

TEGEP BÜLTEN

ÖĞRENME VE GELİŞİME DAİR HER ŞEY

SAYI 04





goFLUENT ile Şirketinizin Tüm Çalışanlarına Erişim ve İfade Özgürlüğü Sağlayın!



Tüm Çalışanlara Erişim



Kapsamlı İzleme ve Analiz



Ücretsiz ve Kolay Entegrasyon



CSM Desteği



Katılımın Artırılması



Kapsayıcı Şirket Kültürü

PEKİ KATILIMI DİNAMİK TUTMAK İÇİN UYGULADIĞINIZ STRATEJİLER NELERDİR?

DAHA FAZLA BİLGİ İÇİN BİZİMLE İLETİŞİME GEÇİN!



İÇİNDEKİLER

05-11

Yeni Bir Dönem
İçin Yeni Beceriler



Microsoft Copilot ile Hızlı ve
Etkili Eğitim Materyalleri

12-17

19-20

TEGEP'ten Haberler



Yeni Teknolojiler ve Öğrenme
Platformlarının Geleceği

21-26



27

Ödüllü Uygulamalar



Yeşil Mikrofon

28-33

34-36

TEGEP Ideathon



EKİBİMİZ

BU SAYININ EDITÖR VE YAZARLARI

GERÇEK ÖNAL ÇAVUŞOĞLU

GÜLCE PINAR GÜLHAN

ŞEYMA SARIKAYA (YENİ BİR DÖNEM İÇİN YENİ BECERİLER)

İDİL DİNÇ

**BURCU SOYLU & ERDEM KIZILTAŞ (MICROSOFT COPILOT İLE HIZLI VE ETKİLİ
EĞİTİM MATERYALLERİ)**

**HATİCE SOLMAZ (YENİ TEKNOLOJİLER VE ÖĞRENME PLATFORMLARININ
GELECEĞİ)**

BAHATTİN AYDIN (YEŞİL MİKROFON)

LİMAK CEMENT ACADEMY

TASARIM

EZGİ ÖZMERCAN

**TEGEP Bültenleri, TEGEP Bülten Çalışma Komitesi gönüllülerinin katkıları ile hazırlanmaktadır.*

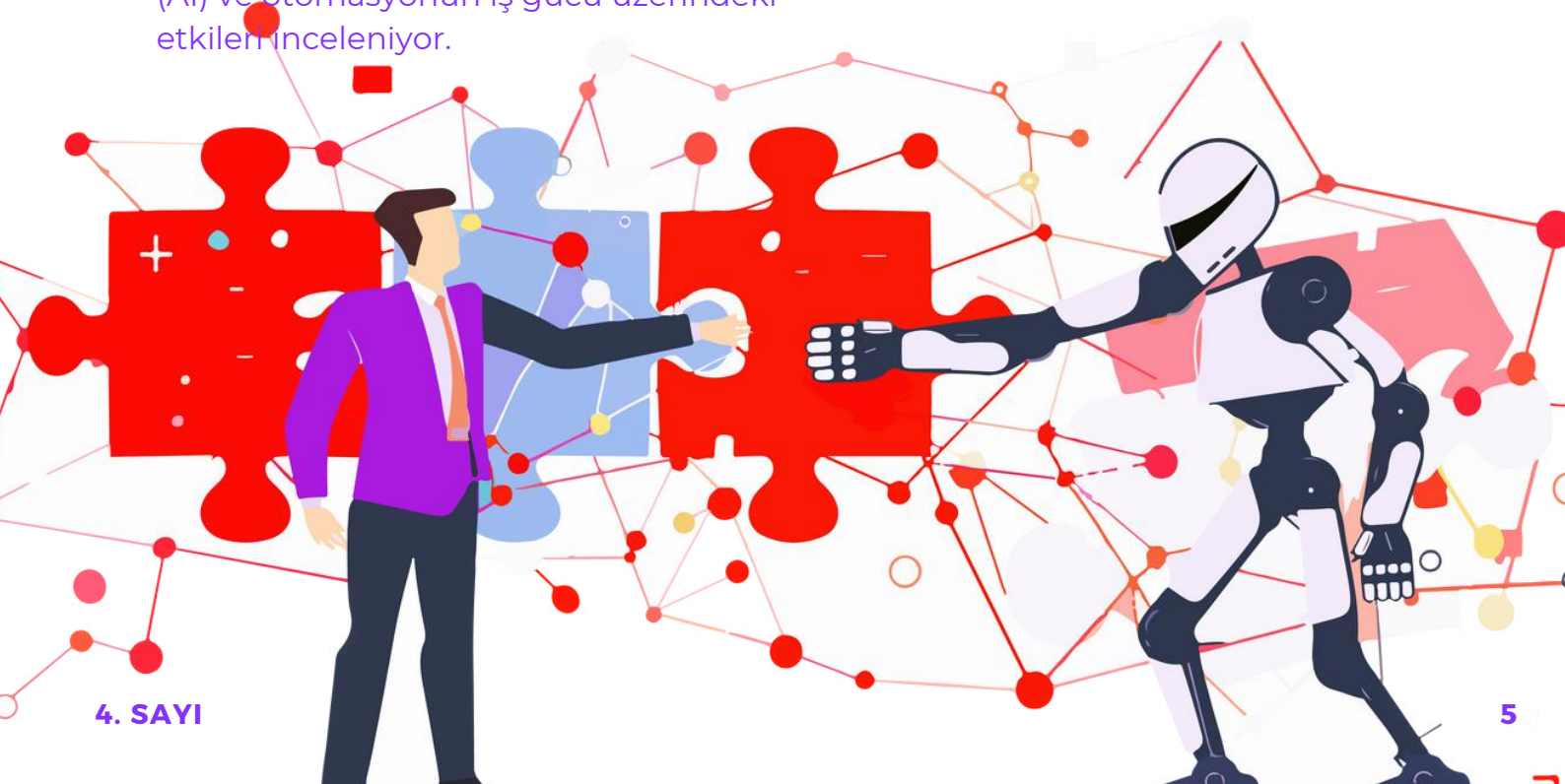
www.tegep.org

YENİ BİR DÖNEM İÇİN YENİ BECERİLER

Teknolojinin hızla ilerlediği günümüzde, iş gücü dinamikleri de köklü değişikliklerden geçiyor. Yapay zeka, otomasyon ve dijitalleşmenin yaygınlaşmasıyla birlikte, çalışanların sahip olması gereken beceriler de yeniden şekilleniyor. Özellikle teknolojik becerilerin önemi her geçen gün artarken, iş dünyası yalnızca teknik bilgiyle yetinmeyip sosyal, duygusal ve bilişsel becerilere de büyük önem veriyor. Bizler de bu sayıda, tam da bu kapsamda önemli veriler sunan, McKinsey Global Institute tarafından Mayıs 2024'te paylaşılan "A New Future of Work: The Race to Deploy AI and Raise Skills in Europe and Beyond" adlı raporu ele aldık. Avrupa'da ve ABD'de farklı sektörlerden iş liderleri ve yöneticilerle yapılan anketler (yaklaşık 1100 yönetici) doğrultusunda hazırlanan raporda, Avrupa ve ABD'de yapay zeka (AI) ve otomasyonun iş gücü üzerindeki etkileri inceleniyor.

İş gücünde gerekli olacak beceri dönüşümlerini ve bu dönüşümlerin sektörel ve mesleki dağılımını değerlendirildiği raporda, iş gücünün gelecekte ihtiyaç duyacağı beceriler beş temel başlık altında incelenmiş ve bu becerilerin iş saatlerine olan etkisi ele alınmış. Buna göre; Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri gibi büyük ekonomili bölgelerde, teknoloji ağırlıklı işlerin artış gösterdiği, buna karşın manuel ve bilişsel becerilere olan talebin yer yer azalacağı öngörülüyor.

Şirketlerin bu yeni döneme uyum sağlamak için yeniden eğitim, işe alım ve sözleşmeli personel alımı gibi stratejilerle beceri uyumsuzluklarını gidermeye çalıştığı ifade ediliyor.

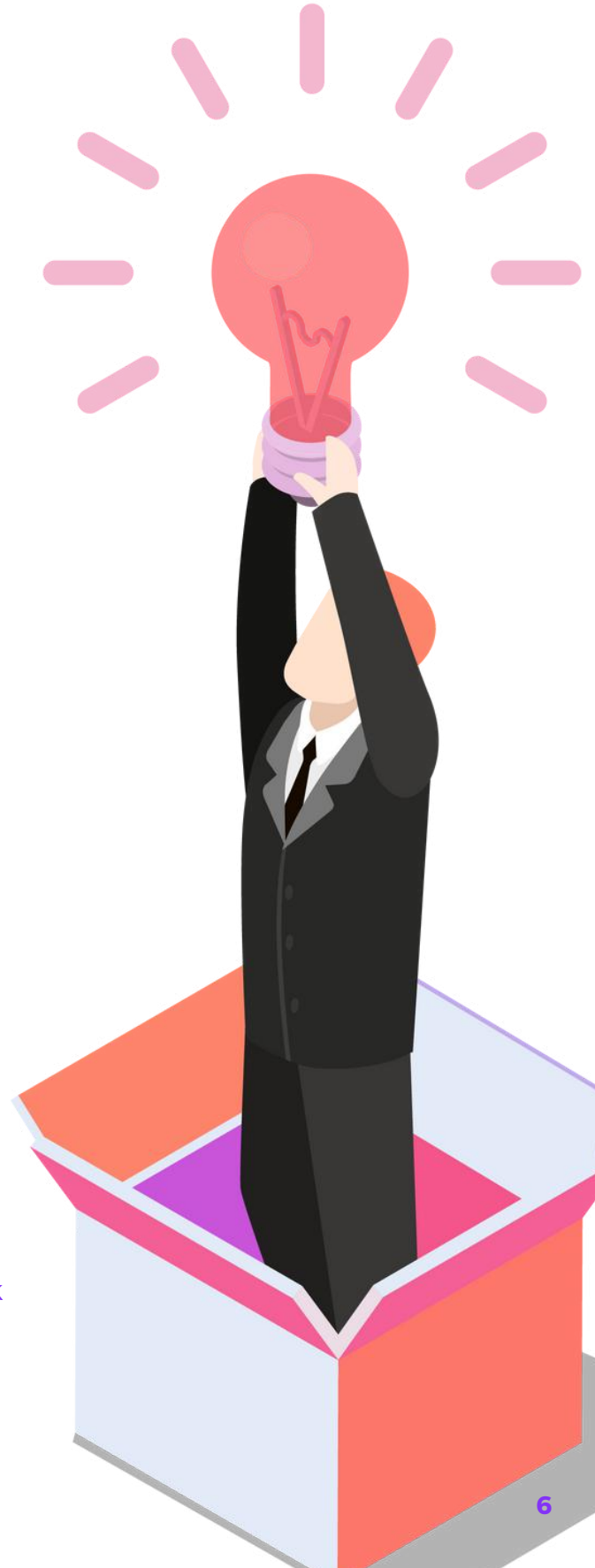


YENİ BİR DÖNEM İÇİN YENİ BECERİLER

“TEMEL BİLİŞSEL BECERİLER, ÖNCELİKLİ OLARAK OFİS DESTEK VEYA MÜŞTERİ HİZMETLERİ ROLLERİ İÇİN GEREKLİDİR VE BU ROLLER OTOMASYON VEYA YAPAY ZEKÂ İLE GELİŞTİRİLME RİSKİ ALTINDADIR.”

Rapora göre sosyal ve duygusal becerilere olan talep Avrupa'da %11, Amerika Birleşik Devletleri'nde ise %14 oranında artacağı tahmin ediliyor. Bu artışın altında yatan neden, empati ve liderlik becerileri gerektiren rollere olan talebin yükselmesi olarak gösteriliyor. Bu becerilere olan talebin, 2030 yılına kadar Avrupa'da %14 ile %20, Amerika Birleşik Devletleri'nde ise %15 ile %23 oranında artış gösterebileceği tahmin ediliyor. Raporda bu becerilerin, daha fazla uyum ve esneklik gerektiren bir ekonomide, özellikle sağlık hizmetleri ve yöneticilik pozisyonlarında kritik öneme sahip olduğunun altı çiziliyor.

Öte yandan rapora göre, temel bilişsel becerilerin baskın olduğu işlere olan talebin azalması bekleniyor. Temel bilişsel becerilerin, öncelikli olarak ofis destek veya müşteri hizmetleri gibi roller için gerekli olduğu ve bu rollerin otomasyon veya yapay zekâ ile yapılacak geliştirmelerle risk altında olacağı belirtiliyor ve tür faaliyetlere olan talebin %14 oranında azalacağı öngörülüyor.



YENİ BİR DÖNEM İÇİN YENİ BECERİLER

alepte önemli düşüşler yaşayan bu temel bilişsel beceriler arasında, temel veri işleme ve okuryazarlık, sayısal beceriler ve iletişim gibi başlıklar da yer alıyor. İleri bilişsel becerilerin baskın olduğu işlere olan talepte ise 2030 yılına kadar Avrupa'da %4, Amerika Birleşik Devletleri'nde %2 oranında hafif bir düşüş göstereceği ifade ediliyor. Yaratıcılığın ise oldukça talep göreceği ve 2030'a kadar Avrupa'da %12, Amerika Birleşik Devletleri'nde %16 oranında artış göstereceği tahmin ediliyor. Ancak ileri okuryazarlık ve yazma becerileri, niceliksel ve istatistiksel beceriler gibi diğer gelişmiş bilişsel becerilerin baskın olduğu faaliyetlerde de talebin düşebileceği belirtiliyor. Bu düşüşün sebebi, bu becerilere dayalı işlerin otomasyon potansiyeline bağlanıyor ve özellikle iş dünyası ile hukuk mesleklerini etkileyebileceği ifade ediliyor.

Raporda, fiziksel ve manuel becerilerin baskın olduğu ve hali hazırda toplam çalışma saatlerinin yaklaşık %30'unu oluşturan, işgücünün en büyük payını temsil eden işlere olan talebin ise 2030 yılına kadar Avrupa'da %1 oranında azalabileceği belirtiliyor. 2022 ve 2030 yılları arasında bu becerilerde beklenenden daha az bir düşüş olması durumunda; bunun, altyapı inşası ve sürdürülebilirlik sektörlerindeki üretim değişimlerinden kaynaklanabileceği düşünülüyor. Ayrıca hem Avrupa hem de Amerika Birleşik

Devletleri'nde sanayileşmeye ve üretimin yeniden yerelleştirilmesine verilen önemin, bu becerilere olan talebi artırabileceği üzerinde duruluyor. Öte yandan, e-ticaretin depo ve nakliye işlerine olan talebi artırması da fiziksel ve manuel becerilere duyulan ihtiyacı artırdığı belirtiliyor.

Beceri Kategorisi	Avrupa'da Becerilerin Çalışma Saatlerindeki Payı %	
Teknolojik Beceriler	%13	%15
Sosyal ve Duygusal Beceriler	%18	%20
Fiziksel ve Manuel Beceriler	%31	%30
İleri Düzey Bilişsel Beceriler	%23	%21
Temel Bilişsel Beceriler	%16	%13
	2022	2030

YENİ BİR DÖNEM İÇİN YENİ BECERİLER

Beceriler Tahmini Değişim

Becerilerin Avrupa'da Çalışma Saatleri Arasındaki Payının Tahmini Değişimi

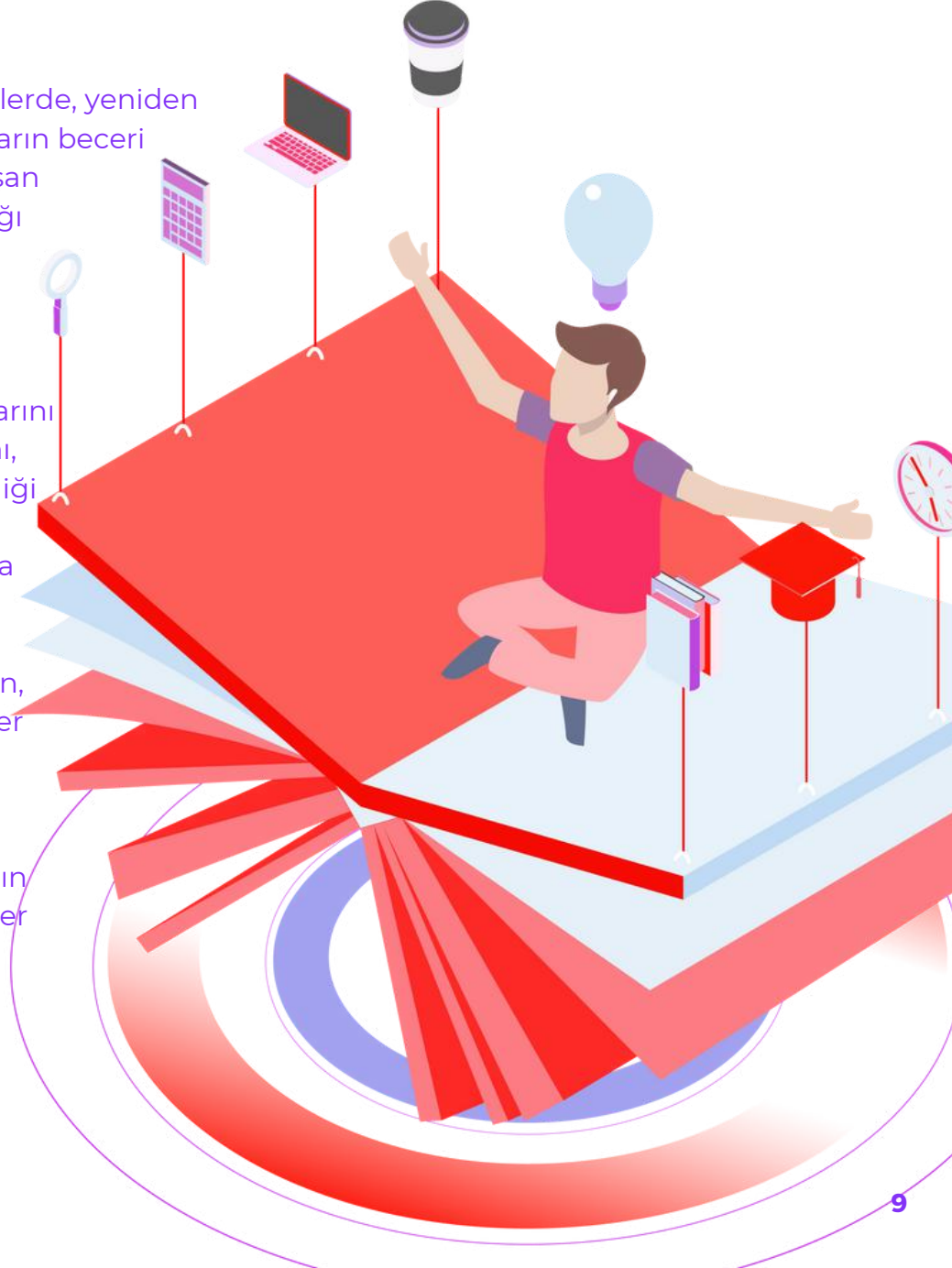
İleri Veri Analizi ve Matematik Becerileri	
İleri Düzey BT Becerileri ve Programlama	
Temel Dijital Beceriler	
Bilimsel Araştırma ve Geliştirme	
Teknoloji Tasarımı, Mühendisliği ve Bakımı	
Adaptasyon ve Sürekli Öğrenme	
Gelişmiş İletişim ve Müzakere Becerileri	
Girişimcilik ve İnisiyatif Alma	
Kişiler Arası Beceriler ve Empati	
Liderlik ve Ekip Yönetimi	
Başkalarına Öğretmek ve Eğitmek	
Zanaat ve Teknisyenlik Becerileri	
İnce Motor Becerileri	
Genel Ekipman Kullanımı ve Navigasyon	
Genel Ekipman Onarımı ve Mekanik Beceriler	
Kaba Motor Becerileri ve Güç	
Denetleme ve İzleme	
İleri Düzeyde Okuryazarlık ve Yazma	
Karmaşık Bilgi İşleme ve Yorumlama	
Yaratıcılık	
Eleştirel Düşünme ve Karar Verme	
Proje Yönetimi	
Nicel ve İstatistiksel Beceriler	
Temel Veri Girişi ve İşleme	
Temel Okuryazarlık, Sayısal ve İletişim	



YENİ BİR DÖNEM İÇİN YENİ BECERİLER

Raporda görüşme yapılan şirketlerin, ihtiyaç duydukları becerilerin kazanılmasını sağlamak için üç ana seçenek üzerinde durduğu; yeniden eğitim, işe alım, belirli bir süre ve belirli bir görev için sözleşmeli personel alma ifade ediliyor. Bu seçeneklerden biri olan ve beceri uyumsuzluğunu gidermek için en yaygın kullanılan yöntemlerden biri ise yeniden eğitim. Yöneticiler ortalama olarak çalışanlarının %32'sini yeniden eğitmeyi planlarken, bunu %23 ile işe alım ve %18 ile sözleşmeli personel alımı izliyor. Bununla beraber yeniden eğitim, sektörler arasında baskın bir strateji olmakla birlikte, derecesinin farklılık gösterdiği ifade ediliyor. Örneğin; otomotiv sektöründeki katılımcılar iş gücünün %36'sının yeniden eğitilmesini beklerken, bu oran finans hizmetleri sektöründe %28 olarak öngörülüyor.

Raporda paylaşılan analizlerde, yeniden eğitimin, mevcut çalışanların beceri setlerini geliştirirken, çalışan motivasyonunu ve bağlılığı artıracığına değiniliyor. Eğitim önemli zaman ve başlangıç maliyetleri gerektirse de; şirketler, kendi iç eğitim programlarını geliştirmenin avantajlarını, eğitim kurumlarıyla iş birliği yaparak dış kaynak kullanmanın avantajlarıyla karşılaştırmak zorunda olduğuna da değiniliyor raporda. Raporda işe alımın, bir organizasyona beceriler kazandırmak için kullanılabileceği ancak yetenek sıkıntıları ve yeni çalışanların performansının öngörülemezliği gibi riskler taşıdığı ifade ediliyor.



YENİ BİR DÖNEM İÇİN YENİ BECERİLER

Buna yönelik bir çözüm önerisi olarak; şirketlerin, dijital işe alım araçlarını kullanarak daha iyi eşleşmeler sağlayabileceği, cazip bir çalışma kültürü ve faydalar sunabileceği, yeni çalışanları bilinçli bir şekilde işe alarak işe alım sonuçlarını iyileştirebilecekleri sunuluyor. Sözleşmeli personel alımı konusunda ise; şirketlere becerilere ulaşma imkânı sunarken, hızlı beceri kazanımı sağlayabileceği ifade ediliyor. Ancak özel bilgi kaybına ve şirket kültürüyle uyumsuzluğa neden olabileceğine de dikkat çekiliyor. Şu anda sözleşmeli çalışma genellikle düşük beceri gerektiren rollerde görüldüğü, esneklik ve özerklik arayan yüksek eğitilmiş profesyonellerin de sözleşmeli pazara girdiği, özel beceriler için yüksek ücret talep edilmesine bağlı olarak değişimler yaşanmakta olduğu ifade ediliyor.



YENİ BİR DÖNEM İÇİN YENİ BECERİLER

Sonuç olarak raporda da sık sık altı çizilen nokta; AI ve otomasyonun başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi, iş gücünün yeniden eğitilmesiyle birlikte verimlilikte önemli artışlar sağlanabilir. Ancak, bu süreçte gerekli beceri güncellemeleri yapılmazsa, ekonomik büyüme ve toplumsal sonuçlar olumsuz etkilenebilir. Bu da gösteriyor ki mevcutta ve gelecekte; bizlere (eğitim&gelişim profesyonellerine), çalışanlara ve şirketlere öğrenme ve gelişim konusunda önemli görevler düşüyor...



Mikro Öğrenme İle Bilgiyi

%50 Daha Hızlı %80 Daha Kalıcı

Hale Getirebileceğinizi Biliyor Muydunuz?

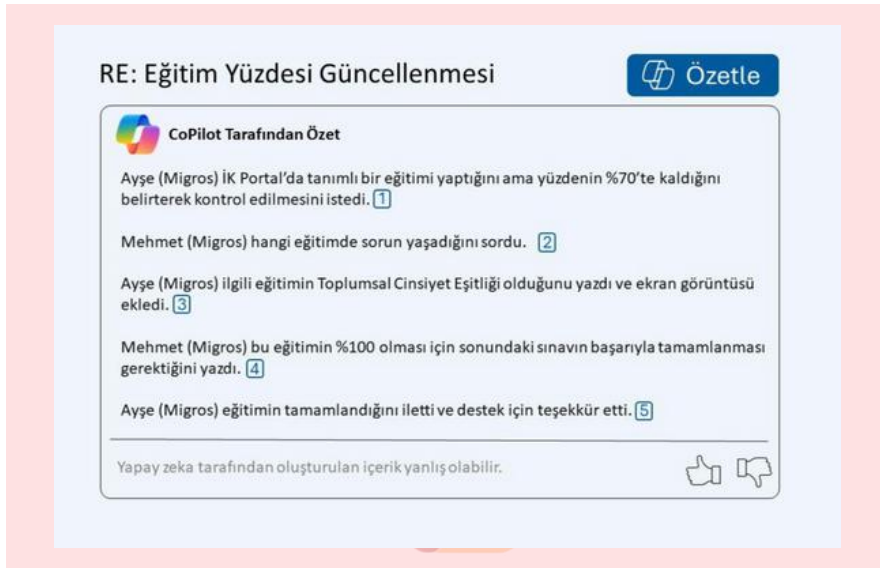


Microsoft Copilot ile Hızlı ve Etkili Eğitim Materyalleri

Eğitim içerikleri oluştururken zaman kazandıracak, aynı zamanda kaliteyi artıracak bir asistana ne dersiniz? Microsoft Copilot, yapay zeka gücünü kullanarak, Office uygulamalarına entegre şekilde sizinle birlikte çalışıyor. Onedrive'da kaydedilmiş verilerinizden öğrenip, size en uygun verileri sunarak, gün geçtikçe daha iyi çıktılar üretme konusunda hızla gelişiyor. Eğitim teknolojileri departmanında yenilikçi araçları sürekli deneyimleyen kişiler olarak sizlere bu sayıda Copilot'un öne çıkan özelliklerini örneklerle paylaşacağız.

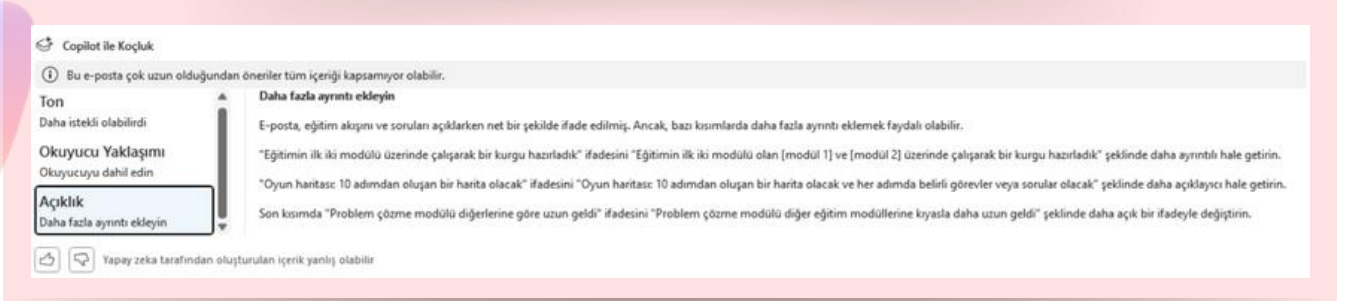
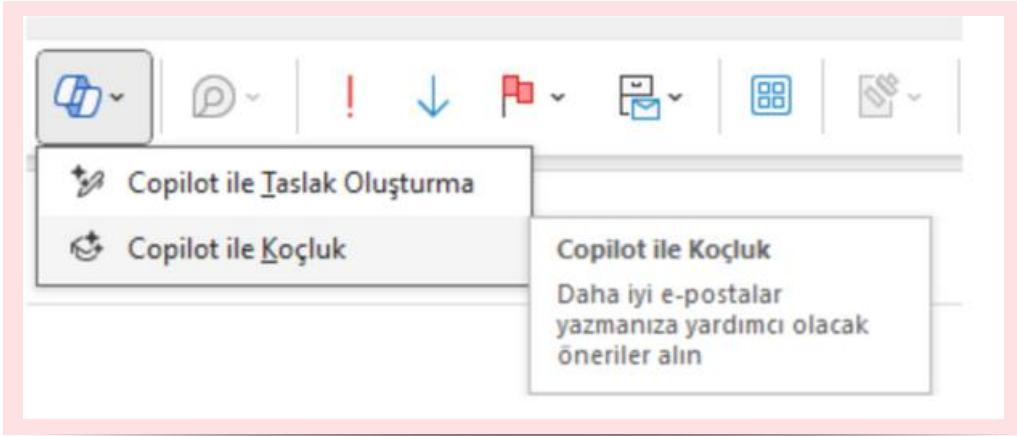
Outlook ile Zamanınızı Geri Kazanın:

Copilot'un "Özetle" fonksiyonu ile uzun e-posta zincirlerinden en önemli noktaları ve aksiyon maddelerini hızlıca nasıl çıkarabilirsiniz?
CC'de olduğunuz ve altında uzun yazışmaların olduğu bir e-posta döngüsünü sizin için nasıl özetlediğinin örneğini aşağıda görebilirsiniz.



Microsoft Copilot ile Hızlı ve Etkili Eğitim Materyalleri

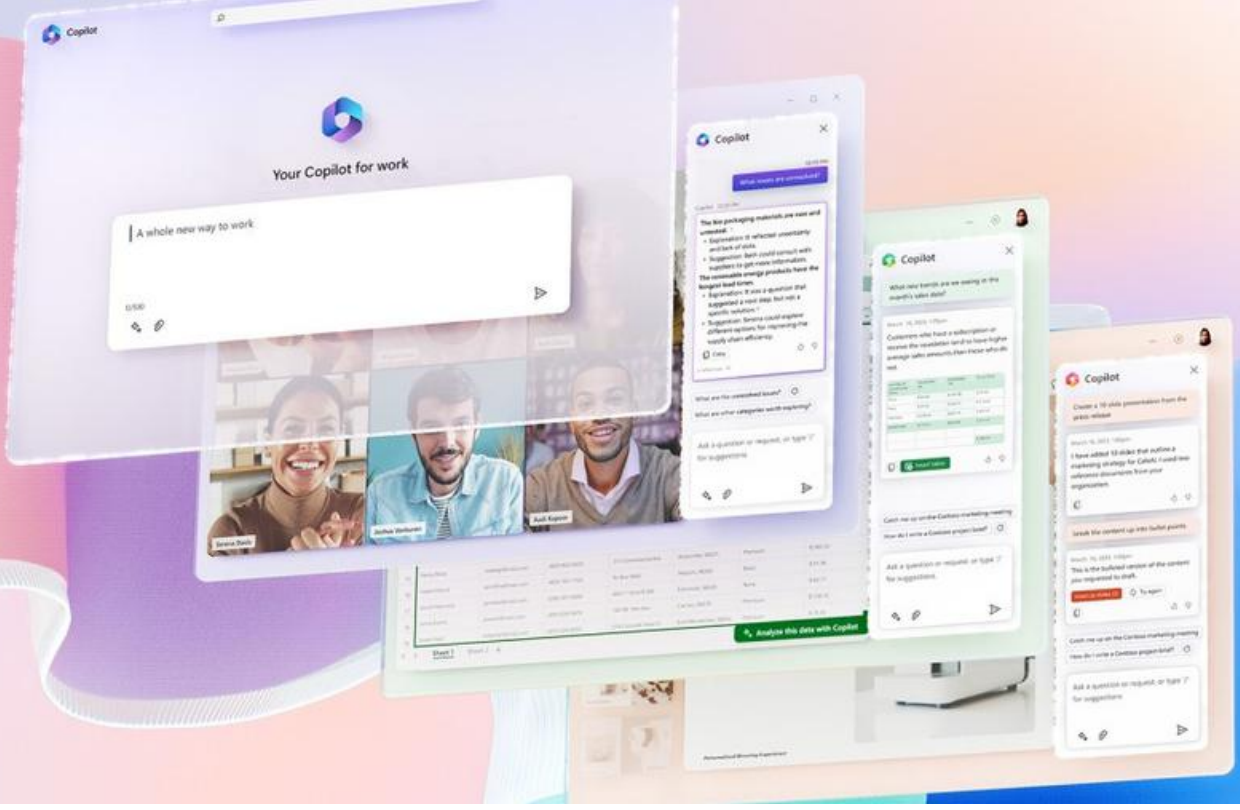
Ayrıca "Copilot ile Koçluk" fonksiyonu sayesinde, yazdığınız e-postaların tonunu, açıklığını ve etkisini anında değerlendirebilir, daha güçlü ve profesyonel bir içerik oluşturabilirsiniz.



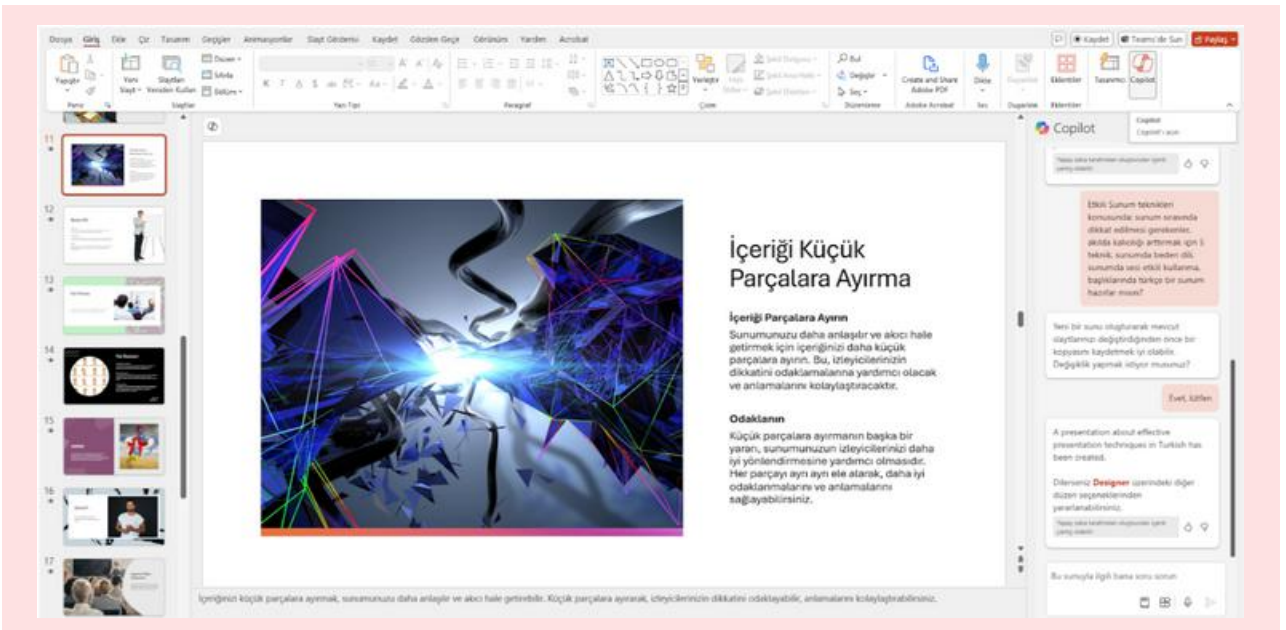
PowerPoint: Sıfırdan Bir Sunum Mu Hazırlamanız Gerekliyor?

Yapmak istediğiniz sunumun kısa bir açıklamasını Copilot'a verdikten sonra, Copilot sizin için hızlıca sunumunuzu oluşturabilir. Ayrıca sunduğu farklı tasarım şablonlarından birini seçerek sunumunuzu daha profesyonel hale getirebilirsiniz. Hatta sizin istediğiniz süre ve slayt sayısına göre farklı versiyonlar elde edebilirsiniz. Favori özelliğimiz olan konuşma notları hazırlama özelliğiyle sunumlarınıza mükemmel eğitmen/konuşmacı notlarını ekleyebilirsiniz.

Microsoft Copilot ile Hızlı ve Etkili Eğitim Materyalleri



Etkili Sunum teknikleri konusunda; sunum sırasında dikkat edilmesi gerekenler, akılda kalıcılığı artırmak için 5 teknik, sunumda beden dili, sunumda sesi etkili kullanma, başlıklarında Türkçe bir sunum hazırlar mısın?

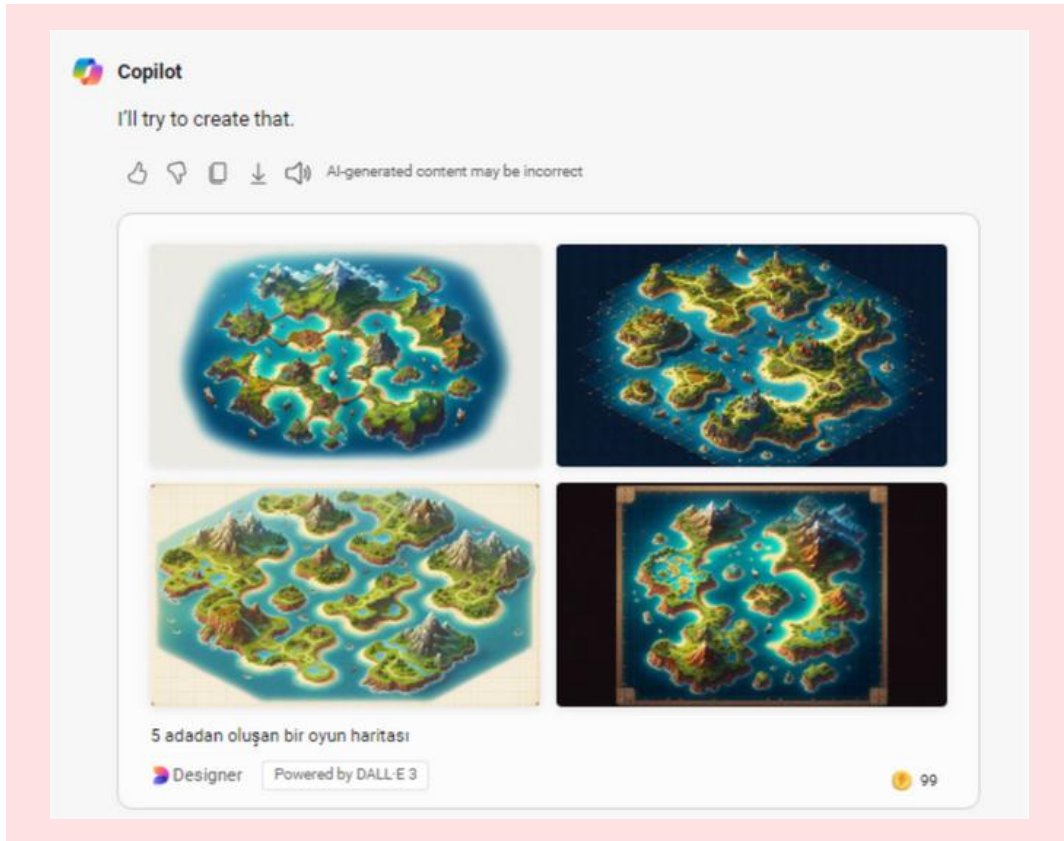


Microsoft Copilot ile Hızlı ve Etkili Eğitim Materyalleri

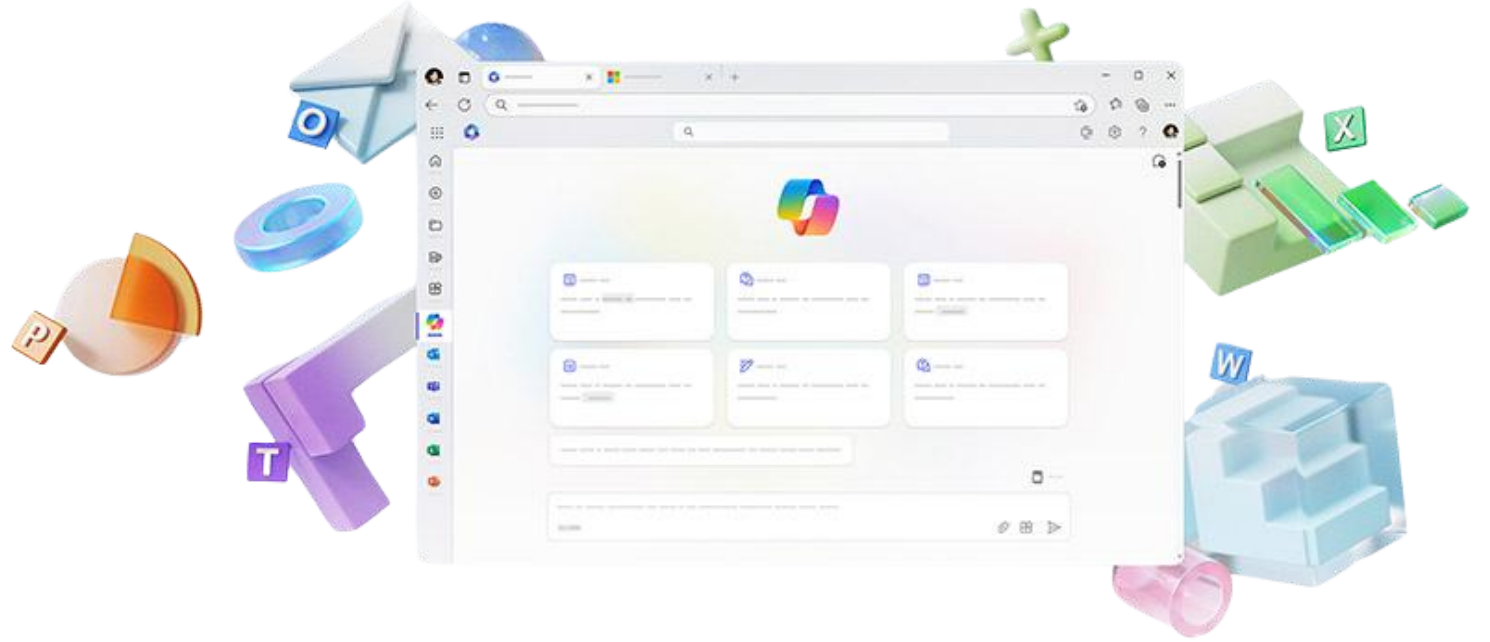
Web Tabanlı Copilot ile Eğitimlerinize Yaratıcılık Katın:

Copilot'un web tabanlı versiyonu sayesinde eğitim içeriklerinizi daha da zenginleştirebilirsiniz. Sunumlarınızda ya da eğitim modüllerinizde kullanabileceğiniz oyun haritaları, hikayeler, oyun önerileri, çalıştaylar için akış ve soru setleri, belli bir konuda quiz hazırlama, belli bir konuda içerik hazırlama gibi içerik tasarımlarında destek alabilirsiniz.

Örnek: Mağaza çalışanları için oluşturacağımız İngilizce dil eğitimi özelinde bir oyun haritasına ihtiyacımız var. 5 adadan oluşan bir oyun haritası oluşturur musun?



Microsoft Copilot ile Hızlı ve Etkili Eğitim Materyalleri



Word ile Metinlerinizi Daha Kısa ve Etkili Hale Getirin:

Uzun bir dokümanı özetlemek veya içeriği başka bir dilde sunmak mı istiyorsunuz? Word içindeki Copilot özelliği ile bu işlemleri dakikalar içinde gerçekleştirebilirsiniz. Araştırma yapıp, belirlediğiniz alt başlıklarla web tabanlı uygulamada olduğu gibi detaylı içerik hazırlama konusunda da oldukça başarılı çalıştığını görebilirsiniz.

Örnek: Takım çalışması hakkında çalışanlara ileteceğimiz gelişim postasını 10 cümlelik makale özeti, 2'şer cümlelik film özetiyle 3 film önerisi ve 2'şer cümlelik kitap özetiyle 2 kitap önerisi şeklinde hazırlayabilir misin?

You

Takım çalışması hakkında çalışanlara ileteceğimiz gelişim postasını 10 cümlelik makale özeti, 2'şer cümlelik film özetiyle 3 film önerisi ve 2'şer cümlelik kitap özetiyle 2 kitap önerisi şeklinde hazırlayabilir misin?



Copilot

Tabii ki, memnuniyetle yardımcı olurum! İşte takım çalışması hakkında çalışanlara iletebileceğiniz gelişim postası:

Microsoft Copilot ile Hızlı ve Etkili Eğitim Materyalleri

Ayrıca hangi kaynaklardan alıntı yaptığını da sizlere sunuyor.

Copilot gibi kişisel asistan olma yolunda hızla gelişen yenilikçi araçlar, kurumsal eğitimlerimizin kalitesini artırmada ve işimizde öne çıkarak daha hızlı iş çıktılarına ulaşmak için bu araçları kullanmanın tam zamanı!



Copilot

Tabii ki, memnuniyetle yardımcı olurum! İşte takım çalışması hakkında çalışanlara iletebileceğiniz gelişim postası:

Makale Özeti

Takım çalışması, bireylerin ortak bir hedefe ulaşmak için birlikte çalıştığı bir süreçtir. İşbirliği ve açık iletişim, takım çalışmasının temel taşlarıdır. Takım çalışması, üretkenliği artırır ve yenilikçi çözümler üretir. Çalışanlar arasında güven ve saygı oluşturmak, başarılı bir takım çalışmasının anahtarıdır. Net hedefler ve roller belirlemek, ekip üyelerinin performansını artırır. Açık iletişim kanalları oluşturmak, yanlış anlaşılmaları ve çatışmaları önler. Aktif dinleme, ekip üyelerinin kendilerini değerli hissetmelerini sağlar. Teknolojiye yatırım yapmak ve çalışanları eğitmek, üretkenliği artırır. Motivasyon ve bağlılık, ekip çalışmasının verimliliğini artırır. Veri tabanlı karar verme, işletmelerin daha verimli çalışmasını sağlar ¹ ².

Film Önerileri

1. **The Avengers (2012):** Süper kahramanlar, dünyayı tehdit eden bir düşmana karşı birleşir. Takım çalışmasının gücünü ve bireysel yeteneklerin nasıl bir araya geldiğini gösterir.
2. **Remember the Titans (2000):** Farklı geçmişlere sahip bir Amerikan futbol takımı, zorlukların üstesinden gelerek bir araya gelir. Ekip ruhu ve liderliğin önemini vurgular.
3. **Ocean's Eleven (2001):** Bir grup yetenekli hırsız, büyük bir soygun planı için bir araya gelir. Planlama, strateji ve işbirliğinin önemini anlatır.

Kitap Önerileri

1. **"Takım Oyunu" - Patrick Lencioni:** Takım çalışmasının beş temel disfonksiyonunu ve bunların nasıl üstesinden gelineceğini anlatır. Pratik öneriler ve gerçek hayattan örneklerle doludur.
2. **"Takım Çalışması ve Liderlik" - John C. Maxwell:** Liderlik ve takım çalışmasının nasıl bir araya geldiğini açıklar. Ekiplerin daha etkili çalışması için stratejiler sunar.

Bu öneriler, çalışanlarınızın takım çalışması konusundaki farkındalığını artırabilir ve işbirliğini teşvik edebilir. Başka bir konuda yardımcı olabilir miyim?





Dijital Eğitim Dünyasının Lideri

Ücretsiz
Demo
Fırsatlarımızdan
Faydalanın!



ÇALIŞANLARINIZIN GELİŞİMİ İÇİN

Türkiye'nin En Yaygın
Yapay Zeka Destekli

Öğrenme Deneyimi
Platformu



Türkiye'nin
En İyi Konu Uzmanlarıyla

Hazırlanan
8000+ Dijital İçerik



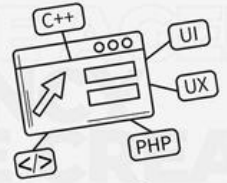
enoceta.com | enockatalog.enoceta.com | info@enoceta.com



MEDİARUBİC



- ▶ Kurumunuza Özel **Dijital Eğitim** Çözümleri
- ▶ Özelleştirilmiş **Yazılım** Çözümleri
- ▶ SCORM **İçerik Tasarımı** ve **LMS** Entegrasyonları
- ▶ 360° Dijital **Oryantasyonlar**
- ▶ **Video** ve **Hareketli Grafik** Desteği



articulāte

TEGEP'TEN HABERLER



2024 Yılı **Anlatmak Eğitim Değildir Atölyesi** detaylarını ve takvimini inceleyin ve istediğiniz takvime şimdiden **kaydınızı yapın.**

[Detaylı bilgi](#)



Çözüm Ortakları Günü ile **Eğitim ve Gelişim alanında** çözümler sunan, üreten firmaları; farklı çözümlere ihtiyaç duyan, ihtiyaçlarına yönelik alternatif çözümlere ulaşmak isteyen **kurumlar ve karar vericilerle buluşturuyoruz.**

[Detaylı bilgi](#)



Eğitmenlik gelişim yolculuğunuza TEGEP'teki bilgi ve deneyimlerin birikimine yer vermek ister misiniz? 2024 Yılı **Eğitiminin Eğitimi** detaylarını ve takvimini inceleyin ve istediğiniz takvime şimdiden **kaydınızı yapın.**

[Detaylı bilgi](#)



5. Bültenimizde ürün, hizmet ve markanızla **yer almak ister misiniz?**

[Detaylı bilgi](#)

TEGEP'TEN HABERLER



TEGEP gelişimin paydaşları ile farklı şehirlerde gerçekleştireceği etkinliklerde bir araya gelmeye devam ediyor....

TEGEP Ankara Eğitim ve Gelişim Zirvemize tüm paydaşlarımızı bekliyoruz! Kayıt ve Bilgi için takipte kalın.

[Detaylı bilgi](#)



20 Aralık'ta da İzmir'deki gelişimin paydaşları ile buluşuyoruz.

Katılmak isteyen tüm TEGEP Üyelerini ve TEGEP'e üye olmak isteyenleri bekliyoruz.

[Detaylı bilgi](#)



500 Üzerinde Üyeye Ulaştık!

Sizlerle birlikte büyümeye devam ediyoruz! Arkadaşını getir, bir etkinliğimizde **%50 indirim kazan!**

Bu fırsatla hem sen faydalan, hem de arkadaşın kazansın!
Birlikte daha büyük bir TEGEP ailesi olalım.



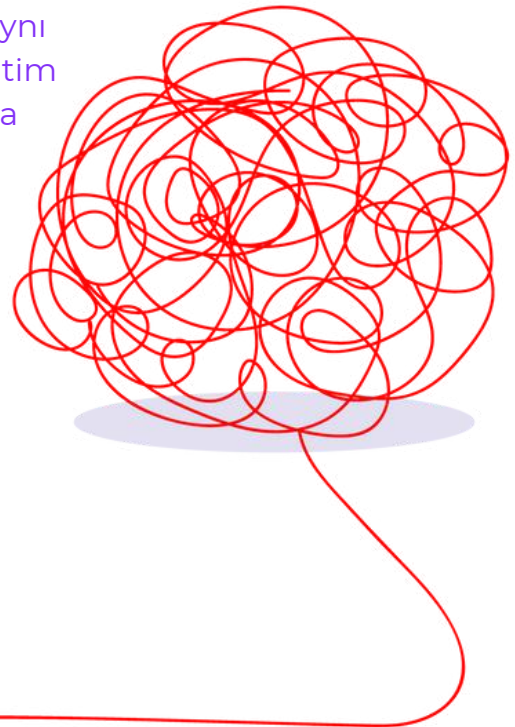
Yeni Teknolojiler ve Öğrenme Platformlarının Geleceği

Yeni nesil teknolojiler ve kurumların işlerini sürdürebilmek için kullandıkları yöntemler her zamanki gibi çok hızlı değişiyor. Bu teknolojiler arasında şüphesiz en çok etki yaratan da yapay zeka alanındaki gelişmeler oldu. Kurumların başarılı olabilmek için, bu yeni teknolojileri stratejik olarak konumlandırmak, etkili bir şekilde kullanmak, geliştikçe uyum sağlamak ve insan işini nasıl ikame edeceklerini, artıracaklarını veya dönüştüreceklerini anlamak için yeni bilgi ve becerilere ihtiyaç duydukları bir dönemden geçiyoruz.

Söz konusu yeni teknolojilerin, özellikle de üretken yapay zekanın, büyük dil modellerindeki hızlı gelişmelerin, yapay zeka ile daha da geliştirilen sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik uygulamalarının kurumsal öğrenme platformları ve buradaki deneyime de önemli değişiklikleri beraberinde getireceğini görüyoruz. Peki, bu bağlamda geleceğin kurumsal öğrenme platformlarından neler beklemeliyiz?

İçerik Üretimi ve İçerik Zenginleştirme

Kurumsal öğrenmenin odağındaki en önemli konulardan biri hala içerik üretimi. Bu açıdan bakıldığında, geleceğin kurumsal öğrenme platformlarının öne çıkan özelliklerinden biri içerik üretimi ve içerik zenginleştirme konularında çözümler sunması olacak. Özellikle yapay zeka desteği ile öğrenme deneyimi tasarımını kolaylaştırıcı araçlar sunma, girilen metne veya “ihtiyaç” cümlesine göre uygun bir dijital içerik üretme, uzun kurumsal metinleri özetleme, yapay zeka ile seslendirme, aynı içeriği kolaylıkla birden fazla dilde sunabilme, eğitim için otomatik soru bankaları ve sınavlar oluşturma gibi alanlarda yenilikçi çözümler, yeni nesil platformların bileşeni olacaktır.



Yeni Teknolojiler ve Öğrenme Platformlarının Geleceği

Beceri Odaklı ve Tamamen Kişiselleştirilmiş Deneyim

“İÇERİĞİN HIZI, DERİNLİĞİ VE GENİŞLİĞİ KİŞİSEL GEREKSİNİMLERE GÖRE AYARLANABİLİR VE TAM İHTİYAÇ ANINDA ÜRETİLEREK KİŞİYE ULAŞTIRILABİLİR.”

Öğrenenlerin platformda bıraktıkları ayak izleri, işleri / rolleri gereği gelişim ihtiyacı duydukları beceriler, tercih ettikleri materyaller ve öğrenme yöntemleri gibi pek çok veriyi kullanarak tamamen kişiye özel bir deneyim sunulması beklenen önemli bir özellik olacaktır. Yapay zeka ile öğrenenin mevcut beceri seviyesini hızla ölçme, bireysel ihtiyaçlara uygun öğrenme yolculukları kurgulama, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun içerikler önerme gibi konular öne çıkacaktır. İçeriğin hızı, derinliği ve genişliği kişisel gereksinimlere göre ayarlanabilir ve tam ihtiyaç anında üretilerek kişiye ulaştırılabilir. Hatta yalnızca şirket veri tabanlarındaki değil, internetin her yerinden sunulabilecek “güvenilir” içerikler, otomasyonla tamamen o kişinin kariyer hedeflerine özel bir öğrenme yolu oluşturmakta kullanılabilir.

Şöyle düşünün, yeni işe başlamış bir satış uzmanınız bir müşterisi ile ilk toplantısına girmek üzere. Bu kişinin “takvimini” bilen bir kurumsal öğrenme platformu, toplantıdan önce “satışta olumlu ilk izlenimler” ve kişinin yöneticisinin gelişim alanı olarak belirlediği “müşteriyi ikna etme” ile ilgili mikro-öğrenme içeriklerini kişiye gönderebilir. Aynı zamanda bu müşteri ile ilgili şirket veritabanındaki özet bilgilere ulaşabileceği dış bağlantıları o anda kişiye sunabilir. Bu gerçekten kişiselleştirilmiş, ilgili ve zamanında bir öğrenme deneyimidir ve geleceğin kurumsal öğrenme platformlarından beklenen önemli bir özellik olacaktır.



Yeni Teknolojiler ve Öğrenme Platformlarının Geleceği

Öğrenmeyi Destekleyici Asistanlar, Simülasyonlar ve Sanal Gelişim Koçları

Herhangi bir konuyu öğrenirken, sorularınızda size hemen yol gösterebilecek, ne tür sorularda yardıma ihtiyaç duyduğunuzu öğrenerek size buna uygun alıştırmalar sunacak, takıldığınız konularda sizi tam olarak ihtiyaç duyduğunuz bilgiye yönlendirebilecek bir “eğitmen” yeni nesil platformlarda parmağınızın ucunda olacak gibi görünüyor. Geleceğin kurumsal öğrenme platformlarından en önemli beklentilerden biri de bu; farklı formatlardaki tüm içeriği ve bilgiyi

dinamik olarak indekslemek, etiketlemek ve belirlenen bağlam içinde öğrenenin sorularını yanıtlamak üzere sanal bir "konu uzmanı" veya "asistan" oluşturmak. Bunun daha gelişmiş uzantısı, eğitim / içerik bağlamından çıkarak, kişinin gelişimini uçtan uca planlayabilecek bir sanal gelişim koçu olabilir. Takviminizi, iş yoğunluğunuzu, gelişim hedefinizi, öğrenme alışkanlıklarınızı ve hızınızı bilerek size nokta atışı önerilerde bulunacak bir koç, gerçek zamanlı ve akıllı geri bildirim sağlayabilir.



Yeni Teknolojiler ve Öğrenme Platformlarının Geleceği

Artırılmış Gerçeklik (AR) ve Sanal Gerçeklik (VR) ile Sürükleyici Öğrenme



2016'da Pokemon GO oyununun ne kadar büyük bir hit olduğunu hatırlıyor musunuz? Pokemon dünyasını hiç bilmeyenler bile akıma katılıp, eline telefonunu alıp sokaklarda pokemon yakalamaya çıkmıştı. Pokemon GO'nun artırılmış gerçeklik (AR) ile entegre edilmiş uygulamalar için bir öncü olduğunu bile söyleyebiliriz. Yeni nesil yapay zeka gelişmeleri ile birlikte, artırılmış gerçeklik uygulamalarının, kurumsal öğrenme platformlarına daha farklı şekillerde entegre olacağını düşünmek, olağanüstü, sürükleyici ve daha etkileşimli öğrenme deneyimleri sunacağını hayal etmek artık hiç uzak değil.

Benzer şekilde sanal gerçeklik alanındaki gelişmeler de bir eğitimin çevrimiçi olarak sunulma şeklini önemli ölçüde değiştirme potansiyeline sahip. Örneğin Apple Vision Pro gibi yenilikçi sanal gerçeklik (VR) donanımları, hassas izleme, hareket tanıma, kişiye göre uyarlanabilir ekranlar ve uzamsal ses için yapay zekadan yararlanarak sürükleyici bir deneyim yaratabiliyor. Kurumsal öğrenme platformlarına entegre çalışan bu tip yapay zeka destekli VR uygulamaları ile öğrenenler nesnelerle, diğer öğrencilerle ve öğretmenlerle mümkün olduğunca gerçek hayata yakın bir şekilde etkileşime girebilecekler, bu deneyimleri artık çok daha hızlı ve maliyet etkin bir şekilde yaratmak hiç de hayal olmayacak gibi görünüyor.



Yeni Teknolojiler ve Öğrenme Platformlarının Geleceği

Operasyonel Verimlilik, Analitik ve Daha Fazlası

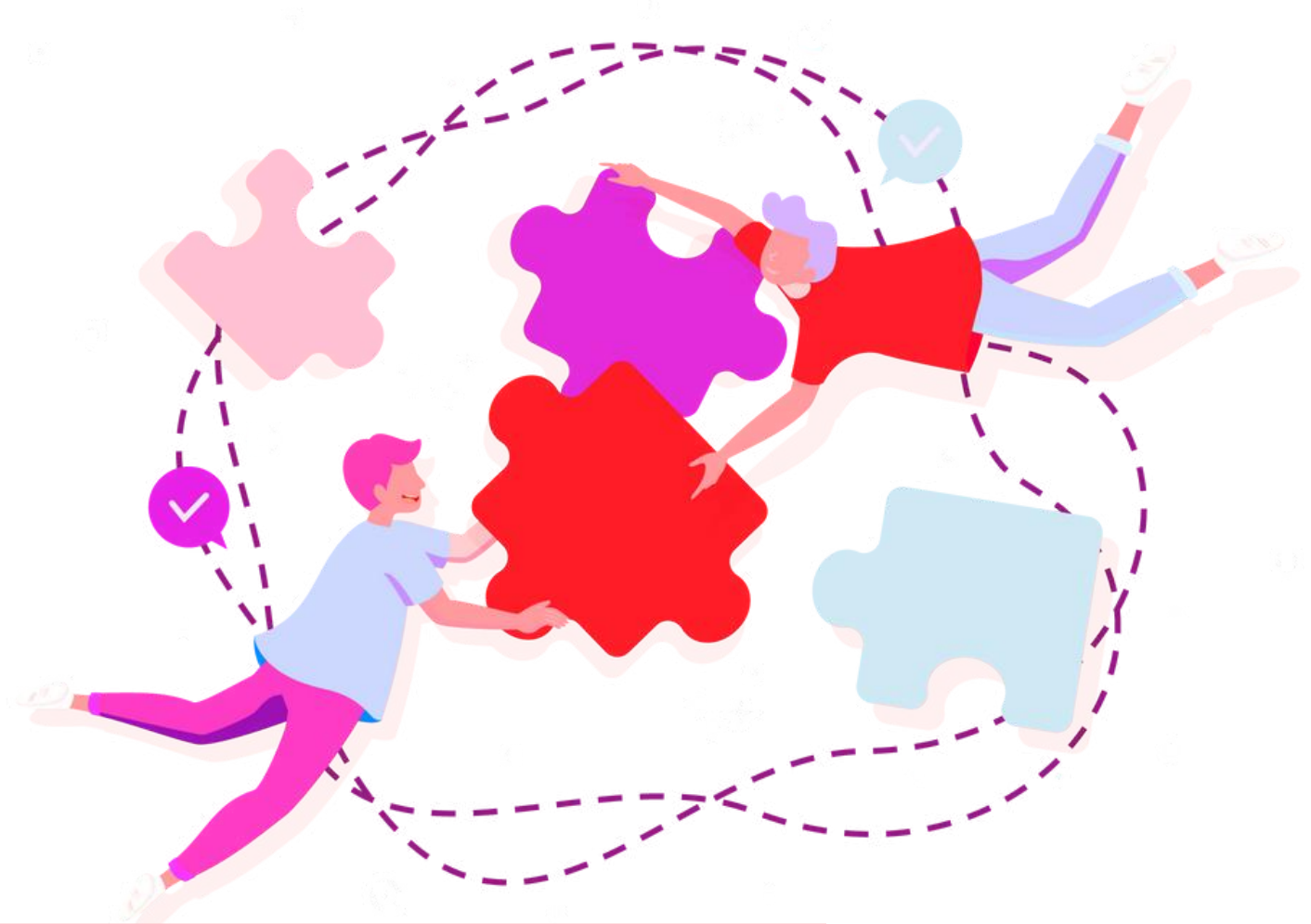
Yapay zekanın “eski işleri” yeni yöntemlerle ve daha hızlı yapmamıza olanak sağladığını birinci elden deneyimlemeye başladık. Kurumsal öğrenme platformlarında da çokça vaktimizi alan birçok operasyonel ve idari işlem şüphesiz yapay zeka desteği ile kısmen ya da tamamen otomasyona bağlanacak gibi görünüyor. Ödev değerlendirme, beceri seviyelerini tespit etme, beceri taksonomisi oluşturma, içerik metnini (transkriptini) otomatik oluşturma ve farklı dillere çevirme, kişiye özel yıllık gelişim planını yapma gibi birçok alanda otomasyon içeren çözümler göreceğiz. Yapay zeka ile güçlenen analitik araçları, performanstan deneyimleme oranlarına ve öğrenme tercihlerine kadar her türlü kullanıcı verisi hakkında çok daha ayrıntılı bilgiler ve iç görüler sunarak, eğitim ve gelişim profesyonellerinin mevcut durumu ve gelişim alanlarını hızlı ve doğru şekilde anlamasına ve iş hedeflerine uygun gelişim stratejilerini buna uygun belirlemelerine destek olabilecek.

Pek çoğumuzu heyecanlandıran bir diğer konu da, bildiğimiz tüm öğrenen / eğitim yöneticisi kullanıcı deneyiminin “sesli veya yazılı komutlarla” yürütülecek bir etkileşime dönüşme ihtimali.

Şirketinizin şu anki “gelişim trendi” ile ilgili yönlendirme ve iç görülere hemen ulaştığınız, sesle / yazılı komutlarla platformdaki tüm fonksiyonları kullanabildiğiniz yepyeni bir arayüz deneyimi artık çok da uzak değil gibi görünüyor.



Yeni Teknolojiler ve Öğrenme Platformlarının Geleceği



Peki tüm bu gelişmeler bize ne söylüyor?

Bu hızlı değişim ve yenilikler karşısında, eğitim ve gelişim profesyonelleri olarak kendimizi sürekli güncellememiz, yeniliklere açık olmamız gerekiyor. Yapay zeka ve yeni teknolojilerle entegrasyon sağlamak, bu araçları etkin bir şekilde kullanmayı öğrenmek ve içerik üretiminden kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimlerine kadar her alanda yenilikçi yaklaşımlar benimsemek bizlerden beklenen önemli beceriler olacaktır. Yapay zekanın pek çok idari işlemde bizi rahatlatığı bir dünyada, veri analitiği ve yapay zeka yetkinliklerini geliştirerek, daha etkin, verimli ve iş hedefleri ile uyumlu öğrenme ve gelişim stratejilerini geliştirmemiz daha mümkün olacaktır. Devrim niteliğindeki ve ardı arkası kesilmeyen teknolojik yeniliklerinin damga vurduğu bu dönemde, yeni nesil becerilerin edinilmesini kolaylaştıran, proaktif deneyimler sunmaya odaklanan bir rol benimsememiz, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde daha başarılı sonuçlar elde etmemize fırsat sağlayacaktır.

ÖDÜLLÜ UYGULAMALAR

Limak Cement Global Academy Gold Stevie Ödülü Kazandı!

Limak Cement Global Academy, yenilikçi yaklaşımıyla uluslararası arenada büyük bir başarıya imza atarak 2024 yılında oyunlaştırma ve simülasyon kategorisinde Gold Stevie Ödülü'ne layık görüldü. Bu prestijli ödül, dört hafta süren ve çalışanlarına sürdürülebilirlik bilincini kazandırmayı hedefleyen oyunlaştırma projesi ile elde edildi.

Limak Cement Global Academy'nin ödül kazandıran projesi, sürdürülebilirlik ilkelerini günlük iş süreçlerine entegre etmeyi ve çalışanların bu konuda farkındalıklarını artırmayı amaçladı. Dört hafta süren bu oyunlaştırma programı, çalışanların sürdürülebilirlik konusundaki bilgi ve becerilerini eğlenceli ve interaktif yöntemlerle geliştirdi. Program süresince katılımcılar, belirli hedeflere ulaşmak ve sürdürülebilir iş uygulamaları geliştirmek için öğrenme yönetim sistemi üzerinden çeşitli görevler ve oyunlar aracılığıyla rozet ve puanları topladılar. Program sonunda puanlarıyla öne geçerek birinci olan 2 kişiye ödülleri teslim edildi.

Limak Çimento'nun bu projesi, hem şirket içindeki kültürel dönüşümü destekledi hem de sürdürülebilirlik alanında öncü bir yaklaşım sergileyerek sektörde fark yarattı. Proje, katılımcıların günlük iş süreçlerinde sürdürülebilirlik ilkelerini benimsemelerine yardımcı olurken, aynı zamanda şirketin uzun vadeli çevresel ve sosyal sorumluluk hedeflerine ulaşmasına da katkı sağladı.



YEŞİL MİKROFON

Bahattin Aydın

Bu sayıda yeşil mikrofonumuzun konuğu, hepinizin çok yakından tanıdığı, eğitim gelişimi daima odağında tutan liderlerden biri olan **Yıldız Holding İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Sn. Bahattin Aydın**. Aydın, röportajımızda yapay zekadan sürdürülebilirliğe, değer yaratan iş birliklerinden yetkinlik gelişimine kadar pek çok konuda değerlendirmelerde bulundu ve Yıldız Holding'deki uygulamalardan örnek ve deneyimlerden söz etti. **Keyifle okumanızı ve faydalanmanızı dileriz..**

Son yıllarda eğitim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmeler ışığında, Türkiye'deki eğitim ve gelişim profesyonellerinin adapte olması gereken en kritik dijital yetkinlikler nelerdir?

Günümüzde dijital dönüşüm, her alanda olduğu gibi insan kaynakları ve eğitim-gelişim süreçlerinde de büyük bir hızla ilerliyor. Yıldız Holding olarak biz de bu dönüşümü yakalamak ve öncü olmak adına, dijital yetkinliklerimizi sürekli olarak geliştiriyoruz. Çalışanlarımızın kişisel yetkinliklerinin yanı sıra teknik yetkinlikleri açısından dijital okuryazarlık, yapay zekâ ve veri analitiği becerileri bizim için en kritik olanlar arasında. Özellikle İK süreçlerine yapay zekâ ve analitik araçları entegre etmek üzere devreye aldığımız projeler ile çalışanlarımızın yetkinliklerini artırmayı hedefliyoruz. Bunun en somut örneklerinden birisi yakın zamanda hayata geçirdiğimiz **Yapay Zekâ Akademisi**. Bu akademi, çalışanlarımıza hem yapay zekâ kullanımını hem de bu alandaki gelişmeleri iş süreçlerine nasıl entegre edebileceklerini öğretmeyi amaçlıyor. Türkiye'deki eğitim ve gelişim profesyonellerinin de aynı şekilde dijital okuryazarlık, veri analitiği ve yapay zekâ konularında kendilerini geliştirmeleri gerekiyor.

2024 yılında Öğrenme ve Gelişim ajandasındaki stratejik önceliklerimiz arasında, Yıldız Holding'de liderlerin ve yeteneklerin gelişimini yeni liderlik yaklaşımıyla temellendirilmiş modele göre hızlandırmak konusu yer aldı. Kurumun güncel ihtiyaçları doğrultusunda yenilenen yetkinlik setine göre kurgulanan **Compass Liderlik Modelini**, kurum kültürüne entegre etmek üzere aksiyon planını önceliklendirerek devreye aldık. Yetenek koduna göre özelleştirilen bu yılki Kilit Gelişim Aksiyon Planı'nın gerçekleşme oranı 2024 yıl sonu itibarıyla yüzde yüze ulaşacak şekilde çalışan kariyer gelişim planlamasını da tamamlıyoruz.



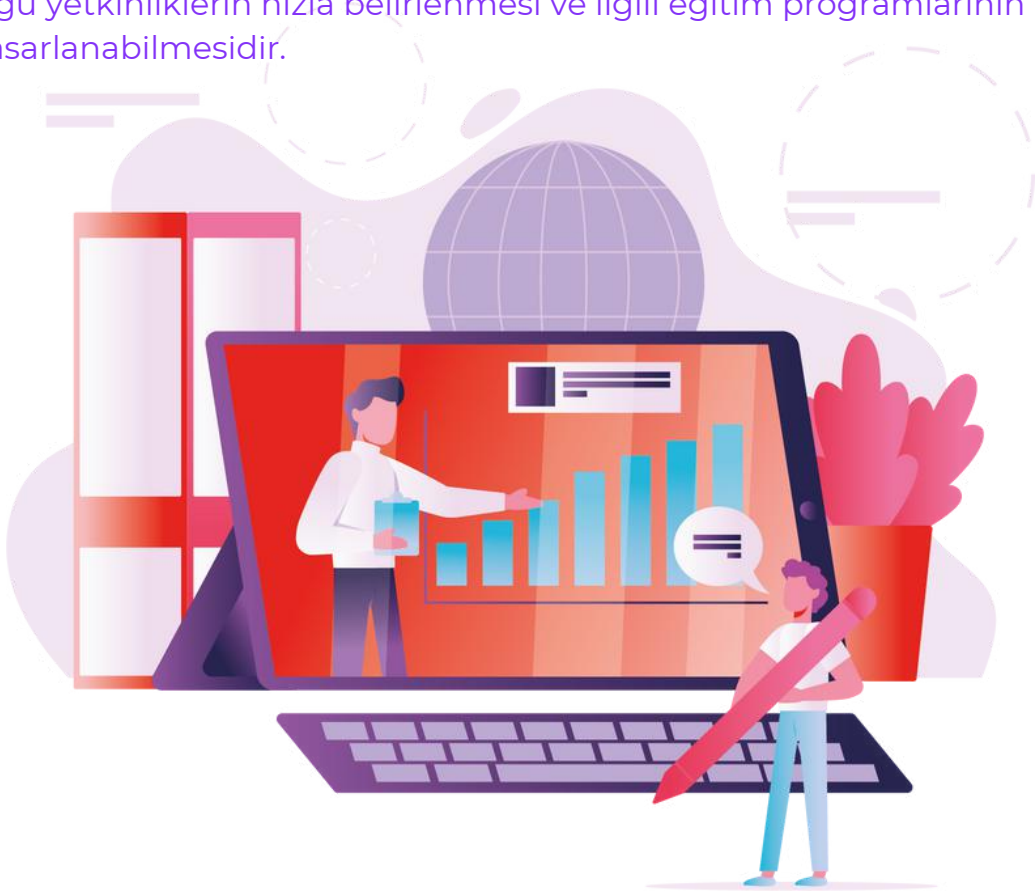
YEŞİL MİKROFON

Bahattin Aydın

Gelecekte iş dünyasının ihtiyaç duyacağı yetkinlikler göz önüne alındığında, eğitim kurumları ve şirketler arasındaki iş birliği nasıl güçlendirilebilir? Bu konuda başarılı gördüğünüz uluslararası örnekler var mı?

Yıldız Holding'de İnsana Yatırım anlayışımız doğrultusunda hem küresel ölçekte hem de kurum içi ihtiyaçları göz önünde bulundurarak Dünya Ekonomik Forumu'nun belirlediği en önemli 10 yetkinliğin referansı ile **Öğrenme ve Gelişim Programlarımızı** tasarlıyoruz. Günümüz iş dünyasında ve gelecekteki başarı için belirleyici olduğu vurgulanan bu yetkinlikler, değişken iş ortamlarında başarılı olmak için de kritik öneme sahip. Kurum içi ihtiyaçları belirlerken, 360 derece yetkinlik değerlendirme analiz sonuçlarını dikkate alarak, çalışan bazlı kritik gelişim ihtiyacı olarak ortaya çıkan teknik bilgi ve beceri kazanma, tutum ve davranış gelişimi gibi temel yetkinlikleri de gelişim programlarında kazanılması gereken yetkinlikler kapsamında ele alıyoruz.

Yıldız Holding olarak, akademik dünya ve sektörel uzmanlıkla iş birliğine büyük önem veriyoruz. Özellikle dijital yetkinliklerin gelişimi odaklı **Upskill & Reskill** temelli proje bazlı eğitim programlarımızda üniversitelerle ve STK'larla yakın temas halindeyiz. Bu iş birliklerinin en önemli faydası, iş dünyasının ihtiyaç duyduğu yetkinliklerin hızla belirlenmesi ve ilgili eğitim programlarının buna göre tasarlanabilmesidir.



YEŞİL MİKROFON

Bahattin Aydın



Bu doğrultuda hayata geçirdiğimiz **Analitik Akademi**, çalışanlarımızın ve yeni mezun yeteneklerin geleceğin iş gücüne hazırlanmalarını sağlamak amacıyla tasarlanmış bir geliştirme projesi. Bu program, veri odaklı öğrenme modelleri ve dijital

dönüşüm eğitimleri ile tüm çalışan seviyelerine hitap ederek hem bireysel hem de kurumsal yetkinlikleri artırmayı hedefliyor. Dijital becerilere olan talebin giderek arttığı bu dönemde, projeye birlikte "insana yatırım" ve "dijital liderlik" vizyonumuzu pekiştiriyoruz. Katılımcılar, bu süreçte sadece yeni beceriler kazanmakla kalmıyor, aynı zamanda Yıldız Holding'in dijitalleşme yolculuğunda aktif rol alarak değerli projeler geliştiriyorlar. Analitik Akademi sayesinde, çalışanlarımızın yarattığı projelerle elde edilen maliyet tasarrufları ve veri odaklı içgörüler, organizasyonumuzda güçlü bir dijital kültürün yerleşmesini sağlıyor. Bu dönüşüm, gelecekteki başarılarımız için kritik bir adım.

Ayrıca Genç Danışma Kurulu'muz (Youth Advisory Board), genç yeteneklerin bu süreçlere dahil edilmesi açısından önemli bir yapı. Uluslararası alanda bakıldığında, özellikle Avrupa ve Amerika'daki büyük firmaların üniversitelerle gerçekleştirdiği iş birliklerini bu anlamda başarılı buluyorum. Türkiye'de de bu tür iş birliklerini artırarak geleceğin iş gücüne katkı sağlayabiliriz.



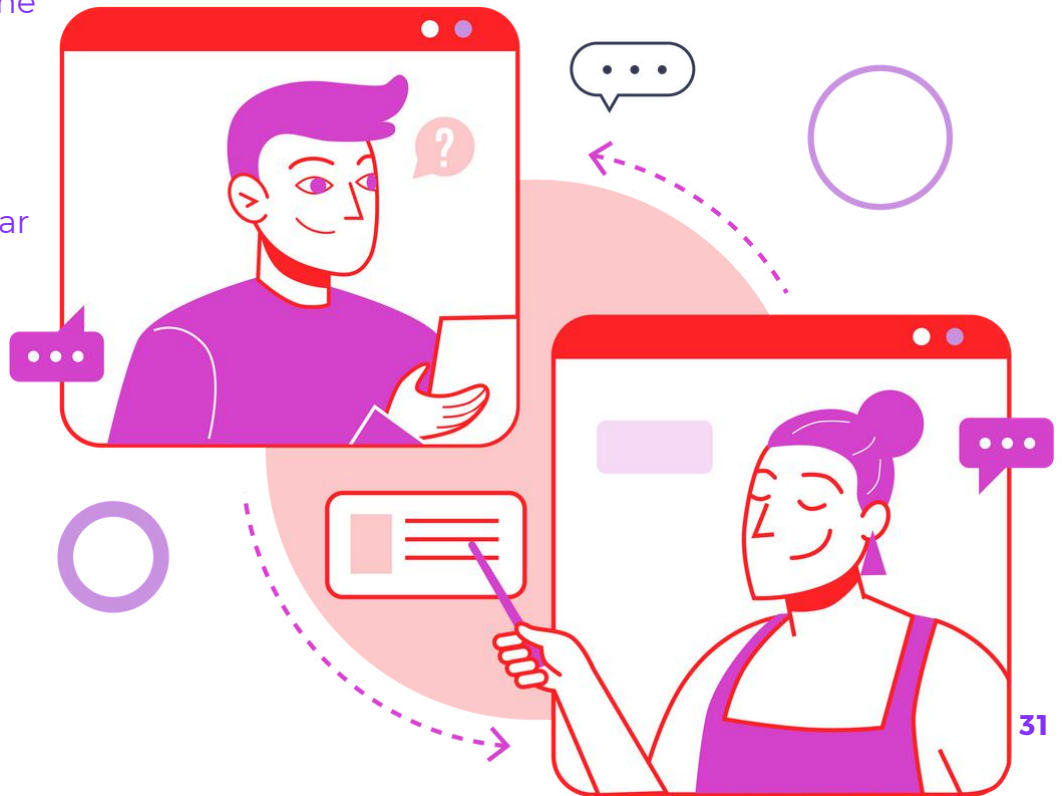
YEŞİL MİKROFON

Bahattin Aydın

Yapay zekâ ve makine öğrenmesi gibi teknolojilerin eğitim ve gelişim alanında kullanımı konusunda öngörüleriniz nelerdir? Bu teknolojilerin mesleki gelişim programlarına entegrasyonu için neler önerirsiniz?

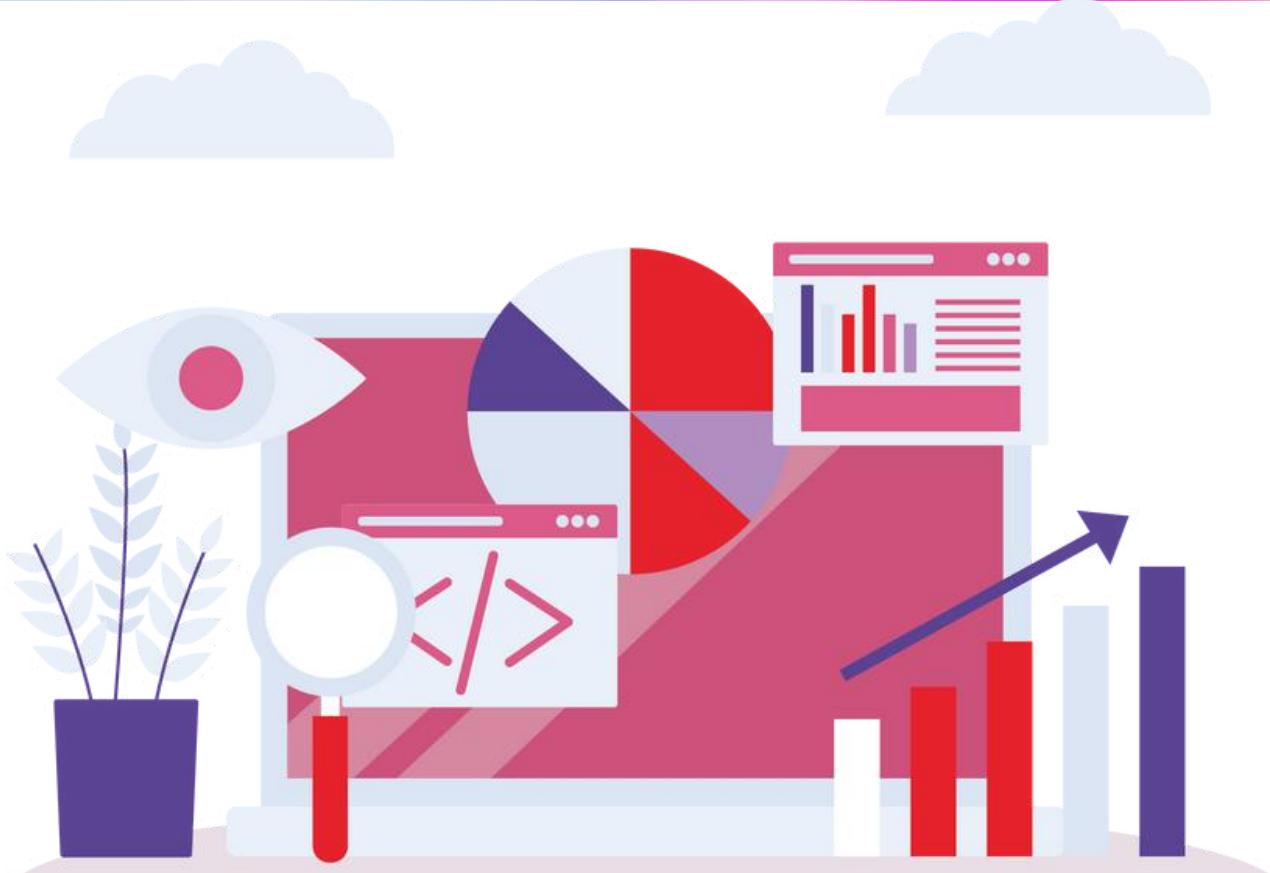
Yapay zekâ ve makine öğrenmesi, eğitim ve gelişim alanında büyük bir dönüşüm yaratma potansiyeline sahip. Bu teknolojilerin entegrasyonu, kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimlerini mümkün kılarken, veri analitiği sayesinde katılımcıların güçlü ve gelişime açık yönlerini daha iyi anlamamıza olanak sağlıyor. Uzaktan eğitimde etkileşimi artırmak için yapay zekâ tabanlı simülasyonlar ve akıllı içerik önerileri kullanarak, eğitim süreçlerini daha etkili hale getirmek mümkün. Ayrıca, eğitimcilerin bu teknolojileri etkili bir şekilde kullanabilmeleri için gerekli eğitimleri sağlamalı ve teknoloji firmaları ile iş birliği yapmalıyız. Böylece, mesleki gelişim programlarımızı sürekli iyileştirebilir, katılımcılardan aldığımız geri bildirimlerle süreçlerimizi güncelleyerek daha etkili bir öğrenme ortamı oluşturabiliriz. Eğitim programlarında yapay zekanın daha geniş bir kullanım alanı bulması için, öğrenme analizlerini daha detaylı hale getirip kişiye özel yol haritaları oluşturan sistemlerin yaygınlaştırılması gerektiğini düşünüyorum.

Örneğin bizim de kullandığımız **LinkedIn Learning**; kullanıcıların izleme alışkanlıklarını ve öğrenme geçmişlerini analiz ederek, kişiye özel içerik önerileri sunuyor. Bir kullanıcı belirli bir beceri üzerine birçok kurs aldıysa, platform, benzer konularda daha derinlemesine bilgi sağlayacak yeni kurslar öneriyor. Bu sayede kullanıcılar, sürekli olarak kendilerini geliştirebiliyorlar.



YEŞİL MİKROFON

Bahattin Aydın



Büyük veri ve analitik araçların eğitim ve gelişim stratejilerini nasıl şekillendireceğini düşünüyorsunuz? Öğrenme analitiği ve kişiselleştirilmiş öğrenme yolları konusunda gelecekte ne gibi gelişmeler bekliyorsunuz?

Büyük veri ve analitik araçlar, eğitim ve gelişim stratejilerimizi şekillendirmede kritik bir rol oynuyor. Bu araçlar sayesinde, katılımcıların öğrenme süreçleri hakkında derinlemesine veri toplayarak ihtiyaçlarını daha iyi anlayabiliriz. Örneğin, öğrenme analitiği ile izlediğimiz katılımcıların performans verileri, hangi konularda zorluk yaşadıklarını belirlememize yardımcı olur. Böylece, eğitim programlarımızı daha hedefli ve etkili hale getirebiliriz.

Gelecekte, kişiselleştirilmiş öğrenme yollarının daha da yaygınlaşmasını bekliyorum. Katılımcıların geçmişteki performanslarına ve ilgi alanlarına dayalı olarak öneriler sunan akıllı sistemler geliştirebiliriz. Örneğin, bir çalışanın liderlik becerilerini geliştirmek istediğini belirlediğimizde, ona uygun modüller ve kaynaklar öneren bir sistem kurabiliriz. Ayrıca, bu sistemler aracılığıyla sürekli geri bildirim alarak katılımcıların öğrenme süreçlerini anlık olarak optimize edebiliriz.

YEŞİL MİKROFON

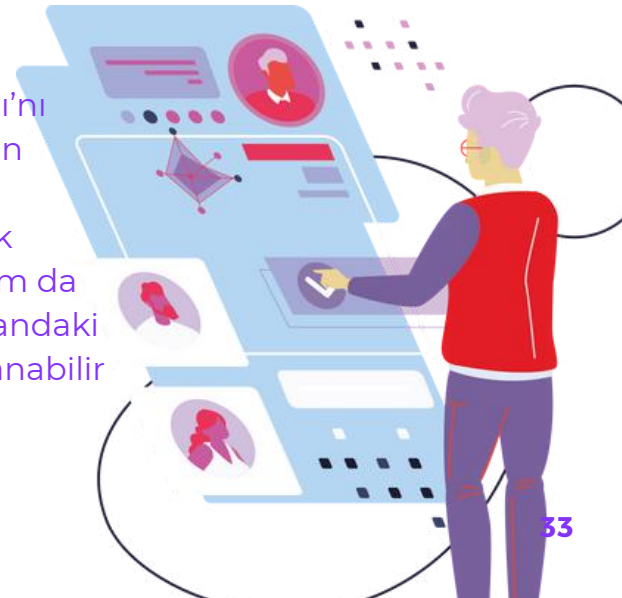
Bahattin Aydın

Sonuç olarak, büyük veri ve analitik araçların eğitim ve gelişim stratejilerimizi şekillendirmesi, daha etkili, kişiselleştirilmiş ve veri odaklı bir öğrenme deneyimi sunmamıza olanak tanıyabilir. Bu hem çalışanların hem de organizasyonun gelişimi için büyük bir fırsat sunuyor.

Geleceğe Hazır Organizasyon yaklaşımı doğrultusunda İK süreçlerine Yapay Zekâ ve İK Analitiği Uygulamalarını entegre ederek, çalışma arkadaşlarımızın bu konudaki yetkinliklerini artırmak için oluşturduğumuz aksiyon planlarını devreye aldık. İnsan Kaynakları süreçlerinde üretken yapay zekâ kullanımını artırarak verimlilik sağlamak amacıyla, ekibimiz içerisinde yapay zekâ uygulamaları üzerine çalışan bir proje takımı kurduk. Yıldız Geliştirme Grupları olarak anılan, Yıldız Holding’de yeni nesil iş yapış şekilleriyle çalışan bu çapraz proje gruplarında, Yıldız Holding bünyesindeki farklı grup şirketleri arasında da iş yapış şekli ve deneyim paylaşımı konularında sinerji yaratıyoruz. İlgili proje için çalıştığı iş biriminden ve seviyeden bağımsız olarak, çalışma arkadaşlarımız yetkinliğini kullanabileceği proje konularında fark yaratmaya devam ediyor. İnsan Kaynakları ve Eğitim-Gelişim süreçlerinde kurum içerisinde kullandığımız üretken yapay zekâ uygulamaları üzerinden ağırlıklı olarak anlamlı veri analizi ve içerik üretimi gibi konularda fayda sağlıyoruz.

Sürdürülebilirlik ve çevre bilinci giderek artan bir önem kazanıyor. Eğitim ve gelişim programlarına 'yeşil yetkinlikler' ve sürdürülebilir iş pratiklerini nasıl entegre edebiliriz? Bu konuda şirketlere ve eğitimcilere ne gibi önerileriniz var?

Sürdürülebilirlik, artık sadece çevresel bir sorumluluk değil, iş yapış şekillerimizin merkezinde yer alan bir strateji haline geldi. Yıldız Holding olarak bu yıl Operasyonel Mükemmellik Eğitim Programı kapsamında sürdürülebilirlik odaklı bir bakış açısını çalışma arkadaşlarımıza kazandırmayı hedefledik. Aynı zamanda geçtiğimiz yıllarda Boğaziçi Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Merkezi ile iş birliği içinde Bu Dünya Bizim Sürdürülebilirlik Sertifika Programı’nı hayata geçirdik. Bu programı başarıyla tamamlayan arkadaşlarımız, sürdürülebilirlik konusunda farkındalıklarını artırmanın yanı sıra sürdürülebilirlik odaklı bakış açısını iş süreçlerine de dahil ettiler. Tam da bu nedenle, şirketlere ve eğitimcilere önerim bu alandaki eğitimleri teorik seviyenin yanı sıra pratik ve uygulanabilir yöntemler ile desteklemeleri.



TEGEP IDEATHON



Türkiye'de eğitim ve gelişim sektörünü, ileriye taşıyacak projeler geliştirerek, genç beyinleri bu sektörle tanıştırmayı ve mevcut çalışanlara ilham vermek amacıyla ilk kez planlanan TEGEP Ideathon 24 Eylül'de Daikin Akademi ev sahipliğinde gerçekleşti.

Sektör profesyonellerinin mentor olarak yer aldığı, gönüllü öğrencilerden oluşan sekiz grupta, eğitim ve gelişim alanına katkı sunulabilecek sekiz konu başlığı üzerinden çok verimli çalışmalar gerçekleştirildi. Bu çalışmanın çıktıları 10 Ekim'deki Eğitim ve Gelişim Zirvesi'nde katılımcılarla paylaşılacak ve ilerleyen günlerde gerçekleştirilecek olan hackathona yönelik çalışmalar başlatılacak.



TEGEP IDEATHON

Genel Moderatör Gözünden Ideathon

Ideathon'da dört kuşağın bir arada bulunması ve bu alanda birlikte üretmesi çok kıymetli ve keyifliydi. Heyecanla başladığımız çalışmalar aynı heyecanla tamamladık. Fikir alışverişinin canlı geçmesi ve eğitim ve gelişim sektörüne yönelik yenilikçi fikirlerin ortaya çıkması hedeflendi. Katılımcı profili içindeki çeşitlilik, tartışmalarımıza zenginlik sağladı ve katılımcılar arasında güçlü bir etkileşim oluşturdu.



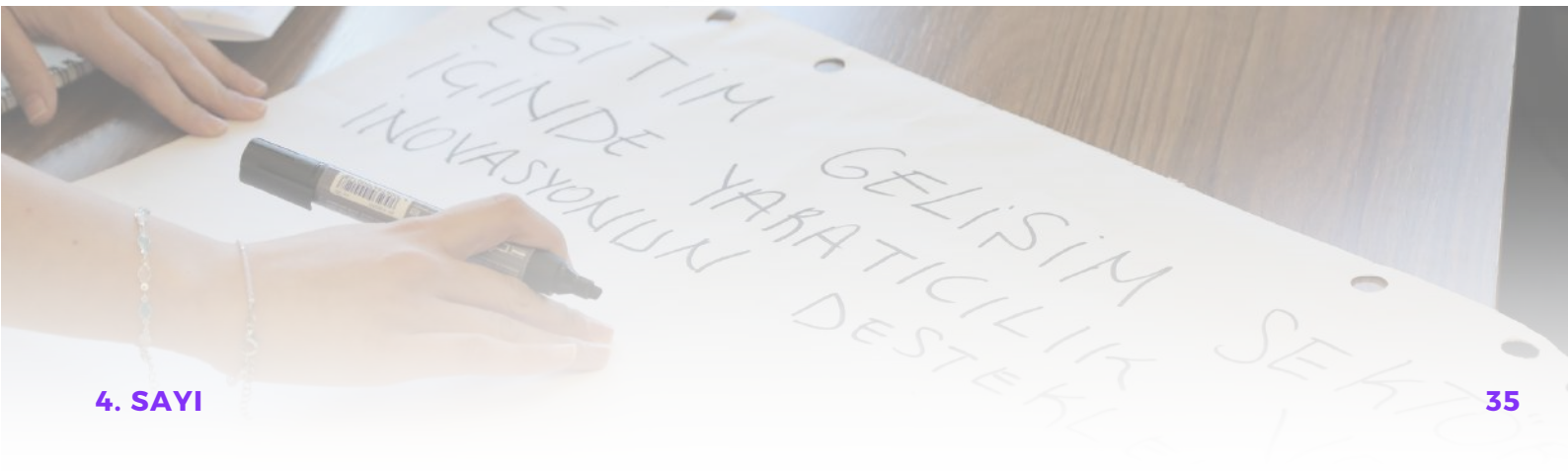
Çağlayan Bodur

Moderatör Gözünden Ideathon

TEGEP'in düzenlediği ilk ideathon'da grup mentoru olarak yer aldım. Birlikte çalıştığım takım, geliştirdikleri fikirler arasından bir seçim yaparak, bu fikri en etkili şekilde sunmak üzerine bir çalışma yaptı. Sunum tekniklerinin geliştirilmesi üzerine çalıştık ve jüriye sunum yaptık. . Etkinliğin gençler için önemli katkılar sağladığını düşünüyorum..



İbrahim Güneş



TEGEP IDEATHON

Kurum Katılımcısı Gözünden Ideathon

Toplantı, farklı kuşakların bir araya gelmesi ve çeşitli fikirlerin paylaşılmasıyla başladı. Katılımcılar, TEGEP'i tanıma ve birbirleriyle tanışma fırsatı buldu. Genel atmosferin oldukça olumlu olduğunu ve tüm sürecin çok keyifli geçtiğini düşünüyorum. Bu etkileşim, hem profesyonel bağlarımızı güçlendirdi hem de yeni fikirlerin ortaya çıkmasına zemin hazırladı.



Elif Yılmaz

Öğrenci Gözünden Ideathon

TEGEP'in sağladığı imkanlar ve gençlerin sektördeki yerleri üzerine konuşmalar yaptık. TEGEP'in fikir yönetimi sürecine katkı sağladığını ve sektörden gelen desteklerin önemli olduğunu düşünüyorum. Gençlerin projelere devam etmesi, sektörde yer edinmeleri ve bağlantılar kurmaları konusunda beklentilerim var. Genel olarak, toplantının olumlu bir atmosferde geçtiğini ve katılımcıların memnun olduğunu düşünüyorum.



Öğrenci Katılımcımız



DESTEKÇİLERİMİZ

Kaynakça

Yeni Teknolojiler ve Öğrenme Platformlarının Geleceği

- [1] [Artificial Intelligence Index Report 2024 - Chapter 4](#)
- [2] [GSS 2024 - Donald H Taylor](#)
- [3] [AI in L&D: From Talk to Action](#)
- [4] [WEF: Shaping the Future of Learning 2024](#)

Yeni Bir Dönem İçin Yeşil Beceriler:

Kaynakça: McKinsey Global Institute: A new future of work: The race to deploy AI and raise skills in Europe and beyond



[Dijital Altyapı Desteği](#)



[Kurumsal Eğitim Araştırması Desteği](#)



[Website Tasarım Desteği](#)



[Değerlendirme Aracı Desteği](#)



[Video Sponsoru](#)



NAR EĞİTİM VE DANIŞMANLIK

Geleceğe Yön Veren Eğitim ve Gelişim Çözümleri

2002 yılından bu yana, Nar Eğitim ve Danışmanlık olarak liderlik gelişimi, organizasyonel dönüşüm ve insan kaynakları yönetiminde derinlemesine çözümler sunarak, kurumların stratejik partneri olmaya devam etmekteyiz. Sürdürülebilir başarıya odaklanan, yenilikçi ve bütüncül yaklaşımlarımızla geleceği sizlerle şekillendiriyoruz.



ÇÖZÜMLERİMİZ

Yetkinlik Okulumuz
Liderlik Okulumuz
Risk Yönetimi Okulumuz
Bankacılık Okulumuz
Dijital Dönüşüm Okulumuz



Gelişim Ortağınızla Tanışın!

İLETİŞİM İÇİN

✉ naregitim@naregitim.com

☎ +90 212 807 08 10

🌐 www.naregitim.com

TEGEP BÜLTEN



TEGEP.ORG

Bültenimize katkı sağlamak ve önerilerinizi paylaşmak için bize [buradan ulaşabilirsiniz](#)

Sponsorluk ve Diğer etkinliklerle ilgili Bilgi Almak isterseniz bilgi@tegap.org adresinden bize ulaşabilirsiniz.



TEGEP Bülten Serimizin Diğer Sayılarını Okudunuz Mu?

