

TEGEP BÜLTEN

ÖĞRENME VE GELİŞİME DAİR HER ŞEY

SAYI 02



Global Başarıya Yolculuk **Birebir Koçlukla İş İngilizcenizi Geliştiriyoruz**

Global iş kültürü ve dinamiklerine hâkim lider koçlarımız, kurumunuza ve çalışanlarınıza ana dil seviyesindeki iş İngilizcesi deneyimleriyle birebir rehberlik ediyor.

Çalışanlarınızı uluslararası bir seviyeye taşımak, global iş ortaklarınız ve müşterilerinizle etkili bir iletişim bağı kurmak için kişilerin İngilizce seviyesi, iş hayatındaki ihtiyaçları, pozisyonları ve sektörleri göz önünde bulundurularak hazırlanan Executive English Coaching hizmetlerinden faydalanın.



English for Business Communication | Presentations | Writing | Business Meetings
Negotiation and Persuasion | Business Socializing | HR Interviewing Skills | Sales
Marketing | Banking | Business English Grammar Program
International Business Culture

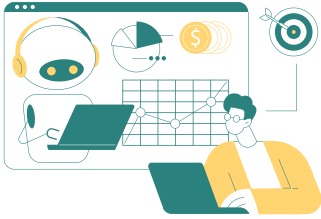
**İş İngilizcesi gelişim hizmetlerimiz hakkında
daha fazla bilgi almak ve kurumsal demo talepleriniz için**

[Detaylı bilgi](#)

İÇİNDEKİLER

5-11

**Yapay Zeka Çağında
Beceri İhtiyaçları**



12-14

**Uyarlanabilir Öğrenme
ile Eğitim Sistemi
Dönüşüyor**



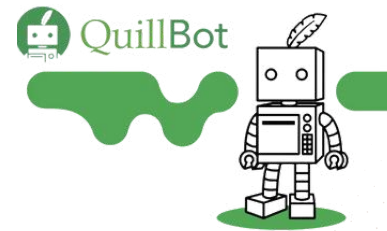
17-19

TEGEP'ten Haberler



20-21

**QuillBot ile Eğitim
Materyallerinize Sihirli
Dokunuşlar Katın**



22-25

Ödüllü Uygulamalar



EKİBİMİZ

BU SAYININ EDITÖR VE YAZARLARI

AKBANK AKADEMİ
ALLIANZ TÜRKİYE AKADEMİ
BURAK KÜREKÇİ
BURCU SOYLU
GERÇEK ÖNAL ÇAVUŞOĞLU
GÜLCE PINAR GÜLHAN
ŞEYMA SARIKAYA
TUBA NUR UZUNDİZ ŞEN

TASARIM

ECE ÇELEBİ
EZGİ ÖZMERCAN
GÜLCE PINAR GÜLHAN

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

www.tegep.org

YAPAY ZEKA ÇAĞINDA BECERİ İHTİYAÇLARI

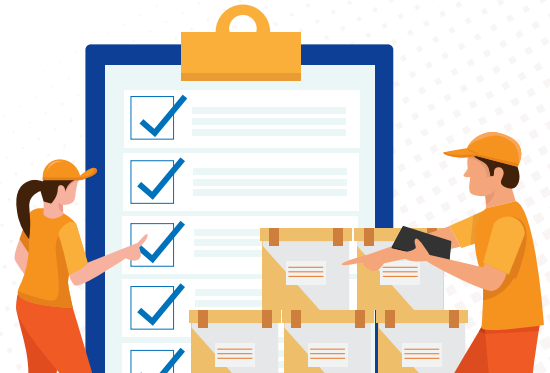
“Yapay Zeka aracının kullanılmaya başlanmasından sonra, işçilerin yalnızca makine ile etkileşime girmesi, girdi malzemelerini yüklemesi ve makinenin çıktısını izlemesi yeterli oluyor.”

Yapay zekânın (YZ) geliştirilmesi ve benimsenmesi, sadece istihdam seviyeleri ve iş kalitesi açısından değil, aynı zamanda işin nasıl organize edildiği, çalışanların gerçekleştirdiği görevlerin türü ve dolayısıyla ihtiyaç duyulacak beceriler açısından da işgücü piyasaları üzerinde derin bir etkiye sahip olacak.

Yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerindeki son teknolojik gelişmeler, kopyalanmasının zor olduğu düşünülen bazı beceri ve yeteneklerin artık otomasyona daha duyarlı olduğunu gösteriyor. Güzel sanatlar, çeşitli psikomotor yetenekler, ifade ve kavrama, planlama ve danışmanlık gibi bilişsel beceriler bu duruma örnek gösterilebilir. OECD tarafından yapılan yeni bir çalışma bugün uzmanların; Yetişkin Becerilerinin Uluslararası Değerlendirilmesi Programı'ndaki (PIAAC) yetişkinlere sorulan okuryazarlık sorularının yaklaşık **%80'ini** yapay zekânın

yanıtlayabileceğine inandığını ortaya koyuyor. Uzmanlar, YZ'nin 2026 yılına kadar tüm okuryazarlık testini başarıyla yanıtlayabileceğini tahmin ediyor.

YZ'yi benimseyen firmalara bakıldığında, bazı becerilerin gereksiz hale geldiğine dair kanıtlar olduğu görülüyor. OECD tarafından düzenlenen finans ve imalat sektörlerinde YZ'nin işgücü piyasası üzerindeki etkisini araştıran anket bulgularına göre YZ kullanıcılarının yaklaşık yarısı YZ'nin bazı becerileri daha az değerli hale getirdiğini ifade ediyor ve bu oranlar bazı görevlerinin otomatikleştirildiğini bildiren işçiler arasında daha da yüksek.



YAPAY ZEKA ÇAĞINDA BECERİ İHTİYAÇLARI

Yapay zekayı uygulayan işverenlerin vaka çalışmalarında ise, yapay zekanın benimsenmesiyle gereksiz hale gelen becerilerin çoğunlukla manuel beceriler olduğu ve beceri fazlalığı örneklerinin imalat sektöründe yoğunlaştığı görülüyor. Örneğin; bir imalat firmasında, daha önce işçiler tarafından manuel olarak gerçekleştirilen bir görev olan “fayans camını ölçmek ve kesmek için” YZ destekli bir robotun kullanılmaya başlanmasından sonra, işçilerin yalnızca makine ile etkileşime girmesi, girdi malzemelerini yüklemesi ve makinenin çıktısını izlemesinin yeterli olduğu ifade ediliyor.



Rapora göre; daha yüksek beceri talebi bir yandan YZ sistemlerini geliştirme ve sürdürme ihtiyacından, diğer yandan da YZ uygulamalarını kullanmaktan ve onlarla etkileşime girmekten kaynaklanıyor. YZ sistemlerini geliştirmek ve sürdürmek için yapılan işler, genellikle teknik nitelikte ve bu işlerin bazıları, çalışanların günümüz mesleklerinde bulunmayan YZ'ye özgü görevleri yerine getirecekleri için yeni işler. YZ'yi benimseyen firmalarda, çeşitli mesleklerde çalışanların YZ'yi kullanması ve YZ ile etkileşime girmesi ise kaçınılmaz görünüyor. Bu mesleklerin çoğu yeni değil, ancak bazı durumlarda, ilgili görevler ve bunları gerçekleştirmek için gereken beceriler değişiklik gösteriyor.

YAPAY ZEKA ÇAĞINDA BECERİ İHTİYAÇLARI



Yapay zekâ geliştirme; bilgisayar programlama, veri tabanı yönetimi ve istatistik arasındaki kesişme noktasında uzmanlaşmış yapay zekâ bilgi ve becerilerini gerektiriyor. Çevrim içi iş ilanlarında "yapay zekâ" anahtar kelimesiyle birlikte anılan beceriler arasında "Python" gibi programlama dilleri, büyük verilerle çalışma ve bunları yönetme becerisi ile veri analizi ve görselleştirme becerileri yer alıyor.

Bu bilgi ve becerilerin yanı sıra, yapay zeka modelleri (örneğin; karar ağaçları, derin öğrenme, sinir ağı, rastgele orman, vb. gibi), yapay zeka araçları (örneğin; tensorflow, pytorch, vb. gibi) ve yapay zeka yazılımı (örneğin; java, gradle, galaxy cluster, vb. gibi) hakkında daha spesifik bilgilere sahip olmak da gereklidir.

Mevcutta ise YZ'yi geliştiren ve kullanan tüm çalışanların bu tür becerilere sahip olmadığı görülüyor. Rapora göre çalışanların %10'u uzmanlaşmış YZ becerilerine sahip olmadıklarını ifade ediyor. İř ilanlarında ise uzmanlaşmış YZ becerilerine olan talep son birkaç yıldır artıyor. Örneğin Amerika Birleřik Devletleri'nde iř ilanlarında bu becerilere yönelik talep, 2010 ile 2019 yılları arasında dört kat artmış ve son  yılda geniş bir meslek yelpazesinde hız kazanmış görünüyor. Buna karşılık, aynı dönemde, bilgisayar becerilerinden bahseden iř ilanlarının payı sabit kalmış ve yazılım becerilerine olan talep bir miktar azalmış görünüyor. Kanada, Singapur ve Birleřik Krallık gibi ülkelerdeki iř ilanlarında da benzer eğilimler gözlemleniyor.

YAPAY ZEKA ÇAĞINDA BECERİ İHTİYAÇLARI

Uzmanlaşmış YZ becerileri gerektiren iş ilanlarında; yaratıcı problem çözme dâhil olmak üzere **üst düzey bilişsel becerileri ve sosyal beceriler** (iletişim, ekip çalışması, işbirliği, müzakere, sunum) ile yönetim becerileri (proje yönetimi, personel yönetimi, mentorluk, liderlik) gibi çapraz beceriler de aranan nitelikler arasında ve bu becerilerin de tamamlayıcı olduğu görülüyor.

Araştırma bulgularına göre firmaların önemli bir kısmında, YZ uygulaması daha yüksek ve daha geniş becerilere duyulan ihtiyaçla ilişkilendiriliyor, **dijital, analitik ve sosyal becerilere** olan talep artıyor. Bazı firmalar bu kadar marjinal bir değişikliğin kayda değer olmadığını düşünse de, çalışanların YZ uygulamasını kullanabilmeleri için çoğunlukla temel düzeyde (bilgisayar veya akıllı telefon kullanma becerisi) genel dijital becerilere ve temel YZ bilgisine sahip olmalarına ihtiyaç duyuyor. Analitik ve sosyal becerilerin çeşitli nedenlerden dolayı daha önemli hale geldiği görülüyor. İlk olarak, görevlerin basit versiyonlarının otomasyonu, çalışanlara genellikle karmaşık görevlerden daha fazla pay veriyor, bu da uzmanlık bilgisi, yeni fikirlerin anlaşılması ve uygulanması gibi daha yüksek analitik beceriler gerektiriyor. İkincisi, görev otomasyonu genellikle çalışanların sosyal beceriler ve kişiler arası beceriler gerektiren görevlerin daha büyük bir kısmını üstlenmelerine yol açıyor. Aynı firma içinde diğer departmanlara atanan çalışanlar için de yeni ihtiyaçların ortaya çıktığı da elde edilen bulgular arasında yer alıyor. Bu kapsamda yapıla değerlendirmelerde YZ'nin, şirket içinde yaratıcılık ve iletişim gibi becerilerin önemini ve yüksek eğitimli çalışanlara olan ihtiyacı artırdığı belirtiliyor.

Raporda, YZ uygulamalarının kullanımının yalnızca birkaç durumda özel YZ bilgisi veya dijital ya da veri bilimi becerileri gerektirdiği ifade ediliyor. Firmaların yalnızca %10'u kullanıcıların uzman kodlama veya veri becerilerine sahip olması gerektiğini, %59'u bilgisayarlara genel aşinalığın yeterli olduğunu ve %31'i ise hiçbir özel beceri gerekmediğini belirtiyor. Raporda birçok geliştiricinin, YZ uygulamalarının kullanıcı dostu ve sezgisel olacak şekilde tasarlandığını ve kullanımlarının bir akıllı telefon kullanımıyla aynı düzeyde dijital beceri gerektirdiğini ifade ettiği belirtiliyor.



YAPAY ZEKA ÇAĞINDA BECERİ İHTİYAÇLARI

	Beceri Türü	Örnekler
Yapay Zekâ Sistemlerini Geliştirme ve Sürdürme Becerileri	Uzmanlaşmış Yapay Zekâ Becerileri	Yapay zekâ hakkında genel bilgi (Makine Öğrenimi gibi) Yapay zekâ modelleri hakkında özel bilgi (karar ağaçları, derin öğrenme, sinir ağı, rastgele orman, vb.) Yapay zekâ araçları (tensorflow, pytorch, vb.) ve yapay zeka yazılımı (java, gradle, galaxy cluste, vb.).
Yapay Zekâ Sistemlerini Geliştirme ve Sürdürme Becerileri	Veri Bilimi	Veri analizi, yazılım programlama dilleri (özellikle Python), büyük veri, veri görselleştirme, Bulut bilişim
Yapay Zekâ Sistemlerini Geliştirme ve Sürdürme Becerileri	Diğer Bilişsel Beceriler	Yaratıcı problem çözme
Yapay Zekâ Sistemlerini Geliştirme ve Sürdürme Becerileri	Çapraz Beceriler	Sosyal beceriler, Yönetim becerileri
Yapay Zekâ Uygulamalarını Benimseme, Kullanma ve Etkileşim Kurma Becerileri	Temel Yapay Zekâ Bilgisi	Makine öğrenimi prensipleri

YAPAY ZEKA ÇAĞINDA BECERİ İHTİYAÇLARI

	Beceri Türü	Örnekler
Yapay Zekâ Uygulamalarını Benimseme, Kullanma ve Etkileşim Kurma Becerileri	Dijital Beceriler	Bilgisayar veya akıllı telefon kullanabilme
Yapay Zekâ Uygulamalarını Benimseme, Kullanma ve Etkileşim Kurma Becerileri	Diğer Bilişsel Beceriler	Analitik beceriler, Problem çözme, Eleştirel düşünme, Yargı
Yapay Zekâ Uygulamalarını Benimseme, Kullanma ve Etkileşim Kurma Becerileri	Çapraz Beceriler	Yaratıcılık, İletişim, Takım Çalışması, Çoklu Görev

Tabloda YZ nedeniyle daha yaygın hale gelen farklı beceri türleri sunulmuştur.

Raporda özetle, YZ sistemlerini geliştirmek ve sürdürmek için sofistike YZ ve dijital beceriler gerekliyken, bazı durumlarda YZ uygulamalarıyla çalışmak ve etkileşimde bulunmak için temel YZ bilgisi ve temel veri bilimi becerilerinin gerekli olduğu ifade ediliyor. Ancak teknik uzmanlığın ötesinde, daha geniş bir beceri yelpazesine ihtiyaç olduğuna da dikkat çekiliyor. Bu da gösteriyor ki; hem sofistike hem de genel YZ becerilerini, analitik beceriler ve problem çözme gibi diğer bilişsel becerilerle ve çapraz becerilerle (sosyal beceriler, yönetim, iletişim, ekip çalışması, çoklu görev) birlikte ele almak gerekiyor. Şu anda bu becerilerin otomasyon teknolojileri tarafından kopyalanması ise daha zor görünüyor.

YAPAY ZEKA ÇAĞINDA BECERİ İHTİYAÇLARI

Kısacası YZ yaygınlaştıkça, çeşitli mesleklerde çalışanların YZ sistemlerini etkili bir şekilde geliştirmek ve etkileşimde bulunmak için bu geniş beceri yelpazesine sahip olmaları giderek daha önemli hale gelecek gibi gözüküyor.

Kaynak:

OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market

Hazırlayan: Şeyma Sarıkaya



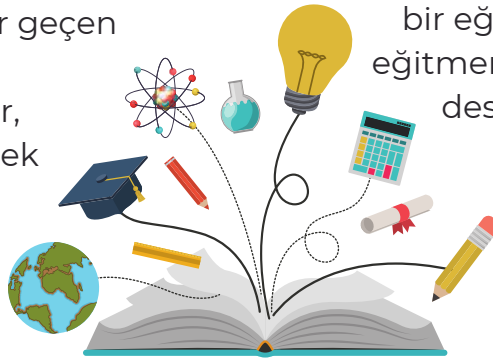
UYARLANABİLİR ÖĞRENME İLE EĞİTİM SİSTEMİ DÖNÜŞÜYOR

Eğitim, tek tip yaklaşım fikrini şiddetle reddeden bir ekosistemdir. Hızla gelişen eğitim ve gelişim ortamında profesyoneller, öğrenme sonuçlarını iyileştirmek ve katılımcıların dinamik ihtiyaçlarını karşılamak için sürekli olarak yenilikçi çözümler arıyor. Yapay zekâ (AI) ile eğitim programlarının tasarlanma, sunulma ve optimize edilme biçiminde devrim yaratan dönüştürücü bir güç her geçen gün bizleri destekliyor. Yıllar boyunca öğrenciler, bireysel gelişimi beslemek yerine önceden tanımlanmış sonuçlara öncelik veren katı öğrenme sistemlerine veya modellerine mecbur bırakıldı. Ancak, bu eğitim engellerini yıkmak için Uyarlanabilir Öğrenme (Adaptive Learning) yaklaşımını kullanabiliriz. Temel olarak Veri Bilimi (Data Science) ve Makine Öğreniminden (Machine Learning) kişiselleştirilmiş ürünler oluşturmak için sıklıkla faydalanırız. Kişiselleştirmenin eğitime uygulanması Uyarlanabilir Öğrenme alanına giriyor. Bu yenilikçi yaklaşım, katılımcıların farklı gereksinimlerini

karşılama için kişiselleştirilmiş öğretim teknikleri kullanarak her katılımcının farklı ihtiyaçlarını karşılamaya çalışır.

UYARLANABİLİR ÖĞRENME NEDİR?

Uyarlanabilir öğrenme, katılımcılar için eğitim işleyişini ve müfredatını kişiselleştirmeyi amaçlar. Eğitim-katılımcı oranının giderek azaldığı bir eğitim ekosisteminde hem eğitimcileri hem de katılımcıları destekleyebilecek öğrenme sistemleri oluşturmaya büyük bir ilgi var. Uyarlanabilir öğrenme, gerçek zamanlı geri bildirim sağlayarak ve katılımcıların öğrenme ayrıntılarına uyum sağlayarak onları destekler. Eğitimciler söz konusu olduğunda ise uyarlanabilir öğrenme, geri düşünme riski taşıyan katılımcıların belirlenmesine yardımcı olabilir ve katılımcıların zaman içinde eğitim içeriğini geliştirmek için kavramları nasıl öğrendiklerine dair iç görüş sağlayabilir.

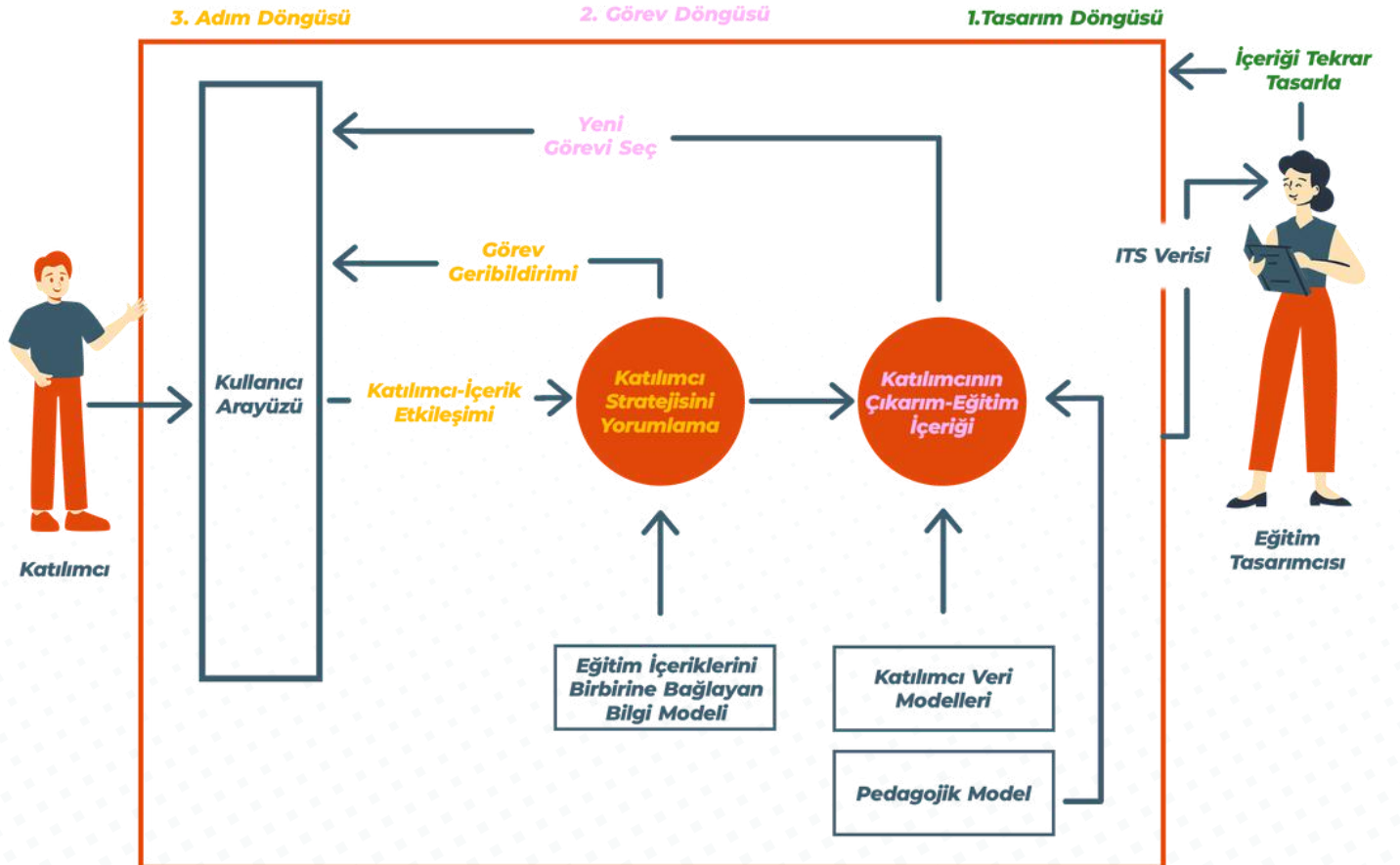


UYARLANABİLİR ÖĞRENME İLE EĞİTİM SİSTEMİ DÖNÜŞÜYOR

Buradan yola çıkarak Uyarlanabilir Öğrenmenin, eğitim materyalinin içeriğini, hızını ve zorluk seviyesini katılımcının ihtiyaçlarına ve yeteneklerine uyacak şekilde dinamik olarak ayarlayarak daha ilgi çekici ve etkili bir öğrenme ortamını teşvik ettiğini söyleyebiliriz.

Akıllı Eğitim Sistemleri

Bir Akıllı Eğitim Sistemi (ITS) kabaca basitleştirilmiş akış diyagramı aşağıdakine yakın bir şekilde oluşmaktadır. Bir ITS'in, katılımcıların ihtiyaçlarına üç farklı şekilde aşağıdaki açıklamalarda yer aldığı şekilde uyum sağladığını görüyoruz.



UYARLANABİLİR ÖĞRENME İLE EĞİTİM SİSTEMİ DÖNÜŞÜYOR

1- Tasarım Döngüsü Uyarlanabilirliği

ITS, bir eğitim ile etkileşime giren bir katılımcı grubundan veri toplayabilir ve bunu eğitmenlere sunabilir; onlar da bu veriler ışığında bir sonraki grup için eğitimi daha iyi tasarlayabilir. Buna *tasarım döngüsü uyarlanabilirliği* denir; burada eğitim, verilere dayalı olarak geliştirilerek tüm gruplara aynı anda uyarlanır.

2- Görev Döngüsü Uyarlanabilirliği

ITS, eğitim içeriğiyle etkileşimde bulunan bireysel bir katılımcının performansına ait verileri toplayabilir. Daha sonra, *Etki Alanı Modeli* (Eğitim içeriklerini birbirine bağlayan bilgi modeli), *Öğrenen Model* (Bir öğrencinin mevcut bilgisini, kavram yanılgılarını ve zorluklarını izleyen model) ve *Pedagojik Model* (Belirli bir kavram dizisini belirli bir güvenle öğrenmiş bir öğrenciye bir sonraki aşamada ne öğretilmesi gerektiğine dair model) adlandırılan bu üç modele dayalı olarak ITS, *görev döngüsü uyarlanabilirliği* adı verilen bir sonraki eğitim yönergeleri setini uyarlayabilir. Böylece görev döngüsü, ders içeriğini bireysel öğrenenler için kişiselleştirmek üzere çalışır.

3- Adım Döngüsü Uyarlanabilirliği

Akıllı Eğitim Sistemleri ayrıca öğrenenlerin bir görev(eğitim aktivitesi) içindeki bireysel eylemlerine de uyum sağlayabilir. Örneğin, bir görev üzerinde çalışan bir öğrenen, görevin ara adımlarını doğru yapıp yapmadığı konusunda gerçek zamanlı geri bildirim alabilir, bir sonraki adıma ilişkin ipucu isteyebilir, ara adımların yansımalarını anlayabilir vb. buna *Adım Döngüsü* (*Step Loop*) denir. Adım döngüsü bir eğitim aktivitesi içinde, bireysel bir öğrenenin eylemlerine uyum sağlamak için çalışır.

Bu yazıda ana hatlarıyla *Uyarlanabilir Öğrenme ve Akıllı Eğitim Sistemleri* yapısı ile ilgili temel bilgileri sizlere sunduk ve çok büyük bir bütünün küçük bir parçasını ele almaya çalıştık. Ancak çok iyi biliyoruz ki; yapay zekâ gelişmeye devam ettikçe, eğitim ve gelişimdeki rolü daha da belirginleşecek ve işyeri öğreniminin geleceğini şekillendirmeye devam edecek.

Hazırlayan: Burak Kürekçi

13 yılda, Türkiye'nin en büyük ilk 200 şirketinde,
25.000'den fazla çalışana dokunmanın ayrıcalığı.

Uygulama Alanlarımız

- Çalışan Deneyimi
- Kültür ve Değişim
- Organizasyonel Gelişim
- Liderlik
- Bireysel Gelişim
- Müşteri Deneyimi



Özgür Birey | Güçlü Takım | Akıllı Organizasyon



KURUMLAR İÇİN DİJİTAL EĞİTİM ÇÖZÜMLERİ



VİDOBU LMS

Modüler İçerik Yapısı Sunan
Gelişmiş Özelliklere Sahip
Akıllı LMS



VİDOBU İÇERİK

12.000+ video eğitim ile
En Zengin ve En Güncel
Türkçe Eğitim Kataloğu

vidobu.com



**HAYATIN
RİTİMİ** DANIŞMANLIK
KOÇLUK
EĞİTİM
@hayatinritmi

ICF VE EMCC SERTİFİKALI ÇÖZÜM ODAKLI KOÇLUK PROGRAMI

Sertifikasyon

ICF - EMCC - IASTI Sertifikaları

Destek

Ücretsiz düzenli buluşmalar ile sürekli destek
(Türkiye ve Dünyada)

Kolay Erişim

2 saatlik canlı online eğitimler

Dijital eğitim platformumuzda sunumlar,
kayıtlar, ek eğitim materyalleri



**Solutions
Academy**

Hayatın Ritmi Solutions Academy
Türkiye İş Ortağıdır.



TEGEP'TEN HABERLER



2024 Yılı **TEGEP Eğiticinin Eğitimi** detaylarını ve takvimini inceleyin ve istediğiniz takvime şimdiden kaydınızı yapın...

[Detaylı bilgi](#)



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

[Detaylı bilgi](#)



Eğitmenlik Mesleği için bir "**Gelişim Yolculuğu**" olarak tasarlanan Kurumsal Eğitim Sertifika Programı'nın 2024 Yılı 3. Dönem Eğitimleri **29 Mayıs'ta Kick-Off toplantısı ile başlıyor!** Sınırlı sayıda kontenjan için şimdiden kayıt olun.

[Detaylı bilgi](#)



KA'24 Zirvesi (Kurumsal Akademi Zirvesi) **15 Mayıs'ta İstanbul Marriott Hotel Asia'da** Bu eşsiz network ve öğrenme fırsatı için siz de Zirvede yerinizi alın! Nisan ayına özel %10 indirimden faydalanabilirsiniz.

[Detaylı bilgi](#)

TEGEP'TEN HABERLER



TEGEP Olağan (Seçimsiz) Genel Kurul Toplantısına Tüm Üyelerimiz Davetlidir!

[Detaylı bilgi](#)



Yapay Zeka temalı

Çevrim içi **Üye Buluşması 5 Nisan'da!**

Birbirimizi tanıyacağımız ve birbirimizden öğreneceğimiz bu buluşmayı kaçırmayın ve kayıt olmayı unutmayın!

[Detaylı bilgi](#)



TEGEP Mentorluk Süreci detayları ve **Mentor-Menti** başvurularınız için web sitemizi inceleyebilirsiniz.

[Detaylı bilgi](#)



TEGEP Eğitim İş Birlikleri Eğitimleri Devam Ediyor İnsan Analitiği ve İş Zekası Eğitimi **13 - 14 Mayıs ve 24 - 25 Haziran'da**

[13 - 14 Mayıs için tıklayınız.](#)

[24 - 25 Haziran için tıklayınız.](#)

TEGEP'TEN HABERLER



Çözüm Ortakları Günü 18 Nisan'da (Çevrim İçi)

Eğitim Gelişim alanında çözümler sunan, üreten firmaları; farklı çözümlere ihtiyaç duyan, ihtiyaçlarına yönelik alternatif çözümlere ulaşmak isteyen kurumlar ve karar vericilerle buluşturan etkinliğimiz "Liderlik ve Yönetici Geliştirme Programları" çözümler gündemiyle gerçekleşecek. Çevrim içi etkinliğimize katılmak için kayıt olmayı unutmayın!

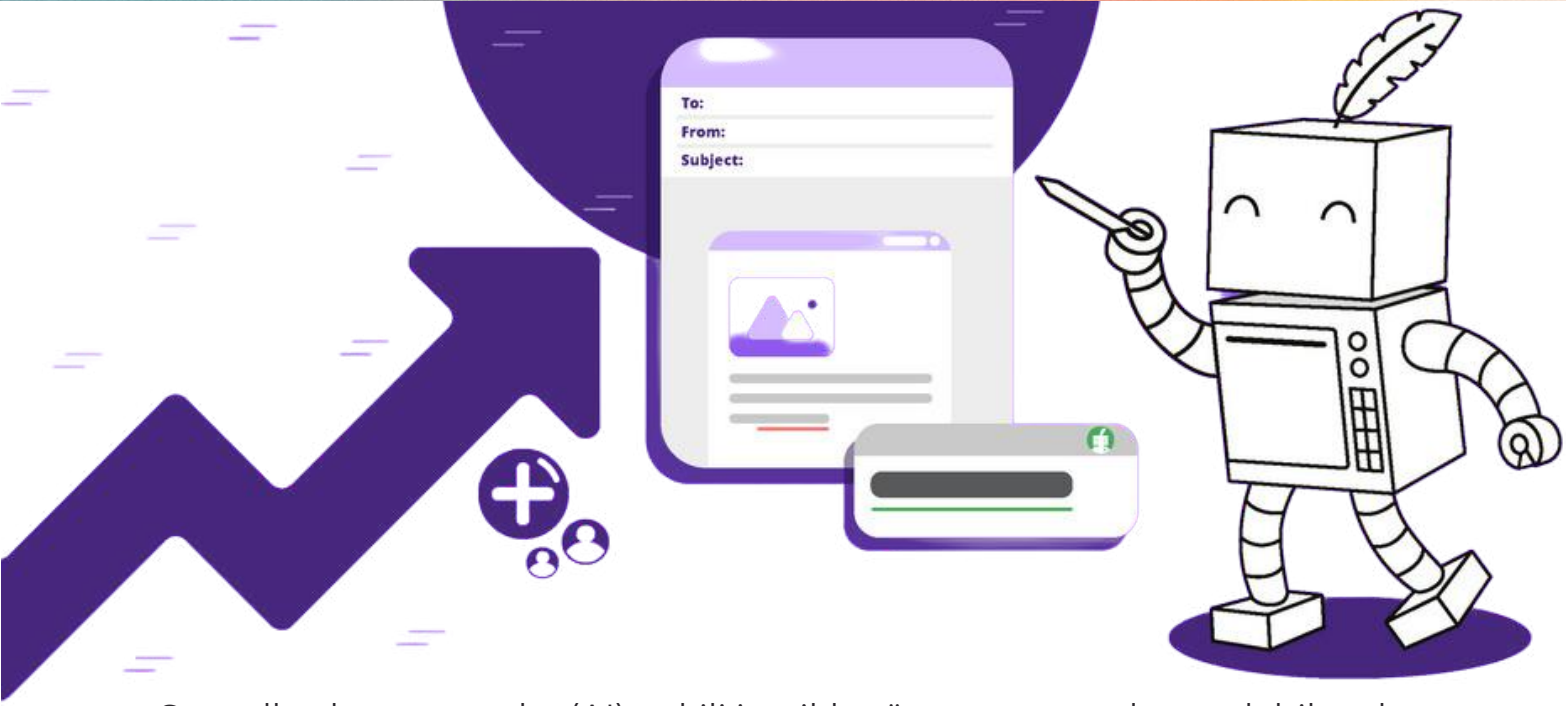
[Detaylı bilgi](#)



Üyeliğinizin **ilk yılına özel** etkinlik ve eğitim katılımlarınızda **ekstra indirimler** olduğunu ve **yeni bir üye adayı tanıştırdığınızda** seçeceğiniz bir **TEGEP etkinliği veya eğitimi için ek %50 indirim** kazanabileceğinizi **biliyor musunuz?**



QUILLBOT İLE EĞİTİM MATERYALLERİNİZE SİHİRLİ DOKUNUŞLAR KATIN



Son yıllarda yapay zeka (AI), etkili içerikler üretmeye yardımcı olabilecek araçlar sağlayarak yazı dünyasına adım attı. ChatGPT, Grammarly, QuillBot gibi yapay zeka editörleri; eğitim içeriklerini daha yaratıcı, anlaşılır ve dil bilgisi açısından kusursuz hale getirerek, öğrenme ve öğretme süreçlerini zenginleştiriyor.

Eğitim teknolojileri departmanında yenilikçi araçları sürekli deneyimleyen biri olarak sizlere bu sayıda QuillBot yapay zeka editörünü tanıtacağım.

QuillBot Nedir?

QuillBot, yapay zeka tabanlı gelişmiş bir yazı yardımcısıdır. Kullanıcıların yazılarını daha akıcı, etkileyici ve profesyonel hale getirmelerine yardımcı olur. Bu araç, metinleri farklı şekillerde yeniden yazabilme, dil bilgisi kontrolü yapabilme, metin özetleme, çeviri yapma ve alıntı oluşturma gibi birçok özelliğe sahiptir.

QUILLBOT İLE EĞİTİM MATERYALLERİNİZE SİHİRLİ DOKUNUŞLAR KATIN

Eğitimde QuillBot'un Özellikleri ve Faydaları

1. Paraphraser (Yeniden Yazma):

Kurumsal eğitim materyalleri ve iş yazışmalarında kullanılan dilin çeşitliliğini ve kalitesini artırır. Farklı ifade şekilleri, eğitimcilerin ve çalışanların iletişim becerilerini geliştirir.

2. Grammar Checker (Dilbilgisi

Denetleyici): İş yazışmalarında profesyonellik, doğru dil kullanımıyla başlar. QuillBot'un dil bilgisi denetleyici özelliği, İngilizce metinlerde yazım hatalarını ve dilbilgisi yanlışlarını düzeltmeye yardımcı olur.

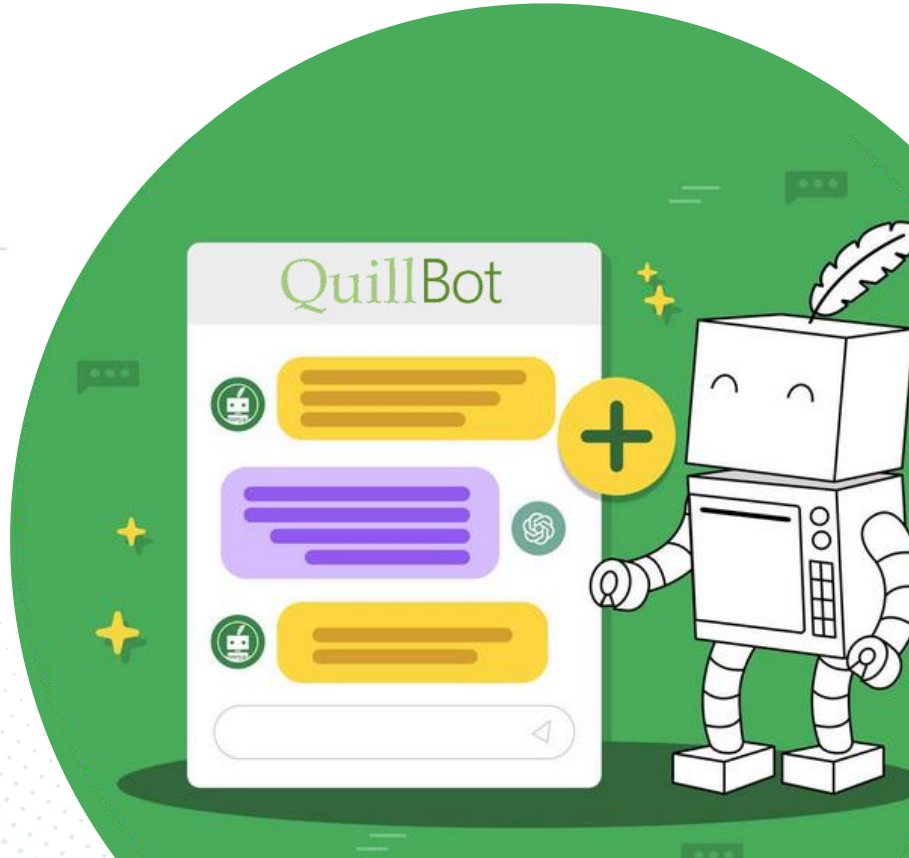
3. Summarizer (Özetleme):

Yoğun iş raporlarını veya eğitim materyallerini özetleyerek, önemli noktaların hızla anlaşılmasını ve iletilmesini sağlar. Bu, zaman tasarrufu ve daha etkili öğrenme için mükemmel bir işlev.

4. Citation Generator (Alıntı

Oluşturucu): Akademik veya profesyonel dökümanlarda gereken alıntıları doğru formatlarda hızlıca oluşturur, bu da eğitim materyallerinin güvenilirliğini ve profesyonelliğini artırır.

Hazırlayan: Burcu Soylu



ÖDÜLLÜ UYGULAMALAR

AKBANK AKADEMİ

Her yıl eğitim ve gelişim alanında dünya çapında en iyi kurumların seçildiği ATD Best ödüllerinde, gerçekleştirdiği programlarla ve çalışan deneyimine verdiği önemle 2024 yılında Akbank Akademi de yer aldı.



Çalışanlarının tek bir alanda uzmanlaşmasının yerine, çok yönlü olmalarını ve çağdaş trendlere uyum sağlamalarını önemseyen Akbank, bu seçimine temel ilkeleri arasında yer veriyor. Çalışanlarını geleceğe hazırlama vizyonu ile çıktığı yolda Akbank Akademi, iş birimlerinin stratejik iş ortağı olarak konumlanmayı başardı. Sadece bugünün değil geleceğin yetkinliklerine de odaklanarak çalışanlarını bugünden geleceğe hazırlamak için Center of Excellence programlarını hayata geçirdi. Böylece Akbank, çok yönlülüğü teşvik eden geliştirme programları aracılığıyla büyük değerler üretmeye başladı.

Akademi'nin dönüşüm süreciyle birlikte kişiye özel gelişim yolculukları tasarlandı. Dijital öğrenme araçları tasarlanarak gelişim çözümleri, farklı öğrenme stiline sahip herkesin öğrenme ihtiyaçlarına hitap eden kişiselleştirilmiş öğrenme yöntemleriyle sunuluyor.

Sürekli gelişim kültürü ve kendi gelişiminin sorumluluğunu almak adına Gelişim Saati uygulaması başlatıldı. Çalışanlar mesai saati içinde kendi gelişimleri için haftada 1 saatlerini ayırabiliyorlar. Akbank, bu uygulamanın sürekliliğine çok önem veriyor.

Banka, sürekli gelişim odağını öne çıkarmak ve öğrenme motivasyonunu arttırmak amacıyla kurum içinde kullanılan öğrenme metriği olan "Gelişim Skoru"nu hayata geçirdi. Her bir Akbanklı gelişim motivasyonunu gösteren skorunu anlık olarak görebiliyor.



ÖDÜLLÜ UYGULAMALAR



Akbank, geleceğe hazırlanmak için yalnızca kendi çalışanlarını dönüştürmenin yeterli olmayacağına inanıyor ve sosyal etki yoluyla ülkenin dönüşümüne de katkıda bulunmayı hedefliyor. Bu amaç ve toplumda kaliteli eğitim için fırsat eşitliği sağlama vizyonu ile "Sosyal Etki Akademileri"ni hayata geçirdi.

Bu akademilerden ilki olan "Gençlik Akademisi", sürdürülebilir bir geleceğin, gelecek nesillerin yetiştirilmesiyle başlayacağı inancıyla 2021 yılında kuruldu. Gençlik Akademisi, gençlerle birlikte çalışarak ve onların hayallerini kucaklayarak yeni bir öğrenme alanı yaratıyor. Kurulduğu günden beri 165.000 gence ulaşan Akademi, gençlerin hem kaliteli eğitime erişmesini hem de iş dünyasını daha yakından tanımasını sağlayarak istihdam edilebilirliklerini artırmayı ve ekonomik açıdan güçlenmelerine katkıda bulunmayı amaçlıyor.

Bu akademiyi Mayıs 2022'de "Akbank Dönüşüm Akademisi" ve Haziran 2022'de "Akbanklı Ailem Akademisi" izledi. Akbank Dönüşüm Akademisi'yle Kobi müşterilerine dijital dönüşüm, yeşil dönüşüm ve finansal sağlık konularında eğitimler veriliyor. Akbanklı Ailem Akademisi ile de sadece Akbanklılar değil, Akbanklılar'ın sevdiklerinin gelişimine eşlik ediliyor.

ÖDÜLLÜ UYGULAMALAR

ALLIANZ TÜRKİYE AKADEMİ



Sektörünün öncü firması olan Allianz Türkiye, 2500'ün üstünde beyaz yakadan oluşan büyük bir kadro ile müşterilerine ve paydaşlarına hizmet vermektedir. Rekabetin oldukça yüksek olduğu sigortacılık sektöründe liderliğini koruyabilmesi için,

Allianz Türkiye Akademi (ATA) önderliğinde çalışanların ve paydaşların performansını ileriye taşıyacak her türlü gelişim ihtiyacını belirleyerek, sürekli öğrenme kültürünün yaygınlaştırılması ve kurumsal bilgi birikiminin sürdürülebilir olması için faaliyetlerini sürdürmektedir.

Allianz Türkiye Akademi kurumsal eğitim ve gelişim dünyasının en prestijli ve güvenilir otoritesi olan Association for Talent Development (ATD) BEST Awards 2024'te The Best' (En İyi) ödülüne layık görüldü. Bu saygın ödülü 2018 ve 2022 yıllarının ardından yeniden kazanarak 3'üncü kez dünyadaki en önemli kurumsal akademilerin arasındaki yerini aldı.

Öğrenme kültürünün ve kurumsal bilgi birikiminin sürdürülebilir olması vizyonu ile hareket eden Allianz Türkiye Akademi (ATA), her daim şirket vizyonuna hizmet eden yenilikçi ve fark yaratan gelişim faaliyetleri ile başarılı işlere imza atmaktadır.



ÖDÜLLÜ UYGULAMALAR

Kuruluşundan bugüne farklı fonksiyonel yapılanmalar denemiş bir akademi olarak bugün çevik çalışma metodu ile yatay uzmanlık gelişimine önem veren proje bazlı takımlarla çalışmaktadır.

İhtiyaç analizinden, tasarıma ve ölçme değerlendirmeye kadar yatay proje ekipleri yaklaşımı ile yönetilen süreçler, her bir Gelişim Ortağı'nın büyük resme olan hakimiyetini arttırmaktadır.

Allianz Türkiye Akademi'nin kurulduğu ilk yıllarda hayata geçirilen ve zamanla liderlerinin iç eğitmeni olduğu gelişimi yaklaşımı sayesinde "ilham veren, delege eden ve koçluk yapan" ortak bir sürekli öğrenme dili ve kültürü şirket genelinde yaratılmıştır.



DESTEKÇİLERİMİZ



Dijital Altyapı Desteği

le:dd

Kurumsal Eğitim
Araştırması Desteği



Website Tasarım Desteği



Değerlendirme Aracı
Desteği

TEGEP BÜLTEN



TEGEP.ORG

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

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

