Gelişim

«Dijitalleşmek hep dilimizde ama dijitalleşmek rekabeti getiriyor. Bu dönüşümün yetkinlik ve beceri gelişimi sonuçları olmalı. Çalışanların %40'ı 6 ayda bir yeni beceri geliştirmek zorunda kalacak.»

«Pandemi bizleri esneklik gerçeği ile tanıştırdı.»

«İş upskillinge gelince çalışanlar kendilerine yatırım yapılmasını, şirketlerinin becerilerini geliştirmesini istiyor. Z kuşağının %40'ı işten ayrılma sebebi olarak beceri gelişimini gösteriyor.»

«Çalışanların yalnızca %6'sı öğrenmeyi gönülden istiyor. Kalan %94'ü öğrenmeye ikna etmeniz gerekiyor.»

«Konu içerik olunca Udemy için kuru kalabalığa yer yok. Udemy dünyanın en büyük kütüphanesi.»



Cihan Ak

Udemy Business
Güney Doğu Avrupa
Bölge Yöneticisi

Pandemide Dijital Dönüşüm ve Gelişim



Didem İgüs Altınbilek
Softtech, Akademi Müdürü

«Softtech'te 2020'de asenkron eğitimler, 2019'a göre 2 kat arttı.»

«Pandemi öncesi de bu yaratıcı yıkımı hepimiz öngörüyorduk. Ancak eğitimin içselleştirilmesi noktasında pandemi sonrası daha iyi olduk. Pandemi ile mecbur kaldık ve uyumlandık.»

«Pandemide bizim için 3 konu çok önemliydi. Liderlik, oryantasyon, psikolojik sermaye ve esenliği koruyabilmek. Bu dönemde yeni bir oryantasyon programı tasarladık. Psikolojik esenlik için atölyeler tasarladık.»

«Pandemide çalışanlarımızın sesini daha çok duyabildik.»

«Hackathon, inovasyon, kuluçka programları -yaparak öğrenme- ortamlarıdır, teknoloji şirketleri için çok kıymetli. Bu alanda çalışmalarımız devam etti. Bu dönemde farklı olarak daha çok ekibin eğitim alanında çalışmak istediğini gördük.»



Hafize Çalış

Turkcell Global Bilgi,
Eğitim&Gelişim ve
Çevik Ofis Müdürü

Pandemide Dijital Dönüşüm ve Gelişim

«Dijital dönüşüm süreç yaratmak içindir. İnsanları, sistemleri, liderlik tutumu ve kültürü geliştirmektir.»

«Biz de Turkcell Global Bilgi olarak deneyim yolculuklarımızı yeniden tasarladık. Design Thinking ile her bir taşı yeniden yerine koymaya çalıştık. Tüm ihtiyaçlarımızı çalışan katılımlı yapılarla tespit ettik. Online buluşmalar, atölyeler, podcastler, hackathonlar...»

«Kurum içinde çalışan tüm sistemlerin birbiriyle uyumlu olması gerekiyor. Bütünsellik ve tutarlılık çok önemli. Çalışanlar her yerden deneyimliyor. Mail dili, dijital asistanlar, İK chatbotlar hepsi organizasyonel öğrenmenin bir parçası.»

Bir STK'nın Çevik Dönüşüm Yolculuğu



Sinan Ökek
ACMAgile, Danışman
Eğitmen, Koç

«Çevik bir STK ne demektir, biz neye ulaşırsak kendimizi başarılı hissederiz sorusunu sorduk kendimize? Aslında organizasyondan bağımsız -değişime adapte olmak- çevikliğin en yalın tanımıdır. Bir STK olarak ise varoluş amacımızı en yüksek etkiyi yaratacak şekilde, elimizdeki güçle, bu değişime adapte olarak nasıl yapabiliriz bunu düşündük.»

«STK'larda da kurallar hiyerarşiler var. Ancak kendi yarattığımız kalıplar ve kabuller de var. Bu yüzden büyük düşünüp küçük adımlar atmaya başladık. Bunun içinde yetkin, kendi kendine karar alabilen küçük takımlar oluşturarak yola koyulduk.»

«Çevikliğin özünde etki yaratmak var ve tam da bu, STK'lar için çevikliği uygulanabilir ve anlamlı kılıyor. Bu yolculukta, varoluş nedenini gerçekleştirmesinin önündeki tüm engelleri samimiyetle ortadan kaldırmak ve bu zihniyeti benimsediğinizde tüm insanların bu dernek benim derneğim diyebileceği bir ortam yaratmak hedeflendi»

«Organizasyonların çevikliğini konuşuyoruz, bunun bir kültürel dönüşüm süreci olması liderlerin gündeminde olması gerekliliğini konuşuyoruz ama aslında çeviklik "bireysel çeviklik"ten başlıyor. Neyi öğrenmem gerekiyor, neyi unutmam ve neyi yeniden öğrenmem gerekiyor? Bireyler bunu içselleştirmezse yani bireysel çeviklik olmayınca organizasyonel çeviklik olmuyor. TEGEP'te de bu dönüşüm yolculuğunda rol alan liderler başta Yeşim olmak üzere bunu çok içselleştirdikleri için arzu edildiği gibi ilerleniyor.»

«Bireyler, kendi çevikliğini gözetmek zorunda. Hangi yeteneklerini yükseltmesi gerektiğini birey kendisi fark etmeli.»

Bir STK'nın Çevik Dönüşüm Yolculuğu



Yeşim Çokeker Yurtsever

TEGEP, Başkan
DeFacto, İK Başkanı

«Bu çok uzun bir yolculuk. Bu yolculukta kendimizi güvende hissetmek, deneyimlerden öğrenmek ve bilgiyi hızla içeri alabilmek için tüm süreçlerimizde kıymetli paydaşlarımızla çalıştık. Bu çevik dönüşüm yolculuğunu, bir önceki dönem Yönetim Kurulu Başkanımız olan Aylın Obalı'nın vizyonu ve liderliği ile başlattık ve ondan devraldık. Mehmet Yitmen, Sinan Ökek ve ACM Agile ekibinin kıymetli destekleri ile çevik dönüşümü başlattık ve devam ettiriyoruz.»

«Derneğimizin misyonu öğrenme ve gelişim alanında fikir üretmek, yaymak, geliştirmek ve ilham vermek. Herkesin bu misyonun etrafında toplanmasını sağlamak, eğitim ve öğrenmeyi odağına alan herkesi kapsamak en büyük hayalimiz. Bunu da ancak gönüllülerimizle yapabiliriz ve bu alanda hayal ettiğimiz değeri birlikte üretebiliriz.»

«Bu sürece başlarken bir STK'da çevik dönüşüm olur mu, nasıl olur sorularını çok sorduk kendimize. Gönüllülük ve istek olduğunda pek çok şeyi başarmak mümkün. Çevik yaklaşım ne kadar metodik görünse de aslında yaşayarak ve içselleştirerek ilerlediğinizi ve de bir kültür dönüşümü olduğunu görüyorsunuz.»

Bir STK'nın Çevik Dönüşüm Yolculuğu



Gamze Ağca
Allianz Türkiye
Agile Koç

«Çevik Ofis Takımı olarak öncelikle böyle bir dönüşümü yapmış bir STK var mı diye baktık ve böyle bir örnek olmadığı gördük ve önemli bir sorumluluk aldık. Farklı deneyimlerden bir araya gelen bir topluluğuz ve bu bizi zenginleştiren bir süreçti.»

«Bir çevik koç olarak kurumlara çevik dönüşüm konusunda şunu söyleyebilirim; bir anda tüm organizasyonu değiştirmek çok mümkün değil ve zahmetli. Bunun yerine bireysel değişimlerle, pilot çalışmalarla deneyimleyip etkilerini görüp bunu genele yaymak çok daha doğru.»

«Derneğin çevik dönüşüm yolculuğunda şunu çok net görme fırsatımız oldu; çevik çalışma rutinleri takım üyeleri olan gönüllüleri yakınlaştırıyor ve motivasyon sağlıyor.»

Bir STK'nın Çevik Dönüşüm Yolculuğu



Gezin Cankat Acarbay
İK Gelişim Danışmanı
ve Takım Koçu

«İnsanlar hiyerarşiden çok hoşlanmıyor. Çevik dönüşümün TEGEP'e de faydalarından biri hiyerarşiyi ortadan kaldırdı. Bir diğer faydası da rutini sağlaması.»

«Çeviklik, eğitim ve gelişim profesyonellerine, işlerini yaparken, eğitim tasarımını gerçekleştirirken kolaylık sağlar.»

«Çeviklik kültürel dönüşüm demektir. Bu büyük değişim döneminde değer yaratan bir kültürel dönüşüm için çeviklik kullanılabilir.»

«Çevik bir öğrenme deneyimi yaratmak için; dahil etmek, geribildirim almak, cesur olmak gerekir.»

«Multidisipliner, çok farklı alanlardan gelen, farklı geçmişlere sahip insanların bir takım olabileceği ve alan açtığınız da mucizeler yaratabileceğini görmüş olduk.»

Bir STK'nın Çevik Dönüşüm Yolculuğu



Gerçek Önal Çavuşoğlu
TEGEP
Genel Sekreter

«"VUCA dünyası tüm organizasyonlar ve bireyler için değişimi, dönüşümü nasıl zorunlu kılıyorsa STK'lar için de bu geçerli. STK'lar kar amacı olmayan kuruluşlar ancak misyonları doğrultusunda belirledikleri hedeflere ulaşmak ve hedef kitlelerine vaat ettikleri değerleri sunmak noktasında kısıtlı kaynaklarını verimli şekilde kullanmak ve sürdürülebilirlik için kaynak geliştirmek gibi başarı kriterleri bulunuyor. Bu başarıyı da ancak gönüllüleri ile ve etki yaratarak yakalayabilirler»

«Hesap verebilirlik, şeffaflık, katılımcılık, etkili olmak, birlikte üretmek, değer yaratmak gibi amaçları olan STK'ların başarı kriterlerini yerine getirmeleri için çevik dönüşüm ideal bir yolculuk olabilir. Gönüllüler, birlikte çalışmak, üretmek ve birbirlerinden öğrenme motivasyonu ile buradalar. Bu motivasyonu korumak için her zaman değeri ortaya koymak, etkileşimi artırmak, dahil olmak önemli. Çevik süreçler bunları kolaylaştırdı»

«Çevik yönetim bize, daha verimli çalışma, kaynakları etkin kullanma, paydaşları daha fazla dahil etme fırsatı veriyor. Yeni çevik takımlarla birlikte üretmeye ve ürettiklerimizi paylaşmaya devam edeceğiz. Bu bir yolculuk ve daha yolun başında sayılırız, her gün yeni bir şeyler öğrenmeye devam ediyoruz. Bu noktada, ekosistemimizdeki tüm paydaşlarımızla, özellikle bir STK olarak diğer STK'larla deneyimlerimizi paylaşmaya her zaman hazırız.»

Gerçeğe Yakın: Gelişimi Yaşamın Parçası Yapabilmek



Serdar Lale
SRL Danışmanlık
Kurucu

«Eğitimle tüm sorunları düzeltmek ve tüm boşlukları kapatmak mümkün değil. Bu yanlış algıdan kurtulmalıyız.»

«Kavramlar(düşünceler) ve gerçekler doğada zıt değildir. Yöneticiler için de bu iki kavramın karışmaması ve paralel olması gerekiyor. Kavramları gündemimize alıp, gerçekte(kurumda) o kavramı tam olarak faaliyete geçirmiyorsak tutarsız oluruz. Tutarsızlık gelişimin ve ilerlemenin önünde bir engeldir.»

«Eğitim tasarımı hazırlık aşamasını; ortam seçimi, içerik hazırlama ve kürasyon olarak üçe ayırabiliriz. Online eğitim mi yüzyüze eğitim mi, hangi platformda eğitim yapacağız gibi sorularla mekanı belirleriz. İçerik kısmında ise şu anda çok fazla içeriğe sahibiz, bu noktada önemli olan hangisi faydalı? İşte bu noktada kürasyon devreye giriyor. Yani bu çok fazla karmaşık içeriği uygun şekilde derlemeliyiz.»

«B2C'ye geçmemiz için çalışanlarımızın yaratıcılık becerilerini artırmaları gerekiyor. Becerileri ve bakış açılarını ayırmamız gerekiyor. Beceri gözlemlenebilir, gözümüzle görebiliriz. Bakış açısı ise gördükleri, okudukları, izledikleri şeylerle bireyin çeşitliliğini artırmasıdır.»



Neslihan Önay
Sinirbilim Araştırmacısı

Öğrenmeye Yeni Bakış: Deneysel Öğrenme ve Gelecek Teknolojiler

«Öğrenmek sadece kurumlarda ya da okullarda olmuyor. Öğrenme çok boyutlu ve çok yönlüdür. Yürümek, yemek yapmak, merdiven çıkmak da öğreniliyor. Daha kompleks daha ilişkisel öğrenmeler de var. Öğrenmeye bakış açımızı değiştirmeliyiz. Öğrenme deneyimden bağımsız olamıyor.»

«Ne geçmiş, ne gelecek var; zaman aslında döngüsel... Yapay olan ve gerçek olan arasındaki fark nedir? Şu an çok alışıldık gelen pek çok teknoloji de eskiden çok yeniydi. Eski görüntü teknolojileri de, şu an VR gözlüğü de dondurulmuş ve yaratılmış bir gerçekliği hafızaya alıp yapay bir gerçeklik ve deneyim yaratıyor. Yapay gerçeklik teknolojisi de aslında bilginin ve deneyimin (öğrenme, oyun) somutlaşmasına olanak tanıyan bir araçtır.»

«Yapay gerçeklik bize gözle göremediğimiz hayal etmekte zorlandığımız şeyleri sembolleştirme, hayalimizde canlandırma ve gerekirse bunlar üzerinde sanal bile olsa birebir bazı yeteneklerimizi deneyimleme olanağı sağlar. Deneyim zenginliği ise bilgiyi özümsemeyi kolaylaştırır.»

«Yapay gerçeklik bize esnek içerik sağlıyor. Bu da beraberinde çok kullanımı ve dinamik kullanımı getiriyor. Dinamik kullanım yapılan işe angaje olmayı sağlıyor, edinilen bilgi derinleşip içselleştiriliyor.»

«Yapay gerçeklikte öğrenme gerçek, nöronlar arasındaki iletişim gerçek, duygular ve dolayısıyla deneyimler gerçektir. Yapılan araştırmalar da VR teknolojisinin öğrenmeye büyük katkıları olacağını gösteriyor.»

Konuşmacımızın Önerdiği Kaynaklar



Neslihan Önay
Sinirbilim Araştırmacısı



https://www.ted.com/talks/jessica_ochoa_hendrix_how_virtual_reality_turns_students_into_scientists#t-188857



https://www.ted.com/talks/michael_bodekaer_this_virtual_lab_will_revolutionize_science_class

TEGEP Ödüllü Uygulama: Dijital Öğretmenler Projesi



Meltem Ersoy Ağu
ING Türkiye
İç ve Dış İletişim Müdürü

«Dijitalleşme odağımızda bizim için kritik konunun eğitim olduğuna inanıyoruz. Bu sebeple dijitalleşmenin ve eğitimin bir araya geldiği bu proje bizim için çok önemli. Çocuklarımızın hayatlarına dokunan toplumsal yatırımların en az ekonomik yatırımlar kadar önemli olduğuna inanıyoruz. Kaliteli eğitime erişime katkı sağlama misyonumuzla Turuncu Okullarımız ve Turuncu Damla projelerimiz ile okullara destek oluyoruz.»

«Dijital Öğretmenler Projesi ile ise; ilkökul ve ortaokul öğretmenlerine dijital beceriler kazandırmayı, bölgesel dijital okuryazarlık eşitliğini sağlamayı ve Türkiye'deki dijital dönüşüme katkı sağlamayı amaçladık. Çevrimiçi canlı dersler ve önceden kaydedilmiş çevrimiçi asenkron öğrenme ünitelerini içeren hibrit bir model ile Dijital Öğretmenler projesini hazırladık. Asenkron eğitimleri tamamlayan öğretmenler ODTÜ'den hocalarımızla canlı derslerde buluşarak derinlemesine öğrenmeye devam ediyorlar.»

«2 Dönemde 2000 öğretmene eğitim verildi. 3. dönem eğitimleri yeni 1000 öğretmen ile başladı. Eğitimi tamamlayan öğretmenler artık teknolojiden korkmadan kendi ders materyallerini üretebiliyor.»

TEGEP Ödüllü Uygulama: Dijital Öğretmenler Projesi



Prof. Dr. Kürşat Çağiltay
ODTÜ BÖTE
Öğretim Görevlisi

«Biz bu projeyi tasarlarken Köy Enstütüleri'nin mimarı olan İsmail Hakkı Tonguç'un birlikte yaparak ve yaşayarak üretim ile eğitim modelini örnek aldık.»

«Teknoloji, diğer bilgileri daha etkili ve kolay öğretmek adına bir kaldıraç gibi görülmelidir.»

«Dijital Öğretmenler Projesi'nin ilk aşamasında 10 farklı şehirden 1000 öğretmenin katıldığını ve neredeyse %90'a varan bir oranla 872 öğretmenin süreci tamamladığını gördük. Bu ciddi bir tamamlama oranı.»

«10 hafta süren ve dijital vatandaşlık ve güvenlik, yaratıcılık ve görsel tasarım (infografik, etkili sunum, video ve fotoğraflar), eleştirel düşünme ve ölçme değerlendirme modüllerinden oluşan ilk faz ve canlı derslerle devam eden uzun bir eğitim sürecinden bahsediyoruz. Öğretmenlerimiz mesleki gelişimleri ile ilgili nitelikli öğrenme fırsatları sunulduğundan yeni bilgi, beceri ve deneyim kazanmak konusunda çok istekliler.»

«Dijital Öğretmenler Projesi; teknoloji kullanımı özgüveni artan, yeni teknolojileri deneyimlemeye hevesli, teknoloji ile üretim yapabilen öğretmenler yetiştiren ve hizmet içi eğitim için uygulanabilir ve sürdürülebilir bir model sunmuş oldu.»

Öğrenene
#YAKIN

EGEP
Gelişimin Paydaşı Ol

Konuşmacımızın Önerdiği Kaynaklar...



Prof. Dr. Kürşat Çağiltay
ODTÜ BÖTE
Öğretim Görevlisi



Dijital Öğretmenler Projesi:
21. yy'ın öğretmenleri için "iş içinde
öğrenme"

<https://dijitalogretmenler.com/>



[https://www.youtube.com/watch?v=EavD
MGCUsh4](https://www.youtube.com/watch?v=EavD MGCUsh4)

Gençliğe Yakınız



Yiğit Oğuz Duman

İstanbul Büyük Şehir Belediyesi
İnsan Kaynakları ve
Organizasyondan Sorumlu
Başkan Danışmanı

«İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin artık bir eğitim akademisi var ve bu akademide 3000 arkadaşımıza yönelik bir Genç Yetenek Programı geliştirdik ve bu programla ATD'den ödül aldık»

«Eğitimlerde kazandırmak istediğimiz yetkinlikleri uluslararası kuruluşların yetkinlik setlerinden seçtik. Günümüz ve geleceğin yetkinlikleri olarak kazandırmaya çalıştığımız yetkinliklerden bazıları: insana saygı, empati, dayanıklılık, esneklik, dijital ve finansal okuryazarlık, çeviklik, iletişim, yaratıcı düşünme ve sürekli öğrenme.»

«Aday başvuru ve seçimi için düzenlediğimiz uygulamada başvuranların %37'si üniversite sınavından ilk %5'lik dereceye girenleri alan üniversitelerden oldu." "Genç Yetenek İstanbul Gelişim Programında saha deneyimi, mentorluk, vaka çalışmaları, e-eğitimler, webinarlar, sektörel buluşmalar ve gelişim kampı yer alıyor. Bu 6 aylık program sonunda gençlerin istihdam edilmesini sağlayacağız.»

«Gelişim kampında gençlerden, sahaya inip empati kurmalarını, problemi tespit edip tanımlamalarını, fikir üretmelerini, hedef belirlemelerini, tasarladıkları çözümler için geribildirim almalarını ve prototip oluşturmalarını, prototipi test edip hikayeleştirerek sunmalarını istiyoruz.»

«Eğitimlerimizde 5 temel amacımız var; vicdanlı gençler yetiştirmek, toplumu görebilen duyabilen gençler yetiştirmek, gençlerin kişisel gelişimleri açısından bilerek görek kendi istekleri doğrultusunda ilerlemelerini sağlamak, görünür olmalarını ve İstanbul'u çözmelerini, görmelerini, bilmelerini sağlamak.»

Geleceğe
#YAKIN

EGEP
Gelişimin Paydaşı Ol

Konuşmacımızın Önerdiği Kaynaklar...



Yiğit Oğuz Duman

İstanbul Büyük Şehir Belediyesi
İnsan Kaynakları ve
Organizasyondan Sorumlu
Başkan Danışmanı



Alternatif Gerçeklik Öğrenimi ile Alaşılmışın Dışında Öğrenme



Sarah Toms

Wharton Interactive
Kurucu, Genel Müdür

«Sahnedekini dinleyerek eğitim almak öğrenmenin ve beceri geliştirmenin en iyi yolu değil. Uzun yıllardır tıp eğitiminde, pilotların eğitiminde simülatörler kullanıldı. Öğrenciler aldıkları bilgiyi deneyimleyerek pratiğe döküyor.»

«İş dünyası için de oyun/simülasyon tabanlı yaklaşımları kullanmak mümkün.»

«Dijital öğrenme, eğitimi sınıf ortamından alıp bir sürü videoya çevirmek demek değil.»

«Aldığınız eğitimi çok hızlı pratik etmelisiniz ki hafızanızda kalsın.»

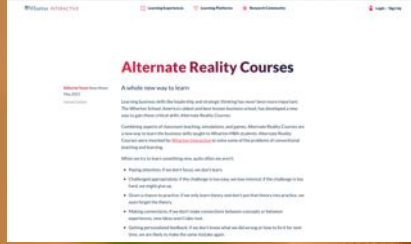
«Wharton Interactive'de sanal eğitim uygulamamızda, öncelikle öğrenen için bir hikaye oluşturup, hikayeyi anlatıp öğreneni bu eğitim sürecinin bir oyuncusu yapıyoruz. Oyuncu oyunun hangi kısmının gerçek hangi kısmının sanal olduğunu bilemiyor. Bu sayede gerçek dünyadan aldığı enstrümanlarla oyunlarda ileri gitmeye çalışıyor ve yetenekleri ölçüsünde pratik yaparak yeteneklerini geliştirip, iyileştiriyor.»

«Öğrenme sürecinin demokratikleşmesi çok önemli. 6 kıtadan katılımcımız var şu an. Biz tüm dünyadaki insanları bu eğitimden faydalandırmak istiyoruz. Bunun için Dünya Bankası ile çalışıyoruz. <https://interactive.wharton.upenn.edu/> adresinden böyle bir öğrenme yolculuğunu ücretsiz olarak deneyimleyebilirsiniz»

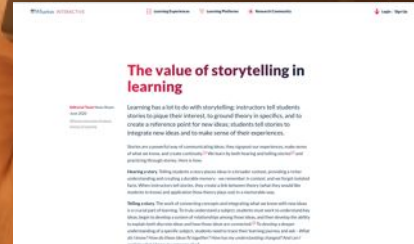
Konuşmacımızın Önerdiği Kaynaklar...



Sarah Toms
Wharton Interactive
Kurucu, Genel Müdür



<https://interactive.wharton.upenn.edu/learning-insights/alternate-reality-courses/>



<https://interactive.wharton.upenn.edu/learning-insights/value-of-storytelling-learning/>



<https://interactive.wharton.upenn.edu/learning-insights/engaging-learners-through-decision-making-challenges-and-teamwork/>



<https://interactive.wharton.upenn.edu/learning-insights/building-desirably-difficult-experiences/>



<https://interactive.wharton.upenn.edu/experiences/bluesky-ventures-game/>



tegepdernek



tegepdernek



tegepdernek



tegeptv



tegepdernek

#egitimvegelisimzirvesi2021

#egz2021