

ABDULLAH GÜL ÜNİVERSİTESİ



ÖĞRENME ve ÖĞRENCİ DENEYİMİ ARAMA KONFERANSI®

**Ommer Otel, Kayseri
14-15 Eylül 2013**

A R A M A

Arama Araştırma Organizasyon Danışmanlığı ve Tic. Ltd. Şti.

Kanlıca Çeşmesi Çıkmazı Sok. No:6
34810 Beykoz / İstanbul
Tel: 0216-425 95 70
Faks: 0216-425 95 72

Ziya Gökalp Cad. 72/14
06600 Kızılay / Ankara
Tel: 0312-431 80 28
Faks: 0312-434 31 50

URL: www.aramasearch.com

E-Posta: arama@aramasearch.com

**ÖĞRENME ve ÖĞRENCİ
DENEYİMİ
ARAMA KONFERANSI®**



**DOÇ.DR. OĞUZ BABÜROĞLU
DR. TUNÇ EVCİMEN
DR. LAÇİN ARIKAN
GÜNEŞ KÜÇÜKYAZICI, MSC
CANAN AĞLAN, MSC**

**Ommer Otel, Kayseri
14-15 Eylül 2013**

İÇİNDEKİLER

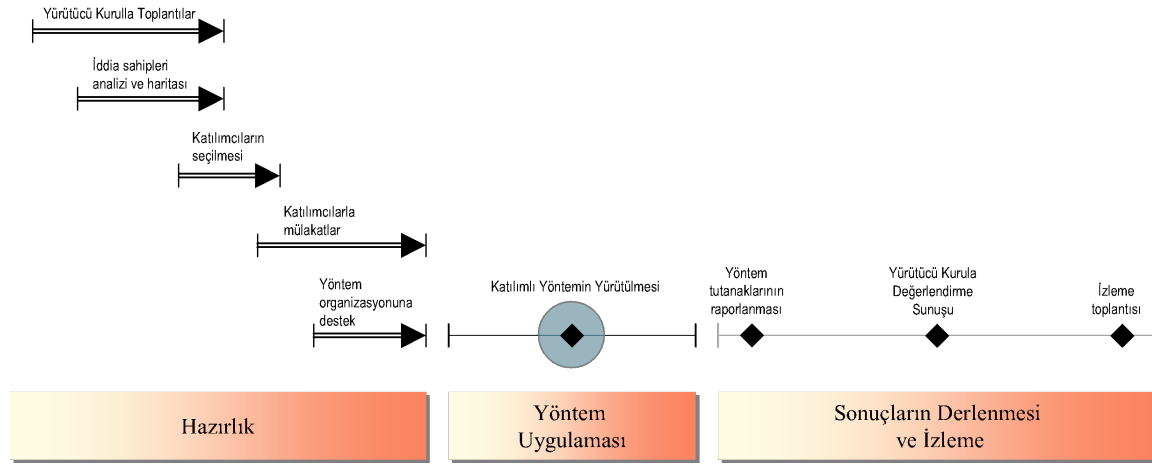
| | |
|--|-----------|
| YÖNETİCİ ÖZETİ | 4 |
| ÇALIŞMA AKIŞI ve RAPORUN İÇERİĞİ | 4 |
| AKIMLAR BEYİN FIRTINASI..... | 6 |
| ÖĞRENME DENEYİMİ BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ HAKİM AKIMLARI | 11 |
| BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ ÖĞRENME DENEYİMİ TASARIMI | 12 |
| GELECEK TASARIMI ÇERÇEVESİ..... | 16 |
| GELECEK TASARIMINDA ORTAYA ÇIKARILAN PROJELER | 17 |
| ÇALIŞTAY NOTLARI | 26 |
| AÇILIŞ KONUŞMALARİ | 26 |
| AKIMLAR BEYİN FIRTINASI..... | 29 |
| HAKİM AKIMLAR GRUP ÇALIŞMASI..... | 34 |
| HAKİM AKIMLAR GRUP SUNUMLARI..... | 34 |
| ÖĞRENME DENEYİMİ BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ HAKİM AKIMLARI | 38 |
| ÖĞRENME DENEYİMİ TASARIMI GRUP ÇALIŞMASI | 44 |
| BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ ÖĞRENME DENEYİMİ TASARIMI | 55 |
| GELECEK TASARIMI ÇERÇEVESİ..... | 66 |
| GELECEK TASARIMI GRUP ÇALIŞMASI | 66 |
| KAPANIŞ KONUŞMASI | 76 |
| EK 1. KATILIMCI LİSTESİ..... | 77 |

YÖNETİCİ ÖZETİ

ÇALIŞMA AKIŞI ve RAPORUN İÇERİĞİ

Bu rapor 14-15 Eylül 2013 tarihleri arasında Abdullah Gül Üniversitesi temsilcilerine ilaveten birçok farklı üniversite ve özel sektör kurum temsilcisinin katılımıyla gerçekleştirilen "Abdullah Gül Üniversitesi Öğrenme ve Öğrenci Deneyimi" konulu Arama Konferansı'nın tutanağını içerir.

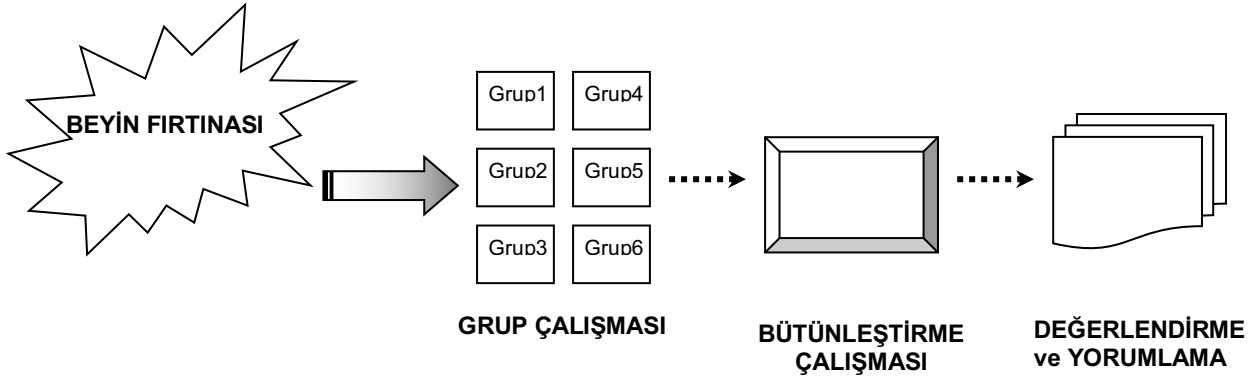
Arama Konferansı, bahsi geçen iddia sahiplerinin (stakeholder), Abdullah Gül Üniversitesi'nin geleceğinin tasarım ve uygulama sürecinde bizzat yer alması ve ortak akıl üretmesi için kullanılan, ARAMA Katılımlı Yöntem Danışmanlık ekibi tarafından uygulanan katılımlı bir yöntemdir. Bu katılımlı yöntem yaklaşımının, Abdullah Gül Üniversitesi'nin hem öğrenim hem öğrenci deneyimi geleceğinin tasarlanması ve uygulanması sürecine iki açıdan fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Birincisi, üniversitenin gelecek tasarımı ve değişimi için iddia sahiplerinin bilgi ve tecrübelerinden yararlanarak ortak aklı çıkarmayı hedeflemektedir. İkincisi, bu değişime sistemsel yaklaşım getirmektedir. Bu süreç, hazırlık, Arama Konferansı'nın uygulanması ile sonuçların derlenmesi ve izlenmesi olmak üzere üç ana fazdan oluşur.



Hazırlık aşamasında Yürütücü Kurul ile toplantılar yapılmış, iddia sahipleri analizi ve haritası çıkartılmış, Arama Konferansı'nın katılımcı listesi belirlenmiş, katılımcılarla mülakatlar tamamlanmış daha önce yapılan Arama Konferans'larının çıktıları ışığında yeni nesil öğrenme ve öğrenci deneyiminin gelecek tasarımı amaçlanmıştır.

Arama Konferansı altı aşamada uygulanmıştır: 1) Dünyadaki ve Türkiye'deki bu yeni nesil öğrenmeyi ve öğrenciyi etkileyebilecek akımlar; 3) Ortaya çıkan bu akımların en hakim olanlarını belirlemek; 4) Öğrenme Deneyimi Tasarımını oluşturmak; 5) Gelecek Tasarımı Çerçevesini ortaya çıkarmak; ve 6) Bu Gelecek Tasarımı Çerçevesini öğrenciye deneyimiyle hayata geçirecek projeleri oluşturmak.

Bu aşamalar uygulanırken; ortaya konan akımların hakim olanlarını belirlemede, en kritik etkiye sahip olacakların değerlendirilmesinde, bütünleştirilmiş öğrenme deneyiminin yorumlanmasında, gelecek tasarımı çerçevesinin nasıl uygulamaya dönüştürülebileceğinde ve proje gruplarının oluşturulmasında katılımcılarla birlikte ve etkileşimli hareket edilmesine büyük özen gösterilmiştir.



Rapor iki ana bölümden oluşmaktadır: Yönetici Özeti ve Çalıştay Notları. Yönetici Özeti, Akımlar Beyin Fırtınası'nı, Öğrenme Deneyimi Bütünleştirilmiş Hakim Akımları'nı, Bütünleştirilmiş Öğrenme Deneyimi Tasarımı'nı, Gelecek Tasarımı Çerçevesini ve son olarak, Gelecek Tasarımında Ortaya Çıkarılan Projeleri içermektedir. Çalıştay notları, Arama Konferansı'nın akışıyla tutarlı olarak yapılan tüm çalışmalarını, tartışmaları ve değerlendirmeleri belgelemektedir.

AKIMLAR BEYİN FIRTINASI

Arama Konferansı'nda Öğrenme Deneyimini etkileyecek aşağıdaki önemli akımlar ortaya çıkmıştır:

1. Bilgi, üniversitelerin tekelinden çıkıyor.
2. Kişisel öğrenme becerilerine göre öğretmek gerekiyor. Kişisel öğrenme özellikleri, kişisel öğretim ihtiyaçları öne çıkıyor.
3. Çok büyük kitlelere ulaşacak dersler veriliyor, bu yönde eğitim programları ortaya çıkıyor: Bunlara "Massive Programs" deniyor. Örneğin MIT'nin bazı eğitimleri.
4. Sadece kitaplardan değil, ilgili kişilerle konuşarak, yaşayarak öğrenme ve sözlü olarak öğrenme süreci ortaya çıkıyor. Kaynaklar değişiyor, çeşitleniyor.
5. Teknolojik gelişmeler ile yeni öğrenme stratejileri ve yöntemleri oluşuyor, bilginin daha etkili bir şekilde öğretilmesi artıyor. Gençliğin teknolojiye olan ilgisi bir öğrenme aracı haline getiriliyor.
6. Öğrenciler cep telefonunu bırakmadan derse girmiyor. Bu bağlamda, cep telefonlarının da "clicker" denilen sistemlerle derslerde kullanılması düşünülmeye başlanıyor.
7. Öğrenen, bilgileri tamamen kendi isteklerine göre süzüyor.
8. Öğrenende de değişme var: Dijital vatandaşlar (Digital natives) ortaya çıkıyor. Cep telefonu ya da sosyal ağlara erişimi kapalı olduğunda öğrenenler kendilerini "huzursuz" hissediyor.
 - o Eskiden, öğrenme süreci daha külfetli idi. Daha fazla yazarak, okuduklarımızın altını çizerek öğrenme söz konusu idi. Artık "zahmetsiz öğrenme" isteği artıyor. Görsel tarafı daha gelişmiş, sosyal medyada okuyarak, devrik cümleler ile yazarak öğrenmeyi daha fazla önemseyen bir kitle ortaya çıkıyor.
9. Şimdiki çocuklar, kısa güdümlü çalışmalar yapmak ve hemen arkasından geri besleme almak istiyorlar. Birbirleriyle sürekli olarak işbirliği içinde olmak istiyorlar. İşbirliklerinde okulları, sınırları, ülkeleri aşmak istiyorlar.
10. Artık disiplinler arası çalışmalar ve işbirlikleri yapmak istiyor öğrenenler. Gerçek projeler yaparak öğrenmek ve bu sırada da gerçek hayatta farklılık yaratmak istiyorlar. Yaptıkları projeler ile hayata dokunmak istiyorlar.
11. Uzaktan ve etkileşimli (interaktif) eğitimin önemi giderek artıyor.
12. Derslerin ve sunumların videolar şeklinde internette verilmesi, bir başka deyişle open course eğitimler giderek yaygınlaşıyor.
13. Teknolojiyi çok iyi kullanan millenium generation ortaya çıkıyor. Mekan-zaman ilişkisi de değişiyor. Kapalı bir sınıf yerine açık ortamlar ön plana çıkıyor.
14. Artık öğreten yani bilgiyi veren bireyin öğreneni daha fazla yönlendirmesi ve onun tarafından yönlendirilmesi önem kazanıyor ve öğretenin de öğrenmesi gerekiyor.
15. Öğrenciler artık teknolojiyi ve sosyal ağları çok iyi kullanıyorlar. Öğrenme yönleri de bu doğrultuda değişiyor. Sosyal ağlara yönelim artıyor. Web 2.0 teknolojilerinin derslere aktarılması gerekiyor. Flip öğrenme tarzı yükseliyor.
16. Information, knowledge ve eğitim birbirine karışıyor. Öğrencinin gözünde bunları birbirinden ayırmak gerekiyor.
17. Ezber ortadan kalkıyor.

18. Kitaplar ve müfredatlar ortadan kalkıyor. Tasnif edilmiş bilgi dönemi sona erdi. Eski kalıp yapılar artık sona erdi.
19. Deneysel öğrenme öne çıkıyor.
20. Bilgiye ulaşmak çok kolaylaşıyor. Bilginin hayatta nasıl kullanılacağı yaklaşımı önem kazanıyor.
21. Öğrencinin artık kendi hayatına gerçek anlamda fayda sağlayacak şekilde bilgiler alma ihtiyacı artıyor.
22. “Research focus” (araştırma odaklı) olan üniversiteler kendi eksiklerinin farkına varıyorlar. Artık “teaching” (öğretme) daha fazla ön plana çıkıyor çünkü öğrenciye ulaşamayan bir eğitim, öğrenciyi kaybediyor. Öğrencinin hayatına bir anlam katacak katma değer sağlanması önem kazanıyor.
23. Daha bilinçli ve ne istediğini bilen öğrenciler geliyor. Öğrenciler artık hangi alanda nasıl ilerleyeceklerini bilerek geliyorlar.
24. Öğretim üyelerinin elindeki materyalin öğrenciye en iyi şekilde ulaştırılması gerekiyor. Dokümanların geleneksel yaklaşımlar yerine daha modern sunuş şekilleriyle ve sosyal ağları da kullanan yaklaşımlarla iletilmesi gereği artıyor.
25. Orta ve üst düzey gelire sahip olmak için gereken süre 35 yıldır. Günümüze kadar bu ilk 35 yılda edinilmesi gereken ve beklenen eşik beceri miktarı ve çeşitliliği artıyor.
26. Eski ve yeni kuşakların aynı ortamda “blend” olması gitgide artıyor. Nitelikli bilginin ayırt edilmesi önem kazanıyor.
27. Teknolojiyi kullanmayı seven ancak kullanmayı çok da iyi bilmeyen bir nesil var. Sosyal ağları çok iyi takip eden ancak Excel, PowerPoint, vs. kullanamayan bir nesil var. Bazı teknolojilerde çok iyi olmaları, yeni nesli çok kalifiye kılmıyor.
28. İlgi alanlarına göre öğrenim başladı.
29. Deneyler artık sınıfın içine girebildi: Simülasyonlar, vb.
30. Yeni nesil öğrenciler artık çok işlevsel düşünüyor. İşine yarayacak bilgiyi almak istiyor. Öğrencilerin artık çok iyi anlaşılması gerekiyor. Öğrenen ve öğretmenin daha demokratik, yakın ve işbirliği içinde çalışıyor olması gerekli.
31. Google vs.’den araştırıp kopyala-yapıştır yapmanın etik dışı bir davranış olduğunun farkında değiller. Bugünkü nesilde intihal bilinci eksik.
32. Öğrenciler, “öğrenmemeyi öğrendiler”. Bilgiyi demode olarak görüyorlar.
33. Öğrenciler kısa vadeli öğrenmeyi istiyorlar.
34. Öğrenenlerin durum değerlendirmesi konusunda öğrenenle birlikte hareket etmesi önem kazanıyor.
35. Dijital ve internet teknolojilerinin gelişimiyle görsel ve simülatif modellerle eğitim ön plana çıkıyor. Yazılımların bu anlamdaki gelişimi de gittikçe önem kazanıyor.
36. Test sisteminden gelen bir öğrenci kitlesi var. Bu öğrencilere beceri odaklı bir eğitim sisteminde eğitmek, sistemi zorluyor. Sistemde bu geçişi sağlayacak bir kurgulama gerekiyor. Öğrenci değerlendirme sistemlerinde projeler, vb. araçların kullanması gitgide daha gerekli oluyor.
37. Öğreten kişinin, bilginin harmanlanması konusunda öğrenenleri yönlendirmesi gerekiyor.
38. Sadece simülasyon yetmiyor, öğrenenler artık “dokunarak” ve “kendileri deneyimleyerek” öğrenmek istiyorlar.
39. Kullanılan dil üzerinden öğrenenin ve öğretmenin ölçümleri giderek artıyor.
40. Mentorluk ve öğrenci koçlukları giderek yaygınlaşıyor.

41. Tüme varım yerine tümden gelim ile öğrenme giderek artıyor. Sistemin özelliklerinden başlayarak öğretmek gerekiyor.
42. Öğrenciye artık yetişkin bir insan olarak davranılması gerekiyor. Dünyada bu akımın sonucunda daha fazla araştıran ve kendi sorumluluklarının bilincinde olan bir nesil yetişiyor.
43. Öğrenciye “öğrencilik becerisi” kazandırmak önem kazanıyor. Öğrenciye not alma, ders çalışma becerilerinin kazandırılması gerekiyor. Teknolojiyi etkili kullanmayı ve sorumluluk almayı öğretmek gerekiyor.
44. Hakkını arayan, beğenmediği bir ders ortamı olduğunda hemen itiraz eden bir öğrenci kitlesi geliyor. Bu da öğretmenleri daha iyi ders vermeye doğru itiyor.
45. Öğrencilerin, öğrendiklerinin sınıf dışında da işe yaradığını görme ihtiyacı artıyor. Öğrencilerin sürekli olarak sanayide, sahada yer alarak öğrendikleri ile uygulananlar arasında ilişki kurulabilmesi gerekiyor.
46. Gençlerin derslere katılımı giderek önem kazanıyor.
47. Özyönetim becerileri, transfer edebilme becerileri ve uzmanlık becerileri önem kazanıyor. Öğrencilerin özyönetim becerileri eksik, kendilerine hedef koyamıyorlar. Bu nedenle öğrencilere sorumluluk verme amacıyla bu özyönetim becerilerinin kazandırılması önem kazanıyor.
48. Şu anki öğrenciler inanılmaz bir hızla öğreniyorlar: yeni bilgi, anlık bilgi, vb. Ancak üniversite sonrasındaki hayatta kurumlar kendilerini aynı hızla yenilemiyorlar. Dolayısıyla öğrencilerin üniversite sonrasındaki karar alma mekanizmalarına da hazırlanması gerekiyor. Öğrencilere gerçek dünya becerileri kazandırılması gerekiyor.
49. Öğrencilerin öğrendiklerinden keyif alması e-bilgiyi içselleştirilmesi önem kazanıyor.
50. Eğitim maliyetleri artıyor. ABD’de bir yıl için 35.000-40.000 dolarlık bir eğitim masrafı ödüyor öğrenciler. Türkiye de gittikçe bu maliyetlerle karşılaşmaya başlıyor. ABD’de çok fazla sayıda öğrenci alınarak bu maliyetler karşılanmaya çalışılıyor.
51. Türkiye’de gittikçe usta-çırak ilişkisi önem kazanacak. Maliyetler artsa bile birebir eğitime doğru bir talep olacak.
52. Türkiye’deki üniversiteye gelen gençlik ile Avrupa’daki, ABD’deki gençlik arasında uçurumsal farklar var. Teknoloji, öğrenme yöntemleri, vb. çok farklı. Üniversiteyi bir fabrika olarak düşünürsek, gelen hammaddenin özelliklerini çok iyi bilmek gerekli. Türkiye’deki sosyal ve kültürel farklar nedeniyle Avrupa ve ABD’den çok farklı olduğumuzun bilincinde olmamız gerekiyor.
53. Türkiye’deki ilk ve orta öğretimin, ayrıca YÖK’ün tamamen değişmesi gerekiyor. Özellikle ilk ve orta öğretimin üniversiteye robotlaşmış, sosyal değerleri gelişmemiş, kişisel hedeflerini belirlemeyi bilmeyen bir kitle geliyor. Üniversitede bu kitlenin öncelikle çocukluktan kurtarılıp gençliğe eriştirilmesi ve sosyal entegrasyonunun başlatılması gerekiyor. Yetkinlik belirleme konusunda hiçbir fikri olmayan gençlere yetkinlikler kazandırmak gerekiyor.
54. Yönetimsel, yaratıcı ve işçilik kültürleri var. Farklı üniversitelerde farklı kültürlerle eğitim verilerek aynı meslekler kazandırılıyor.
55. Öğrencilerin kendilerine güvenmesini sağlamak ve kendine güvenen bir nesil yetiştirmek önem kazanıyor.
56. Gelen öğrencinin kendisiyle ilgili farkındalığı düşük. İlgilerini, hedeflerini, yeteneklerini belirlemesi konusunda yoğunlaşmış öğrencilere kariyer bilinci kazandırmak gerekiyor.

57. Eğitimlerde artık ortaklık kapıları açılıyor. Eğitimde ortak sistemler, farklı ortaklıklar ile farklı sistemler geliyor.
58. Milenyuma giriş özellikleri görülüyor mevcut durumda. Orta noktada ne yapmamız gerektiğini belirlemek gerekiyor. Her bir öğretim üyesinin alana ve çıktılara yönelik olarak sistematik olarak çalışması, her bir dersin ölçme ve değerlendirme sisteminin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi gerekiyor.
59. Beceri kazandırmanın “curriculum’a align” edilmesi (müfredatla hizalanması) gerekiyor.
60. Kampus içinde öğrenciye çalışma ortamı yaratarak sorumluluk alması ve bir birey olarak yetişmesinin sağlanması gerekiyor. Üniversitenin farklı birimlerinde öğrencilerin çalışması sağlanmalı.
61. Kültürler arası diyalog ve eğitimde hareketlilik (mobilité) ön plana çıkıyor.
62. Öğrenci kendi durum tespitini yapıp, farklı yerlerde neler olduğunu öğrenmek istiyor. Sosyal sorumluluk projeleri ile bu bilincin artırılması önem kazanıyor.
63. Commoditization (ticarileşme) önem kazanıyor. Örneğin, MIT, open course’ları ücretsiz yapıyor. Dünya insanı olmak için commoditize’in dışını keşfetmek gerekiyor. “Öğrenme deneyimi, sadece öğrenmek değildir.”
64. Öğrencilerin gönüllü olarak topluma katılım sağlayacağı imkanlar sunulması gerekiyor.
65. Sosyal sorumluluk projeleri ders olarak müfredata girmeye başlıyor.
66. Öğrenciler kendi alanları ile ilgili olarak üniversitede basit şirket kurup, deneyimlerini sunma şansı elde ediyor. Bu da girişimciliği destekliyor.
67. Günün popüler konusunun kısa süreli laboratuvar girişimleri ile öğrencilerin girişimciliği destekleniyor.
68. Öğrencilerin analitik olarak hazırlayacakları raporlar ile farklı yöntemlerle değerlendirilmesi sağlanıyor.
69. Academic Celebrity’ler (Akademik ünlüler) ortaya çıkıyor.
70. Öğrencilerin öğreticilerden beklentileri artıyor.
71. Duygusal zeka ön plana çıkıyor. Artık IQ’dan daha fazla EQ kabul görüyor.
72. Akış Kuramı özellikle öğreticiler açısından önem kazanıyor. Her durumda aynı yöntemler işe yaramaz. Öğreticiler ortamdaki ihtiyaca göre farklı yöntemler bulabilmeli. Öğreticilerin farklı akışlarda da başarıyla öğretim yapabilmesi giderek önem kazanıyor. Dersin akışına, öğrenenlerin soruları ile yönlendirmesine göre öğreticinin duruma uygun bir öğretim gerçekleştirilmesi gerekiyor.
73. Öğrenme, sosyal ve kişisel gelişimden ayrı düşünülemez. Bütünsel gelişim adı ile tamamı bir arada düşünülmelidir.
74. Eğitim teknolojileri ve küresel davranışlar, eğitimi etkiliyor. Dünyadaki makro düzeydeki sosyo-ekonomik değişikliklerin takip edilmesi ve üniversitedeki eğitimin bu doğrultuda şekillendirilmesi gerekiyor. Küresel olayların farkında olmak gerekiyor.
75. Tüm okullarda öğrencilerin kendi bilgisayarlarını getirmesine izin veriliyor. Ancak eski yöntemlerle yeni teknolojilerin kullanılması nedeniyle karmaşıklıklar yaşanıyor.
76. Öğrencilere uygun farklılaştırılmış eğitim yolları, “adaptive learning paths” (adaptif öğrenme yolları) sunulmanın önemi artıyor.
77. Veliler, eğitime çok fazla müdahil oluyor. Eskiden veliler öğreticilerle görüşmeye bile gitmezlerdi. Artık özellikle vakıf üniversitelerinde veliler sürekli olarak öğreticilerle görüşmeye gidiyorlar.

78. Öğrencilerin geleceklerinin şekillenmesinde de veliler daha fazla müdahaleci olmaya başlıyorlar.
79. Üniversite hayatının, gerçek hayatın bir simülasyonu gibi düşünülmesi gerekiyor. Yaptırılan sunumların, iş hayatında bir müdüre sunum yapar gibi düşünülmesi gerekiyor. Bunun içine kampüs hayatında yaşananlar da dahil edilmesi gerekiyor. Böyle bir akımın doğması bekleniyor.
80. Öğretim üyelerinden beklentiler farklılaşıyor. Farklı kültürlerden gelen öğrencilerle öğretim üyelerinin sorun yaşamadan öğretime devam etmesi bekleniyor.
81. Öğrencilerin akademik motivasyonu değişiyor. Mühendislik öğrencileri ile İktisadi İdari Bilimler öğrencilerinin motivasyonları farklı olabiliyor. Öğretim üyelerinin de farklı alanlardan gelen öğrencilerin motivasyonlarını yönlendirebilmesi ve yönetebilmesi gerekiyor.
82. Genç öğretim üyelerinin öğretim becerilerinin geliştirilmesine yönelik programlar gündemde: Mentorluk, vb. Öğretim üyesi, alanında ne kadar iyi olursa olsun öğretim becerilerini de öğrenmesi gerekiyor.
83. Öğrenciler artık öğretenleri online olarak değerlendirebiliyorlar.
84. Teaching (Öğretme) ve Research (Araştırma) öğretim üyeleri arasında ayırım yapılıyor. Teaching öğretim üyeleri daha fazla tercih ediliyor.
85. Öğretim üyelerinin daha hızlı, öğrenciyi çok fazla yazıya boğarak anlatmaları öğrencileri sıkıyor. Eğitim teknolojileri doğru kullanıldığında başarıyı çok artırabiliyor.
86. Üniversite yerleşkesinin doğru konumlanması da eğitimi etkiliyor. Yerleşkede sosyal olarak dışlanan öğrencilerin hayattan beklentileri de olumsuz etkileniyor.
87. Yurt dışında, öğretim üyelerinin dersleriyle ilgili olarak yıllık performanslarının şeffaf olarak paylaşılması akımı artıyor.
88. Akran öğrenme artıyor.
89. Üniversitelerin öğrenen ve öğreten kampüsler olma ve yaşamsal alan haline gelme ihtiyacı artıyor.
90. Öğrencilerin üzerindeki veli-öğretim üyesi-okul patronajı sona eriyor.

Gelecekte Öğrenme Deneyimi'nde en etkili olacak "en hakim" akımlar ise bir sonraki aşamada ortak akıl ile çıkarılmıştır.

ÖĞRENME DENEYİMİ BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ HAKİM AKIMLARI

Deneyimsel, Katılımcı ve Etkileşimli Öğrenme: Yeni bilgi modeli, sürekli değişen, simülasyona dayalı, iş odaklı yaşam temelli. Öğrenenlerin sadece teorik bilgileri edinmelerinden ziyade, okul sürecinde öğrendiklerini deneyimleyebilmesi, sadece staj yapmaları yerine bir fabrikada-projede sürekli devam etmeleri. Yaparak, yaşarak öğrenme anlayışından hareketle öğrencilerin sosyal sorumluluk projeleri de dahil katılımcı ve etkileşimli bir çerçevede eğitim alması ve hands on experience temelli öğrenme yaygınlaşıyor.

Birlikte Öğrenme: Birlikte öğrenmeyi / çalışmayı öğrenme. Disiplinler arası işbirliğine açık, hareketliliği teşvik eden. Takım çalışmasına uyum sağlayabilen, farklı disiplinlerden gelen insanlarla uyum içinde çalışabilen bireyler yetiştirmek. Artık herkes öğrenen ve öğreten durumunda.

Yeni Öğrenen ve Öğreten Roller: Bilgi sahibi olmaktansa, yeni bilge öğretenler geliyor. Öğretme-öğrenmede hiyerarşinin ortadan kalkması (herkesin herkesten öğrenmesi). Reflective, facilitator, mentor, sistem kuran, öğretici

Bütünsel ve Kişisel Yeterlilikler: Özdenetim-Özyönetim sahibi öğrenenler geliyor. Kişisel gelişim odaklı, öğrenen uyumlu (akademik, kişisel ve sosyal anlamda) Öğrencinin kişisel, sosyal, akademik gelişiminin bir arada sağlanması (özyönetim becerileri, kariyer gelişimi, vb.). Gelişimin bütün boyutlarına odaklı (duygusal, sosyal, entelektüel, vb.): Sorumluluk alabilen, entelektüel ve sosyal alanda sorumluluk sahibi öğrenenler yetiştirmek. Liderlik, inovasyon, katılımcılık, girişimcilik temelli öğrenme.

Küresel Vatandaşlık: Uluslararasılaşma, çok kültürlü eğitimin öne çıkması. Küresel etkin vatandaşlar. Zaman ve mekan kısıtı olmayan, küresel ve yerel sorumluluklar alan, etkin olarak üniversitenin her alanında sorumluluk alan, toplumsal tüm konularda sorumluluk sahibi olan. Evrensel etik ilkelerini benimsemiş ve uluslararası işbirliğini içselleştiren bir dünya vatandaşı yetiştirmek.

Kişiselleştirilmiş Eğitim: Hem öğrenci merkezli hem de öğrenenlerin de taleplerine göre tasarlanmış. Kişisel beceri, ilgi ve öğrenme tercihlerine göre bir öğretim. Öğrenen odaklı. Fark yaratmak zorlaşıyor. Entegre politikalar – kişiye özel yöntemler, izleme ve değerlendirme, hesap verilebilirlik. Bilgi ile öğrenmenin farklılaştırılması, engagement.

Teknoloji İle Zenginleştirilmiş Öğrenme Ortamları: Open Course, vb. Dersin zenginleştirilmesi ve öğrenmenin kalıcı hale getirilmesi. Öğrenenlerin 7/24 tüm bilgilere erişimi, dijital öğrenme ve öğretme. Teknolojik yeniliklerin öğrenme ve öğretme süreçlerine etkili şekilde entegrasyonu.

Müfredatın vizyon ve misyonlar doğrultusunda zenginleştirilmesi: Vizyon ve misyonunu müfredatlarına ekleyen üniversiteler öne çıkıyor.

Ölçme ve Değerlendirmede Yeni Akımlar: Düzenli, sürekli ölçme değerlendirme, feedback (big data analysis)

BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ ÖĞRENME DENEYİMİ TASARIMI

Öğrenme deneyimine dair çalışmalar ve görüşler bütünleştirilmiş ve bu tasarıma ulaşılmıştır:

Deneyimsel, Katılımcı ve Etkileşimli Öğrenme

- AGÜ'de her bir öğrenci laboratuvar ve atölyeleri kullanma hakkına sahiptir. İstihdam edilmesi sağlanır. (LAB Girişim)
- AGÜ öğrencisi kentin temel paydaşıdır. Toplumsal Hizmet dersi alır. Değer yaranlar, bursa katkı ile ödüllendirilir.
- Orta okul / Lise öğrencilerine yönelik tanıtım / bilgilendirme (yaz kampı, bilgilendirme yaz okulu) ve Open house (toplumla entegrasyon) faaliyetleri şu sıra ile gerçekleştirilmelidir:
 - Oryantasyon (ilk yıl sürekli)
 - Akran danışmanlığı
 - Akademik / Kariyer danışmanlığı
- Öğrenci gelişim programı (gençlik grupları, öğrenci toplulukları)
- Sektörlerle işbirliği mekanizmaları
 - Mentorluk
 - Staj / Hizmet verme
 - Mini projects
- Tasarım odaklı eğitim
 - Hayata dair
 - Yaşama transfer edilebilirlik
- Disiplinler arası dersler
 - Ortak / Seçmeli / Zorunlu
- Paydaş Katılımı
 - STK, İş dünyası, YÖK, Kurum/Kuruluş, Kentli, Öğrenciler, Öğretim elemanları, İdari/Servis, Ortak program/Etkinlik, Ortak araştırma Tasarım odaklı dönem projeleri (Sanayiden proje alımı), Sosyal sorumluluk projeleri, Akran öğrenme, Yaşam boyu öğrenme
- Mezunlarla Etkileşim
 - Mezunları sisteme dahil etme ve mezunlarla ilişkileri yönetme:
 - Burs veren/İş veren/ Mentor
 - Lobi
 - Development Office
 - Aktif mezun takip sistemi
- AGÜ'nün Öğrenci Agorası vardır. Öğrenci konseyinin aldığı kararlar bu ortamda irdelenir ve yönetime sunulur. Yönetim geri bildirim vermek durumundadır. Öğrenci hakları bildirgesi vardır.

Birlikte Öğrenme

- AGÜ Öğrenci proje çalışmalarına takım kurulmuş ise destek sağlanır.
 - Öğrenci + Yatırımcı + Öğretim Üyesi (Mentor)
 - Takım Etkinlik Formasyonu verilir.
- İşbirlikçi öğrenme
 - Grup çalışmaları
 - Takım/Ekip

Yeni Öğrenen ve Öğreten Roller

- AGÜ Yüksek Lisans ve Doktora öğrencileri, lisans öğrencilerine tutor'luk yapar. Bunun için AGÜ Öğrenim Ofisi'nin sağladığı form ve yöntemleri kullanır.
- Öğrencilerin araştırma projelerinde yer alması
- Üniversitede öğrenmeyi kolaylaştırıcı iklim yaratmak için tüm üniversitedeki paydaşlara hizmet içi eğitim verilmesi
- Öğretme ve Öğrenme Atölyesi açılması
 - Eğitsel rehberlik programları
 - Öğretim görevlilerine hizmet içi eğitim (pedagoji)
 - Eğitim teknolojileri kursları
 - Meslektaş gözlemleri
 - Geri bildirim verme kursları
 - Öğretme anekdotları (anekdot günleri)
 - Çevrim içi – çevrim dışı deneyim paylaşım forumları
 - Öğrenme ve Öğretme ile ilgili çalıştay, seminer, toplantı, vs.
 - Ulusal ve uluslararası düzeyde öğretme ve öğretmek konusunda konferans, vs.
 - Ulusal ve uluslararası düzeyde işbirliği ve deneyim paylaşımı
 - Öğreten ve öğrenen araştırma, geliştirme (Ar-Ge) (Öğrencilerle birlikte)
- AGÜ öğrencisi, Vakıf üyeleri aracılığıyla her zaman mentor (hami) imkanı bulur.

Bütünsel, Kişisel Yeterlilikler ve Yetkinlikler

- Kişisel Gelişim
 - Kariyer merkezi
 - Öğrenci danışma gelişim merkezi
 - Gençlik merkezi
 - Öğrenci kulüpleri
 - Sosyal kültürel etkinliklere katılım
 - Sertifikasyon programları
 - Uyum programları. Örn: Özel Yurt Programları
- Creative Design Thinking
 - Küreselleşme, Uluslararası, Disiplinler arası
 - Çalıştaylar dizisi (alanlarındaki çalışanlar ve akademisyenlerle)
 - Seçmeli ders
 - Grup çalışması
 - Bunun ilk sınıflarda uygulanabilir olması
- AGÜ öğrencisi, bilimsel makale yazabilecek beceriye sahiptir/olmalıdır (@Student Journal).
- Hizmet öğrenmesi (öğrenci çalışma programı)

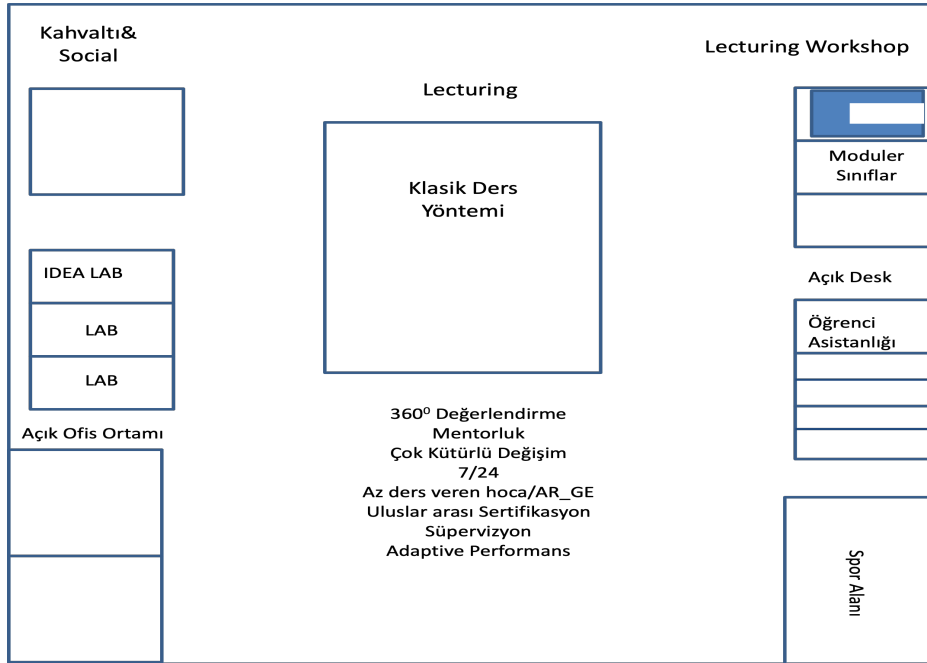
Küresel Vatandaşlık ve Uluslararasılaşma

- AGÜ'de öğrenci mobilite'ye teşvik edilir. Yerel (Farabi) ve Uluslararası (Erasmus, vd.) değişim programları
- Sadece akademik personel değil yabancı dil bilen idari personel
- Çok kültürlü kampüs ortamı
 - Yabancı öğrenci ve akademisyen
- Uluslararası kulüpler
- Kültürler arası etkinlikler

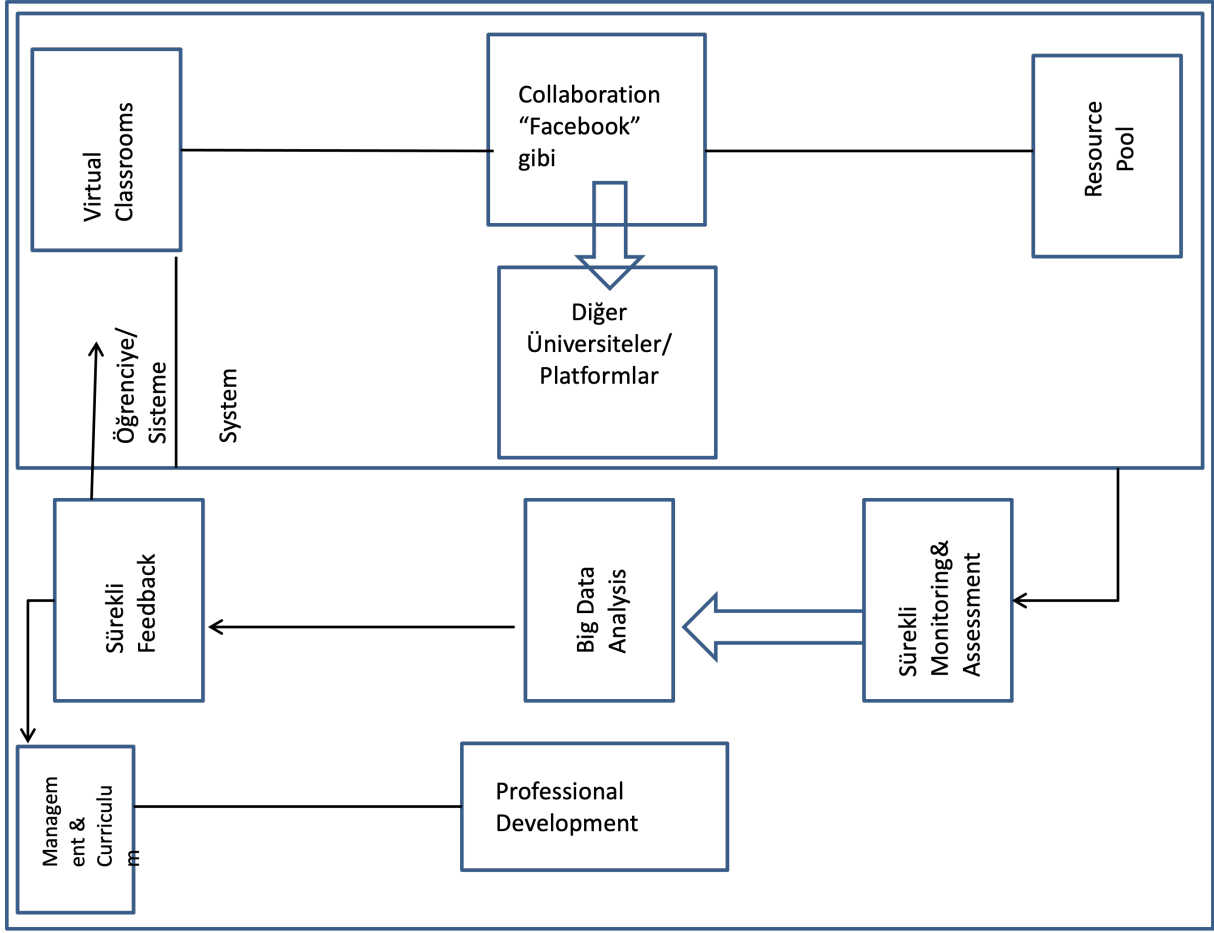
- Uluslararası stratejik işbirlikleri

Teknoloji ve Altyapı İle Zenginleştirilmiş Öğrenme Ortamları

- Alt yapı
 - Esnek sınıf ve oturma düzenleri (ortamları)
 - Teknolojik altyapı
 - Aktif öğrenme sınıfları
 - Grup çalışmasına uygun mekanlar
- Öğretme / Öğrenme sürecine teknolojinin entegre edilmesi ve Karma Öğretim (Blended) modelinin benimsenmesi
 - Google uygulamalar, Learning Management System (Moodle, Blackboard, Moodle, Schoology, Engrade, Edmodo), i-book, i-tunes, vs.
 - Web 2.0 araçlar (sosyal ağlar, wallwisher, livebindess, ...)
- Flip-model (Delivery method) (Self-access center)
- Open-course ware
- Learning object repository oluşturulması
- Focus group discussion (Odak grup toplantıları)
- Öğreticilerin atölye çalışması
- Teknokent / Kuluçka Ağırılık
 - Sağlık
 - Yazılım (Özel Sektör İhtiyacına)
 - Kurumsal çözümler
 - IDEA Lab'den (Mentor)
 - MIT Media Lab



Yukarıdaki çizim ile klasik üniversite yaklaşımı yerine iş yeri ortamına benzeyen ve o esneklikte işleyen bir öğrenme deneyimi gösterilmektedir.



Yukarıdaki çizim, önerilen modelin teknolojik altyapısını ve alt sistemler arası etkileşimini göstermektedir.

Uygulamaların vizyon ve misyon doğrultusunda zenginleştirilmesi

- AGÜ'de kariyer gelişimini ve kültürel-mesleki gelişimi sağlayan seçenekleştirilmiş bir ders sistemi takip edilmelidir (Analitik Gelişimsel Raporlar şartı ile).
- Aktif öğrenme yöntemlerinin kullanılması ve müfredatın buna göre hazırlanması
- Minimum beklenti seti oluşturulması (Ortak Dil ve Değerler)
- Üniversitenin etik kodlarının oluşturulması
- Organizasyonel uygulamalar:
Tüm paydaş katılımı ile:
 - Katılımcı Stratejik Plan:
 - Aksiyon Planlı
 - Curriculum'a (müfredata) yansımaları

GELECEK TASARIMI ÇERÇEVESİ

Öğrenme deneyimini tasarımının ardından “Öğrenci Deneyimi”nin gerçek hayatta yaşanacağı, bir öğrencinin üniversite öncesi, üniversite eğitim ve öğretim hayatı boyunca ve mezuniyet sonrası tüm temas noktaları göz önüne alınarak aşağıdaki şekilde gösterilen Gelecek Tasarımı çalışması gruplar halinde yapılmıştır.

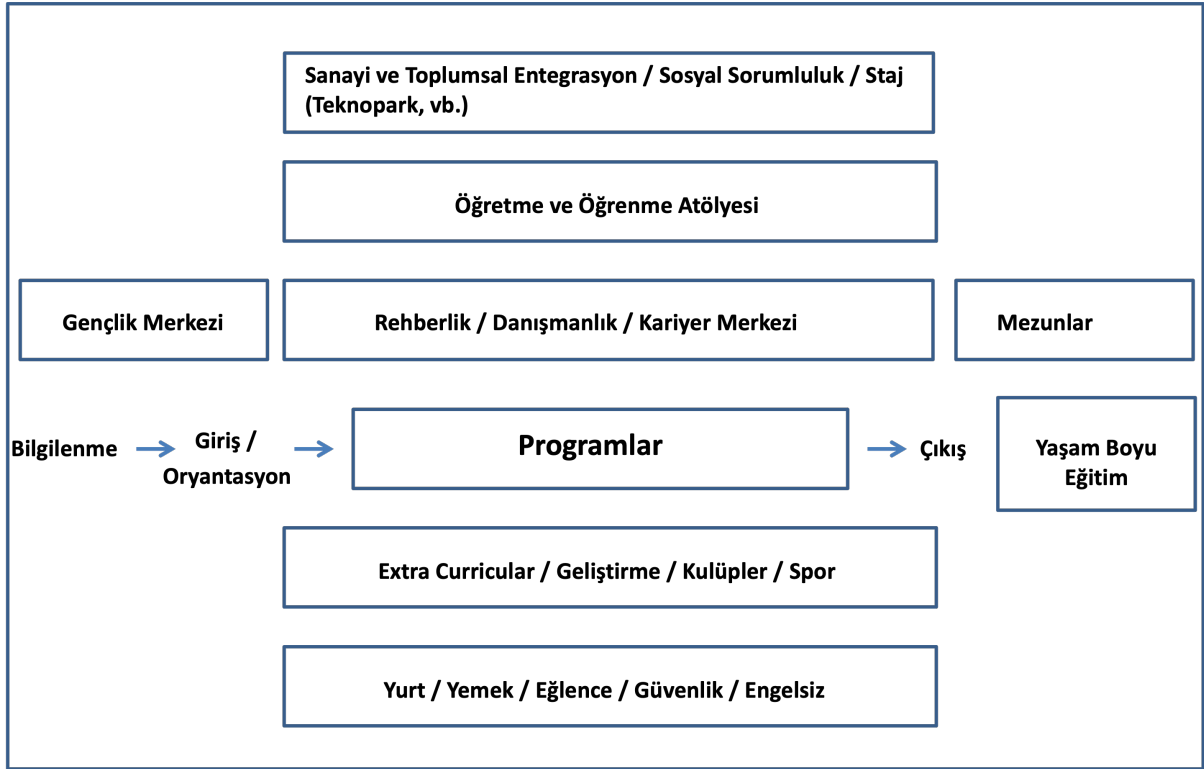
Bu amaçla, 4 farklı grup oluşturulmuş ve katılımcılar en çok istedikleri ve tasarımında en çok fayda sağlayabilecekleri alanlarda çalışmışlardır. Bu gruplar şu şekildedir:

Grup 1: Sanayi Entegrasyon

Grup 2: Gençlik Merkezi, Rehberlik, Danışmanlık ve Kariyer Merkezi

Grup 3: Öğrenme ve Öğretim Atölyesi

Grup 4: Mezunlar ve Yaşam Boyu Eğitim

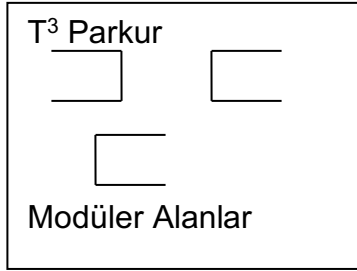


GELECEK TASARIMINDA ORTAYA ÇIKARILAN PROJELER

Son olarak, ortaya çıkan Gelecek Tasarımı Çerçevesi ve oluşan gruplar ile öğrencinin gelecekte yaşaması arzu edilen Öğrenci Deneyimi somut projeler ile çalışılmıştır. Bu projeler şu şekildedir:

Grup 1. Sanayi Entegrasyon

- T³ Parkur (Teknoloji-Toplum-Tasarım)
 - (Tematik, yerel öncelik)
 - Sanayi girişimciliği
 - Sivil Girişimcilik



- Girişim parkuru:
 - (Hızlandırılmış, çıkışı belli, reel kilometre taşları) → Kapsamlı destek hizmetleri
 - Sanayi
 - Mentor, Çağrı, Yatırım, AGÜV
 - Akademi
 - Mentor, girişimci, çağrı, IP
 - STK
 - Mentor, girişimci, çağrı ← Gençlik Merkezi
- Staj/Yurt içi, Yurt dışı staj ağları ← Öğrenci Çıktı Portföy Tabanı ~ GITHUB
 - Yarı zamanlı çalışma (Konu odaklı, Genel)
 - Proje bazlı çalışma
 - T³ Parkur
- “Öğreten” Profesyoneller
 - Ders
 - Seminer
 - Kariyer koçluğu
 - Sponsor dersler
- Akademisyenler
 - Staj
 - Şirketlere seminer

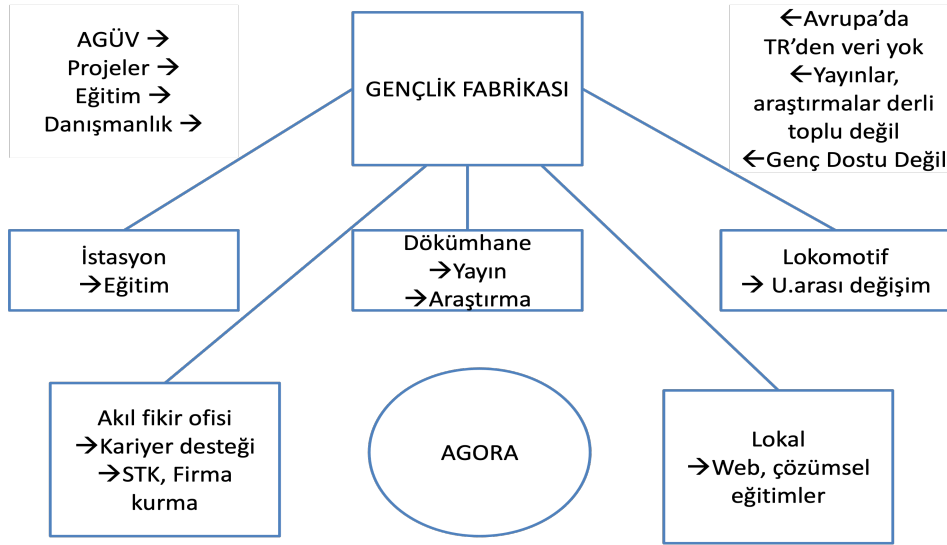
Açıklamalar:

- Biz sanayi, toplum ve üniversitenin entegrasyonu konusu ile ilgilendik.
- T³ parkuru hayal ettik.
 - Bu bir teknopark olmamalı.
 - Tematik olmalı.
 - Kendi bulunduğumuz topluma da katkı yapmalı.
 - Odaklı alanlar seçilebilir.

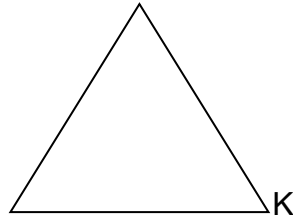
- Yerel öncelikler olmalı.
- Çok dahice şeyler doğarsa onları da ekleyebiliriz.
- Sanayi girişimciliği olabilir.
- Teknoloji-iş dünyası etkileşimi olabilir.
- Adının “girişim” mi “olgunlaşım” mı olması gerektiğini tartıştık. Burada bir olgunlaşma süreci var.
- Girişim parkurunun belli adımları var. Her adımda kimin ne yapacağı tanımlı. Her aşamada nasıl bir dönüşüm olacağı belli. Buraya gelen kişi, projeleri getirdiğinde hangi aşamalardan geçeceğini bilerek gelecek. Projenin sonunda gerçekten farklı bir yere gideceğini bilecek. Belli bir tarihte fon alma, yatırımcıyla tanıştırma gibi adımlar da proje yönetimi mantığıyla ilk baştan itibaren belli olacak.
- Sanayi, çağrının içinde yer alabilir, mentorluk yapabilir.
- Akademisyenler de mentor, girişimci, vb. rolleri ile yer alabilirler.
- Gençlik merkezi de bunu destekler.
- Stajlar
 - Sanayi ve STK ile entegre olma fırsatı sunabilir.
 - Staj ağlarıyla görüşülebilir.
 - Paydaş dediğimiz şirketlerle staj anlaşması yapılabilir.
 - Stajın kalitesi önemlidir. Bunun için bir yöntem geliştirmek şarttır.
 - Belli konularda yarı zamanlı çalışma imkanları sağlanabilir.
 - Yarı zamanlı olarak genel konulardaki eleman ihtiyaçlarına karşılık verilerek öğrencilerin hem boş zamanlarını değerlendirmeleri hem de para kazanmaları sağlanabilir.
- Profesyoneller, belli derslere katkıda bulunarak, seminerler vererek, sponsor dersler açarak öğreten rolünü üstlenebilir.
- Akademisyenler de gidip kendi alanlarında staj yapar gibi sanayide çalışabilir. O şirketlere seminerler vermek ve değer katmak için de çalışmalar yapılabilir.
- Üniversite içinde oluşan “intellectual property”nin (fikri sermayenin) değerlendirilmesi mümkün olabilir.
- T³ parkur ortak alanında ortak çalışmalar yürütülebilir.
- Hızlandırıcılığın (Accelerator) ana fikri şudur: fikri olan herkes çalışabilir. 6 aylık etapların sonunda demo’lar piyasaya sunulur. Bir anlamda mezun olur. Bunun sonunda satın alınan projeler çalıştırılmaya devam ettirilir. İş olsun diye iş yapılmaz. Basılan ürün projeleri, ticaret liselerinde, konferanslarda dağıtılır. Projenin parçaları olarak kuluçka merkezlerinde alt işler yürür.
- Hızla bir yere ulaşmak için üniversite gelişme döneminde T3 parkuru pratik bir çözüm sağlayabilir.
- Burada önerilen işi şu anda Teknoparklar yapmıyor.
- T3 parkur yapılanması aslında gelecekte AGÜ’nün başvuracağı bir teknoloji transfer ofisi yapılanmasına birkaç modül eklenerek geliştirilebilir.
- Avrupa çapında 300’e yakın teknokent var. Bunlar büyük ölçüde işbirliği içinde. Parkur diye yapılan teknokent cluster’larında zaten know-howlar var. Oralardan danışmanlarla da temasa geçilerek destek sağlanabilir.

Grup 2. Gençlik Merkezi, Rehberlik, Danışmanlık ve Kariyer Merkezi

- Gençlik Gelişim Merkezi
 - Kariyer danışmanlığı
 - Psikolojik danışma hizmetleri
 - Rehberlik hizmetleri
- Strateji üretmek ve araştırmalar yapmak
- Gençlik fabrikası
 - Gelişim
 - Araştırma
 - Katılım



- Yaşam Boyu Gelişim
- Sürekli Gelişim



- House of Self Empowerment and Development
 - Barınma
 - Kariyer
 - Proje
 - PDR
 - Gençlik Fabrikası

| House of Self Empowerment and Development "Temel Değerler" | | | |
|---|-------------|----------|---------|
| Ait olma | Güçlendirme | Özerklik | Eğlenme |
| | | | |

- House of Self Development (Ait Olma, Güçlendirme, Özerklik, Eğlence)
 - PDR (Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik)
 - Kariyer Gelişim, Yönlendirme

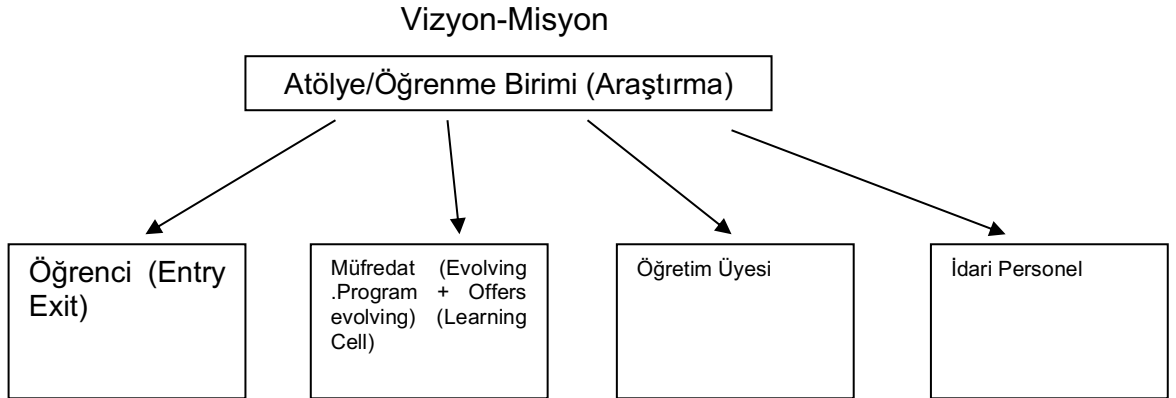
- Kampüste Yaşam Katılım
 - Kulüpler
 - Konsey, vb.
- Gençlik fabrikası
- Toplumsal hizmet
- Proje ofisi/destek-
- Öğrenme-Öğretme modelleri
- Kültür/sanat/etkinlik/Spor
- Uluslararası ofis

Açıklamalar:

- Geleceğe yönelik beklentileri dikkate alarak bir yapı geliştirdik.
- Öğrencilerin ait olma, güçlü olma, özerklik ve eğlence ihtiyacını karşılayarak hizmetleri bütün olarak el alacak bir yapı tasarladık.
- Üniversitede yaşayan akademik ve idari personeli de kapsayan ve onları da güçlendirecek bir yapı olacaktır.
- Öğrenciler üniversiteye girişten itibaren kendi yeteneklerini tanıma ve geliştirme, kariyerini ilerletme konusunda destek hizmetleri alacaklar.
- Kampüste yaşamını sürdürmek için barınma, beslenme, burs, part time iş, vb. konularda öğrencilere destek olacak.
- Öğrenci kulüpleri, konseyleri organize edilecek.
- Gençlik araştırmaları yayınları ve Avrupa gençlik merkezleri ile iletişim kurmak üzere bir gençlik fabrikası yapısı önerdik.
 - Bulunduğu çevreyi geliştirme, topluma açılma ve üniversiteyi topluma açma konusunda çalışmalar olacak.
 - Öğrenme ve öğretme modelleri geliştirecek.
 - İhtiyaç duyan öğrenciler, çalışma alışkanlıkları konusunda eğitilecek.
 - Akademisyenler de eğitilecek.
 - Gelen yabancı öğrencilere yardımcı olmak için ya da yurt dışına gitmek isteyen öğrencilere yardım etmek için bir ofis olacak.
 - Bir ev yapısı içinde, ana bir takım bireylerin yer alabileceğini düşündük.
 - Fabrikanın içinde belli istasyon modülleri olacak.
 - Dökümhanede yayın ve araştırmalar yapacaklar.
 - Diğer birimlerle de örtüşmeler ve destekler olacak. Kariyer, STK'lar, vb.
- Özellikle gençlik fabrikası ile ilgili olarak sadece AGÜ öğrencilerine ve çalışanlarına değil, dışarıdan gelecek öğrencilere de açık bir yapı olacak. Türkiyede'ki ve Avrupa'daki gençlik çalışmalarına dair bir strateji geliştirme, paylaşım sağlama imkanı olacak.
- Müfredatın yanı sıra bütünsel gelişimi destekleyecek bu hizmetler çok faydalı olacak.
- Öğrenciye odaklanmak istemedik. Kampüste yaşayan tüm akademisyenleri, idari personeli ve hatta öğrencilerin ailelerini de kapsayacak bir yapı tasarladık.

Grup 3. Öğrenme ve Öğretme Atölyesi

- Öğrenmenin ortamlarının tasarlanması:
 - Dersler farklı case'ler (vakalar)
 - Mevcut sistem, tablonun sol üst köşesine göre tasarlanmış (Remember)
 - Olması istenen: Tablonun sağ alt köşesine göre tasarlanması (Create&DOC Level 4)
 - MOOC's ile yarayacak
 - Transmission kısmı ders dışına taşınmalı (Klasikte %80'den fazlası ders içinde)
 - Sunum & konuşma yapabilme becerisi katacak tasarım içerikleri katılmalı
 - Grup çalışmalarında liderlik becerilerini geliştirecek tasarım
 - Müfredatların uygun şekilde tasarlanması
 - Öğrenenin (öğrencinin) sabahtan akşama kadar yaşayacağı öğrenme atölyesinin tasarımı, misyon ve vizyonla uyumlu olması
 - "Atlas curriculum mapping" kullanılabilir
 - 40'ar dakikalık ders dilimleri olacak mı?
 - Dersler fonksiyon
 - Projeler süreç
 - Disiplinler arası projeler uygulanabilir
 - Modüler programlar/projeler ile aşamalı entegrasyon
 - Gelecek öğrencinin profiline göre yaratıcılık ve yenilikçilik gibi özellikleri kazandıracak bir tasarım
- Ders başına kazanım yerine modül başına kazanım şeklinde tasarlanabilir



- Context içinde verme
- "Just in time learning"
- Hem ürüne hem sürece odaklaşma
- "Learning"
- Ölçülebilir + Değerlendirilebilir
- Kalite güvencesi
- Döngüsel değerlendirme
- "Multiple data source"
- Probe: Ölçüm Noktaları

Açıklamalar:

- Grup olarak başlangıç noktası olarak AGÜ'nün nasıl bir mezun istediğine odaklandık.
- Analiz-sentez yapabilen yaratıcı bireylerden bahsediyoruz.
- AGÜ'nin misyonu, öğrenen odaklılığın altını çiziyor. Biz de sadece eğitime odaklı bir yapı tasarlamadık.
- Araştırma üniversitesi olmayı da tasarımımızın içine yerleştirdik.
- Öğrencinin giriş özellikleri çok önemli. AGÜ'ye gelen öğrenci kimdir sorusunun cevabını vermek gerekiyor. Çıkan mezunun ne gibi özelliklere sahip olduğunun da değerlendirilmesi gerekir.
- Müfredatlar statik olarak değerlendirilir genelde. Bir kere yapılıp yıllarca kullanılır. Biz AGÜ için kendini yenileyen ve gelişen bir müfredat tasarlıyoruz. "Learning cell" ile ders bazında sürekli yenileme de değerlendirmeden bahsediyoruz. Bunların zaman içinde gözden geçirilmesi ve belli zamanlarda değerlendirilmesini öneriyoruz.
- Öğretim üyesi, birim ya da sistem tarafından bilgileri güncellenen ve kişisel gelişimi, kariyer gelişimi de önemsenen bir bütün olarak ele alındı.
- İdari personelin gelişimini sağlamak da önemli.
- Üründe bilimsel bir döngü var. Nereleri iyileştirmemiz gerektiğine bakmalıyız.
- Bu sistemin bütün hizmetleri araştırmaya dayalı yapılıyor.
- Üniversitenin uzun vadeli tanıtılması ve belki de marka olabilmesi için burada her bazda veriler var. Üniversitelerde bu sistemi kurmak çok zaman alır ancak veriler toplanırsa geriye dönük değerlendirme ve ileriye yönelik projeksiyon yapma şansı olabilir.
- Elde edilen veride farklı paydaşlar da dahil edilmiş olur.
- Değerlendirmede ölçüm noktaları da önemlidir. Öğrenci üniversite yaşamına ne kadar katıldı, neler kazandı, sonunda ne çıktılar elde edildi? Bunlar değerlendirilmeli.
- İş dünyasının beklentileri de değerlendirilmeli. Bilkent'te uyguladığımız yöntemde bu uygulama vardı. Gerçek bilgi ve kanıta dayalı bir değerlendirme olması önemli.

Grup 4. Mezunlar ve Yaşam Boyu Öğrenme

| Mezuniyet Öncesi ← | | → Mezuniyet Sonrası (Yaşam Boyu öğrenme) |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Bilgilendirme • Dernekleşme | <p>Takip</p> <p>↓</p> <p>Linkedin Mezun kartı (Kütüphane, spor salonu, vs.)</p> <p>↓</p> <p>Aidiyet</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Mezun+Mezun buluşturma • Networking • Lokal |
| <ul style="list-style-type: none"> • Boylamsal çalışmalarla öğrencinin gelişimini takip etme (birçok departmanın katılımıyla) | | <ul style="list-style-type: none"> • Dergi |
| <ul style="list-style-type: none"> • Staj ayarlamada mezunlarla iletişim kurma | | <ul style="list-style-type: none"> • Pano, web site |
| <ul style="list-style-type: none"> • Mezun-mezun olmayanları buluşturma mekanizmaları <ul style="list-style-type: none"> ○ Burs, ○ Mentorluk (koçluk) (Mezuniyet sonrasına hazırlık) | | <ul style="list-style-type: none"> • Odak grup çalışmalarıyla mezunlardan geri bildirim alma • Kampüste mezun var (Mezunları tekrar üniversiteye çekme) İstihdam? |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Tanıtım • Konferans serisi |

| Yaşam Boyu Öğrenme | | |
|--|---|--|
| Üniversite | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Cv Hazırlama (son sınıf) • Sertifika • İhtiyaç analizi (Çevre ve mezun) | <p>Genel kurslar (bilgisayar, İngilizce) Vakıf/Şirket/ Dernek ?</p> | <p>Mezunlara refresher dersler, kurslar, herkese açık (mezuna indirim)</p> |
| <p>Gelecek mezunlara yatırım:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kütüphane (çocuklara odama odası) • Kreş • Özel okul • Yaz okulu • Çocuk üniversitesi • Kampüse yakın fen lisesi • Proje desteği | <p>Mezunlara ve çevre çocuklarına yönelik çalışmalar</p> | <p>Mezunlar sokağı (Bank, tuğla, vb.)</p> |

Açıklamalar:

- Mezunlar ofisinin işleyişini çalıştık. Ayrıca yaşam boyu eğitimi de çalıştık.
- Mezunlar ile ilişkileri 3 aşamada düşündük. İlk aşaması mezuniyet öncesidir. İkinci aşama geçiş süreci. Son aşama da mezunların durumudur.
- İlk olarak, öğrencilerimizi mezuniyete hazırlamamız gerekiyor. Ben büyüyünce ne olacağım sorusuna cevap verebilmemiz gerekiyor. Yani bilgilendirme süreci yaşamalıyız. Öğrencilerin, mezunlarla bir araya getirildiği bir ortam yaratılabilir. Yani öğrencilerin kişisel gelişim raporlarını tutarak boylamsal süreci izlemeliyiz. Bu, tek başına bir ofisin yapabileceği bir iş değildir. Bu öğrenci nereden geliyor, nereye çıkıyor sorularının cevapları bulunmalı.

- Mezunlar derneğini çok önceden tasarlamak çok önemli olacaktır. Farklı yerlerde lokal'leri düşünmek faydalı olacaktır. Ülke dışında da, mezun sayımız arttıkça, yerlerimiz olmalıdır.
- Mezunlar verdikçe, mevcut öğrencilerle ilişkilerini kurmayı başarmalıyız. Mesela, staj ayarlamada bu çok uygulanabilir.
- Mezunlarla irtibatı ofisimiz kaçırmamalıdır.
- Mezunumuz burs anlamında katkı verebilir. Makul bir gelire sahip mezunlar burs sağlayabilirler. Farklı okullarda benzer burs havuzları mevcut. İTÜ, ODTÜ, Robert Kolej örnekleri bu konuya dair belli başlı örnekler.
- Mezun olduktan sonra öğrencilerimiz artık koç olarak yeni öğrencilere destek olabileceklerdir.
- Çeşitli kanallarla mesela "Linkedin" üzerinden gibi mezunların takibi yapılabilir.
- Mezun olanların kendi aralarında bir araya getirilmesi önemli. Bu buluşmalar lokallerimizde olabilir.
- Agü dergisi mezunlara da ulaştırılmalı ve onların başarılarının ve haberlerinin paylaşıldığı bir yer olmalı.
- İş yaşamında ciddi başarılar kazanan mezunlar için bazı ödüller düşünülebilir.
- Agü, öyle bir yer olabilir ki, diploma alınsa da asla mezun olunmasın.
- Aidiyet hissi, mezuniyet öncesi Agü'lü olma hissi ile verilecek.
- Mezuniyet sonrasında da, zaman zaman kendini yenilemek için tekrar Agü'de belli başlı eğitimler ile alabilir.
- Memnuniyet ve tekrar Agü'ye dönme hissi ile aidiyet tam olarak yaşanabilir.
- Mezunumuz, bizim kampüsümüze de katkı veriyor hissi için "Kampüste Mezun Var" sloganı kullanılabilir.
- Kampüs'te çeşitli seminerler ile bu hisler güçlendirilebilir.
- Kendi mezunlarımıza iş ilanlarımızda öncelik yapmak önemli olabilir.
- Yaşam boyu öğrenme, Agü özelinde, üniversite sırasında CV eğitimi alma, sertifika eğitimi alma, ihtiyaçlarının analizini yapma imkanları sunulacak.
- Mezunlara "refresher" eğitimler verilebilir. Agü'lülere ise indirim yapılabilir.
- Bu tarz uygulamaların örneği Bursa'da mevcut. Genel verilen eğitimlerden alınan ücretler sayesinde özel programların finansmanı sağlanıyor. Yani merkez kendi başına yaşayabilir.
- Kampüsün çevre ile uyumlu yaşayabilmesi için çeşitli uygulamalar söz konusu olabilir. Mesela, kütüphanede mezunların çocukları için okuma bölümü olabilir. Yaz okulu, vb. uygulamalar ile mezunlar ve çocukları kendilerini çok iyi hissedeceklerdir.
- Kayseri Fen Lisesi öğrencilerine üniversite birinci sınıf derslerini alma imkanı sağlamak ve kredilerini saymak çok çekici bir uygulama olabilir. Bu kaynaktan kaliteli öğrenci almak mümkün olabilir.
- Üniversitelerle K12 eğitimi genelde kopuk. Üniversiteler ve liseler arasında bu şekilde bir bağ kurularak dolaylı olarak kente faydası da olabilir.
- Okul sonrası birimi gibi, her bölümün içinde "o bölümün mezunları profesyonel hayatta neler yapıyor" temalı birlikte öğrenme imkanları yakalanabilir. Bu, okul sonrası gelişmeleri takip etmek imkanı sağlar.
- Mezunlar ile ilgili çalışmaların kariyer ile ilgili çalışmalar ile birlikte düşünülmesi gereklidir. İş yaşamıyla bütünleşme için bunlar birlikte planlanmalıdır.
- Agü'lü olmak için, ortak bazı uygulamalar mesela belli başlı ritüeller düşünülmelidir. Çeşitli marşlar, belli başlı günler, mezunlar sokağı vs., hatta

mezunlar belirli bir günde ortak bir amaç için kampüse birlikte bir katkı sağlamak için gelebilir. Bu şekilde uygulamalar olabilir. Bunun için karar aşamasında da mezunların fikri alınabilir.

ÇALIŞTAY NOTLARI

AÇILIŞ KONUŞMALARI

14 Eylül 2013 Cumartesi

AGÜ Rektörü Profesör İhsan SABUNCUOĞLU

“AGÜ’nün arama konferansına davetimizi kabul ederek katkı sağlamak üzere burada bulunan çok değerli arkadaşlarım, etkinliğimize hoş geldiniz. Birçoğunuz dün akşam otelimize giriş yaptınız, yemekte tanışma şansımız oldu. Ben İhsan Sabuncuoğlu, AGÜ’nün rektörü olarak sizlere hoş geldiniz diyorum. Kısaca üniversite ve üniversitenin kuruluş aşaması ile ilgili bilgi vereyim. Bu yıl 120 civarında öğrenci aldık. Asırlarca sürecektir bir yolculuğun temelini şekillendirmeye çalışıyoruz. Var olan hiçbir şeyi şu anda bir kısıt olarak kabul etmemenizi rica ediyorum. Kısıtsız, ideal koşullarda neler olması gerektiğini düşünmek için buradayız. AGÜ kuruluş aşamasında olan ve yeni şekillenen bir üniversite. 2011 yılında kuruldu. Bir devlet üniversitesi olarak kuruldu ancak bir vakıf üniversitesi esnekliğinde hareket etmesini sağlamaya çalışıyoruz. Devlet üniversitesi olmanın bir takım artılarını taşımasının yanı sıra bazı eksilerini de taşıyoruz. Bu eksileri gidermek amacıyla AGÜ Vakfı da finansal anlamda öğrencilere ve öğretim görevlilerine destek sağlıyor. Öğrencilerin kişisel gelişimlerini sağlamak için, öğrenim hayatlarını rahatça sürdürebilmeleri için onlara vakıftan burs sağlıyoruz. İyi bir üniversite, iyi öğretim üyeleri ile iyi öğrencileri bir araya getiren bir kurumdur. Bu anlamda öğretim üyelerine de kalifikasyonları ölçüsünde, daha çok araştırma çıktıları dikkate alınarak ve performans değerlendirme çıktılarına bakılarak maddi anlamda da olanaklar sağlanıyor. Vakıf üniversitelerinin sağladığı olanaklar sunularak araştırmaları destekleniyor. Bu arada iş ve sanayi hayatıyla da işbirliklerinin devam etmelerini istiyoruz. Ayrıca tüm öğretim üyelerimize şehir içindeki apartman dairelerinde, içi dayalı döşeli kiralık meskenlerde lojman sağlıyoruz. Kendilerinin de üniversite misyon ve vizyonu doğrultusunda çalışmalarını bekliyoruz. Biz yaratıcılığı ve girişimciliği harekete geçiren bir üniversite olmak istiyoruz. Misyon olarak da öğrenen odaklı yaklaşımıyla geleceği şekillendirecek bireyler yetiştirmeyi benimsiyoruz. Bunun içine liderlik de giriyor. Verilen işi yapmakla kalmayıp bunun ötesine çıkabilen, kurumları dönüştüren, çağı değiştiren bireyler yetiştirmeyi, küresel meselelere çözüm arayan bir araştırma üniversitesi olmayı hedefliyoruz. Yarattığı değerleri bilgiye dönüştüren bir üniversite olmayı istiyoruz. Kitaplardaki bilgileri sosyal, ekonomik ve teknolojik çıktıya dönüştüren bir üniversite olacağız. Öğrenen sadece öğrenci olmayacak, öğretim üyeleri de öğrenenler olacak. Günümüzün dijital teknolojisini ve bilişim ürünlerini de bunu yaparken yaygın şekilde kullanmak istiyoruz. Misyon ve vizyonumuzu belirlemek için Mayıs ayında Ankara’da çok geniş katılımlı 2,5 günlük bir Arama Konferansı yaptık ve misyonu-vizyonu orada belirledik. Aramızda o Arama Konferansı’na da katılmış arkadaşlarımız var. Kendilerine tekrar çok teşekkür etmek istiyorum. Çok farklı alanlardan, yurt içi ve yurt dışından katılımcılarımız geldiler. Çok yoğun bir çalışmanın ardından çok büyük bir çıktı elde ettik. Haziran ayında Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi’nin Arama Konferansı’nı yaptık. Bu fakültenin özelliklerinin ne olacağına, hangi alanlara daha fazla ağırlık verileceğine dair 2,5 gün çalıştık. Buradan çıkan bilgiler artık giderek daha spesifik, daha ayrıntılı olduğu için

ilk Arama Konferansı'ndan daha da değerli bilgiler üretildi. Hatta sadece Mühendislik ve Doğa Bilimleri'nin karakteristiklerinin oluşturulması ile sınırlı kalmadı, diğer fakültelerin karakteristikleri de belirlendi. Sistem bir bütün olduğu için, bir dünya insanı mezun etmek isteyen bir üniversitede mühendislik tabanlı eğitim kadar başka konulara da dikkat edilmesi gerektiğinde fikir birliğine vardık. Mühendislik ve Doğa Bilimleri konusunda tartışmalar yaparken 1,5 günün sonunda yeni fakültelere, yeni disiplinlere giriş yaptık. Şu anda çekirdek bir grup bu konu üzerinde çalışıyor. Önümüzdeki hafta bu grubun çalışmalarını da tüm AGÜ'ye açacağız ve geri beslemeler alacağız. Geçtiğimiz hafta lansmanımız yapıldı. Türkiye'yi olimpiyatlara hazırlayan ekiple çalışıyoruz. Olimpiyatları alamasak bile geldiğimiz nokta itibariyle ikinci olarak çok başarılı bir konuma geldik. Bu ekiple çalışmalarımızda üniversite olarak en çok değer verdiğimiz konulardan bir tanesi üçüncü nesil üniversite olmaktır. Gittikçe daha öne çıkacak, fark yaratacak ve rekabet üstünlüğü elde edecek mezunlar vermek istiyoruz. Kişisel gelişim ve öğrenen odaklı yaklaşım da en çok önem verdiğimiz hususlar. Öğrencinin pasif, öğretim üyesinin aktif olduğu, yalnızca bilgi aktarımının ötesine geçmeyen bir pedagojik yaklaşım yerine; öğrencinin öğrenciden, öğretim üyesinin öğrenciden öğrendiği bir ortama geçilip geçilemeyeceğini, çok yüksek donanımlı hocaların eski ders verme alışkanlıklarının değiştirilip değiştirilemeyeceğini araştırmak istiyoruz. Böyle bir yaklaşıma, kısaca 'flip classroom'a geçişi nasıl sağlayacağımıza dair çalışmak üzere bugün buraya gelmiş bulunuyoruz. Şimdi ben de bir öğrenci konumuna geçiyorum ve Arama Ekibi'nin yönlendirmesi ile çalışmaya başlıyoruz."

ARAMA DANIŞMANLIK'tan DR. TUNÇ EVCİMEN

"Benim ismim Tunç Evcimen. Hocamızın bahsettiği gibi öğrenme paradigmasını test etmek üzere ben ve ekibim sizlerle olacağız. Öncelikle bir Beyin Fırtınası yaparak dünyada neler olduğunu sizlerden alacağız. Sonra bir grup çalışması ile öne çıkan akımları belirleyeceğiz. Daha sonra öne çıkan akımlar doğrultusunda learning experience yani öğrenme deneyimi tasarlamaya çalışacağız. Bugün açık uçlu bakış açısını üretmek istiyoruz. Yarın da bu öğrenme deneyiminin uzantısı olarak biraz daha geniş açıdan öğrenci deneyimini kurgulamak istiyoruz. İlk günü biraz daha öğrenme ve öğretmeye odaklamayacağız. Dünyada her alanda çok fazla gelişmeler oluyor. Eğitim alanındaki 10 yıllık perspektife bakmak ve keşfetmek istiyoruz. Yarın da üniversitedeki yaşam döngüsünün tamamına bakacağız. Üniversite giriş öncesinden sonrasına kadar üniversite hayatının tüm dengesine bakacağız. Beyin Fırtınasından önce herkesin ismini ve hangi kurumdan geldiğini söyleyeceği şekilde kısa bir tanışma gerçekleştirelim."

Herkes kendini ve geldiği kurumu kısaca tanıttıktan sonra Dr. Tunç Evcimen açıklamalarına şu şekilde devam etti:

"Artık çalışmaya başlayabiliriz. Beyin Fırtınasında, öğrenme deneyiminde neler olduğuna bakacağız. Öğrenme ve öğretme dünyasında olan değişimleri konuşacağız. Öğrenme sadece üniversitesinin sınırlarıyla kalmıyor. Öğrenmeyi etkileyen tüm akımları ve gelişmeleri almak istiyoruz. Birer akım olarak nelerin değiştiğini görmek istiyoruz. Beklediğiniz tüm değişimleri, trendleri birer akım olarak bize yazdırmanızı istiyoruz. Arzuları, temennileri değil, arkasında veri olan olumlu ya da olumsuz, artan ya da azalan akımları söylemenizi istiyoruz. Öğrenme deneyimini

etkileyen akımların hepsini teknolojik ve sosyal alanda, öğrenen ve öğreten açısından almak istiyoruz.”



AKIMLAR BEYİN FIRTINASI

91. Bilgi, üniversitelerin tekelinden çıkıyor.
92. Kişisel öğrenme becerilerine göre öğretmek gerekiyor. Kişisel öğrenme özellikleri, kişisel öğretim ihtiyaçları öne çıkıyor.
93. Çok büyük kitlelere ulaşacak dersler veriliyor, bu yönde eğitim programları ortaya çıkıyor: Bunlara “Massive Programs” deniyor. Örneğin MIT’nin bazı eğitimleri.
94. Sadece kitaplardan değil, ilgili kişilerle konuşarak, yaşayarak öğrenme ve sözlü olarak öğrenme süreci ortaya çıkıyor. Kaynaklar değişiyor, çeşitleniyor.
95. Teknolojik gelişmeler ile yeni öğrenme stratejileri ve yöntemleri oluşuyor, bilginin daha etkili bir şekilde öğretilmesi artıyor. Gençliğin teknolojiye olan ilgisi bir öğrenme aracı haline getiriliyor.
96. Öğrenciler cep telefonunu bırakmadan derse girmiyor. Bu bağlamda, cep telefonlarının da “clicker” denilen sistemlerle derslerde kullanılması düşünülmeye başlanıyor.
97. Öğrenen, bilgileri tamamen kendi isteklerine göre süzüyor.
98. Öğrenende de değişme var: Dijital vatandaşlar (Digital natives) ortaya çıkıyor. Cep telefonu ya da sosyal ağlara erişimi kapalı olduğunda öğrenenler kendilerini “huzursuz” hissediyor.
 - o Eskiden, öğrenme süreci daha külfetli idi. Daha fazla yazarak, okuduklarımızın altını çizerek öğrenme söz konusu idi. Artık “zahmetsiz öğrenme” isteği artıyor. Görsel tarafı daha gelişmiş, sosyal medyada okuyarak, devrik cümleler ile yazarak öğrenmeyi daha fazla önemseyen bir kitle ortaya çıkıyor.
99. Şimdiki çocuklar, kısa güdümlü çalışmalar yapmak ve hemen arkasından geri besleme almak istiyorlar. Birbirleriyle sürekli olarak işbirliği içinde olmak istiyorlar. İşbirliklerinde okulları, sınırları, ülkeleri aşmak istiyorlar.
100. Artık disiplinler arası çalışmalar ve işbirlikleri yapmak istiyor öğrenenler. Gerçek projeler yaparak öğrenmek ve bu sırada da gerçek hayatta farklılık yaratmak istiyorlar. Yaptıkları projeler ile hayata dokunmak istiyorlar.
101. Uzaktan ve etkileşimli (interaktif) eğitimin önemi giderek artıyor.
102. Derslerin ve sunumların videolar şeklinde internette verilmesi, bir başka deyişle open course eğitimler giderek yaygınlaşıyor.
103. Teknolojiyi çok iyi kullanan millenium generation ortaya çıkıyor. Mekan-zaman ilişkisi de değişiyor. Kapalı bir sınıf yerine açık ortamlar ön plana çıkıyor.
104. Artık öğreten yani bilgiyi veren bireyin öğreneni daha fazla yönlendirmesi ve onun tarafından yönlendirilmesi önem kazanıyor ve öğretenin de öğrenmesi gerekiyor.
105. Öğrenciler artık teknolojiyi ve sosyal ağları çok iyi kullanıyorlar. Öğrenme yönleri de bu doğrultuda değişiyor. Sosyal ağlara yönelim artıyor. Web 2.0 teknolojilerinin derslere aktarılması gerekiyor. Flip öğrenme tarzı yükseliyor.
106. Information, knowledge ve eğitim birbirine karışıyor. Öğrencinin gözünde bunları birbirinden ayırmak gerekiyor.
107. Ezber ortadan kalkıyor.
108. Kitaplar ve müfredatlar ortadan kalkıyor. Tasnif edilmiş bilgi dönemi sona erdi. Eski kalıp yapılar artık sona erdi.
109. Deneysel öğrenme öne çıkıyor.

110. Bilgiye ulaşmak çok kolaylaşıyor. Bilginin hayatta nasıl kullanılacağı yaklaşımı önem kazanıyor.
111. Öğrencinin artık kendi hayatına gerçek anlamda fayda sağlayacak şekilde bilgiler alma ihtiyacı artıyor.
112. “Research focus” (araştırma odaklı) olan üniversiteler kendi eksiklerinin farkına varıyorlar. Artık “teaching” (öğretme) daha fazla ön plana çıkıyor çünkü öğrenciye ulaşamayan bir eğitim, öğrenciyi kaybediyor. Öğrencinin hayatına bir anlam katacak katma değer sağlanması önem kazanıyor.
113. Daha bilinçli ve ne istediğini bilen öğrenciler geliyor. Öğrenciler artık hangi alanda nasıl ilerleyeceklerini bilerek geliyorlar.
114. Öğretim üyelerinin elindeki materyalin öğrenciye en iyi şekilde ulaştırılması gerekiyor. Dokümanların geleneksel yaklaşımlar yerine daha modern sunuş şekilleriyle ve sosyal ağları da kullanan yaklaşımlarla iletilmesi gereği artıyor.
115. Orta ve üst düzey gelire sahip olmak için gereken süre 35 yıldır. Günümüze kadar bu ilk 35 yılda edinilmesi gereken ve beklenen eşik beceri miktarı ve çeşitliliği artıyor.
116. Eski ve yeni kuşakların aynı ortamda “blend” olması gitgide artıyor. Nitelikli bilginin ayırt edilmesi önem kazanıyor.
117. Teknolojiyi kullanmayı seven ancak kullanmayı çok da iyi bilmeyen bir nesil var. Sosyal ağları çok iyi takip eden ancak Excel, PowerPoint, vs. kullanamayan bir nesil var. Bazı teknolojilerde çok iyi olmaları, yeni nesli çok kalifiye kılmıyor.
118. İlgili alanlarına göre öğrenim başladı.
119. Deneyler artık sınıfın içine girebildi: Simülasyonlar, vb.
120. Yeni nesil öğrenciler artık çok işlevsel düşünüyor. İşine yarayacak bilgiyi almak istiyor. Öğrencilerin artık çok iyi anlaşılması gerekiyor. Öğrenen ve öğretmenin daha demokratik, yakın ve işbirliği içinde çalışıyor olması gerekli.
121. Google vs.’den araştırıp kopyala-yapıştır yapmanın etik dışı bir davranış olduğunun farkında değiller. Bugünkü nesilde intihal bilinci eksik.
122. Öğrenciler, “öğrenmemeyi öğrendiler”. Bilgiyi demode olarak görüyorlar.
123. Öğrenciler kısa vadeli öğrenmeyi istiyorlar.
124. Öğrenenlerin durum değerlendirmesi konusunda öğrenenle birlikte hareket etmesi önem kazanıyor.
125. Dijital ve internet teknolojilerinin gelişimiyle görsel ve simülatif modellerle eğitim ön plana çıkıyor. Yazılımların bu anlamdaki gelişimi de gittikçe önem kazanıyor.
126. Test sisteminden gelen bir öğrenci kitlesi var. Bu öğrencilere beceri odaklı bir eğitim sisteminde eğitmek, sistemi zorluyor. Sistemde bu geçişi sağlayacak bir kurgulama gerekiyor. Öğrenci değerlendirme sistemlerinde projeler, vb. araçların kullanması gitgide daha gerekli oluyor.
127. Öğreten kişinin, bilginin harmanlanması konusunda öğrenenleri yönlendirmesi gerekiyor.
128. Sadece simülasyon yetmiyor, öğrenenler artık “dokunarak” ve “kendileri deneyimleyerek” öğrenmek istiyorlar.
129. Kullanılan dil üzerinden öğrenenin ve öğretmenin ölçümleri giderek artıyor.
130. Mentorluk ve öğrenci koçlukları giderek yaygınlaşıyor.
131. Tüme varım yerine tümünden gelim ile öğrenme giderek artıyor. Sistemin özelliklerinden başlayarak öğretmek gerekiyor.

132. Öğrenciye artık yetişkin bir insan olarak davranılması gerekiyor. Dünyada bu akımın sonucunda daha fazla araştıran ve kendi sorumluluklarının bilincinde olan bir nesil yetişiyor.
133. Öğrenciye “öğrencilik becerisi” kazandırmak önem kazanıyor. Öğrenciye not alma, ders çalışma becerilerinin kazandırılması gerekiyor. Teknolojiyi etkili kullanmayı ve sorumluluk almayı öğretmek gerekiyor.
134. Hakkını arayan, beğenmediği bir ders ortamı olduğunda hemen itiraz eden bir öğrenci kitlesi geliyor. Bu da öğretmenleri daha iyi ders vermeye doğru itiyor.
135. Öğrencilerin, öğrendiklerinin sınıf dışında da işe yaradığını görme ihtiyacı artıyor. Öğrencilerin sürekli olarak sanayide, sahada yer alarak öğrendikleri ile uygulananlar arasında ilişki kurabilmesi gerekiyor.
136. Gençlerin derslere katılımı giderek önem kazanıyor.
137. Özyönetim becerileri, transfer edebilme becerileri ve uzmanlık becerileri önem kazanıyor. Öğrencilerin özyönetim becerileri eksik, kendilerine hedef koyamıyorlar. Bu nedenle öğrencilere sorumluluk verme amacıyla bu özyönetim becerilerinin kazandırılması önem kazanıyor.
138. Şu anki öğrenciler inanılmaz bir hızla öğreniyorlar: yeni bilgi, anlık bilgi, vb. Ancak üniversite sonrasındaki hayatta kurumlar kendilerini aynı hızla yenilemiyorlar. Dolayısıyla öğrencilerin üniversite sonrasındaki karar alma mekanizmalarına da hazırlanması gerekiyor. Öğrencilere gerçek dünya becerileri kazandırılması gerekiyor.
139. Öğrencilerin öğrendiklerinden keyif alması e-bilgiyi içselleştirilmesi önem kazanıyor.
140. Eğitim maliyetleri artıyor. ABD’de bir yıl için 35.000-40.000 dolarlık bir eğitim masrafı ödüyor öğrenciler. Türkiye de gittikçe bu maliyetlerle karşılaşmaya başlıyor. ABD’de çok fazla sayıda öğrenci alınarak bu maliyetler karşılanmaya çalışılıyor.
141. Türkiye’de gittikçe usta-çırak ilişkisi önem kazanacak. Maliyetler artsa bile birebir eğitime doğru bir talep olacak.
142. Türkiye’deki üniversiteye gelen gençlik ile Avrupa’daki, ABD’deki gençlik arasında uçurumsal farklar var. Teknoloji, öğrenme yöntemleri, vb. çok farklı. Üniversiteyi bir fabrika olarak düşünürsek, gelen hammaddenin özelliklerini çok iyi bilmek gerekli. Türkiye’deki sosyal ve kültürel farklar nedeniyle Avrupa ve ABD’den çok farklı olduğumuzun bilincinde olmamız gerekiyor.
143. Türkiye’deki ilk ve orta öğretimin, ayrıca YÖK’ün tamamen değişmesi gerekiyor. Özellikle ilk ve orta öğretimden üniversiteye robotlaşmış, sosyal değerleri gelişmemiş, kişisel hedeflerini belirlemeyi bilmeyen bir kitle geliyor. Üniversitede bu kitlenin öncelikle çocukluktan kurtarılıp gençliğe eriştirilmesi ve sosyal entegrasyonunun başlatılması gerekiyor. Yetkinlik belirleme konusunda hiçbir fikri olmayan gençlere yetkinlikler kazandırmak gerekiyor.
144. Yönetimsel, yaratıcı ve işçilik kültürleri var. Farklı üniversitelerde farklı kültürlerle eğitim verilerek aynı meslekler kazandırılıyor.
145. Öğrencilerin kendilerine güvenmesini sağlamak ve kendine güvenen bir nesil yetiştirmek önem kazanıyor.
146. Gelen öğrencinin kendisiyle ilgili farkındalığı düşük. İlgilerini, hedeflerini, yeteneklerini belirlemesi konusunda yoğunlaşmış öğrencilere kariyer bilinci kazandırmak gerekiyor.
147. Eğitimlerde artık ortaklık kapıları açılıyor. Eğitimde ortak sistemler, farklı ortaklıklar ile farklı sistemler geliyor.

148. Milenyuma giriş özellikleri görülüyor mevcut durumda. Orta noktada ne yapmamız gerektiğini belirlemek gerekiyor. Her bir öğretim üyesinin alana ve çıktılara yönelik olarak sistematik olarak çalışması, her bir dersin ölçme ve değerlendirme sisteminin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi gerekiyor.
149. Beceri kazandırmanın “curriculum’a align” edilmesi (müfredatla hizalanması) gerekiyor.
150. Kampus içinde öğrenciye çalışma ortamı yaratarak sorumluluk alması ve bir birey olarak yetişmesinin sağlanması gerekiyor. Üniversitenin farklı birimlerinde öğrencilerin çalışması sağlanmalı.
151. Kültürler arası diyalog ve eğitimde hareketlilik (mobilité) ön plana çıkıyor.
152. Öğrenci kendi durum tespitini yapıp, farklı yerlerde neler olduğunu öğrenmek istiyor. Sosyal sorumluluk projeleri ile bu bilincin artırılması önem kazanıyor.
153. Commoditization (ticarileşme) önem kazanıyor. Örneğin, MIT, open course’ları ücretsiz yapıyor. Dünya insanı olmak için commoditize’in dışını keşfetmek gerekiyor. “Öğrenme deneyimi, sadece öğrenmek değildir.”
154. Öğrencilerin gönüllü olarak topluma katılım sağlayacağı imkanlar sunulması gerekiyor.
155. Sosyal sorumluluk projeleri ders olarak müfredata girmeye başlıyor.
156. Öğrenciler kendi alanları ile ilgili olarak üniversitede basit şirket kurup, deneyimlerini sunma şansı elde ediyor. Bu da girişimciliği destekliyor.
157. Günün popüler konusunun kısa süreli laboratuvar girişimleri ile öğrencilerin girişimciliği destekleniyor.
158. Öğrencilerin analitik olarak hazırlayacakları raporlar ile farklı yöntemlerle değerlendirilmesi sağlanıyor.
159. Academic Celebrity’ler (Akademik ünlüler) ortaya çıkıyor.
160. Öğrencilerin öğreticilerden beklentileri artıyor.
161. Duygusal zeka ön plana çıkıyor. Artık IQ’dan daha fazla EQ kabul görüyor.
162. Akış Kuramı özellikle öğreticiler açısından önem kazanıyor. Her durumda aynı yöntemler işe yaramaz. Öğreticiler ortamdaki ihtiyaca göre farklı yöntemler bulabilmeli. Öğreticilerin farklı akışlarda da başarıyla öğretim yapabilmesi giderek önem kazanıyor. Dersin akışına, öğrenenlerin soruları ile yönlendirmesine göre öğreticinin duruma uygun bir öğretim gerçekleştirilmesi gerekiyor.
163. Öğrenme, sosyal ve kişisel gelişimden ayrı düşünülemez. Bütünsel gelişim adı ile tamamı bir arada düşünülmelidir.
164. Eğitim teknolojileri ve küresel davranışlar, eğitimi etkiliyor. Dünyadaki makro düzeydeki sosyo-ekonomik değişiklerin takip edilmesi ve üniversitedeki eğitimin bu doğrultuda şekillendirilmesi gerekiyor. Küresel olayların farkında olmak gerekiyor.
165. Tüm okullarda öğrencilerin kendi bilgisayarlarını getirmesine izin veriliyor. Ancak eski yöntemlerle yeni teknolojilerin kullanılması nedeniyle karmaşıklıklar yaşanıyor.
166. Öğrencilere uygun farklılaştırılmış eğitim yolları, “adaptive learning paths” (adaptif öğrenme yolları) sunulmanın önemi artıyor.
167. Veliler, eğitime çok fazla müdahil oluyor. Eskiden veliler öğreticilerle görüşmeye bile gitmezlerdi. Artık özellikle vakıf üniversitelerinde veliler sürekli olarak öğreticilerle görüşmeye gidiyorlar.
168. Öğrencilerin geleceklerinin şekillenmesinde de veliler daha fazla müdahaleci olmaya başlıyorlar.

169. Üniversite hayatının, gerçek hayatın bir simülasyonu gibi düşünülmesi gerekiyor. Yaptırılan sunumların, iş hayatında bir müdüre sunum yapar gibi düşünülmesi gerekiyor. Bunun içine kampüs hayatında yaşananlar da dahil edilmesi gerekiyor. Böyle bir akımın doğması bekleniyor.
170. Öğretim üyelerinden beklentiler farklılaşıyor. Farklı kültürlerden gelen öğrencilerle öğretim üyelerinin sorun yaşamadan öğretime devam etmesi bekleniyor.
171. Öğrencilerin akademik motivasyonu değişiyor. Mühendislik öğrencileri ile İktisadi İdari Bilimler öğrencilerinin motivasyonları farklı olabiliyor. Öğretim üyelerinin de farklı alanlardan gelen öğrencilerin motivasyonlarını yönlendirebilmesi ve yönetebilmesi gerekiyor.
172. Genç öğretim üyelerinin öğretim becerilerinin geliştirilmesine yönelik programlar gündemde: Mentorluk, vb. Öğretim üyesi, alanında ne kadar iyi olursa olsun öğretim becerilerini de öğrenmesi gerekiyor.
173. Öğrenciler artık öğretenleri online olarak değerlendirebiliyorlar.
174. Teaching (Öğretme) ve Research (Araştırma) öğretim üyeleri arasında ayrım yapılıyor. Teaching öğretim üyeleri daha fazla tercih ediliyor.
175. Öğretim üyelerinin daha hızlı, öğrenciyi çok fazla yazıya boğarak anlatmaları öğrencileri sıkıyor. Eğitim teknolojileri doğru kullanıldığında başarıyı çok artırabiliyor.
176. Üniversite yerleşkesinin doğru konumlanması da eğitimi etkiliyor. Yerleşkede sosyal olarak dışlanan öğrencilerin hayattan beklentileri de olumsuz etkileniyor.
177. Yurt dışında, öğretim üyelerinin dersleriyle ilgili olarak yıllık performanslarının şeffaf olarak paylaşılması akımı artıyor.
178. Akran öğrenme artıyor.
179. Üniversitelerin öğrenen ve öğreten kampüsler olma ve yaşamsal alan haline gelme ihtiyacı artıyor.
180. Öğrencilerin üzerindeki veli-öğretim üyesi-okul patronajı sona eriyor.

“Hepinize çok teşekkür ediyoruz. Kısa bir aranın ardından tekrar bir araya geleceğiz.”

HAKİM AKIMLAR GRUP ÇALIŞMASI

Hakim akımlar grup çalışması öncesinde Dr. Tunç Evcimen'in yönlendirmesi aşağıdadır:

“Şimdi Beyin Fırtınası akımlarının üzerinden Hakim Akımlar çalışması yapacağız. Öğrenme deneyimini şekillendireceğini düşündüğümüz akımları sıraladık. Şimdi gruplara gidip, en çok hakim olacak akımları gruplarda belirlemenizi isteyeceğiz sizlerden. 5 grubumuz için 5 farklı grup alanımız var. Gruplarınıza gittiğinizde sizden istediğimiz şey bu akımlardan önümüzdeki 10 yılda yüksek öğretimde geleceği şekillendirecek 5 tane “en en en” önemli hakim akımı bize söylemeniz. Grupta öncelikle herkesin dokümanın üzerinden geçerek kendi önceliklerini belirlemesini, sonra da herkesin düşüncelerini paylaşmasını öneriyoruz. Bu sırada belli düşünceler zaten örtüşüyor. Elinizdeki akımlar üzerinden birkaç tanesini birleştirebilirsiniz. Önemli olan öğrenme ile ilgili olarak hakim olacak ve gelecekte göz önüne almamız gereken en önemli akımları bizimle paylaşmanız. Gruplar birer kendini yöneten takımdır. Biz 30 dakikalık bir süre öneriyoruz ancak gerçek süre, ilk grubun çalışmayı tamamlama zamanıdır. Bunun ardından size zaman konusunda baskı yapmaya başlıyoruz olacağız. Öğretme ve Öğrenme ayrımı yapmanız çok zor. Elinizdeki dokümanı istediğiniz gibi kullanarak Öğrenme Deneyimi genel çerçevesindeki en önemli 5 akımı belirliyor olacaksınız. Gruplara bölünürken öncelikle AGÜ katılımcılarını 1’den 5’e doğru sayarak gruplara göndereceğiz. Sonra da AGÜ dışı katılımcıları yine 1’den 5’e doğru sayarak gruplara göndereceğiz. Herkes, hangi sayıya denk geliyorsa ilgili gruba giderek çalışmaya başlayabilir. İyi çalışmalar dileriz.”

HAKİM AKIMLAR GRUP SUNUMLARI

Hâkim akımlar grup sunumları öncesinde Dr. Tunç Evcimen'in yönlendirmesi aşağıdadır:

“Öncelikle grup sunumları ile her grubun “en en en” önemli olarak belirlediği akımları dinleyeceğiz. Daha sonra bir aranın ardından hep birlikte değerlendireceğiz ve buradaki bilgiyi işlemeye devam edeceğiz. Grubun önceliklendirdiklerini her grubunun sunucularının hızlı bir şekilde anlatmasını istiyoruz. Soru-cevap faslına öğleden sonra gireceğiz. Şimdi sadece hızlıca sunumları alacağız.”

GRUP 1

1. Yeni bilgi modeli
2. Bütünsel yeterlilik
3. Küresel etkin vatandaş
4. Ölçme ve değerlendirmede yeni akımlar
5. Öğrenen ve öğretenlerin yeni tanımları, rolleri ve ilişkileri

Açıklamalar:

1. Yeni bilgi modeli: Deneyimsel, sürekli değişen, simülasyona dayalı bir model
2. Bütünsel yeterlilik: kişisel gelişim odaklı, öğrenen uyumlu (akademik, kişisel ve sosyal anlamda)
3. Küresel etkin vatandaş: zaman ve mekan kısıtı olmadan, küresel ve yerel sorumluluklar alan, etkin olarak üniversitenin her alanında sorumluluk alan, toplumsal tüm konularda sorumluluk sahibi olan
4. Ölçme ve değerlendirmede yeni akımlar: Yeni bilgi modeline cevap verebilecek akımlar
5. Öğrenen ve öğretenlerin yeni tanımları, rolleri ve ilişkileri: Artık herkes öğrenen ve öğreten durumunda. Bu dinamizmden bahsediyoruz.

GRUP 2

1. Öğrenen odaklı / Etkileşimli öğrenme
2. Deneyimsel / İş odaklı / Yaşam temelli
3. Teknoloji ile zenginleştirilmiş öğrenme ortamları
4. Gelişimin bütün boyutlarına odaklı (Duygusal, sosyal, entelektüel, vb.)
5. Disiplinler arası işbirliğine açık, hareketliliği teşvik eden

Açıklamalar:

1. Öğrenen odaklı / Etkileşimli öğrenme: Hem öğrenci merkezli hem de öğrenenlerin taleplerine göre tasarlanmış
2. Deneyimsel / İş odaklı / Yaşam temelli: Öğrenenlerin sadece teorik bilgilerin edinmelerinden ziyade, okul sürecinde öğrendiklerini deneyimleyebilmesi, sadece staj yapmaları yerine bir fabrikada-projede öğrenmeye sürekli devam etmeleri
3. Teknoloji ile zenginleştirilmiş öğrenme ortamları: Open Course veriler, vb. Dersin zenginleştirilmesi ve öğrenmenin kalıcı hale getirilmesi. Öğrenenlerin 7/24 tüm bilgilere erişimi
4. Gelişimin bütün boyutlarına odaklı (Duygusal, sosyal, entelektüel, vb.): Sorumluluk alabilen, entelektüel ve sosyal alanda sorumluluk sahibi öğrenenler yetiştirmek
5. Disiplinler arası işbirliğine açık, hareketliliği teşvik eden: Takım çalışmasına uyum sağlayabilen, farklı disiplinlerden gelen insanlarla uyum içinde çalışabilen bireyler yetiştirmek

GRUP 3

1. Müfredatın vizyon ve misyonlar doğrultusunda zenginleştirilmesi
 - o Vizyon ve misyonunu müfredatlarına ekleyen üniversiteler öne çıkıyor
2. Internationalization (Uluslararasılaşma), çok kültürlü eğitimin öne çıkması

3. Öğretme-öğrenmede hiyerarşinin ortadan kalkması (herkesin herkesten öğrenmesi)
 - Öğrenci merkezli eğitim (aktif katılımcı)
4. Bilgi ile öğrenmenin farklılaştırılması
5. Kişiselleştirilmiş eğitimin önemi

Açıklamalar:

- Çok kültürlü eğitim öne çıkıyor. Her kültüre entegre olabilecek dünya vatandaşlarını yetiştirebilecek bir üniversite ihtiyacı var.
- Bilgi ile öğrenmenin farklılaştırılması ve bunun anlaşılması gerekiyor. Gerçek hayat ile ilişkilendirilmiş örneklendirmeler yapmak gerekiyor. Öğrencilerin öğrendiğini zannettiği terimlerin gerçek hayattaki yansımaları bulmaları gerekiyor.
- Var olan eğitimin daha geniş bir spektruma yayılarak insanları farklı alanlara da yönlendirebilmesi gerekmektedir.

GRUP 4

1. Makro çevre alanındaki hakim akım:
 - Fark yaratmanın zorlaşması
 - Entegre politikalar – kişiye özel yöntemler, M & E (Measurement & Evaluation), accountability (hesap verilebilirlik)
2. Öğrenen alanındaki hakim akım:
 - Özdenetim-Özyönetim sahibi öğrenenler geliyor
 - Birlikte öğrenme, birbirinden öğrenme
 - Birlikte öğrenmeyi/çalışmayı öğrenme
3. Öğreten alanındaki hakim akım:
 - Bilgi sahibi olmaktansa, yeni bilge öğretmenler geliyor.
 - Reflective, facilitator, mentor, sistem kuran, öğretici
4. Öğretim yöntemleri alanındaki hakim akım:
 - Öğrenci merkezli, engagement, öğrenci katılımına yönelik
5. Teknoloji-Öğrenme ilişkisi alanındaki hakim akım:
 - Düzenli, sürekli ölçme değerlendirme, feedback (big data analysis) hands on experience temelli öğrenme yaygınlaşıyor
6. Uygulama-Öğrenme-Yaşam becerileri alanında hakim akım
 - Liderlik, inovasyon, katılımcılık, girişimcilik temelli öğrenme

Açıklamalar:

- Öğreten: Bilgi sahibi olmaktansa yeni bilgi öğretmen öğreticiler geliyor. Sistem kuruyorlar ancak öğretici yeteneklerini de geriye atıyorlar.
- Öğrencilerin katılımlarını sağlayacak yöntemler öne çıkıyor.

Diğer maddeler ile ilgili ekstra bir bilgi eklenmemiştir.

GRUP 5

1. Bireyselleştirilmiş eğitim: Kişisel beceri, ilgi ve öğrenme tercihlerine göre bir öğretim.
2. Dijital öğrenme ve öğretme: Teknolojik yeniliklerin öğrenme ve öğretme süreçlerine etkili şekilde entegrasyonu

3. Bütünsel gelişim: Öğrencinin kişisel, sosyal, akademik gelişiminin bir arada sağlanması (özyönetim becerileri, kariyer gelişimi, vb.)
4. Katılımcı ve etkileşimli eğitim: Yaparak, yaşarak öğrenme anlayışından hareketle öğrencilerin sosyal sorumluluk projeleri de dahil katılımcı ve etkileşimli bir çerçevede eğitim alması
5. Evrensel etik ilkelerini benimsemiş ve uluslararası işbirliğini içselleştiren bir dünya vatandaşı yetiştirmek

Açıklamalar:

- Kariyer sadece meslek olarak değil tüm yaşam alanlarındaki gelişimi ifade etmektedir.

Diğer maddeler ile ilgili ekstra bir bilgi eklenmemiştir.

ÖĞRENME DENEYİMİ BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ HAKİM AKIMLARI

Deneyimsel, Katılımcı ve Etkileşimli Öğrenme: Yeni bilgi modeli, sürekli değişen, simülasyona dayalı, iş odaklı yaşam temelli. Öğrenenlerin sadece teorik bilgileri edinmelerinden ziyade, okul sürecinde öğrendiklerini deneyimleyebilmesi, sadece staj yapmaları yerine bir fabrikada-projede sürekli devam etmeleri. Yaparak, yaşarak öğrenme anlayışından hareketle öğrencilerin sosyal sorumluluk projeleri de dahil katılımcı ve etkileşimli bir çerçevede eğitim alması ve hands on experience temelli öğrenme yaygınlaşıyor.

Birlikte Öğrenme: Birlikte öğrenmeyi / çalışmayı öğrenme. Disiplinler arası işbirliğine açık, hareketliliği teşvik eden. Takım çalışmasına uyum sağlayabilen, farklı disiplinlerden gelen insanlarla uyum içinde çalışabilen bireyler yetiştirmek. Artık herkes öğrenen ve öğreten durumunda.

Yeni Öğrenen ve Öğreten Roller: Bilgi sahibi olmaktansa, yeni bilge öğretenler geliyor. Öğretme-öğrenmede hiyerarşinin ortadan kalkması (herkesin herkesten öğrenmesi). Reflective, facilitator, mentor, sistem kuran, öğretici

Bütünsel ve Kişisel Yeterlilikler: Özdenetim-Özyönetim sahibi öğrenenler geliyor. Kişisel gelişim odaklı, öğrenen uyumlu (akademik, kişisel ve sosyal anlamda) Öğrencinin kişisel, sosyal, akademik gelişiminin bir arada sağlanması (özyönetim becerileri, kariyer gelişimi, vb.). Gelişimin bütün boyutlarına odaklı (duygusal, sosyal, entelektüel, vb.): Sorumluluk alabilen, entelektüel ve sosyal alanda sorumluluk sahibi öğrenenler yetiştirmek. Liderlik, inovasyon, katılımcılık, girişimcilik temelli öğrenme.

Küresel Vatandaşlık: Uluslararasılaşma, çok kültürlü eğitimin öne çıkması. Küresel etkin vatandaşlar. Zaman ve mekan kısıtı olmayan, küresel ve yerel sorumluluklar alan, etkin olarak üniversitenin her alanında sorumluluk alan, toplumsal tüm konularda sorumluluk sahibi olan. Evrensel etik ilkelerini benimsemiş ve uluslararası işbirliğini içselleştiren bir dünya vatandaşı yetiştirmek.

Kişiselleştirilmiş Eğitim: Hem öğrenci merkezli hem de öğrenenlerin de taleplerine göre tasarlanmış. Kişisel beceri, ilgi ve öğrenme tercihlerine göre bir öğretim. Öğrenen odaklı. Fark yaratmak zorlaşıyor. Entegre politikalar – kişiye özel yöntemler, izleme ve değerlendirme, hesap verilebilirlik. Bilgi ile öğrenmenin farklılaştırılması, engagement.

Teknoloji İle Zenginleştirilmiş Öğrenme Ortamları: Open Course, vb. Dersin zenginleştirilmesi ve öğrenmenin kalıcı hale getirilmesi. Öğrenenlerin 7/24 tüm bilgilere erişimi, dijital öğrenme ve öğretme. Teknolojik yeniliklerin öğrenme ve öğretme süreçlerine etkili şekilde entegrasyonu.

Müfredatın vizyon ve misyonlar doğrultusunda zenginleştirilmesi: Vizyon ve misyonunu müfredatlarına ekleyen üniversiteler öne çıkıyor.

Ölçme ve Değerlendirmede Yeni Akımlar: Düzenli, sürekli ölçme değerlendirme, feedback (big data analysis)

Değerlendirmeler

Değerlendirmeler öncesi Dr. Tunç Evcimen'in yönlendirmesi aşağıdadır:

"5 grupta da oldukça fazla ortak temalar var. Bu, önceliklerin örtüştüğünü göstermektedir. Aranın ardından bunları değerlendireceğiz. Bizler, örtüşen başlıkları birleştirdik. Öncelikle onun üzerinden geçelim. Daha sonra da sizlerin değerlendirmelerinizi alalım.

Deneyimsel, Katılımcı ve Etkileşimli Öğrenme, Birlikte Öğrenme, Yeni Öğrenen ve Öğreten Roller, Bütünsel ve Kişisel Yeterlilikler, Küresel Vatandaşlık, Kişiselleştirilmiş Eğitim, Teknoloji İle Zenginleştirilmiş Öğrenme Ortamları, Müfredatın vizyon ve misyonlar doğrultusunda zenginleştirilmesi ve Ölçme ve Değerlendirmede Yeni Akımlar adları altında Öğrenme Deneyiminde Hakim Akımları bütünleştirdik. Tüm grupların ürettiği bu akımları hep birlikte değerlendirmek ve geleceğe dair tasarımlar yapmak istiyoruz.

Grup görüşlerinden bağımsız olarak bireysel olarak görüşlerinizi bizimle paylamanızı bekliyoruz. Ayrıca en hakim akım olarak gördüğünüz akımların neler olduğunu belirtebilirsiniz. Bazı detaylarda değişiklikler, vurgular, ayarlamalar yapabilirsiniz. Genel yorumlarınız varsa onları paylaşabilirsiniz."

Katılımcıların değerlendirmeleri şu şekildedir:

- Bu Arama Konferansının çok verimli ve heyecanlı geçtiğini düşünüyorum. Ortak noktaları çok fazla olan bir sonuç elde ettik. Deneyimsel, katılımcı ve etkileşimli öğrenmeyi birçok grup söyledi.
- Öğrenen ve öğretmenin öğrenmesi bir bütün olarak düşünülmelidir.
- Küresel vatandaşlık kendi başına önemli bir konu.
- Kişiselleştirilmiş eğitim, teknolojiyle zenginleştirilmiş öğrenme ortamları da zaten bu işin kaçınılmaz bir parçası.
- Müfredatın Zenginleştirilmesi ve Ölçme ve Değerlendirmede yeni akımlar, bir arada düşünülebilir. Böylece bazı akımlar birleştirilerek hakim akımlar 6-7 taneye indirilebilir.
- Önemli konular özetlenmiş ancak içeriklerin üstünden gitmek gerek. Bütünsellik ve kişisellik ile birlikte takım çalışması gibi bazı özellikler zaten gelecektir. Katılımcı ve etkileşimli öğrenme de bu grup içinde yer alabilir.
- Küresel Vatandaşlık, ayrı kalem kalmalıdır.
- Sistemin kendi sağlığı açısından, sisteme paydaşlardan, toplumdan, öğrencilere kadar farklı kesimlerden feedback alınması gerekli. Üniversitenin bütün süreçlerinden bu anlamda data toplanmalı. Sınavlardan, ders notlarından, vb. data toplanıp analitik araçlardan geçirilmelidir. Sistemde feedbackler ile de bir denge kurulmalıdır.
- Gerçekten büyük bir data analizi yapmak gereklidir. Big Data Analysis'in hangi frekansta yapılacağı ve dataların nereye gideceği belirlenmelidir. Sistem mimarisi bununla uyumlu olmalıdır. Sistem bu anlamda tüm süreçleri ile teknoloji ile bütünleştirilmelidir. Böylece, ilgili datadan bilgi üretecek insanların katkıları da daha fazla olacaktır.

- Deneyimsel ve Etkileşimli Öğrenme: Katılım, ayrı bir başlık altına da alınabilir. Katılım ile burada gençlerin A'dan Z'ye kadar üniversitenin bütün sürecinde (karar almadan yemekhanedeki yemeklere kadar) dahil edilmesi kast edilmektedir. Öğrencilerin sorumluluk alması ile öğrencilerin bir fakültenin kurulumunda nerede konumlanacağından müfredata kadar her anlamda yönetime de demokratik bir şekilde dahil olması kast edilmektedir. Gençler, bir yetişkin olarak, bir birey olarak dikkate alınmalıdır. İçinde gençlerin olduğu bir cümle hazırlayıp misyona dahil etmek değildir burada vurgulanmak istenen. Gençler ders içeriklerine bile birlikte karar versinler öğretim üyesiyle birlikte.
- Küresel vatandaşlık: Sosyal sorumlulukta gençler, öğretim görevlileri ve personelin hareketliliği de maddelere dahil edilmelidir.
- İzleme ve değerlendirme çok önemli. Bir proje tamamlandıktan sonra her şey bitmiş zannediliyor ancak izleme ve raporlama, projenin en önemli ayağı. Ölçme ve değerlendirmede bunun da eklenmesi gerekiyor.
- Öğrencinin Öğrenmeyi Öğrenmesi: Yeni öğrenen ve öğreten rolleri, buradaki her şeyi kapsıyor.
- Ölçme ve Değerlendirme: Yeni akım tamam ancak birbiriyle alakalı şeyleri yapılandırmak da çok önemli. Her bir öğrenme akımının ölçme ve değerlendirmesi de birbirinden farklı olmalıdır. Burada daha çok öğrenenler için ölçme ve değerlendirmeden bahsedilmiş. Özyönetimsel değerlendirmeyi bireyin kendisinin yapması gerekir. Öğretenin daha hakim olduğu bir akımdan bahsediyorsak, ölçme ve değerlendirmeyi de öğretenin yapması gerekir.
- İlk 3 madde, "Mutual Relationship" adı altında birleştirilebilir. Diğer 3 madde "Maturity", son 3 madde de "Innovation" adı altında birleştirilebilir.
- Katılımcılık ile ilgili istek, bütünsel ve küresel vatandaşlık ile çelişiyor. Kişisel gelişimini tamamlamamış bireylerden ciddi bir katılımcılık beklemek doğru değil.
 - a. Extreme Constructivism: Çocuk matematik dersini almak istemiyorsa verilmiyor. Önemli olan çocuğun kendisini iyi değerlendirme yetkinliğine sahip olması. Çocuğa zaman için temel yetkinlikler verildikten sonra bu durum mümkün olabilir. Çocuk karar alacak duruma gelmeden ona bu hakkı verirsek doğru sonuç alamayabiliriz.
 - b. Katılımcılık, katıla katıla öğrenilir. Katılımcı olunmadan dünya vatandaşı zaten olunamaz.
 - c. Burada, yönetsel anlamdaki katılımcılık vurgulanmakta.
 - d. Popülizm ile ortak zeka arasında fark var. Bu tamamen diyalogun, çok sesliliğin olduğu zeminin kritik olmasından kaynaklanıyor. Herkesin, bütün öğrencilerin bu zemini ve hareket alanlarını iyi biliyor olması gerekli. Wikipedia bunun en güzel örneğidir. İlk günlerde herkes istediği her şeyi yazabiliyordu. Ancak şimdi örneğin bir yazının en az 3 kişi tarafından onaylanıp öyle yayınlanması kararı çıktı.
 - e. Robert Koleji'nde okulun bazı aksiyonları almaya hazır olup olmadığına dair bir karar almak istedik. Sınıflarda laptop kullanımına karar vermek için öğretmenlerin yanı sıra öğrencileri de çağırdık. Bir kısmımız, öğrencilerin böyle bir şeye çok hevesli olacaklarını düşünürken öğretmenler daha hevesli çıktı. Demek istediğim şu ki: önyargıyla hareket etmememiz gerekli.
 - f. AGÜ için 11 ilde antropolojik araştırmalar yaptık. Gençlerin yönlendirilmeye ihtiyacı var ancak onların çok üstüne gidilirse de kendi

İçlerine çekileceklerdir. Öğrencilerin aktiviteleri deneyimlemeden lider olmaları, katkıda bulunmaları, karar almaları mümkün değil.

- g. Öğrenci kendisine uygun öğretene bulmalı. Her zaman içsel olarak bunu bulamayabilirler. Bu anlamda bir rehberlik de sağlanabilir.
- h. Katılım bir beceridir. Bunun için de gerçekten yaşamak gerekir. Güçlendirme denilen bir faaliyet var. Öğrencinin tıpkı ilk ders öğretim görevlisinden korkup derse katılmaya çekinirken ilerleyen derslerde katılımcı hale gelmesi gibi, yönetime katılması beklenen öğrencilerin cesaretlendirilmesi gerekli. Özgür, güvenli ve yargılamayan bir ortamda öğrencilerin katılımlarının sağlanması gerekli. Katılım merdivenin en üst basamağı, genç ve yetişkinin aynı masaya oturmasıdır.
- i. Öğrenen odaklı dediğinizde, öğrenen kaygılarını ve kendi önceliklerini bilmeseniz ona odaklı eğitim veremezsiniz. Bu ne kadar yapılandırılrsa, o kadar odaklı eğitim verilebilir.
- j. Bizim yetiştireceğimiz öğrenenler, bir gün yetişkin birer vatandaş olacaklar. Biz onların vatandaşlık bilincini de geliştirmek zorundayız. Geçtiğimiz yıl yaptığımız bir çalışmada, 26 kentin katılım ağacını çıkardık. Buna göre ortaya çıkan tabloda:
 - i. Türkiye’de katılım anlamında vatandaş duyarsızdır,
 - ii. Kent konseyi sadece kentin nabzını tutuyor, vatandaşla ilgilenmiyor,
 - iii. STK’larda herkes kendi çıkarını güdüyor,
 - iv. Belediye konseyi ve belediyenin kendisi vatandaşa inmiyor,
 - v. Muhtarın da sadece kendisi belediye ile görüşüyor, dediler.

Bizim bu gidişe bir son verebilmemiz için öğrenenlerimizi katılım bilinci ile yetiştirmemiz gerekiyor.

- k. Katılım için bir çok alanın belirlenmesi gereklidir. Gerçek stakeholderların (paydaşların) değerlendirmeye katılması gerekir.
- Ölçme ve değerlendirme sadece sınavlarla olmaz. Haftada bir yapılan quizler ya da dönemsel sınavlarla doğru bir ölçme ve değerlendirme yapılamaz. Böyle kalırsak sadece kendimizi tekrarlaşmış oluruz.
 - Şu anda gençler farklı bir kültürle geliyor. Çok hızlı ilerleyen ve öğretim araçlarını çok hızlı kullanan bir jenerasyon var. Bu jenerasyonun, sadece yurt dışındaki üniversitelere yönlendirilmek üzere yetiştirilmemesi gerekli. Enerji dolu, cıvıllı gençler mutsuz oldukları bir sistemin parçası olmaya devam etmek istemiyorlar. Günlük yaşamdaki öğrenim şekilleri kendilerine üniversitelerde de sağlanamazsa, kültür şokundan kurtulmak için yurt dışına kaçıyorlar. Gençlerin öğrenme trendini takip etmemiz gerekli.
 - Öğrencilerin öğrenen olmasını istiyorsak onların nasıl cesaretlendirileceği ve bütün öğrenme sürecinin nasıl “engage” edileceği düşünülmelidir.
 - Gençleri güçlendirecek mekanizmaların devreye sokulması gerekli.
 - “Engagement” bir şemsiye terim olarak alınıyor. Üniversite içindeki bir takım kararlara, sosyal etkinliklere, akademik ortamda derse ve her türlü etkinliğe katılımı buna dahil edebilirsiniz. Öğrencinin etkinliğini ifade eden her türlü katılım dahildir burada.
 - Kişiyeye özel eğitim vermek hem “feasible” değil hem de uygun değil. Piyasada kişiyeye özel bir iş bulunamıyor. Öğrencilere bireysel eğitim vermek, uygun bir faaliyet değil.
 - a. Kişiselleştirilmiş eğitim, bir öğrenme yönteminin ötesinde ihtiyaçlar doğrultusunda ilgi alanlarına yönlendirilmiş bir uygulamayı kast ediyor.

- Mimarlık okuyan bir öğrencinin sosyoloji ile ilgili ders seçebilme imkanına sahip olması gibi.
- b. Kişiselleştirilmiş eğitim ile öğrenci bazında kişisellikten ziyade eldeki tüm olanaklar ile değişik ortamlarda öğrenmeyi deneyimlemek, kendi istediği ve alışkın olduğu ortamda öğrenmesini sağlamak kast ediliyor.
 - c. Değişik yolların, path'lerin var olması ve örneğin tek düze bir mühendis yerine seçenekli mühendisliklerin var olması söz konusu olabilir.
 - d. Kişiselleştirilmiş eğitim yerine "Seçeneklendirilmiş Eğitim" denilebilir.
 - e. Öğrencilere, hangi bilgilerin ne derece alınacağı konusunda tercih hakkı sunulabilir. Öğrenci farklı derslerden değişik seviyelerde bilgi edinebilir.
 - f. Yeni dönem eğitim anlayışının, öğretmenlerin eski fikirleri ile şekillendirilmesi çok zor. Buradaki en büyük engel bu. Bilge öğreticilik hayata geçmelidir.
 - g. Piyasada belirli sektörlerde rol alacak olan aktörler yetiştiriliyor ancak aynı bölümlerden mezun olan çok fazla öğrenci var. Bu kadar fazla bölüm ve mezun, sonuçta piyasanın iyi değerlendirilmemesine ve işsizliğe neden oluyor. Kişiselleştirilmiş eğitim ile öğrencileri piyasaya daha fazla şeyler sunabilecek kişisel yetkinlikler ile donatarak mezun etmek kast edilmelidir.
 - h. Üniversite gençliğinde kariyer bilinci yok. Kendini tanımayan bir insan kariyer planı yapamaz. Bir yol haritası yaparak ilerlemek mümkün olamaz. Gençlerimizin en büyük eksiği bu.
 - i. Üniversiteye bu bilinçle gelmeyen bireyler söz konusu olduğunda onları bu doğrultuda yönlendirmek gerekli. Bugünün dünyasında hangi farklı alanlarda neler yapabileceğini öğrenciye öğretmek gerekli.
 - j. Üniversite en son noktadır eğitim konusunda. Yeni gelen nesil, inanılmaz bir nesil. Ebeveynler her türlü imkanı onlara sunuyor. Şanslı öğrenciler, ilkokul birinci sınıfta proje, projelendirme kelimelerini öğreniyorlar. Ancak günümüzün üniversite gençliği böyle değil. Yeni gelecek nesil için öğreticilerin çok ciddi anlamda mentorluk yapabilmesi ve bu doğrultuda eğitilmesi gerekli.
 - k. Gençlerin umutları yok, bu nedenle ileriye göremiyorlar ve kariyerlerini planlamıyorlar. Hayata 1-0 yenik başlıyorlar. Ancak çevrelerinde rol modeller görürlerse umutlanıp harekete geçiyorlar. Özellikle AGÜ'nün ilk günlerinde gelen gençlere bakınca, buraya hepsinin bir umut ışığı taşıyarak geldiğini görüyoruz. Buraya umutsuz gelmişler ancak buradaki karşılanmaları sonrasında artık umutla kariyer planı yapıyorlar.
 - l. Öğrencilerin bir kısmı anne-babasının zoruyla bazı bölümlerde okuyorlar. Üniversitenin yönlendirmesi ile kariyerlerinde istedikleri alanda ilerleme şansına sahip olabiliyorlar. Mühendislik okuyan bir öğrenci, sosyoloji alanında ilerleyebileceğini fark edip mutlu olabiliyor. Bazı sosyal seçimlik derslerinin faydalarını da mezuniyetten sonra anlayarak olumlu geri beslemeler ile okula dönüp bilgi verebiliyorlar.
 - m. Gençlerin kendi programına ek olarak bazı dersleri alabilmeleri, mezun olduktan sonra istedikleri her açığa göre hareket etme serbestliği sunabiliyor. Bu öğrencilere didaktik yolla sunulmalıdır. Ana eğitim alanının yanı sıra farklı alanlara da yönelebileceği gençlere anlatılmalıdır.

- n. Her bireyin kendi öğrenme stili vardır. Bu noktada bir bireyselleşme yapılmalıdır. Bunu yapmak çok zor. Bunun için sınıf içi eğitimlerde varyasyon oluşturulabilir. İnternet ortamında da bu anlamda çalışmalar sunulabilir.
 - o. Kariyer planlama aşaması üniversite öncesinde tamamlanmadığı için üniversitede sorun yaşanıyor. Yurt dışında lise ve üniversitelerin işbirliği ile seçmeli dersler müfredatı oluşturuluyor ve öğrenciler lisede bunun bir simülasyonunu yaşıyor. Üniversite eğitiminin daha hafif bir versiyonu lisede simülasyon ile gösterilirse, öğrenciler daha sağlıklı kararlar verebilir.
 - p. Sistemin öğrencilere giydirdiği yalancı bir kariyer hedefi var: Üniversiteyi en yüksek dereceyle bitirmek, KPSS'den en yüksek puanı almak, tanımlanmış bir tatili ve iyi bir maaşı olan bir iş bulmak, vs. Ancak bunun üstüne yeni öneriler sorulduğunda cevap veremiyorlar. Başarıya şartlanmışlık, farklı bir tehdit yaratıyor.
- Durum değerlendirmesi gelişmemişse, belli bir trend doğrultusunda akıl tutulması yaşanır.
 - Çocukların çok daha erken dönemlerde yönlendirilmesi gerekir.
 - Öğrenciler daha lisedeyken kariyerleri konusunda belli bir bilince gelmelidir. Aileleri de bu anlamda eğitilmeli.
 - Mesleki olgunluk, bireyde hemen oluşan bir kavram değil. Öğrencinin bölüme değil de fakülteye alınması, Sabancı Ün.v.'de, TED Ün.v.'de olduğu gibi birinci sınıfın sonunda bölümlere yönlendirmelerin yapılması faydalı olacaktır.
 - Gelişimsel olarak baktığımızda, ilgilerin olgunlaşması 20'li yaşların başında tamamlanır. Öğrenciler, olgunlaşmasını tamamladıktan sonra elindeki yetenekleri ile yeni bir alana geçebilmelidir. Bu anlamda, üniversitelerdeki alanlar da çeşitlendirilmelidir.

ÖĞRENME DENEYİMİ TASARIMI GRUP ÇALIŞMASI

Öğrenme Deneyimi Tasarımı Grup Çalışması öncesinde Dr. Tunç Evcimen'in yönlendirmesi aşağıdadır:

“Şimdi çalışmamızın ikinci aşamasında geldik. İlk aşamada Öğrenme Deneyimi ile ilgili hakim akımları belirledik. Şimdi daha kritik bir aşamaya geldik. Gelecek 10 yılı ve daha da ötesini şekillendirecek bu akımları bir takım somut önerilere dönüştürmemiz gerekiyor. **“Üçüncü Nesil Bir Üniversitede Öğrenme Deneyimi Nasıl Olur?”** üzerine tezler üretmenizi bekliyoruz. Akımlar var, görüyoruz. Peki, bu akımlar nasıl gerçekleşmeli? Mümkün olduğu kadar eldeki mevcut kısıtlardan kendinizi arındırarak bu çalışmayı yapmanızı ve önerilerinizi yaparken kendinizi olabildiğince serbest hissetmenizi istiyoruz. Grup çalışması ile bunu gerçekleştirmenizi bekliyoruz. Yöntem olarak, büyük bir grup olarak uyguladığımız beyin fırtınasını gruplarda uygularsanız size yardımcı olacaktır. Mümkün olduğu kadar somutlaştırılmış öneriler tasarlamanızı bekliyoruz. Bütünleştirilmiş Hakim Akımlardaki her bir maddeyi kullanmak gibi bir zorunluluğunuz yok. Bunlardan da fikir alarak, nasıl bir üniversite istediğinizi tasarlamanızı bekliyoruz. Ne kadar spesifik, somut bir tasarım yaparsanız o kadar iyi olur. Hayal kurmamıza, bu üniversiteyi kafamızda canlandırmamıza yardım edecek bir üniversite tasarlamanızı, bize biraz o canlandırmayı yaşatabilmenizi istiyoruz. 10 yıl sonra, üçüncü nesil bir üniversiteyi görüp gelsek bize bugün onu nasıl anlatırsınız? Orada şu dersler vardı, böyle öğreniyorlardı, şöyle yönetiliyordu. Bir öğrencinin başından neler geçiyor? Sınıflar nasıl? Sınıflar var mı? Nasıl bir mentoring var? Nasıl roller var? Deneyimsel öğrenmeyi nasıl gerçekleştiriyorlar? Katılım mekanizmaları nasıl? Küresel vatandaşlık süreçleri nasıl işliyor? Birlikte öğrenme mekanizmaları nasıl çalışıyor? Bütünsel bir şekilde tüm sisteme bakmamız ve tasarlamanız gerekiyor. Tek başına her öneri anlamlı olmayabilir ancak bir bütün içinde çok önemli bir anlam ifade edebilir. Bu doğrultuda, hayal gücümüzü de kullanarak tasarım yapmamız gerekiyor. Bir önceki seansta olduğu gibi yine önce AGÜ katılımcılarını, sonra da AGÜ dışı katılımcıları 1'den 5'e kadar sayarak gruplara göndereceğiz. Daha önceki gruplamadan daha farklı gruplar belirlemeye çalışacağız. Biz bir saatlik bir çalışma süresi öneriyoruz ancak gerçek süre, ilk grubun çalışmayı tamamlama zamanıdır.

Grup sunumlarında lütfen sunucumuz grubun sözcüsü olsun. Kendi fikirlerini değil, grubun çıktılarını sunun lütfen. Sunumun ardından grup üyelerine açıklayıcı mahiyette sorular yöneltebiliriz. Tüm sunumlar tamamlandıktan sonra değerlendirme seansını yarın sabah gerçekleştireceğiz.”

Grup 1

- AGÜ öğrencisi, bilimsel makale yazabilecek beceriye sahiptir/olmalıdır (@Student Journal).
- AGÜ'de her bir öğrenci laboratuvar ve atölyeleri kullanma hakkına sahiptir. İstihdam edilmesi sağlanır (LAB Girişim).
- AGÜ'de kurumsal-eğitsel birikimi sağlayan bir “Öğrenim Ofisi” olmalıdır.
- AGÜ'de kariyer gelişimini ve kültürel-mesleki gelişimi sağlayan seçeneleştirilmiş bir ders sistemi takip edilmelidir (Analitik Gelişimsel Raporlar şartı ile).
- AGÜ, Öğrenci proje çalışmalarına takım kurulmuş ise destek sağlar.

- Öğrenci + Yatırımcı + Öğretim Üyesi (Mentor)
- Takım Etkinlik Formasyonu verilir.
- AGÜ öğrencisi, Vakıf üyeleri aracılığıyla her zaman mentor (hami) imkanı bulur.
- AGÜ'nün "Öğrenci AGORASI" vardır. Öğrenci konseyinin aldığı kararlar bu ortamda irdelenir ve yönetime sunulur. Yönetim geri bildirim vermek durumundadır. Öğrenci hakları bildirmesi vardır.
- AGÜ'de öğrenci MOBİLİTE'ye teşvik edilir. Önce yerel (FARABİ), sonra uluslararası (ERASMUS, vd.)
- AGÜ öğrencisi KENTİN temel paydaşıdır. "Toplumsal Hizmet" dersi alır. Değer yaranlar, bursa katkı ile ödüllendirilir.
- AGÜ, Yüksek Lisans ve Doktora öğrencileri lisans öğrencilerine TUTOR'luk yapar. Bunun için AGÜ Öğrenim Ofisi'nin sağladığı form ve yöntemleri kullanır.

Açıklamalar:

- Öğrenci temelli öneriler olarak planlarımızı yaptık:
 - Agü öğrencisi bilimsel makale yazabilecek beceriye sahiptir. Yazma becerilerini destekleyecek süreçler tasarlanabilir. Student journal hazırlanır ve uygulanırsa, temalar da aylar öncesinden ilan edilirse, öğrenciler bir şeyler üreterek yazma becerilerini geliştirir.
 - Agü'de her öğrenci laboratuvar ve atölyelere büyük kolaylıkla girebilir. Eğer bu alanlarda ilgisi varsa, bu öğrencilere istihdam açılabilir.
 - Agü'de kurumsal/eğitsel birikimi derleyen bir öğrenci ofisi olmalıdır. Bilgilerin kaybını önleyecek, büyük data analiz imkanları sağlayacak bir yapı mümkün olabilir.
 - Agü'de kariyer ve mesleki gelişimi destekleyen bir seçmeli ders sistemi geliştirilebilir. Sadece dersleri verme değil, bunları takip ve izleme sistemini sağlamak lazım. Yani kontrol mekanizmaları ile alınan dersler boşa gitmeyecek.
 - Agü, proje çalışmalarına mali destek verir. Öğrenci, yatırımcı, öğretim üyesi/mentor şeklinde bir yapı olmalı. Birlikte organize olma kültürü eğitimi vererek bu mali yardıma hak kazanırlar. Finansal destek vakıf ve/veya iş adamlarından olabilir.
 - Öğrenci agorası vardır. Öğrenci konseyinin aldığı kararlar bu agorada irdelenmelidir. Bundan sonra yönetime gitmelidir. Böylelikle aidiyet duygusu ve pozitif etkiler deneyimlenebilir. Yönetimin geri bildirimi olursa, öğrenci kurum ilişkisi olumlu olur.
 - Öğrenci mobiliteye teşvik edilir. Mobilite öz saygıyı arttıracaktır. Hatta, 3. sınıfta mobilite zorunludur uygulaması yapılabilir. Bu mobilite öğrencilerin tüm yaşamsal becerilerini olumlu şekilde geliştiriyor. Önce yerel sonra uluslararası.
 - Öğrenci, temel bir paydaştır. Toplumsal hizmet uygulamaları adı altında bir ders verilirse bu çok olumlu olur. Öğrenciler, kent ile organik bağ kurma fırsatı bulur. Bu, burslarla da ilişkilendirilebilir.
 - Y.L ve doktora öğrencileri lisans öğrencilerine ağabeylik/ablalık yaparak destek olur. Belli yöntemler ve kalıplar kullanılarak bu mekanizma çalıştırılmalıdır.

Grup 2

- Orta okul / Lise öğrencilerine yönelik tanıtım / bilgilendirme (yaz kampı, bilgilendirme yaz okulu)
- Open house (toplumla entegrasyon)
- Bu faaliyetler şu sıra ile gerçekleştirilmelidir:
 - Oryantasyon (ilk yıl sürekli)
 - Akran danışmanlığı
 - Akademik / Kariyer danışmanlığı
- Öğrenci gelişim programı (gençlik grupları, öğrenci toplulukları)
- Özel yurt programları
- Hizmet öğrenmesi (öğrenci çalışma programı)
- Öğrencilerin araştırma projelerinde yer alması
- Aktif öğrenme yöntemlerinin kullanılması ve müfredatın buna göre hazırlanması
- Öğretim üyelerinin profesyonel gelişimi
 - Kişisel akademik gelişim
 - Etkili öğretim
- Creative Design Thinking
 - Küreselleşme, Uluslararası, Disiplinler arası
 - Çalıştaylar dizisi (alanındaki çalışanlar ve akademisyenlerle)
 - Seçmeli ders
 - Grup çalışması
 - Bunun ilk sınıflarda uygulanabilir olması
- Öğretme / Öğrenme sürecine teknolojinin entegre edilmesi (Teknoloji eğitiminin Öğretim Üyelerine ve Öğrencilere verilmesi)
 - Google uygulamalar, vs.
 - Learning Management System (Moodle)
 - i-book, i-tunes, vs.
- Uluslararasılık (kulüpler ve değişim programları)
- Sektörlerle işbirliği mekanizmaları
 - Mentorluk
 - Staj / Hizmet verme
 - Mini projects
- Mezunlarla ilişkilerin yönetilmesi
 - Lobi
 - Development Office
- Minimum beklenti seti oluşturulması (Ortak Dil ve Değerler)
- Üniversitenin etik kodlarının oluşturulması

Açıklamalar:

- Beyin fırtınasında, Agü'ye gelmeden ve geldikten sonrayı dikkate alarak düşündük. Orta okul ve lise öğrencilerine yönelik bir program düşündük. Bu programda, etkileşimli ve katılımcı olmalı. Bu programı yönlendirenler Agü öğrencileri olmalı.
- Öğrenci gelişim programı 4 senelik bir programdır. İçinde oryantasyon, akademik ve kariyer danışmanlık, sosyal etkinlikler ve kredili bir sistem olmalı. Hatta yaz kampına gelenlere kredi verilecek.
- Özel yurt programıyla, yurt hayatına adapte olabilmeyi sağlayacak.
- Hizmet öğrenmesi ve öğrenci çalışma programını 2 farklı yapı olarak düşündük. Kampüs içinde her türlü gerçek çalışma deneyimi üniversite

destekli olarak yürütülmeli. Ayrıca bu şekilde, öğrenciler ileride sektörde çalışma fırsatlarını da yakalayabilirler.

- Lisans öğrencileri araştırma projelerinde yer almalıdır. Bu tecrübe önemli.
- Aktif öğrenme derslerde kullanılmalı.
- Hem profesyonel gelişim ile ilgili hem de akademik gelişim ile ilgili fırsatlar olmalı. Ayrıca okulun fırsatlarından yararlanılmalı.
- Yaratıcı sorun çözme teknikleriyle, okulun vizyonuyla da bağlantılı olarak, toplumsal olaylara çözüm bulmada bu metodoloji kullanılabilir. Bu seçmeli bir ders ya da çalıştaylar olarak yürütülebilir. Farklı disiplinlerden gelen öğrenciler bu yaratıcı süreçten geçerek gerçek çözümler bulabilir.
- Teknolojiyi entegre etmek buraya kadar tüm süreçlerde kullanılmalı. Google uygulamaları, itunes, vb.
- Uluslararasılık konusu ile ilgili kulüpler önemli.
- Sektörlerle işbirliği için her türlü işbirliği ve staj yapılması gerekli.
- Mezunlar ile ilişkiler çok önemli. İlk günden mezun gibi bakılmalı öğrencilere. Network etkileşimli olmalı.
- Minimum beklenti setleri oluşturulmalı. Ortak bir dil ile bu gelişmeler olabilir. Etik kodları oluşturulmalı.

Grup 3

- Organizasyonel:
 - Tüm paydaş katılımı ile:
 - Katılımcı Stratejik Plan:
 - Aksiyon Planlı
 - Müfredata yansımaları
 - Data Base (Veri tabanı) Analizi
 - Ölçme Değerlendirme Sistemi
- Paydaşlar
 - STK
 - İş dünyası
 - YÖK
 - Kurum / kuruluş
 - Kentli
 - Öğrenciler
 - Öğretim elemanları
 - İdari / Servis
 - Ortak program / Etkinlik
 - Ortak araştırma
 - Tasarım odaklı dönem projeleri
 - Sanayiden proje alımı
 - Sosyal sorumluluk projeleri
 - Akran öğrenme
 - Yaşam boyu öğrenme
- Müfredat
 - Tasarım odaklı eğitim
 - Hayata dair
 - Yaşama transfer edilebilirlik
 - İşbirlikçi öğrenme
 - Grup çalışmaları

- Takım / Ekip
- Disiplinler arası dersler
 - Ortak / Seçmeli / Zorunlu
- Kişisel Gelişim
 - Kariyer merkezi
 - Öğrenci danışma gelişim merkezi
 - Gençlik merkezi
 - Öğrenci kulüpleri
 - Sosyal kültürel etkinliklere katılım
 - Sertifikasyon programları
 - Uyum programları
- Alt yapı
 - Esnek sınıflar
 - Teknolojik altyapı
 - Aktif öğrenme
 - Grup çalışmasına uygun mekanlar
- Uluslararasılaşma
 - Sadece akademik personel değil yabancı dil bilen akademik personel
 - Çok kültürlü kampüs ortamı
 - Yabancı öğrenci ve akademisyen
 - Stratejik işbirlikleri
 - Kültürler arası etkinlikler
- Sürdürülebilirlik
 - Aktif mezun takip sistemi
 - Hizmet içi eğitim
 - Mezunları sisteme dahil etme
 - Burs veren
 - İş veren
 - Mentorluk

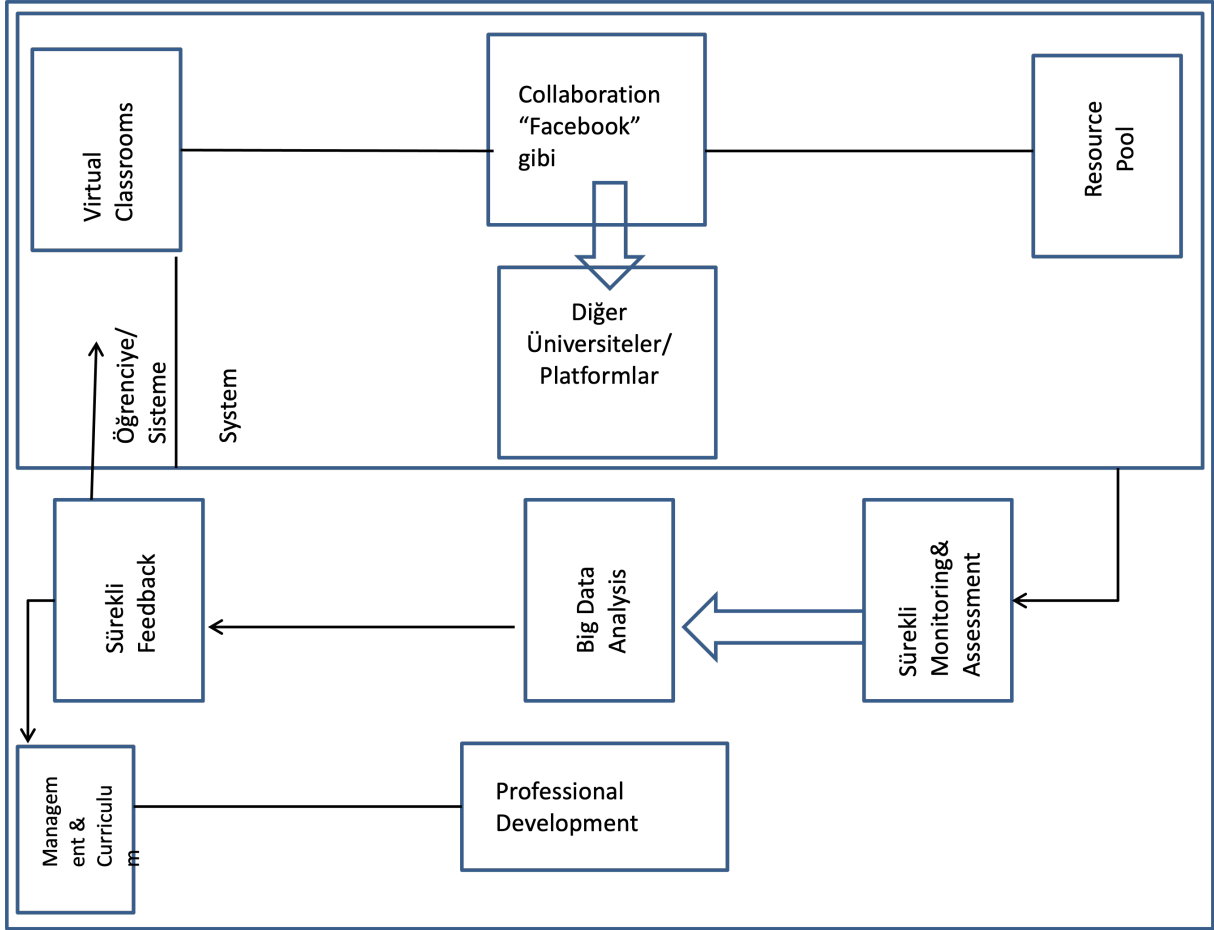
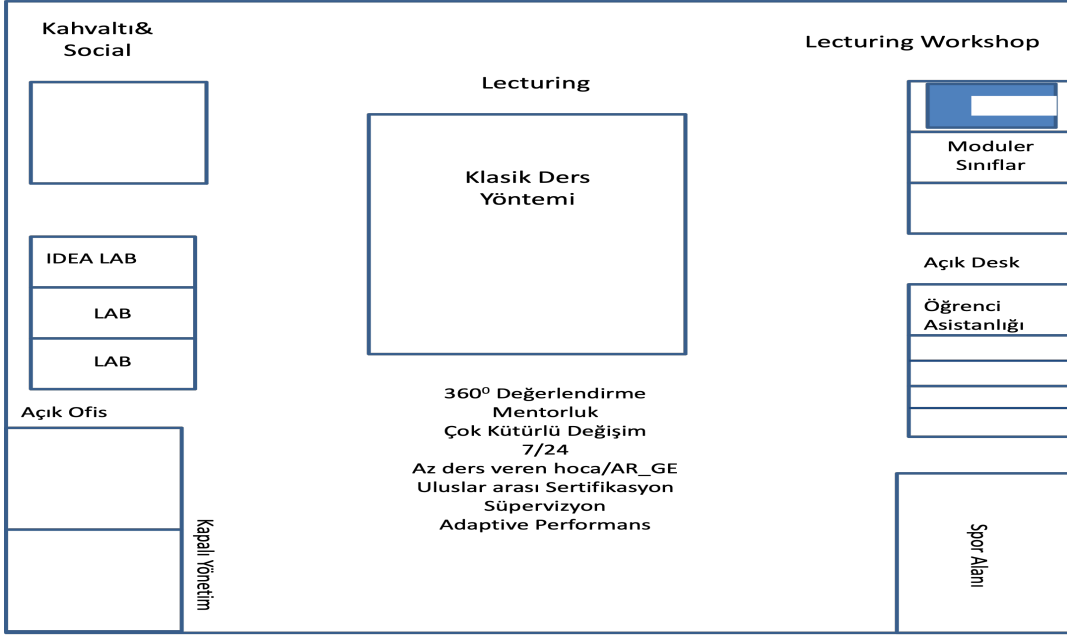
Açıklamalar:

- Konuları ayırdık. Organizasyonel açıdan, ortak dil geliştirmek çok önemli. Prosedürleri de buna dahil etmek gerekli. Genelde stratejik planlama, cümlede ne şık olacak düşünceleriyle yapılır. Sağdan soldan copy paste'ler ile yapılır. Uzun vadeli planlarda kaybolmamak için aksiyon planlarımızın neler olduğu zamanlar belirtilerek oluşturulmalı. Her şey gerçekçi olmalı. Sadece üst yönetim değil, üniversitenin iç ve dış paydaşlarının da buraya katılması gereklidir. Bunun yararlı olması için tüm paydaşlardan birer temsilci ile stratejik planın oluşması gerekli. Bunlar müfredata yansımali. Ayrıca ölçme değerlendirmeye de yansımali. Veri analizi sistemi iyi oluşturulmalı. Verileri nasıl toplayacağız. Örneğin öğretim üyeleri için geliştirilen performans değerlendirme sistemlerinin çok baştan kurgulanması gerekli.
- Paydaşlarla, birlikte projeler yapılabilir. Mesela, ortak araştırmalar yapılabilir. Öğretim üyelerinin araştırma boyutları da var. Öğrenciler, hocayı sınıfta tanıyorum ama araştırmalarından haberdar olamıyorum diyor. Tasarım odaklı dönem projeleri diye düşündük. Yaratıcılığı geliştirmek için bunlar önemli. Eleştirileri düşünme gibi önemli becerileri geliştirebilir. Sanayiden projeler alınabilir, stajlar yerine. Mentorlarla sanayide kullanılabilecek projeler yapılabilir. Sanayide, projelerin nasıl işlediğine dair öğrencilerin yakınlık kurmalarının sağlanması geliştirilebilir. Öğrenci, hangi konularda yetkinlik kazanması gerektiğini anlar. Bunun için sanayinin de katkısı önemli. Bunun

için, ilk olarak sanayideki personelin eğitim ihtiyacı karşılanabilir. Ayrıca, mezunlar da kullanılabilir. Mezunların çalıştığı iş yerleri o üniversitelerden stajyerler almaya hevesli oluyor. STK'lar ile de projeler olabilir. Akran öğrenme yapılabilir. Yaşam boyu öğrenme yolu ile herkesin sürekli eğitilmesi sağlanabilir. Mühendislik derslerinde standartlaştırılmış eğitimler var. Bunların öğrencinin kendine mal edilebilmesi için öğrencinin kendi seçtiği projelere odaklanılabilir.

- Müfredat için de bölüm içindeki koordinasyonun sağlanması önemli.
- Kişisel gelişim için, gelişim merkezi vb. gibi kulüpler de bunlar için kullanılabilir. Öğrencilere yönelik sertifikasyon programları olabilir. Ayrıca uyum çalışmaları sadece girerken değil, yıl aralarında, 1. sınıftan 2. sınıfa geçerken vs. bilgilendirmeler yapılabilir. Mesela Erasmus için 4. yıla gelince bilmiyordum gibi durumlar ortaya çıkabiliyor. Mesela, tek kredilik derslerde öğrencilere sunum yapma ödevleri verilebilir.
- Altyapı için teknolojik altyapının olduğu ve aktif öğrenmenin olduğu sınıflar uygulanabilir. Masalarından mimarisine farklı bir tasarımla, grup çalışmalarının yansması sağlanabilir. Bunun gibi uygulamalarla sınıf ekipmanları vs. ile kolaylıklar sağlanabilir.
- Kampüs ortamının staff (idari) pozisyonları için de hazırlıklar yapılmalı. Kültürel etkinlikler yapılabilir.
- Sürdürülebilirlik için, network oluşturulması, anket çalışmaları, geri bildirimlerin alınması ve bu geri bildirimlerin kullanılması önemli.
- Esnek altyapılı sınıflar düşüncesi amfilerin bu yapıya kavuşturulması için de önemli olabilir. Öğrencilerin algısını şekillendirme için çok önemli olabilir. Stanford, MIT gibi okullardaki bu uygulamalarla öğrencinin algıları pozitif etkileniyor.

Grup 4



- Teknokent / Kuluçka Ağırlılık
- Sağlık
- Yazılım (Özel Sektör İhtiyacına)
 - Kurumsal çözümler
 - IDEA Lab'den (Mentor)
- MIT Media Lab

Açıklamalar:

- Süreçlerin ve mekanların tasarlanması, Altyapı ve Mekanlar ve altyapı ile entegre bir Teknopark sistemine odaklandık.
- Dersleri offline ortama çekmeyi ve bilgi transferi gibi pasif konuları 7/24 erişilebilir hale getirmeyi tasarladık.
- Bu ortamı açıklamak için bir şirket ortamı üzerinden gitmek istedik. Bilindiği gibi şirketlerde iş başında geçirilen ve iş haricinde geçirilen zamanlar var. Toplantı odaları var. Açık – yarı açık ofis yapılanmaları var. Mentorluk yapılan birlikte çalışılan ortamlar var. Sosyalleşme ortamları var.
- Biz de AGÜ'yü sınıflardan oluşan bir eğitim mekanı yerine, etraftaki hocalardan bilgi alan, gidip kütüphane odasında çalışan, girip laboratuardan faydalanan, takıldığı yerde mentora gidip danışan bir yapılanma tasarladık.
- Klasik hiyerarşik düzendeki bir şirket ortamı yerine, ekip çalışması odaklı bir şirket ortamı düşündük.
- Internal bir Facebook ve bir işbirliği ortamı düşünün. Yapılandırılmış bir sistem mevcut olsun. Bloglar, portföy yönetimi, öğrenci agoraları, ders yükleri, vb. imkanlar olsun. Offline erişim için derslerin bulunduğu bir alan olsun. Canlı bir eğitim varsa ona katılım olsun. Bu katılım için toplantı çağrısı gibi çağrılar gönderilsin. Mezunlar, sanayiciler, akademisyenler, öğrenciler çeşitli platformlar üzerinden buraya katkıda bulunabilsin. Bir “pool” olsun ve yazışmalar bile burada yer alsın. Öğretici, öğretmenlerin portföyüne belli bir konuda çalışmaları, tartışmaları için bir görev ataması yapabilsin. Yurt içi ve yurt dışından bir etkileşim imkanı olsun. Sanal sınıflar sadece AGÜ içinde değil başka bir üniversitenin bir sınıfı ile etkileşim içinde de olabilsin. Örneğin ayda 2 kere Stanford'da bir öğretim görevlisinin bir dersi online olarak izlenebilsin.
- Çıktılar da bir data analizine girsin. Raporlar ve geri beslemeler, öğrenciyi ve sistemi besleyecek şekilde sisteme dönsün. Öğreticilere özel olarak analizler, raporlar gitsin. Yönetime raporlar gitsin. Böylece öğretmenler kendileri hakkında ve yöneticiler tüm sistem hakkında bilgilendirilsin. Öğrenciler de katkı verdikleri konuları ve geri beslemelerin ne kadar hayata geçebildiğini takip edebilsinler.
- Çok farklı kültürlerden oluşan bir ortak dil sağlanabilir ve böylece üniversitenin kendi kültürünün oluşturulmasına da çok büyük fayda sağlanmış olur.
- Burası gerçekten sanayi, staj, vb. konular için de kullanılabilir bir alan olacaktır. Tamamen altyapı bakımından doğru tasarlanmaya bağlıdır.
- Mekan ve altyapının ardından Teknopark'a bakacak olursak; belli konulara odaklanmış, öğretmenlerin ve öğrenenlerin de katkı verdiği, kuluçka merkezi ağırlıklı bir Teknopark kurulabilir. 2 öğrenci ve bir öğretim görevlisi bir araya gelerek, ortak bir merkez kurabilirler. Örneğin MIT Media Lab'a şirketler bir araştırma için para verirler. Kuluçka ağırlıklı, şirketlerin de yer aldığı, yerel sanayicilerin isteklerine de cevap verebilen araştırmalar AGÜ Teknopark'ta da yapılabilir.

- Akademisyen mentor olabilir, üst sınıflar alt sınıflara mentorluk yapabilir.
- Altyapılara ve ilişkilere bakacak olursak, gençlik programları ve fırsatlar, bu platformda gerçekleştirilebilir.
- 360 derece değerlendirmenin yapıldığı bir üniversite gayet demokratik bir ortam sağlar ve sisteme olan inancı da artırır.
- Böyle bir mimarinin 7/24 açık olması gerekir. Öğrencilerin her an online-offline erişim için sisteme girebiliyor olması gerekir.
- Uluslararası sertifikasyonlar alınmalıdır.
- Adaptive performance: Teaching ve Research becerilerine göre ödüllendirme yapılmalıdır. Kişiye göre değerlendirme sağlayan adaptive performance sistemlerinin geliştirilmesi gerekir.
- Idea LAB, IBM'in bir uygulaması. IBM bunu Global Technology Outlook yaparken de kullanıyor. Bütün "thought leader"lar sistem üzerinden 72 saatlik bir beyin fırtınasına katılıyor. Belli bir konu/soru çerçevesinde herkes 72 saat katkı sağlıyor. Sonrasında bunlar kategorize ediliyor ve kategoriler bazında yine 72 saatlik bir katkı sağlanıyor. En sonunda da bunların arasından bir seçim yapılarak en önemli 3 tanesi belirleniyor. Aynen burada, Arama Konferansı'nda yaptığımız gibi. Bizler bunu IBM'in en önemli 3 değerini belirlemek için yapmıştık. Dünya çapında 400 bin çalışanın katkıları ile belirlendi ve daha sonra bunların performans değerlendirmede değerlendirileceği bildirildi. AGÜ'de bir içselleştirme sağlamak için her bölümün kendi idea lab'i olmalı. Teknik anlamda değil, düşünsel anlamda idea lab'ler olmalı.
- Öğrenciye verilen feedback de bir "learning lab" olarak geri dönebilir.
- IBM'de her bir division'ın (birimin) web sayfası tek bir collobarative environmenta taşındı. AGÜ'de de benzer bir yapılanmaya gidilebilir.
- Amerika'da bazı okullarda bu tip bir sistem ile öğrenme ortamları kurulmuş durumda.
- Böyle bir yapılanmada bütçe kısıtı da dikkate alınmalıdır.
 - Bu yapılanma, yüksek bir bütçe gerektirmez.
 - Nasıl bir işbirliği isteniyorsa, binlerce farklı sistem geliştirilerek düzenlenip yönetilebilir.
 - Sosyal kısıt burada daha ön plandadır.
- Az ders veren öğreticinin mentorluk, vb. farklı özellikleri ön plana çıkıyor. Bir dönem 2 ders veren hoca, farklı alanlara da odaklanabilir. Diğer dönem 4 ders verdiğinde odağı değişecektir. Ders saatlerindeki değişimler ile odaklar arasında denge sağlanabilir.

Grup 5

- Üniversitede öğrenmeyi kolaylaştırıcı iklim yaratmak için tüm üniversitedeki paydaşlara hizmet içi eğitim verilmesi
- Öğretme ve Öğrenme Atölyesi açılması
 - Eğitsel rehberlik programları
 - Öğretim görevlilerine hizmet içi eğitim (pedagoji)
 - Eğitim teknolojileri kursları
 - Meslektaş gözlemlene
 - Geri bildirim verme kursları
 - Öğretme anekdotları (anekdot günleri)
 - Çevrim içi – çevrim dışı deneyim paylaşım forumları

- Öğrenme ve Öğretme ile ilgili çalıştay, seminer, toplantı, vs.
- Ulusal ve uluslararası düzeyde öğretme ve öğretmek konusunda konferans, vs.
- Ulusal ve uluslararası düzeyde işbirliği ve deneyim paylaşımı
- Öğreten ve öğrenen araştırma, geliştirme (Ar-Ge) (Öğrencilerle birlikte)
- Esnek sınıf ve oturum düzenleri (ortamları)
- Karma Öğretim (Blended) modelinin benimsenmesi
 - Öğreticilerin atölye çalışması
 - Teknolojik araç kullanılması
 - Web 2.0 araçlar (sosyal ağlar, wallwisher, livebindess, ...)
 - LMS (ÖYS)
 - Blackboard
 - Moodle
 - Schoology
 - Engrade
 - Edmodo,.. vs.
 - Flip-model” (Delivery method) (Self-access center)
 - “Open-course ware”
 - “Learning object repository” oluşturulması
 - Focus-group discussion (Odak grup toplantıları)
- Etkili öğrenme komiteleri

Açıklamalar:

- Öğrenme ve gün boyunca saydığımız özelliklerin arka planında, üniversitede bunu sağlayacak bir üniversite iklimi yaratmak şart. Bu olmazsa hiçbir şey başarılamaz. Üniversitenin her alanında, sınıflardan güvenliğe, yemeklerden diğer alanlara kadar verilen tüm mesajlarda tutarlılık olmalı ve öğretim ortamı desteklenmelidir. İlk etapta üniversitenin iklimi geliştirilmelidir. Bu amaçla ilk olarak bir üniversite içi eğitim verilmelidir. Öğrenci hizmetlerinden güvenliğe kadar herkes bu eğitimi almalıdır. Tek başına öğretim üyesinin iyi olması yeterli değildir. Hizmet içi eğitim sürekli ve sistematik olarak verilmelidir. Tüm üniversitenin bu eğitimden geçmesi ve tutarlılığın sağlanması önemlidir.
- Amerika’da bütün öğretmenlerin 3 aylık pedagoji eğitiminden geçmesi zorunludur. Bilgiyi çok iyi biliyor olmak ile onu iyi öğretebilmek birbirinden farklıdır. Bu nedenle tüm öğretmenlerin bu eğitimden geçmesi gerekir.
- Araştırmacı yönü özellikle kuvvetli olan öğretmenlerin öğretici yönünün de geliştirilmesi önemlidir. Bu yerleştiği zaman kuruma yeni katılan bireyler de kurum kültürüne adapte edilebilir.
- En iyi düzene ulaşmak ve her dersin gerektirdiği amfi şablonuna ulaşmak için esnek sınıf düzenleri kurulmalıdır. Bir anda didaktik bir ders anlatımından grup çalışmasına dönmeyi sağlayacak esnek sınıf ortamlarının kurulması gereklidir. Grup çalışmaları yapılmadan sadece didaktik öğretimler yeterli olmayabilir. Sadece didaktik eğitime uygun sınıflarda da grup çalışmaları uygun şekilde yapılamamaktadır.
- Karma Eğitim konusunda, öncelikle normal sınıf içi düzenlerini online eğitime dahil edebilmek kast edilmektedir. Paralı eğitimlerdeki uzaktan eğitimler de bu düzende eğitim verilebilecek modülde kurulmalıdır.
- Sınıflarda yer alan teknolojik araçlar, sadece dersin içine tam olarak entegre edildiği vakit gerçekten verimli kullanılıyor demektir. İhtiyaç duyan öğretim

görevlilerine, ihtiyaç duydukları teknolojik araçlarla ilgili olarak eğitim sağlanmalıdır. Tamamen sıfır maliyetle, çok organize bir şekilde online eğitimler verilebilir.

- Kritik olan konu, data log'larına baştan karar verilmesi ve "big data analysis"i mümkün olacak şekilde sistemin tasarlanmasıdır.
- Bir üniversitenin online eğitim bakış açısı olmasa da öğretim yönetim sisteminin var olması gereklidir. Öğretim yönetim sistemi, bütün öğretim faaliyetlerinin tek bir çatı altında toplanmasını ve yönetimini mümkün kılar. Eğitimde kullanılacak tüm dokümanların ve sistemsel linklerin ilgili tek bir alanda toplanması büyük verimlilik sağlayacaktır.
- Blackboard'lar çok yaygın olarak kullanılmaktadır. Üniversitelerin kendi ihtiyaçlarına ve öğrenme faaliyetlerine yönelik Moodle tarzı LMS'ler kurması mümkündür. Hiçbir yükü yoktur bunların. Öğrenmek 10 dakika, uzmanlaşmak yıllar sürer bu sistemlerde. Engrade, Edmodo, vb. sistemler ile bunların tamamı ücretsiz olarak yapılabilir. Web 2.0 araçları LMS'e çok rahat monte edilebilir. Öğrenciler 7/24 akıllı telefonlarda ve tablet bilgisayarlarda bunları çok rahat kullanabilir.
- Flip-model: Derslerde video kullanımının yeniden keşfedilmesi. Burada önemli olan dersin veriliş şeklinin değişmiş olması. Ders artık önceden videoya çekiliyor. Farklı bir üniversiteden bir hocanın anlatımı varsa bu da videoya ekleniyor. Derse giremeyen öğrencilere bu video CD'ler ile dersler aktarılıyor. Derste ise yalnızca uygulamalar gerçekleştiriliyor.
- AGÜ'de "Open-course ware"lerden tamamıyla yararlanmalıyız.
- Learning object repository oluşturulması: Öğrenme nesnesi ambarlarından gerekli materyaller indirilebilir.
- Focus group discussion (Odak grup toplantıları)
- Etkili öğrenme komiteleri: Bu uygulamalarda değişen şey dersin veriliş şeklidir. Sınıf içinde yapılacak şey ödev ve projeler olmaktadır.

Sunumların ve açıklamaların ardından Dr. Tunç Evcimen'in yönlendirmeleri şu şekildedir:

"Yorumları sabahleyin alacağız. Öğrenme kısmına odaklandığımızda, öğretmenler sınıfta ne yapacaklarını bulamayabiliyorlar. Herkesten önce öğretim üyelerinin bunları kullanması gereklidir. Model ile ilgili bazı uygulamalarımız var. Herşey her an kullanılmak zorunda değil. Öğrenci bundan da fazla kullanılırsa, sıkılabilir. Ayrıca, konu olarak ta bu metotların nasıl uygulanacağı düşünülmelidir. Videoların hazırlanmasından daha fazla, öğretmen olarak sınıfın içinde nelerin yapılacağı iyi planlanmalı. Öğretim üyesinin üzerine düşen roller önemli. 7/24 aşırı kullanılırsa, sakıncalı olabilir. Her seviyede personele eğitim vermenin önemi büyük. Tutum değişikliği bir bütün olarak çok öneme sahip."

BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ ÖĞRENME DENEYİMİ TASARIMI

15 Eylül 2013 Pazar

Abdullah Gül Üniversitesi Öğrenme ve Öğrenci Deneyimi Arama Konferansı'nın ikinci gününün başında Dr. Tunç Evcimen'in yaptığı yönlendirme şu şekildedir:

“Dün yapmış olduğumuz sunumları bizler bütünleştirdik. Şimdi öncelikle onun üzerinden geçeceğiz. Daha sonra da sizin değerlendirmelerinizi alacağız. Hakim Akımlarda belirlediğimiz başlıkların altında birleştirme yapmaya çalıştık.”

Deneyimsel, Katılımcı ve Etkileşimli Öğrenme

- AGÜ'de her bir öğrenci laboratuvar ve atölyeleri kullanma hakkına sahiptir. İstihdam edilmesi sağlanır. (LAB Girişim)
- AGÜ öğrencisi kentin temel paydaşıdır. Toplumsal Hizmet dersi alır. Değer yaratır, bursa katkı ile ödüllendirilir.
- Orta okul / Lise öğrencilerine yönelik tanıtım / bilgilendirme (yaz kampı, bilgilendirme yaz okulu) ve Open house (toplumla entegrasyon) faaliyetleri şu sıra ile gerçekleştirilmelidir:
 - Oryantasyon (ilk yıl sürekli)
 - Akran danışmanlığı
 - Akademik / Kariyer danışmanlığı
- Öğrenci gelişim programı (gençlik grupları, öğrenci toplulukları)
- Sektörlerle işbirliği mekanizmaları
 - Mentorluk
 - Staj / Hizmet verme
 - Mini projects
- Tasarım odaklı eğitim
 - Hayata dair
 - Yaşama transfer edilebilirlik
- Disiplinler arası dersler
 - Ortak / Seçmeli / Zorunlu
- Paydaş Katılımı
 - STK, İş dünyası, YÖK, Kurum/Kuruluş, Kentli, Öğrenciler, Öğretim elemanları, İdari/Servis, Ortak program/Etkinlik, Ortak araştırma Tasarım odaklı dönem projeleri (Sanayiden proje alımı), Sosyal sorumluluk projeleri, Akran öğrenme, Yaşam boyu öğrenme
- Mezunlarla Etkileşim
 - Mezunları sisteme dahil etme ve mezunlarla ilişkileri yönetme:
 - Burs veren/İş veren/ Mentor
 - Lobi
 - Development Office
 - Aktif mezun takip sistemi
- AGÜ'nün Öğrenci Agorası vardır. Öğrenci konseyinin aldığı kararlar bu ortamda irdelenir ve yönetime sunulur. Yönetim geri bildirim vermek durumundadır. Öğrenci hakları bildirgesi vardır.

Birlikte Öğrenme

- AGÜ Öğrenci proje çalışmalarına takım kurulmuş ise destek sağlanır.
 - Öğrenci + Yatırımcı + Öğretim Üyesi (Mentor)
 - Takım Etkinlik Formasyonu verilir.
- İşbirlikçi öğrenme
 - Grup çalışmaları
 - Takım/Ekip

Yeni Öğrenen ve Öğreten Roller

- AGÜ Yüksek Lisans ve Doktora öğrencileri, lisans öğrencilerine tutor'luk yapar. Bunun için AGÜ Öğrenim Ofisi'nin sağladığı form ve yöntemleri kullanır.
- Öğrencilerin araştırma projelerinde yer alması
- Üniversitede öğrenmeyi kolaylaştırıcı iklim yaratmak için tüm üniversitedeki paydaşlara hizmet içi eğitim verilmesi
- Öğretme ve Öğrenme Atölyesi açılması
 - Eğitsel rehberlik programları
 - Öğretim görevlilerine hizmet içi eğitim (pedagoji)
 - Eğitim teknolojileri kursları
 - Meslektaş gözlemlene
 - Geri bildirim verme kursları
 - Öğretme anekdotları (anekdot günleri)
 - Çevrim içi – çevrim dışı deneyim paylaşım forumları
 - Öğrenme ve Öğretme ile ilgili çalıştay, seminer, toplantı, vs.
 - Ulusal ve uluslararası düzeyde öğretme ve öğretmek konusunda konferans, vs.
 - Ulusal ve uluslararası düzeyde işbirliği ve deneyim paylaşımı
 - Öğreten ve öğrenen araştırma, geliştirme (Ar-Ge) (Öğrencilerle birlikte)
- AGÜ öğrencisi, Vakıf üyeleri aracılığıyla her zaman mentor (hami) imkanı bulur.

Bütünsel, Kişisel Yeterlilikler ve Yetkinlikler

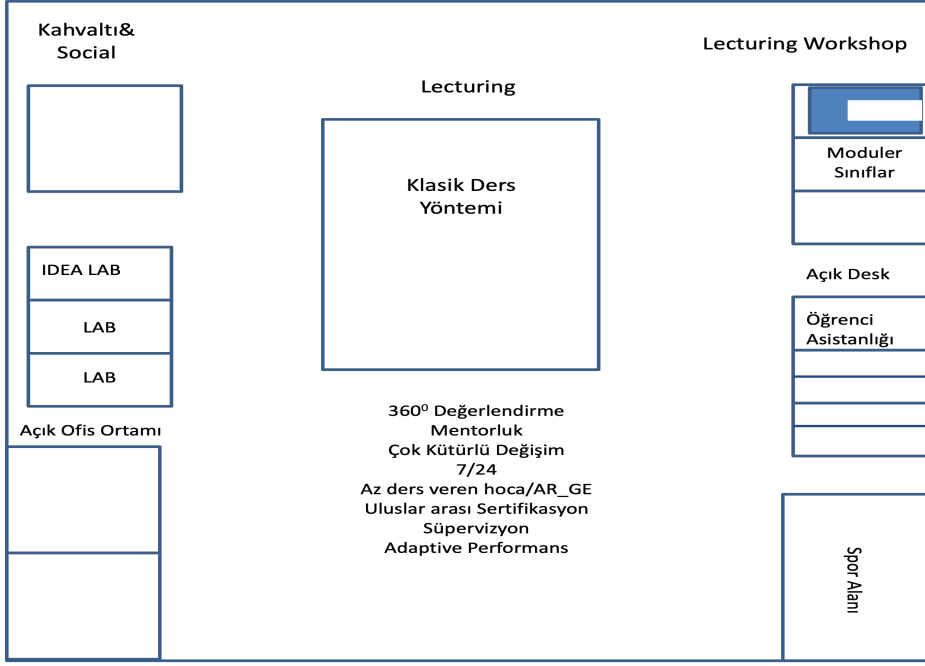
- Kişisel Gelişim
 - Kariyer merkezi
 - Öğrenci danışma gelişim merkezi
 - Gençlik merkezi
 - Öğrenci kulüpleri
 - Sosyal kültürel etkinliklere katılım
 - Sertifikasyon programları
 - Uyum programları. Örn: Özel Yurt Programları
- Creative Design Thinking
 - Küreselleşme, Uluslararası, Disiplinler arası
 - Çalıştaylar dizisi (alanlarındaki çalışanlar ve akademisyenlerle)
 - Seçmeli ders
 - Grup çalışması
 - Bunun ilk sınıflarda uygulanabilir olması
- AGÜ öğrencisi, bilimsel makale yazabilecek beceriye sahiptir/olmalıdır (@Student Journal).
- Hizmet öğrenmesi (öğrenci çalışma programı)

Küresel Vatandaşlık ve Uluslararasılaşma

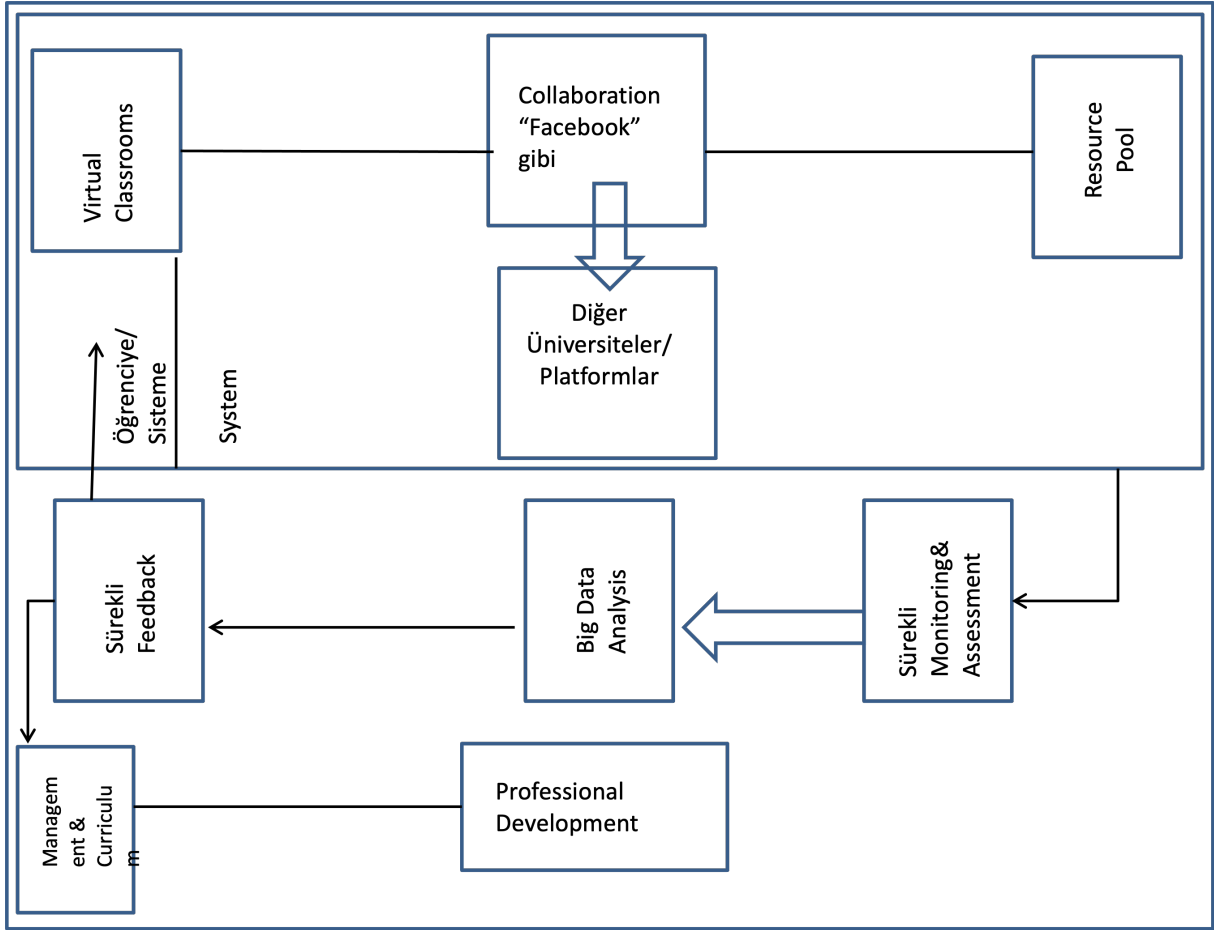
- AGÜ'de öğrenci mobilite'ye teşvik edilir. Yerel (Farabi) ve Uluslararası (Erasmus, vd.) değişim programları
- Sadece akademik personel değil yabancı dil bilen idari personel
- Çok kültürlü kampüs ortamı
 - Yabancı öğrenci ve akademisyen
- Uluslararası kulüpler
- Kültürler arası etkinlikler
- Uluslararası stratejik işbirlikleri

Teknoloji ve Altyapı İle Zenginleştirilmiş Öğrenme Ortamları

- Alt yapı
 - Esnek sınıf ve oturma düzenleri (ortamları)
 - Teknolojik altyapı
 - Aktif öğrenme sınıfları
 - Grup çalışmasına uygun mekanlar
- Öğretme / Öğrenme sürecine teknolojinin entegre edilmesi ve Karma Öğretim (Blended) modelinin benimsenmesi
 - Google uygulamalar, Learning Management System (Moodle, Blackboard, Moodle, Schoology, Engrade, Edmodo), i-book, i-tunes, vs.
 - Web 2.0 araçlar (sosyal ağlar, wallwisher, livebindess, ...)
- Flip-model (Delivery method) (Self-access center)
- Open-course ware
- Learning object repository oluşturulması
- Focus group discussion (Odak grup toplantıları)
- Öğreticilerin atölye çalışması
- Teknokent / Kuluçka Ağırılık
 - Sağlık
 - Yazılım (Özel Sektör İhtiyacına)
 - Kurumsal çözümler
 - IDEA Lab'den (Mentor)
 - MIT Media Lab



Yukarıdaki çizim ile klasik üniversite yaklaşımı yerine iş yeri ortamına benzeyen ve o esneklikte işleyen bir öğrenme deneyimi gösterilmektedir.



Yukarıdaki çizim, önerilen modelin teknolojik altyapısını ve alt sistemler arası etkileşimini göstermektedir.

Uygulamaların vizyon ve misyon doğrultusunda zenginleştirilmesi

- AGÜ’de kariyer gelişimini ve kültürel-mesleki gelişimi sağlayan seçeneleştirilmiş bir ders sistemi takip edilmelidir (Analitik Gelişimsel Raporlar şartı ile).
- Aktif öğrenme yöntemlerinin kullanılması ve müfredatın buna göre hazırlanması
- Minimum beklenti seti oluşturulması (Ortak Dil ve Değerler)
- Üniversitenin etik kodlarının oluşturulması
- Organizasyonel uygulamalar:
Tüm paydaş katılımı ile:
 - Katılımcı Stratejik Plan:
 - Aksiyon Planlı
 - Curriculum’a (müfredata) yansması

Değerlendirmeler:

Dr. Tunç Evcimen’in Bütünleştirilmiş Öğrenme Deneyimi Tasarımı ile ilgili yorumları almadan önce yaptığı yönlendirme şu şekildedir:

“Grupların sunuşlarına baktığımızda, gelecekteki 3. Nesil öğrenme bize böyle bir resim gösteriyor. Şimdi bununla ilgili yorumlarınızı almak ve materyali daha iyi anlamak istiyoruz. Buradan ne anlıyoruz? Grubun çıkardığı bu materyal bize ne mesaj veriyor?”

- Satır aralarında veya satır üstünde, yeni bir sosyo-teknik paradigma görüyorum. Üniversite öğrenme paradigmasının düzeninde tamamen bir değişiklik yapılmak isteniyor. Aışageldiğimiz 19.-20. yüzyıl öğrenme organizasyonu, bir üretim bandı (assembly line) gibi. Çeşitli işleme merkezleri var ve bir fabrikaya girdiğiniz zaman bunlar birbiriyle alakalı. Bir yerde bir şey olduğunda, bunun üzerine ekleniyor. Bizim üniversitedeki know-how’ımız da genel bir ilişkilendirme şeklinde oluyor. Birinci sınıfta şu dersler alınır, matematik altyapısı kazanılır. İkinci seneden sonra öğrenme deneyimlerini ilişkilendirme daha da zayıflıyor. 3. ve 4. sınıflarda ise seçmeli dersler ile yükü biraz daha öğrenciye atıyoruz ancak öğrenciye bu konuda sağlam bir yönlendirme yapmıyoruz. Alınacak dersler de hocanın bulunabilirliğine, sınıf kapasitesine, sınıfın yerine göre bile değişiyor. Özetle, düzenimiz üretim bandı şeklinde. Birbiriyle çok zayıf ilişkilendirilmiş istasyonlar var. Hele bir de öğrencinin bir gününe gelindiğinde durum iyice kaotik hale geliyor. Öğrenci, tamamen “disintegrated” (bütünleşmemiş) bir öğrenme deneyimi yaşıyor. Üretim bandı düzeni bile değil aslında. Burada anlatılan düzen ise tamamen başka. Bahsedilen iş ortamı gibi bir düzeni biraz daha deşifre etmek lazım. Orada sıkı bir öğrenme düzenimiz var. LMS’ler var, Facebook gibi sosyal medya araçları kullanılmış. Bu akışı canlandırabilmek çok kritik. Devrimin en kritik tarafı, yeni sosyo-teknik düzenin ilkeleri ve tasarımları. Esneklik denilen şeyin “organizing principle”ı (örgütlenme prensibi) ne? Nasıl işler hale getirilecek? Burada yeni bir sosyo-teknik devrim var. Oradan buradan herkes flip classroom, rehber hoca, aktif öğrenme gibi ifadelerle bu devrime

dokunuyor. Devrim demek istemeyenler kırılma ya da faz değişikliği de diyebilirler.

- Aslında gelişmenin bir akış içinde olduğunu hepimiz biliyoruz. Dikkate almamız gereken makro düzeydeki etken kültürel özelliklerimiz. İstanbul'daki bir vakıf üniversitesinin öğrenci profili ve getirdiği özellikler ile diğer illerdeki öğrenci özellikleri farklı olacaktır. Bir diğer önemli nokta da öğrencilerin gelişimsel özellikleridir. Gelişimsel olarak zihinsel ya da duygusal özelliklerini de göz önüne alırsak, Amerika'daki araştırmalar da gösteriyor ki öğrenciler halen yetişkinler tarafından yönlendirilmeyi bekliyor. Türkiye'de çocuklar ergenlik dönemini lisede yaşayamıyorlar çünkü lise dönemlerinde sınavlarla sıkışmış durumdadır. Üniversitede ergenlik krizleri yaşayan çocuklara bizler yetişkin gibi davranamayız. Ankara'daki savunma sanayinde de en büyük sıkıntı halen birebir iletişim konularında odaklanıyor. Bu nedenle önerdiğimiz her ortamda öğrencimizi hangi sektöre yetiştireceğimizi ve ülkemizin içinde bulunduğu koşulları dikkate almalıyız. Öğrencilerin gelişimsel özellikleri itibarıyla geldikleri aile ortamları da otoriter ortamlar. Bizim yenilikleri yavaş yavaş vermemiz gerekiyor ki çocuklar özümseyebilsin.
- Bu yeni sistem içine çok iyi danışmanlık sistemi oturtulmalı. Çocuğun kariyer planlamasına yönelik uzmanlık alanları ve dersler seçilmeli.
- Facebook lafını kaldıralım, çok gayri ciddi. Burada kast edilen ise tüm bilgi paylaşımı ve iletişimin üzerinden geçtiği bir ortam. Bire bir ilişkiyi ve teknolojik ortamı sağlayan bir tool yani araç değil, collaborative (işbirlikçi) bir platform kast ediliyor burada.
- AGÜ'ye dahil olan öğrenciler ise yeni hedeflenen profilin dışında. Bu çocuklar otoriter yapıdan geliyorlar diye düşünerek onlara yenilikleri sunmaktan kaçınmamalıyız. Buraya öğrencisini gönderen aileler de artık geri planda kalmıyorlar ve olabildiğince sisteme dahil olmaya çalışıyorlar. Öğrenci değişirse aileler de değişecektir. Sancılı bir süreç olsa bile sonuçta toplumsal değişim kaçınılmaz olacaktır.
- Öğrencileri kendi alanının dışında bir teknolojiyle o kadar boğduk ki sanki sosyal tarafı unuttuk gibi. Gençleri sosyal faaliyetler anlamında güçlendirecek etkinlikleri ön plana çıkararak gençleri güçlendirmemiz gerekiyor. AGÜ'de "Genç Dostu Üniversite" ortamı yaratmalıyız. "Kapısı açık üniversite" tanımı yapılmalı ve bunun Türkiye'de örnekleri var. Kayseri'nin AGÜ'ye, AGÜ'nin Kayseri'ye katkıları da olacaktır. Kayseri'deki kişileri de bu sürece dahil etmeliyiz. Gençler geldiğinde eksik geliyorlar ya da düz mantıkla geliyorlar. Üniversiteye katkı sağlayabilecek mekanizmaları da bulup çalıştırmak gerekli. 10 sene sonraki AGÜ'den bahsediyoruz. Buna giderken, tutum değişikliklerini de dikkate almalıyız.
- Yeni üniversite, kopuk bir üniversite olmamalıdır. Akademisyen olmayan mezunlar, "surplus"ı (fazlalığı) gibi. Gelecekte akademisyen olmayacak öğrencilere de yüksek lisans-doktora derslerinden faydalanma imkanı sunmalıyız. Daha geniş bir kapsamda bakmalıyız. Gerçek yaşam, üniversitenin içine taşınmalı. Üniversiteler artık bilgi tekeline sahip değil. Bilgi dışarıda da üretiliyor. Duvarlarını kapatan üniversite, geleceğe doğru gidemez. Üniversite dışarıdaki insanları da sosyal imkanlar yaratarak kendi içine dahil edebilmelidir. Kapıları açık üniversite, sadece yemek alanı halka açık üniversite değildir. Sosyal aktivitelerini ve hatta derslerini topluma açan bir üniversite olmalıdır. Sadece öğrenciler değil idari personel bile makale

yazabilme imkanı bulmalıdır. Öğrenen tanımı halen dar kapsamda kalıyor ve sadece öğrenci gibi düşünülüyor.

- Öğrenen olarak gençleri ele aldığımızda, gençlik döneminin ihtiyaçlarını dikkate almak gerekir. Kendini üniversiteye ait hissetmelidir. Kendisini güçlü hissetmelidir, sorumluluk almalıdır. Özerk olma ihtiyacına yönelik olarak kararlara katılabilmelidir. Sosyal aktiviteler ile eğlenme ihtiyacı karşılanmalıdır. Bütün bu ihtiyaçlarına ne kadar karşılık bulursa, gelişimi de o kadar sağlıklı ilerleyecektir. Tüm personelin öğrenciyle ilişkilerinde belli değerleri, tutum ve tavırları benimsemiş olması gerekir. Bireyde değişimi yaratan en önemli ağırlık noktası, ilişkilerin kalitesidir. Kullandığınız yöntem ne olursa olsun, ilişkileri doğru kurgularsanız öğrenci değişimi yakalayacaktır. Teknolojiyi nasıl bir ilişki içinde kullandığımız, nasıl bir yaklaşım ile eldeki enstrümanları kullandığımız çok önemli. Okul, yaşamın kendisi olmalıdır. İlişkinin kalitesi içinde karşımızdaki kişiyi koşulsuz kabul etmek var. İster başarılı ister başarısız, isterse alt sosyal kültürden geliyor olsun, anne sevgisi gibi koşulsuz bir sevgi ile çocukları kabul etmek gerekir. Benim istediğim gibi olursan seni kabul ederim demek yanlıştır. İkinci olarak karşımızdaki kişiye içten ve dürüst, saydam ve spontan olmalıyız. Üçüncü olarak empati kurabilmeliyiz. Bu tür ilkeleri dikkate alırsak, gençlerle kaliteli bir ilişki kurmuş oluruz ve gençleri gelişime, değişime hazırlayabiliriz.
- Disiplinler arası derslerin havuz dersleri, vs. gibi programlanması ve yöntemlerinin üretilmesi gereklidir. Öğrencilere yatay geçiş hakkı verilebilir. YÖK'ün izin verdiği yan dal, çift ana dal gibi programlar dikkate alınmalıdır. Öğrenci agorası çok güzel fikir ancak birçok üniversite asistanların bile söz hakkı yok. Sadece öğrenenleri göz önüne alıp öğretenleri göz ardı ettik. Onları da dikkate almalıyız. Erasmus, Sabbatical, vs. gibi hakları öğretim görevlilerinin de kullanıyor olması gerekli. Yabancı dil ifadesini ikinci, üçüncü dilleri de içerecek şekilde "yabancı diller" olarak genişletmek gerekli. Almanca, Rusça, Çince de düşünülmesi İngilizce'nin yanı sıra. Sadece ulusal düzeyde değil uluslararası düzeyde de etkileşimler düşünülmalıdır. Uluslararası eğitim programları ile çift diploma veren yabancı üniversitelerde ortaklıklar var. Bunları da dikkate almalıyız. Teknolojik altyapıdaki sistem çok güzel ama derslerin niteliği konusunda bir rehberlik ve yönlendirme sistemi olmalıdır. Eğer öğrencinin boş vaktinde moodle'dan aldığı ders kredilendirilecekse, bunun rehberlik ile yönlendirilmesi gerekir. Stüdyoların, laboratuvarların, kütüphanelerin 24 saat açık kalması konusu da önemli. Vizyon, misyon geliştirmelerine mesleki olarak ulusal ve uluslararası gezileri de eklemek gerekli.
- Üniversitenin kapılarının halka açık olması çok önemli ama kampus üniversitesi olduğu anda ne yazık ki bu engelleniyor. Üniversitenin şehirle etkileşimini artırmak için daha fazla çaba göstermesi gerekiyor. Özellikle küçük şehirlerde, öğrenciler neredeyse hiç kampüsten şehre inmiyorlar. Gezmek için dışarı çıksalar bile bölge halkına dair hiçbir fikirleri yok. Bu durumda üniversite de şehre katkı sağlamıyor. Şehir açısından da orada bir kısım öğrenci var ve ne yaptıkları bilinmiyor durumu var. Yabancı şehirlerden gelip ev tutan öğrencilere de yerli halkın kültürünü, şehrin yapısını bozan bir grup olarak bakıyorlar. Bu kopuklukları da gidermek gerekli.
- Toplumsal eşitsizlikler var. Öğrenciler farklı sosyo-ekonomik düzeylerden geliyorlar. Belli bir kültürel altyapıları ve hayat tarzları var. Öğrencilere sadece maddi destek sağlayarak bu düzey farklılıkları giderilemez. Toplumda zaten

kutuplaşmadan kaynaklanan büyük bir kopukluk var. Geliri olmayan ve kantin yerine yemekhanede yiyen gençler hep aynı gruptur ve onlar daima kantinde ya da kafede yiyebilen gruptan kopuk kalır. Buraya istediğiniz kadar basket sahası kurun, o kültürü vermediğiniz sürece işe yaramaz. Nakit imkanların yanı sıra sosyal destek de verilmesi şarttır.

- Bilinirlik de çok önemli bir konu. Öğrencinin AGÜ'lü olmakla yaygınlaştıracığı bir bilinirlik durumu var olacaktır. Belirli okullarda belirli alanlarda başarı kazanılması, o okulu bilinen bir yer haline getirir. Yurt dışında bir okulda, yılda 6 kere o okulun futbol maçı var olduğu için şehrin gelirinin arttığı şehirler vardır. Herkese bunu öğreterek bu bilinirliği artıracak, yaşamın kendisi haline gelecek üniversiteler yaratılmalıdır.
- Farklı sosyo-ekonomik yapılardan öğrenciler var dedik ama aradaki dramatik farkları yeterince vurgulamadık. Fen liselerinden gelen öğrenciler de var, demokratik İstanbul okullarından gelen öğrenciler de var. Bu öğrenciler arasında farklılıklar yaratan iklimler var. Birileri oturup bu iklimin özelliklerini düşünmelidir ve buna bir isim koymalıdır. Örneğin "Anadolu Mozaïği." Daha sonra da bu iklimin özellikleri analiz edilerek iklime özgü köşe taşları belirlenmelidir. Okulun ana spor dalları, festivallerdeki oyunlar bu iklime özgü olarak belirlenmelidir. Öğrencilerin bir araya gelmelerine dair ortamlar, çocuklarda kendine güveni sağlayacak oyun ortamları kurulmalıdır. İklimlendirmenin mühendislikten farkı: mühendisler tasarlar ve tasarım, sisteme göre çalışır. İklimlendirmede ise ekilen tohum bazen yıllar sonra büyür. Doğru tohumlar ekilirse, belki 10 yıl son tam istediğimiz sonuçları, genetik yapıyı elde edebiliriz.
- Kampüs üniversitesinden ziyade halka açık olma konusunda başka şeyler kastediliyor. Kapıları halka kapalı tutulan üniversiteler daha sıkıcı oluyor. Büyük şehirlerdeki üniversitelerin bu durumu ile küçük şehirlerin durumu farklı. Büyük şehirlerdeki üniversiteler açılabilir ancak küçük şehirlerdeki üniversitelerin kapıları açıldığında bütün şehir hafta sonları piknik yapmak için, gezmek için üniversiteye geliyor. Erzurum Atatürk Üniversitesi'nde kapılar açıldıktan sonra son yıllarda 4 yılda ölümlü silahlı vakalar oldu. Eskiden açılması için mücadele veren öğretim görevlileri şimdi kapanması için mücadele veriyorlar.
- Üst düzey akademisyen bulabilmek için mutlaka lisansüstü eğitimin olması gerekir. Lisansüstü eğitimin bir diğer faydası da akademisyenlerin hem "teaching" hem de "research" yapabilecek olmasıdır. Ayrıca sadece "research" yapabilecek akademisyenler de barındırılabilir.
- Engelsiz kampüsler yapılması da çok önemlidir.
- Üniversitelerin kapıları açılınca sorunlar yaşanması, üniversitelerin bugüne kadar kapalı kalmasından kaynaklanmaktadır. Açık kampüs en sonunda şehri de değiştirecektir.
- İklim yaratılması konusu bir mühendislik çalışması değildir. Habitat, yaşayan bir ortamdır. Ben içine faktörleri koyayım, onlar da benim istediğim doğrultuda yaşasınlar diyemeyiz. İklim yerine kültürden bahsetmek daha mantıklı olacaktır. Üniversite iklim değil kültür yaratır. Sadece klasik müzik konseri düzenleyerek kültürel değişim bekleyemeyiz.
- Sosyo-teknik paradigmada program değiştirmede en önemli noktalarda aktif öğrenmeyi hayata geçirmeyi sağlayacak faaliyetler düzenlenmesi gerekir. Bu Arama Konferansı, aktif öğrenmeye bir örnek olabilir. Sizler öğrenme amaçlı bir metodoloji izlemediniz ancak bizler aktif olarak katılım sağlayarak bir

öğrenme de gerçekleştirdik. Artık biraz daha kokteyl tarzı dersler işlenerek öğretim sağlanabilir. Eskiden ergenlerin dikkat süresi 20 dakika iken artık 7 dakikaya inmiş durumda. 7 dakika ders anlatıp, sonra kısa bir aktivite yaptırıp, sonra tekrar ders anlatımına dönebilirsiniz. Aktivite olarak da grup çalışmaları ya da eşli çalışmalar yaptırabilirsiniz. 3,5 saatlik blok dersle hem öğrenenin hem öğretenin tükenmesi yerine farklı aktivitelerle desteklenen ve öğrenciyi de aktif olarak sürece dahil eden bir sistem çok daha verimli olabilir. Farklı yöntemleri kullanmadığı için öğrencinin motivasyonunun düştüğünü gören öğretim üyeleri de demotive oluyor. Bunun da önüne geçmek bu şekilde mümkün olabilir. Öğreten rolü, öğretim görevlilerini güçlü kılar. Genç öğretim üyeleri yeni uygulama yöntemlerine daha açıklar ancak 60 yaş üstü hocalar daha tutucu olabiliyor.

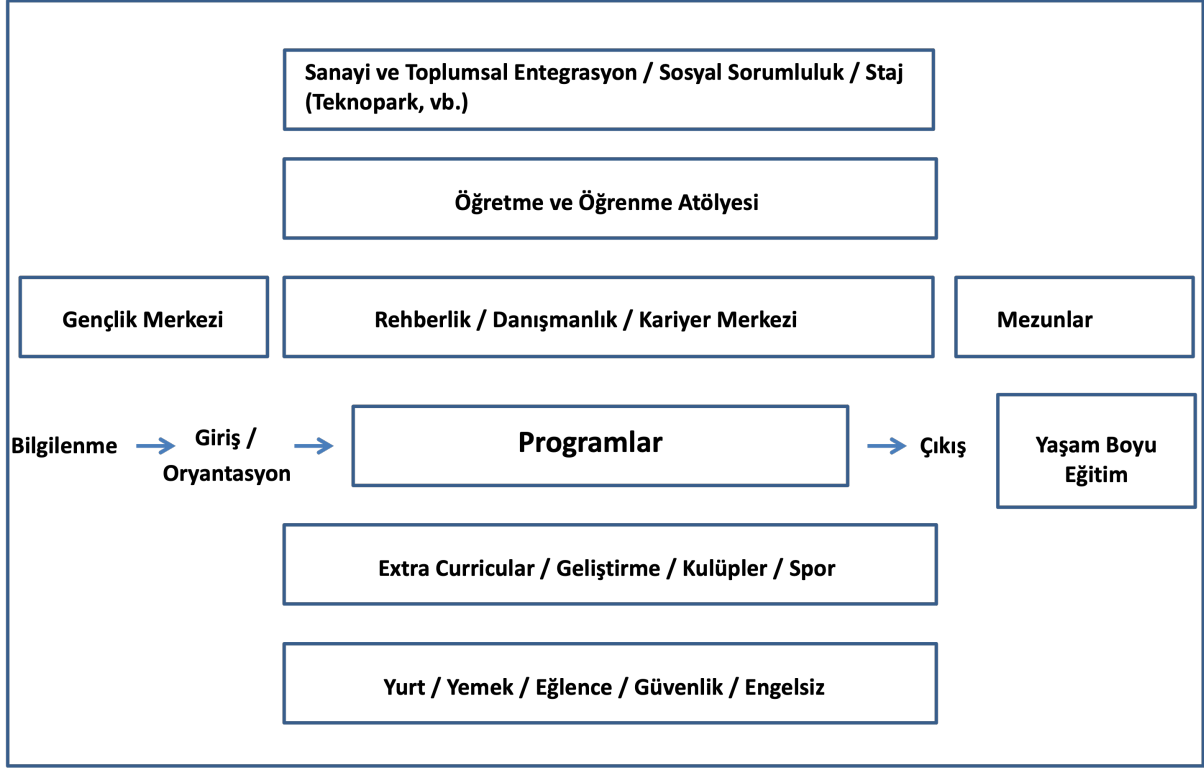
- 40 dakikalık ders düzeni, öğrenciyi “deep learning” (derin öğrenme) sürecine sokamıyor. Öğretenin dersin öncesini, ders sırasını ve dersin sonrasındaki değerlendirme sürecini de düşünmesi ve bu şekilde tasarım yapması gerekli. Öğrencilerin 2-3 dakikalık dinlenmeler yapabilmeleri için onlara aralarda nefes alma zamanı vermek gerekiyor.
- Üniversitelerde çok fazla genç var. 70 kişilik bir amfide grup çalışması yaptırdığınız vakit, her bir sunumun yapılması belli bir zaman alır ve 40 dakikalık süreçte bu tamamlanamaz. Ya ödev verilir ya da bir sonraki derse kalır. Belki bu yüzden dersler tasarlanırken daha geniş düşünülebilir. Ayrıca slaytlarla anlatmak, tek taraflı anlatıp soru-cevapla ilerlemek çok kolay olduğu için öğretme tembelliği de oluşabiliyor. Bu sorunla da mücadele etmek gerekiyor.
- Toplumla üniversite arasındaki bağı kurarken de planlama yapmak gerekir. Kapıdan içeri giren halk, nereye gideceğini bilmelidir.
- Dersleri farklı işlemek çok güzel bir öneri ancak öğretim görevlilerinin de üzerinde hem ders hem de idari yük anlamında bu kadar çok yük varken çeşitliliğe gitmek çok zor.
- Günümüzde ne sınıfları küçültebiliriz ne de öğretim üyelerinin üzerindeki yükü azaltabiliriz. Elimizdeki koşullar ile neler yapabileceğimiz, büyük sınıflarda aktif öğrenmeyi nasıl sağlayacağımıza odaklanmamız gerekli. Sınıfta akıllıca sorular sorulmalıdır. “Arkadaşlar anladınız mı?” sorusuna hiç kimse “Anlamadım” yanıtını vermez. Bunun yerine dersi anlatırken akıllı sorularla öğrencilerin katılımını sağlamak gerekli. Çok iyi hazırlıklarla, mevcut kullandığımız aktiviteleri daha akıllı hale getirmeye çalışmamız gerekli.
- Öğrencinin “reflection”da bulunması çok önemli. Gerçek hayatta, performans değerlendirme sistemlerinde çalışanlar kendilerini ve birbirlerini değerlendiriyorlar. Böyle bir uygulama üniversite öğrencilere de uygulanabilir.
- Kültür, sözsüz değerlerdir ve bir anda oluşmaz. İklim ise bir ortamdaki insanların ne hissettiğidir. Kültür üzerinde uğraşılırsa, hissedilen iklim de iyileşecektir.
- Dersin iyi işlenmesi, öğretim elemanının kendisiyle başlar. Bu nedenle hocanın teknik bilgi ve becerisi çok iyi olmalıdır. Dersin içinde esnek bir öğrenme ortamı yaratmak isteniyorsa, ders esnasında nelerin nasıl anlatılacağı arasındaki yumuşak geçişler çok iyi yapılabilir.
- Öğretim elemanlarında tükenmişlik var. Her sınıfın kendi içinde bir dinamiği var. Öğrencilerden önce öğretmenin ders içinde kendisini eğlendirmeyi, mutlu etmeyi de düşünmesi lazım. Öğreten, kendisi derste mutlu olmazsa, aktif

olarak kendisini iyi hissetmezse, öğrencilerin orada mutlu olması da imkansızdır. Ders içinde metod-teknik ile uygun bir mozaik yaratılmalıdır.

- AGÜ’de fark yaratacak, “biz ve onlar” şeklindeki gençler üzerindeki üstünlük ve güç konumlandırmasından vazgeçmeliyiz. Biraz da ego problemlerini yenmemiz gerekli. Gençleri 23 Nisan’da 1 gün rektörün masasına oturarak yönetime ya da sisteme dahil edemeyiz.
- Açık kampüs, gelip piknik yapılan ortamdan farklı bir şey. Burada sunulacak etkinliklerle ilgilenmek ve kentle iletişimi, öğrenenlerle odaklayarak fark yaratmak gereklidir. Ne üniversitedeki öğretim elemanı sanayiciyi tanıyor, ne de sanayici öğretim elemanını. Aradaki kopuklukları da gidermek önemlidir.
- Gördüğümüz bazı üst yapı kurumlarının Türkiye’de olması şu anda mümkün değil. Bir şehirde üniversite futbol takımı ile etki yaratmak şu anda mümkün olmasa da Boğaziçi’nin Kardeş Türküler’i gibi faaliyetler var.
- Türkiye’de koşullu optimizasyonumuz kısıtlı. Kantinde yemek yiyenler ile yemekhanede yemek yiyenler, ceplerindeki para eşitlense bile birbirinden kopuk kalacaktır. Gerçekçi beklentiler içinde olmak lazım.
- Üniversiteyi öğretenler bir sığınma yeri olarak da görüyorlar. Açıklığın da bir sınırı olmalı ve öğretenlerin sığınma hakkı da ellerinden alınmamalı.
- Ders sürelerinin kısalması fikri çok güzel. Ancak asgari bilginin birimi, 7-8 dakikadan fazla. Daha sonra üzerinde uğraşmadığımız takdirde bilgileri bir araya ve etkin bir şekilde toplayamayız.
- İdeal durum üzerinde çok fazla konuştuk ancak biraz da artık “feasible” (olabilir) set üzerinde konuşmamız gerekli.
- Hem kültüre hem de öğretenlerin kişiliğine uygun faaliyetlerin dikkate alınması ve geçişlerin yumuşak yapılması gerekli. Daha aktif öğrenci katılımını sağlamak adına radikal faaliyetler yapmak, birden bire “syllabus”ı değiştirerek araya çok fazla aktivite katmak aniden başarıyı getirmez. Hangi etkinliği nasıl dahil edeceğimize ve en büyük faydayı sağlayacağımıza yavaş bir geçişle karar vermek gerekli. Öğrenme yöntemleri bilimini bir rehber olarak almalıyız.
- Bilgi okur yazarlığı çok önemli. Her yerde bilgi var ancak öğrenciler bunu kullanmayı bilmiyor. Öğrenciler wikipedia’yu bir kaynak olarak görüyorlar ve ödevlerini atıf yaparak wikipedia’dan alıp getiriyorlar. Mezunlarımızın nasıl olmasını istediğimizi ve hangi özelliklerinin ön plana çıkmasını istediğimizi belirlemek, gereken hedefleri koymak ve bunu duyurmak gerekli. Öğretenin de eğitim öğretim yöntemleri ve uygun teknikler konusunda çok iyi bir donanıma sahip olması gerekli. İdari personel de etkin bir şekilde donanımlı olmalı. Öğreten-Öğrenen-İdari Personel arasında güçlü bir etkileşim olmalı.
- “Teaching” konusunda da öğretenlerin bilimsel açıdan gelişmesi gerekli.
- Gelişimle ilgili olarak dışarıdan bir ekibin gelip 2 gün eğitim verip gitmesi fayda sağlamaz. Profesyonel gelişimde temel fırsat: “Teachers teaching teachers.” Öğretenler arasında etkinlikler düzenlenmeli. Robert Koleji’nde öğretmenler arasında yılda 2-3 kez düzenlenen etkileşim faaliyetleri ile büyük başarı elde ediliyor.
- Robert Koleji’nde öğrenciler içinde bir “teknik liderlik grubu” var. Derste teknik bir problem yaşandığında, 2-3 dakika içinde bu grup çözüm getiriyor ve öğretmen dersten neredeyse hiçbir kayıp yaşamıyor.
- Küçük videolar yaratılıp online platformlarda yayınlanıp, ortak çalışmalar üzerine gidilebilir.

- Didaktik şekilde ders verme işinde sorun yok ancak sürekli didaktik olarak ders anlatımı etkili değil. Slayt ve tahta dolumu, çok büyük bir sınıfta derse ilgisini kaybetmiş öğrencileri es geçmek demektir. Doktoradan sonra bir anda yardımcı doçent olup öğrencinin karşısına çıkmak, ders anlatımı konusunda yeterince hazırlanma fırsatı bulmadan hayata atılmak anlamına geliyor. Araştırmaya verilen önem, öğretme işine verilmiyor. Öğretme işinin de bir bilim olduğunu kabul etmek ve öğrencilerle de daha sıkı ilişkiler kurarak öğretmeyi iyileştirmek gereklidir.
- Bilgi Üniversitesi, yerleşkesinin etrafındaki çevreden aktif şekilde faydalanmaktadır. O çevredeki halkın düşüncelerini de almakta, onların okulun spor tesislerinden faydalanmasına imkan sunmak ve araştırmalarında o çevreleri kullanmaktadır.
- Öğretmenler, kurum içinde “workshoplar” (çalıştaylar) ile birbirlerine kendi çalışmalarını gösterebilirler. Bu da paylaşma sağlayarak çok büyük fayda yaratan bir uygulama yöntemidir.
- Öğrencinin bir meslek edineceğini ve bu mesleğin getirdiği belli sorumluluklar ve beklentiler olduğunu öğrencilere fark ettirmek gerekli. İş hayatında performans değerlendirmenin ne kadar önemli olacağını, öğrenci üniversite hayatında mesleki becerilerindeki gelişimi gözleyerek fark etmeye başlamalıdır.
- Çok iyi bir 2. Nesil üniversite mi tasarlayacağız yoksa 3. Nesil bir üniversite mi tasarlayacağız? Kayseri’de AGÜ’yü kurarak bir risk alınmış zaten. Biraz da risk alınıp alınmayacağına karar vermek gerekli.

GELECEK TASARIMI ÇERÇEVESİ



GELECEK TASARIMI GRUP ÇALIŞMASI

Gelecek Tasarımı Grup Çalışması öncesinde Dr. Tunç Evcimen ve Doç.Dr. Oğuz Babüroğlu'nun yönlendirmeleri şu şekildedir:

“Dünkü çalışmanın öğrenme, bugünkü çalışmanın öğrenci deneyimine odaklanması düşünülmüştü. “Gelecek Tasarımı Çerçevesi”ne bakacak olursak, genel bir hatırlatma sağlayacak bir çerçeve oluşturduğumuzu ve dünü de biraz daha belirginleştirdiğimizi görebilirsiniz. Dün bir paradigma ortaya çıktı. Giderek kendini daha fazla hissettiren yeni bir öğrenme-öğretme paradigması var. Bunun öğrenciye dokunduğu yerleri konuşalım diye düşündük. Öğrencinin AGÜ’den haberden olmasından başlayarak AGÜ’yü kazanması ile devam eden ve mezuniyetiyle sona eren bir döngü var. Öğrenci AGÜ’ye geldiğinde bir takım programlara gidiyor. Bunların tasarımıyla ilgili bizler ayrıca zaten çalışıyoruz.

Öğrenci üniversiteden çıkmadan da birçok danışmanlık alıyor. Derslerde ya da başka araçlarla sanayi-toplum ara yüzü oluşuyor. Müfredat dışı aktiviteler, kulüpleri, spor etkinliklerini de çerçeveye koyduk. Engelliler ile engelsizlerin kampüs sosyal yaşamında ve hayatında bir şekilde eşitleniyor olması gerekiyor. Mezunlarla ilgili de bir takım çıkarımlar var. Gençlik merkezine dokunulmuş ama üzerinde biraz daha çalışılması gerekiyor. Öğrencinin üniversiteye aidiyetini artırmak için de yaşam boyu eğitim düşünülüyor. Üniversitenin eğitim öğretim döngüsünü düşünürsek, öğrenmek isteyenler yakalanıyor, bir süreçten geçecek sistem çıkırsa bile yine de sistemden beslenmeye ve sistemi beslemeye devam ediyor.

Şimdi grup çalışmasına gideceğiz. Grupları kendi kendini organize edecek şekilde oluşturacağız. Herkes öncelikle önümüzdeki bir saat boyunca kendisinin nerede daha fazla üretken olacağını düşünsün. Herkesi, derinlemesine çalışmak istediği grupta çalıştıracacağız. Bazı başlıklar hiç çalışılmayabilir. Öncelikle buradaki yaratıcı tasarım enerjisini belirli yerlere odaklayalım. AGÜ'deki bir takım hazırlıkları da öğrenelim. Konuşulmayan konular varsa, sunuşlar bittikten sonra "plenary session"da (genel kurul düzeninde) hep birlikte konuşacağız. Asıl mesele, dünü bugüne yansıtmak. Biraz daha zenginleştirilen bir öğrenme dünyası var. Bu dünyayı şimdi üniversitedeki öğrencinin daha bilindik yerlerine dokunduracağız. 3. Nesli gerçekten nasıl yaşatacağımızı belirleyeceğiz. Dünkü idealist ruhu bugün buraya yansıtmaya çalışacağız. Sonrasında AGÜ'nün bunu uygulayıp uygulamaması başka bir konu.

Şimdi sadece öğrenciye odaklanarak çalışacağız. Öğrenme programlarının, müfredatların içinde özellikle küresel sorunlara odaklı kısımlar olarak Programlar'ı koyduk. Çarşamba gününden itibaren bizler çalışmaya başlayarak müfredatları belirliyor olacağız. "Boundary conditionlar" (sınırlayıcı durumlar) ile programların nasıl evlendirileceği henüz tasarlanmadı. Çerçeve içindeki ilişkilendirmeleri istediğiniz gibi gerçekleştirebilirsiniz. İsterseniz Sosyal Sorumluluk'u ilgili kutudan alıp "Extra Curricular"ın yanına ekleyerek düşünebilirsiniz. Burada hayatın içinde olmak hedeflenmiş durumda. Sosyal sorumluluklarla da bunun mümkün olabileceği düşünüldü. Grup formasyonu, Sanayi Entegrasyonu'ndan konuşmaya başlayıp Sosyal Sorumluluk'a hiç odaklanmadan Programları konuşarak çalışmaya devam edebilir. Bizler, dün, öğrenme deneyiminin çekirdeğini oluşturmaya çalıştık. Bugün de bu çekirdeğin nasıl hayata geçirileceğini tanımlamaya çalışacağız. Şimdi başlıkları hep birlikte belirleyelim. Sonra da gönüllülük esasıyla gruplara giderek çalışmaya başlayacağız"

Gruplar şu şekilde belirlenmiştir:

Grup 1: Sanayi Entegrasyon

Grup 2: Gençlik Merkezi, Rehberlik, Danışmanlık ve Kariyer Merkezi

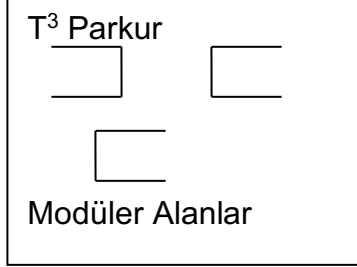
Grup 3: Öğrenme ve Öğretme Atölyesi

Grup 4: Mezunlar ve Yaşam Boyu Eğitim

"Çalışmamızın son bölümüne geldik. Grup çalışmalarını sunacağız. 1 saat içinde sunumları tamamlamayı hedefliyoruz. Sunuculardan tempolu, 10'ar dakikalık sunumlarla grup görüşünü aktarmalarını rica ediyoruz."

Grup 1. Sanayi Entegrasyon

- T³ Parkur (Teknoloji-Toplum-Tasarım)
 - (Tematik, yerel öncelik)
 - Sanayi girişimciliği
 - Sivil Girişimcilik



- Girişim parkuru:
 - (Hızlandırılmış, çıkışı belli, reel kilometre taşları) → Kapsamlı destek hizmetleri
 - Sanayi
 - Mentor, Çağrı, Yatırım, AGÜV
 - Akademi
 - Mentor, girişimci, çağrı, IP
 - STK
 - Mentor, girişimci, çağrı ← Gençlik Merkezi
- Staj/Yurt içi, Yurt dışı staj ağları ← Öğrenci Çıktı Portföy Tabanı ~ GITHUB
 - Yarı zamanlı çalışma (Konu odaklı, Genel)
 - Proje bazlı çalışma
 - T³ Parkur
- “Öğreten” Profesyoneller
 - Ders
 - Seminer
 - Kariyer koçluğu
 - Sponsor dersler
- Akademisyenler
 - Staj
 - Şirketlere seminer

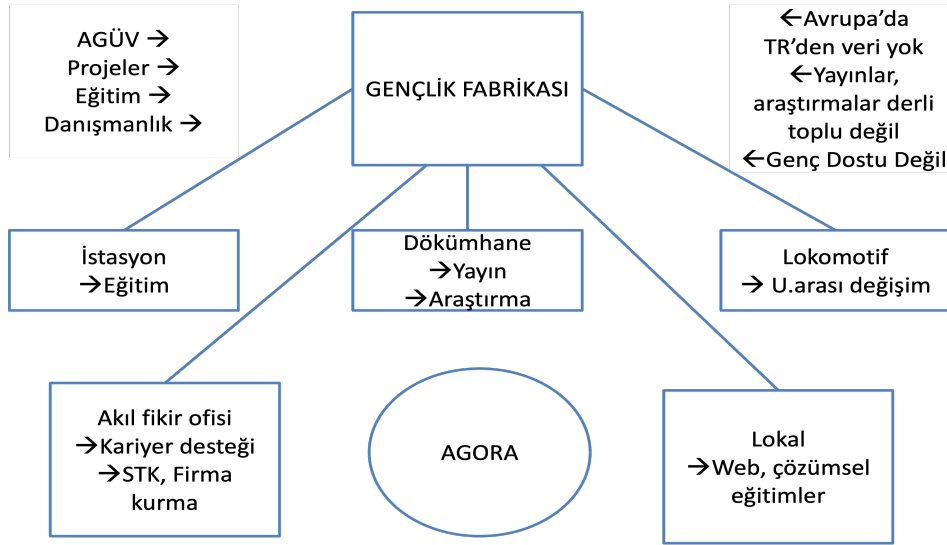
Açıklamalar:

- Biz sanayi, toplum ve üniversitenin entegrasyonu konusu ile ilgilendik.
- T³ parkuru hayal ettik.
 - Bu bir teknopark olmamalı.
 - Tematik olmalı.
 - Kendi bulunduğumuz topluma da katkı yapmalı.
 - Odaklı alanlar seçilebilir.
 - Yerel öncelikler olmalı.
 - Çok dahice şeyler doğarsa onları da ekleyebiliriz.
 - Sanayi girişimciliği olabilir.
 - Teknoloji-iş dünyası etkileşimi olabilir.
 - Adının “girişim” mi “olgunlaşım” mı olması gerektiğini tartıştık. Burada bir olgunlaşma süreci var.

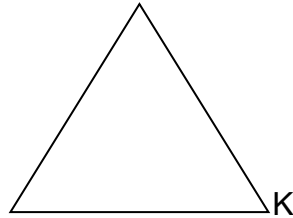
- Girişim parkurunun belli adımları var. Her adımda kimin ne yapacağı tanımlı. Her aşamada nasıl bir dönüşüm olacağı belli. Buraya gelen kişi, projeleri getirdiğinde hangi aşamalardan geçeceğini bilerek gelecek. Projenin sonunda gerçekten farklı bir yerlere gideceğini bilecek. Belli bir tarihte fon alma, yatırımcıyla tanıştırma gibi adımlar da proje yönetimi mantığıyla ilk baştan itibaren belli olacak.
- Sanayi, çağrının içinde yer alabilir, mentorluk yapabilir.
- Akademisyenler de mentor, girişimci, vb. rolleri ile yer alabilirler.
- Gençlik merkezi de bunu destekler.
- Stajlar
 - Sanayi ve STK ile entegre olma fırsatı sunabilir.
 - Staj ağlarıyla görüşülebilir.
 - Paydaş dediğimiz şirketlerle staj anlaşması yapılabilir.
 - Stajın kalitesi önemlidir. Bunun için bir yöntem geliştirmek şarttır.
 - Belli konularda yarı zamanlı çalışma imkanları sağlanabilir.
 - Yarı zamanlı olarak genel konulardaki eleman ihtiyaçlarına karşılık verilerek öğrencilerin hem boş zamanlarını değerlendirmeleri hem de para kazanmaları sağlanabilir.
- Profesyoneller, belli derslere katkıda bulunarak, seminerler vererek, sponsor dersler açarak öğretene rolünü üstlenebilir.
- Akademisyenler de gidip kendi alanlarında staj yapar gibi sanayide çalışabilir. O şirketlere seminerler vermek ve değer katmak için de çalışmalar yapılabilir.
- Üniversite içinde oluşan "intellectual property"nin (fikri sermayenin) değerlendirilmesi mümkün olabilir.
- T³ parkur ortak alanında ortak çalışmalar yürütülebilir.
- Hızlandırıcılığın (Accelerator) ana fikri şudur: fikri olan herkes çalışabilir. 6 aylık etapların sonunda demo'lar piyasaya sunulur. Bir anlamda mezun olur. Bunun sonunda satın alınan projeler çalıştırılmaya devam ettirilir. İş olsun diye iş yapılmaz. Basılan ürün projeleri, ticaret liselerinde, konferanslarda dağıtılır. Projenin parçaları olarak kuluçka merkezlerinde alt işler yürür.
- Hızla bir yerlere ulaşmak için üniversite gelişme döneminde T3 parkuru pratik bir çözüm sağlayabilir.
- Burada önerilen işi şu anda Teknoparklar yapmıyor.
- T3 parkur yapılanması aslında gelecekte AGÜ'nün başvuracağı bir teknoloji transfer ofisi yapılanmasına birkaç modül eklenerek geliştirilebilir.
- Avrupa çapında 300'e yakın teknokent var. Bunlar büyük ölçüde işbirliği içinde. Parkur diye yapılan teknokent cluster'larında zaten know-howlar var. Oralardan danışmanlarla da temasa geçilerek destek sağlanabilir.

Grup 2. Gençlik Merkezi, Rehberlik, Danışmanlık ve Kariyer Merkezi

- Gençlik Gelişim Merkezi
 - Kariyer danışmanlığı
 - Psikolojik danışma hizmetleri
 - Rehberlik hizmetleri
- Strateji üretmek ve araştırmalar yapmak
- Gençlik fabrikası
 - Gelişim
 - Araştırma
 - Katılım



- Yaşam Boyu Gelişim
- Sürekli Gelişim



- House of Self Empowerment and Development
 - Barınma
 - Kariyer
 - Proje
 - PDR
 - Gençlik Fabrikası

| House of Self Empowerment and Development "Temel Değerler" | | | |
|---|-------------|----------|---------|
| Ait olma | Güçlendirme | Özerklik | Eğlenme |
| | | | |

- House of Self Development (Ait Olma, Güçlendirme, Özerklik, Eğlence)
 - PDR (Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik)
 - Kariyer Gelişim, Yönlendirme

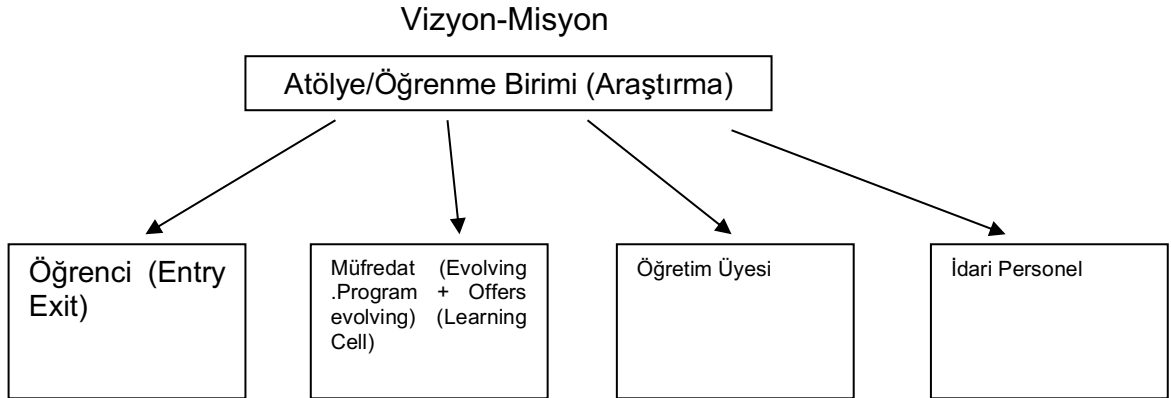
- Kampüste Yaşam Katılım
 - Kulüpler
 - Konsey, vb.
- Gençlik fabrikası
- Toplumsal hizmet
- Proje ofisi/destek-
- Öğrenme-Öğretme modelleri
- Kültür/sanat/etkinlik/Spor
- Uluslararası ofis

Açıklamalar:

- Geleceğe yönelik beklentileri dikkate alarak bir yapı geliştirdik.
- Öğrencilerin ait olma, güçlü olma, özerklik ve eğlence ihtiyacını karşılayarak hizmetleri bütün olarak el alacak bir yapı tasarladık.
- Üniversitede yaşayan akademik ve idari personeli de kapsayan ve onları da güçlendirecek bir yapı olacaktır.
- Öğrenciler üniversiteye girişten itibaren kendi yeteneklerini tanıma ve geliştirme, kariyerini ilerletme konusunda destek hizmetleri alacaklar.
- Kampüste yaşamını sürdürmek için barınma, beslenme, burs, part time iş, vb. konularda öğrencilere destek olacak.
- Öğrenci kulüpleri, konseyleri organize edilecek.
- Gençlik araştırmaları yayınları ve Avrupa gençlik merkezleri ile iletişim kurmak üzere bir gençlik fabrikası yapısı önerdik.
 - Bulunduğu çevreyi geliştirme, topluma açılma ve üniversiteyi topluma açma konusunda çalışmalar olacak.
 - Öğrenme ve öğretme modelleri geliştirecek.
 - İhtiyaç duyan öğrenciler, çalışma alışkanlıkları konusunda eğitilecek.
 - Akademisyenler de eğitilecek.
 - Gelen yabancı öğrencilere yardımcı olmak için ya da yurt dışına gitmek isteyen öğrencilere yardım etmek için bir ofis olacak.
 - Bir ev yapısı içinde, ana bir takım bireylerin yer alabileceğini düşündük.
 - Fabrikanın içinde belli istasyon modülleri olacak.
 - Dökümhanede yayın ve araştırmalar yapacaklar.
 - Diğer birimlerle de örtüşmeler ve destekler olacak. Kariyer, STK'lar, vb.
- Özellikle gençlik fabrikası ile ilgili olarak sadece AGÜ öğrencilerine ve çalışanlarına değil, dışarıdan gelecek öğrencilere de açık bir yapı olacak. Türkiyede'ki ve Avrupa'daki gençlik çalışmalarına dair bir strateji geliştirme, paylaşım sağlama imkanı olacak.
- Müfredatın yanı sıra bütünsel gelişimi destekleyecek bu hizmetler çok faydalı olacak.
- Öğrenciye odaklanmak istemedik. Kampüste yaşayan tüm akademisyenleri, idari personeli ve hatta öğrencilerin ailelerini de kapsayacak bir yapı tasarladık.

Grup 3. Öğrenme ve Öğretme Atölyesi

- Öğrenmenin ortamlarının tasarlanması:
 - Dersler farklı case'ler (vakalar)
 - Mevcut sistem, tablonun sol üst köşesine göre tasarlanmış (Remember)
 - Olması istenen: Tablonun sağ alt köşesine göre tasarlanması (Create&DOC Level 4)
 - MOOC's ile yarayacak
 - Transmission kısmı ders dışına taşınmalı (Klasikte %80'den fazlası ders içinde)
 - Sunum & konuşma yapabilme becerisi katacak tasarım içerikleri katılmalı
 - Grup çalışmalarında liderlik becerilerini geliştirecek tasarım
 - Müfredatların uygun şekilde tasarlanması
 - Öğrenenin (öğrencinin) sabahtan akşama kadar yaşayacağı öğrenme atölyesinin tasarımı, misyon ve vizyonla uyumlu olması
 - "Atlas curriculum mapping" kullanılabilir
 - 40'ar dakikalık ders dilimleri olacak mı?
 - Dersler fonksiyon
 - Projeler süreç
 - Disiplinler arası projeler uygulanabilir
 - Modüler programlar/projeler ile aşamalı entegrasyon
 - Gelecek öğrencinin profiline göre yaratıcılık ve yenilikçilik gibi özellikleri kazandıracak bir tasarım
- Ders başına kazanım yerine modül başına kazanım şeklinde tasarlanabilir



- Context içinde verme
- "Just in time learning"
- Hem ürüne hem sürece odaklaşma
- "Learning"
- Ölçülebilir + Değerlendirilebilir
- Kalite güvencesi
- Döngüsel değerlendirme
- "Multiple data source"
- Probe: Ölçüm Noktaları

Açıklamalar:

- Grup olarak başlangıç noktası olarak AGÜ'nün nasıl bir mezun istediğine odaklandık.
- Analiz-sentez yapabilen yaratıcı bireylerden bahsediyoruz.
- AGÜ'nin misyonu, öğrenen odaklılığın altını çiziyor. Biz de sadece eğitime odaklı bir yapı tasarlamadık.
- Araştırma üniversitesi olmayı da tasarımımızın içine yerleştirdik.
- Öğrencinin giriş özellikleri çok önemli. AGÜ'ye gelen öğrenci kimdir sorusunun cevabını vermek gerekiyor. Çıkan mezunun ne gibi özelliklere sahip olduğunun da değerlendirilmesi gerekir.
- Müfredatlar statik olarak değerlendirilir genelde. Bir kere yapılıp yıllarca kullanılır. Biz AGÜ için kendini yenileyen ve gelişen bir müfredat tasarlıyoruz. "Learning cell" ile ders bazında sürekli yenileme de değerlendirmeden bahsediyoruz. Bunların zaman içinde gözden geçirilmesi ve belli zamanlarda değerlendirilmesini öneriyoruz.
- Öğretim üyesi, birim ya da sistem tarafından bilgileri güncellenen ve kişisel gelişimi, kariyer gelişimi de önemsenen bir bütün olarak ele alındı.
- İdari personelin gelişimini sağlamak da önemli.
- Üründe bilimsel bir döngü var. Nereleri iyileştirmemiz gerektiğine bakmalıyız.
- Bu sistemin bütün hizmetleri araştırmaya dayalı yapılıyor.
- Üniversitenin uzun vadeli tanıtılması ve belki de marka olabilmesi için burada her bazda veriler var. Üniversitelerde bu sistemi kurmak çok zaman alır ancak veriler toplanırsa geriye dönük değerlendirme ve ileriye yönelik projeksiyon yapma şansı olabilir.
- Elde edilen veride farklı paydaşlar da dahil edilmiş olur.
- Değerlendirmede ölçüm noktaları da önemlidir. Öğrenci üniversite yaşamına ne kadar katıldı, neler kazandı, sonunda ne çıktılar elde edildi? Bunlar değerlendirilmeli.
- İş dünyasının beklentileri de değerlendirilmeli. Bilkent'te uyguladığımız yöntemde bu uygulama vardı. Gerçek bilgi ve kanıta dayalı bir değerlendirme olması önemli.

Grup 4. Mezunlar ve Yaşam Boyu Öğrenme

| Mezuniyet Öncesi ← | | → Mezuniyet Sonrası (Yaşam Boyu öğrenme) |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Bilgilendirme Dernekleşme | <p>Takip</p> <p>↓</p> <p>LinkedIn Mezun kartı (Kütüphane, spor salonu, vs.)</p> <p>↓</p> <p>Aidiyet</p> | <ul style="list-style-type: none"> Mezun+Mezun buluşturma Networking Lokal |
| <ul style="list-style-type: none"> Boylamsal çalışmalarla öğrencinin gelişimini takip etme (birçok departmanın katılımıyla) | | <ul style="list-style-type: none"> Dergi |
| <ul style="list-style-type: none"> Staj ayarlamada mezunlarla iletişim kurma | | <ul style="list-style-type: none"> Pano, web site |
| <ul style="list-style-type: none"> Mezun-mezun olmayanları buluşturma mekanizmaları <ul style="list-style-type: none"> Burs, Mentorluk (koçluk) (Mezuniyet sonrasına hazırlık) | | <ul style="list-style-type: none"> Odak grup çalışmalarıyla mezunlardan geri bildirim alma Kampüste mezun var (Mezunları tekrar üniversiteye çekme) İstihdam? |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Tanıtım Konferans serisi |

| Yaşam Boyu Öğrenme | | |
|--|---|--|
| Üniversite | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Cv Hazırlama (son sınıf) Sertifika İhtiyaç analizi (Çevre ve mezun) | <p>Genel kurslar (bilgisayar, İngilizce) Vakıf/Şirket/ Dernek ?</p> | <p>Mezunlara refresher dersler, kurslar, herkese açık (mezuna indirim)</p> |
| <p>Gelecek mezunlara yatırım:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kütüphane (çocuklara odama odası) Kreş Özel okul Yaz okulu Çocuk üniversitesi Kampüse yakın fen lisesi Proje desteği | <p>Mezunlara ve çevre çocuklarına yönelik çalışmalar</p> | <p>Mezunlar sokağı (Bank, tuğla, vb.)</p> |

Açıklamalar:

- Mezunlar ofisinin işleyişini çalıştık. Ayrıca yaşam boyu eğitimi de çalıştık.
- Mezunlar ile ilişkileri 3 aşamada düşündük. İlk aşaması mezuniyet öncesidir. İkinci aşama geçiş süreci. Son aşama da mezunların durumudur.
- İlk olarak, öğrencilerimizi mezuniyete hazırlamamız gerekiyor. Ben büyüyünce ne olacağım sorusuna cevap verebilmemiz gerekiyor. Yani bilgilendirme süreci yaşamalıyız. Öğrencilerin, mezunlarla bir araya getirildiği bir ortam yaratılabilir. Yani öğrencilerin kişisel gelişim raporlarını tutarak boylamsal süreci izlemeliyiz. Bu, tek başına bir ofisin yapabileceği bir iş değildir. Bu öğrenci nereden geliyor, nereye çıkıyor sorularının cevapları bulunmalı.

- Mezunlar derneğini çok önceden tasarlamak çok önemli olacaktır. Farklı yerlerde lokal'leri düşünmek faydalı olacaktır. Ülke dışında da, mezun sayımız arttıkça, yerlerimiz olmalıdır.
- Mezunlar verdikçe, mevcut öğrencilerle ilişkilerini kurmayı başarmalıyız. Mesela, staj ayarlamada bu çok uygulanabilir.
- Mezunlarla irtibatı ofisimiz kaçırmamalıdır.
- Mezunumuz burs anlamında katkı verebilir. Makul bir gelire sahip mezunlar burs sağlayabilirler. Farklı okullarda benzer burs havuzları mevcut. İTÜ, ODTÜ, Robert Kolej örnekleri bu konuya dair belli başlı örnekler.
- Mezun olduktan sonra öğrencilerimiz artık koç olarak yeni öğrencilere destek olabileceklerdir.
- Çeşitli kanallarla mesela "Linkedin" üzerinden gibi mezunların takibi yapılabilir.
- Mezun olanların kendi aralarında bir araya getirilmesi önemli. Bu buluşmalar lokallerimizde olabilir.
- Agü dergisi mezunlara da ulaştırılmalı ve onların başarılarının ve haberlerinin paylaşıldığı bir yer olmalı.
- İş yaşamında ciddi başarılar kazanan mezunlar için bazı ödüller düşünülebilir.
- Agü, öyle bir yer olabilir ki, diploma alınsa da asla mezun olunmasın.
- Aidiyet hissi, mezuniyet öncesi Agü'lü olma hissi ile verilecek.
- Mezuniyet sonrasında da, zaman zaman kendini yenilemek için tekrar Agü'de belli başlı eğitimler ile alabilir.
- Memnuniyet ve tekrar Agü'ye dönme hissi ile aidiyet tam olarak yaşanabilir.
- Mezunumuz, bizim kampüsümüze de katkı veriyor hissi için "Kampüste Mezun Var" sloganı kullanılabilir.
- Kampüs'te çeşitli seminerler ile bu hisler güçlendirilebilir.
- Kendi mezunlarımıza iş ilanlarımızda öncelik yapmak önemli olabilir.
- Yaşam boyu öğrenme, Agü özelinde, üniversite sırasında CV eğitimi alma, sertifika eğitimi alma, ihtiyaçlarının analizini yapma imkanları sunulacak.
- Mezunlara "refresher" eğitimler verilebilir. Agü'lülere ise indirim yapılabilir.
- Bu tarz uygulamaların örneği Bursa'da mevcut. Genel verilen eğitimlerden alınan ücretler sayesinde özel programların finansmanı sağlanıyor. Yani merkez kendi başına yaşayabilir.
- Kampüsün çevre ile uyumlu yaşayabilmesi için çeşitli uygulamalar söz konusu olabilir. Mesela, kütüphanede mezunların çocukları için okuma bölümü olabilir. Yaz okulu, vb. uygulamalar ile mezunlar ve çocukları kendilerini çok iyi hissedeceklerdir.
- Kayseri Fen Lisesi öğrencilerine üniversite birinci sınıf derslerini alma imkanı sağlamak ve kredilerini saymak çok çekici bir uygulama olabilir. Bu kaynaktan kaliteli öğrenci almak mümkün olabilir.
- Üniversitelerle K12 eğitimi genelde kopuk. Üniversiteler ve liseler arasında bu şekilde bir bağ kurularak dolaylı olarak kente faydası da olabilir.
- Okul sonrası birimi gibi, her bölümün içinde "o bölümün mezunları profesyonel hayatta neler yapıyor" temalı birlikte öğrenme imkanları yakalanabilir. Bu, okul sonrası gelişmeleri takip etmek imkanı sağlar.
- Mezunlar ile ilgili çalışmaların kariyer ile ilgili çalışmalar ile birlikte düşünülmesi gereklidir. İş yaşamıyla bütünleşme için bunlar birlikte planlanmalıdır.
- Agü'lü olmak için, ortak bazı uygulamalar mesela belli başlı ritüeller düşünülmelidir. Çeşitli marşlar, belli başlı günler, mezunlar sokağı vs., hatta

mezunlar belirli bir günde ortak bir amaç için kampüse birlikte bir katkı sağlamak için gelebilir. Bu şekilde uygulamalar olabilir. Bunun için karar aşamasında da mezunların fikri alınabilir.

Değerlendirmeler

Sunumların ardından genel bir değerlendirme yapıldı. Bu değerlendirmedeki tespitler şu şekildedir:

- Web sayfamız değişecek mi konusu ile ilgili soruya yönelik, yeterli ekibin olmadığı ama bir şekilde değişeceği belirtildi.
- Özellikle mezuniyete doğru kariyer planlaması için arz odaklı bir yaklaşım olabilir mi düşüncesi kapsamında, ODTÜ gibi okullardaki uygulamalarda belli başlı derslerin ciddi destek sağladığı belirtildi. Yani ders içeriklerindeki ciddi katkılar, öğrenciye mezun olmadan kalıcı katkı sağlıyor.
- Sürekli eğitim merkezleri son zamanlarda oldukça arttı. Bu tarz uygulamalara ciddi bir ihtiyaç mevcut. Mesela, “Autocad” programları, vs. açılabilirse üniversitenin tanıtımı için ciddi bir katkı olabilir. Aynı zamanda İngilizce eğitimi de faydalı olabilir.
- Şirketlerdeki mevcut ihtiyaçlara bakılarak hareket edilmesinde çok büyük fayda olur.
- Kayseri’de Sürekli Eğitim Merkezi olmasını düşündüğümüzde çeşitli zorluklar olduğu bellidir. Çeşitli eğitimler ve kurslar için tamamen online eğitimler açısından bir fırsat olduğu aşikardır.
- Ayrıca, bu 4’lü kategorizasyona ek olarak “Üniversite Kenti” de eklenebilir. Üniversite kente ne katar, kent de üniversiteye ne katar konuları düşünülmelidir.
- Yurt dışında da çeşitli uluslararası işbirlikleri için birçok fırsat mevcuttur.

KAPANIŞ KONUŞMASI

AGÜ Rektörü Profesör İhsan SABUNCUOĞLU

Bu üçüncü Arama Konferansı çok faydalı ve verimli geçti, diye düşünüyorum. Her türlü işbirliğimiz bundan sonra da devam etsin isteriz. Oğuz Hoca’ma da Tunç Bey’e de ayrıca teşekkür ediyorum. Tüm Arama Konferansları bittikten sonra, ortaya çıkan kitapçığı biz hem YÖK’e hem diğer Üniversite’lere hem de siz değerli katılımcılara göndermek istiyoruz. Ben de çok şey öğrendim, hepinize tek tek teşekkür ediyorum. Toplu bir fotoğraf da çekilmek istiyoruz.

EK 1. KATILIMCI LİSTESİ

14-15 Eylül 2013

| | İsim | Kurum / Görev |
|----|-------------------------------|---|
| 1 | Prof.Dr Binnur Yeşilyaprak | Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümü |
| 2 | Yrd. Doç. Dr. Mana Ece Tuna | TED Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık |
| 3 | Doç.Dr. Murat SÖZER | KOÇ Üniversitesi KOÇ Learning and Teaching Center |
| 4 | Jale Akyel | IBM - Eğitim İşbirlikleri |
| 5 | Deniz Yenal | Apple |
| 6 | Ahmet Eti | Türk Telekom Vitamin- SEBİT CEO |
| 7 | Yar. Doç. Dr. Aybil Göker | Habitus Research ve Yeditepe Antropoloji |
| 8 | Doç. Dr. Hakan Ercan | ODTÜ İktisat Bölümü |
| 9 | Doç. Dr. Türkan Doğan | Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD |
| 10 | Yrd. Doç. Dr. Ahmet Başal | Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yabancı Diller Eğitimi |
| 11 | Doç. Dr. Yüksel Göktaş | Atatürk Üniversitesi Bilgisayarlı Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü |
| 12 | Burcu Aybat | Robert Koleji Educational Technology Coordinator |
| 13 | Pınar Çağ, PhD Candidate | ODTÜ-Specialist at Learning and Student Development Office , PhD student at Hacettepe Guidance and Psychological Counseling Program |
| 14 | Iraz Öykü Soyalp | UNICEF, Social Policy Officer |
| 15 | Volkan Müderrisoğlu | Deneyimsel Eğitim Merkezi Uluslararası İletişim Ağı Koordinatörü |
| 16 | Tuğba Çanşalı | Serbest Eğitimci - AGÜ Gençlik Ekibi Üyesi |
| 17 | Yrd.Doç.Dr. Memduh Sami Taner | Akdeniz Üniversitesi Fen Bilimleri Eğitimi Uzmanı Eğitimcilerin eğitimi uzmanı |
| 18 | Zuhal Zeybekoglu Caliskan | Koc University Office of Learning and Teaching (KOLT) |
| 19 | Oya Yerin Güneri | ODTU Müh. Fakültesi Öğretim Üyesi |
| 20 | Sezin Üskent | UNDP |
| 21 | Necmettin Yemiş | Gençlik Çalışanı |

| | | |
|----|-----------------------------|---------------------------------------|
| 22 | Ali Türker | TELEKOM - Proje Yöneticisi |
| 23 | Evren Mutlugün | Nanyang Teknik Üniversitesi, Singapur |
| 24 | Melih Rüştü Çalikoğlu | AGÜ |
| 25 | İhsan Sabuncuoğlu | AGÜ |
| 26 | İrfan Alan | AGÜ |
| 27 | Osman Serindağ | AGÜ |
| 28 | Zeynep Tuğçe Çiftçibaşı Güç | AGÜ |
| 29 | Ayşe Şule Çağlar | AGÜ |
| 30 | Selçuk Gören | AGÜ |
| 31 | Bülent Yılmaz | AGÜ |
| 32 | Burak Asiliskender | AGÜ |
| 33 | Nilüfer Yöney | AGÜ |
| 34 | Çağrı Güngör | AGÜ |
| 35 | Erhan Kutanoğlu | AGÜ |
| 36 | Murat Çıtır | AGÜ |
| 37 | Kubilay Gök | AGÜ |
| 38 | Elif Ayan | AGÜ |
| 39 | Hülya Öztürk | AGÜ |
| 40 | Mustafa Şeker | AGÜ |
| 41 | Selçuk Yıldız | AGÜ |
| 42 | Ayşegül Aydoğdu | AGÜ |
| 43 | Mehmet Şimşek | AGÜ |
| 44 | Mahmut Karakelle | AGÜ |