



T.C.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖĞRENME VE ÖĞRETME

MERKEZLERİ:

YÖNETİM YAPISI, ÖRGÜT YAPISI VE KULLANILAN TEKNOLOJİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ERDEM İŞERİ

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ ALEV ELÇİ

AKSARAY 2019

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖĞRENME VE ÖĞRETME
MERKEZLERİ:
YÖNETİM YAPISI, ÖRGÜT YAPISI VE KULLANILAN TEKNOLOJİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ERDEM İŞERİ

DR. ÖĞR. ÜYESİ ALEV ELÇİ

AKSARAY 2019

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 36 ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : ERDEM

Soyadı : İŞERİ

Bölümü : YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI

İmza :

Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖĞRENME VE ÖĞRETME MERKEZLERİ: YÖNETİM YAPISI, ÖRGÜT YAPISI VE KULLANILAN TEKNOLOJİLER

İngilizce Adı : LEARNING AND TEACHING CENTERS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: MANAGEMENT STRUCTURE, ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND TECHNOLOGIES USED

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uydugumu, yararlandigim tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttigimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Erdem İŞERİ

İmza:

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

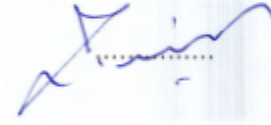
Erdem İşeri tarafından hazırlanan “Yükseköğretim Kurumlarında Öğrenme ve Öğretme Merkezleri: Yönetim Yapısı, Örgüt Yapısı ve Kullanılan Teknolojiler” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Aksaray Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Alev ELÇİ
(Yönetim Bilişim Sistemleri, Aksaray Üniversitesi)

Üye: Ömer Faruk İSLİM
(Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü,
Abi Evran Üniversitesi)

Üye: Fatma Zişan KARA
(İktisat Bölümü, Aksaray Üniversitesi)

İMZA



Tez Savunma Tarihi: **14/06/2019**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 25/07/2019 tarih ve 2019/30-13 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Öğrencinin
Erdem İŞERİ
İmza



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Doç. Dr. Sevilay USTU DİVANOĞLU

İmza



TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın resmî yazışmaları için, Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü ve Sosyal Bilimler Enstitüsü adına; sayın rektörümüz Prof. Dr. Yusuf ŞAHİN, sayın rektör yardımcımız Prof. Dr. Ayhan ÖZÇİFTÇİ ve sayın rektör danışmanımız Doç. Dr. Sevilay Uslu DİVANOĞLU'na, iki yıl boyunca değerli bilgilerini bizlerle paylaşan, kullandığı her kelimenin hayatıma kattığı önemini asla unutmayacağım saygıdeğer danışman hocam; Dr. Öğr. Üyesi Alev ELÇİ'ye, çalışmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen arkadaşım Yüstra KÖSE ve çalışma süresince tüm zorlukları benimle göğüsleyen ve hayatımın her evresinde bana destek olan babam Hut İŞERİ ve annem Seher İŞERİ'ye sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖĞRENME VE ÖĞRETME
MERKEZLERİ:
YÖNETİM YAPISI, ÖRGÜT YAPISI VE KULLANILAN
TEKNOLOJİLER
Yüksek Lisans Tezi
Erdem İŞERİ, Aksaray, 2019

ÖZET

Günümüzde eğitimde küreselleşmenin getirdiği değişimler sonucu, tüm eğitim kurumlarının özellikle de yükseköğretim kurumlarının başlıca görevleri de değişime uğramaktadır. Bu değişime göre, mezunlar alanlarında uzman olarak yetişmenin yanı sıra sayısal teknolojileri tanıyan, kullanabilen, geliştirebilen ve yaşamlarıyla bütünleştirebilen insanlar olmalıdırlar. Bu durumda, yükseköğretim kurumlarının sayısallaşmanın hızına yetişerek kalitelerini arttırmalarının önemi yadsınamaz. Kalite konusunun bir boyutu da öğrenme ve öğretme sürecidir. Öğrencilerin öğrenme sürecinde en yeni teknolojilerden kolaylıkla yararlanabildikleri bilinmektedir. Buna karşın, öğretme sürecinde değişim istenildiği kadar hızlı gerçekleşmemekte, öğretim unsurları uzun zamandır değişmemekte, öğretim geleneksel tarzda öğretmen merkezli olmaya devam etmektedir. Öğrencilerin teknolojiyi benimsemesi doğrultusunda, bilgiyi öğretme sorumluluğu olan öğretim elemanları da sayısallaşmanın etkisi ile öğretimde yenilikçi değişiklikler yapmaya başlamışlardır. Öğretim elemanları akademik kariyerleri nedeniyle yaşam boyu öğrenen, kendini sürekli geliştiren, bilgilerini yenileyen kişilerdir. Öğrenme ve öğretme sürecinde teknolojinin etkili bir şekilde kullanılmasında da öğretim elemanlarına önemli bir görev düşmektedir. Bu görevi yerine getirebilmek için öğretim elemanlarının pedagojik ve

teknolojik yeterliklerini günümüz gereksinimleriyle bütünleştirmesi ve bu konularda mesleki gelişimleri önem kazanmaktadır. Bu amaçla yapılacaklar için zaman kaybetmeden başlanması iyi olabilir. Yükseköğretim kurumlarının, daha kaliteli ve etkili bir eğitim vermek amacıyla, öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme sürecinde teknoloji kullanmaları ve mesleki gelişimlerini sağlamaları için gerekli altyapıları kurması gerekmektedir. Bu amaçlara hizmet etmek için Türkiye’de 2009 yılından bu yana farklı devlet ve vakıf üniversitelerinde öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme sürecinde mesleki gelişimlerine destek olacak farklı adlarla merkezler kurulmaya başlanmıştır. Bu tür kurulan merkezlerin yönetim yapısı ve örgüt yapısı kurumun içinde başarılı ve işlevsel olmaları açısından stratejiktir. Bu çalışmada amaçlanan Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme süreci için mesleki gelişimlerine yönelik; farklı adlarda açılmış olan Öğretme ve Öğrenme Merkezi, birimi, ofisi ve benzeri kurumsal yapıların; yönetim yapısı, örgütsel yapısı ve teknoloji kullanımlarını incelemektir. Bu araştırmada nitel bir yöntem uygulanmıştır. Üç aşamadan geçen bir süreçte Yükseköğretim Kurulu (YÖK) listesindeki tüm üniversitelerden Öğretme ve Öğrenme Merkezi olanlar saptanmış, yanıt veren merkez yetkilileri ile derinlemesine görüşmeler yapılarak bu merkezlere ilişkin veriler toplanmıştır. Sonuçta, hemen hemen tüm üniversitelerde bulunan Uzaktan Eğitim ve Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezlerine karşın Öğretme ve Öğrenme Merkezlerinin daha yeni yeni kurulmaya başladığı belirlenmiştir. Görüşülen merkezlerden öncü olanların dışındakilerin çoğunlukla son yıllarda kurulmasına rağmen ileriye yönelik, daha uygulamaya konulmamış planları vardır. Merkezlerin daha çok üst yönetime bağlı ve onlar tarafından desteklenen, yükün çoğunun merkez yöneticisi tarafından üstlenilen bir yönetim ve örgüt yapısı olduğu anlaşılmıştır. Öğrenme ve öğretme merkezlerinin en dikkat çektikleri kısıtlamanın öğretim elemanlarının teknoloji konusunda kendilerini geliştirmeye yönelik farkındalıklarını artırılması gerektiği ve mesleki gelişim etkinliklerine katılımlarının sağlanması olduğu belirtilmiştir.

Bilim Kodu :114610

Anahtar Kelimeler : Yükseköğretim, Öğretim Elemanı Gelişimi, Öğretme ve Öğrenme Merkezleri, Öğretme ve Öğrenmede Mükemmeliyet, Sayısal Teknolojiler

Sayfa Adedi :122

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Alev ELÇİ

AKSARAY UNIVERSITY
SOCIAL SCIENCES INSTITUTE
LEARNING AND TEACHING CENTERS IN HIGHER EDUCATION
INSTITUTIONS:
MANAGEMENT STRUCTURE, ORGANIZATIONAL STRUCTURE
AND TECHNOLOGIES USED

Master Thesis

Erdem İŞERİ, Aksaray, 2019

ABSTRACT

Globalization has brought many changes affecting education, shifting the main responsibilities of all educational institutions, especially higher education institutions. As a result of these changes, graduates as well as being a specialist in their fields, should be people who can acknowledge, use, develop and integrate digital technologies. In this case, the importance of increasing the quality of higher education institutions to reach the speed of digitalization cannot be denied. One of the dimensions of quality is teaching and learning process. It is recognized that students can easily use latest technologies during the learning process. On the other hand, change in the teaching process does not take place as fast as required, components of teaching have not changed for a long time and teaching continues to be traditional teacher-centered approach. The faculty members, who are responsible for teaching knowledge in line with the technology adoption, also started to make innovative changes in their teaching with the effect of digitization. Faculty being lifelong learners, who continuously develop themselves and renew their knowledge due to their academic careers. Faculty also play an important role in the effective use of

technology in the teaching and learning process. In order to fulfill this task, it is important to integrate pedagogical and technological competence of faculty with today's requirements and their professional development in these topics. For this purpose, it may be good to start without wasting any time. In order to provide a higher quality and effective education, higher education institutions need to use technology in teaching and learning process and establish necessary institutional infrastructures to ensure faculty professional development. In order to serve the purpose of teaching and learning, faculty development centers have been established with different names to support learning and teaching process, in various public and private universities in Turkey since 2009. The management structure and organizational structure of such centers are strategic in terms of being successful and functional within the institution. This study is intended for professional development in teaching and learning process of teaching faculty members in higher education institutions in Turkey. The aim is to examine the management structure, organizational structure and technology usage of the teaching and learning center, unit, office and similar named institutional structures. Qualitative method was used in this study. Centers of all universities listed in Higher Education Council (HEC) are identified through a three staged process. In-depth interviews were conducted with and data were collected from the executives of the responding centers. As a result, it has been determined that Teaching and Learning Centers has started to be established recently, despite the Distance Education and Continuing Education Application and Research Centers which exists in almost all universities. Except pioneer centers, the majority of them were established in the recent years where all of these centers have futuristic plans. It was understood that most of them was connected and supported by the top management of the university and most of the burden was undertaken by the center directors, in relation to the management and organizational structure of centers. It is stated that the most important limitation is; to increase of awareness of the teaching staff about developing themselves in the field of technology and ensuring their participation in professional development activities.

Science Code : 114610

Keywords : Higher Education, Faculty Development, Teaching and Learning Centers, Excellence in Teaching and Learning, Digital Technologies

Number of Pages : 122

Supervisor : Assist. Prof. Dr. Alev ELÇİ

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
1. BÖLÜM.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Araştırma Konusu	3
1.2. Araştırma Soruları.....	4
1.3. Araştırma Amacı	4
1.4. Araştırmanın Önemi.....	4
1.5. Araştırma Sınırlılıkları	5
1.6. Araştırma Varsayımları / Tanımları	5

2. BÖLÜM.....	6
KURAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. Yönetim ve Örgüt Yapısı	6
2.1.1. Yönetim Kavramı.....	6
2.1.2. Yönetim Süreçleri	7
2.1.3. Yönetim Yapısı	8
2.1.4. Yönetim Türleri	8
2.1.5. Örgüt Kavramı	9
2.1.6. Örgütsel yapı.....	9
2.2. Türkiye’de Yükseköğretim Sistemleri	10
2.2.1. Yükseköğretim Kurulu (YÖK)	10
2.2.2. Yükseköğretim Kurumlarının Yönetim ve Örgüt Yapısı.....	11
2.3. Öğrenme ve Öğretme Merkezlerinde Öğretim Elemanı Mesleki Gelişimi.....	12
2.3.1. Öğretim Elemanı Mesleki Gelişimi	12
2.3.2. Öğretim Elemanı Mesleki Gelişim Programları ve Modelleri.....	13
2.3.3. Öğrenme ve Öğretme Merkezleri	15
2.4. Eğitim ile Teknolojinin Bütünleşmesi.....	16
2.4.1. Eğitim Teknolojisi	17
2.4.2. Eğitim Yöntem ve Yaklaşımları	18
2.4.3. Eğitimde Dijital Dönüşüm	19
3. BÖLÜM.....	23
YÖNTEM.....	23
3.1. Araştırma Deseni.....	23
3.2. Evren ve Çalışma Grubu	24

3.3. Veri Toplama Aracı ve Teknikleri	27
3.4. Veri Toplama Süreci	28
3.5. Verilerin Analizi.....	29
4. BÖLÜM.....	32
BULGULAR VE YORUMLAR.....	32
4.1. Öğrenme ve Öğretme Merkezleri Kuruluşu.....	35
4.1.1. Amaçları ve Hedefleri.....	36
4.1.2. Misyon ve Vizyonu.....	38
4.1.3. Hizmet Grubu.....	40
4.1.4. Fiziksel Altyapı.....	41
4.2. Öğrenme ve Öğretme Merkezleri Yönetim ve Örgüt Yapısı	42
4.2.1. Yönetim Karar Organları	42
4.2.2. Merkez Örgütlenmesi.....	45
4.2.3. Çalışan Personelin Özellikleri.....	46
4.2.4. Etkililik ve Verimlilik	49
4.3. Öğretim Elemanı	50
4.3.1. İhtiyaçların Belirlenmesi.....	50
4.3.2. Eğitim Programları / Etkinlikler	51
4.3.3. Gelişim Yöntemleri/Modelleri.....	53
4.4. Dijital Teknolojiler.....	54
4.4.1. Öğrenme ve Öğretme Teknolojilerinin Kullanımı.....	54
4.4.2. Yenilikçi Öğrenme ve Öğretme Teknolojileri	55
4.5. Öğrenme ve Öğretme Merkezlerinin Görüş ve Önerileri.....	58
5. BÖLÜM.....	60

SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	60
5.1. Sonuçlar.....	60
5.2. Öneriler.....	63
5.3. Gelecek Çalışmalar	64
KAYNAKÇA.....	66
EKLER.....	77
EK-1. Devlet Üniversiteleri	77
EK-2. Vakıf Üniversiteleri.....	82
EK-3. Devlet Üniversitelerinde Merkezlerin İncelenmesi.....	85
EK-4. Vakıf Üniversitelerinde Merkezlerin İncelenmesi	89
EK-5. Görüşme Soruları.....	92
EK-6. Etik Kurulu Raporu.	95
EK-7. YÖK Listesindeki Üniversitelere e-posta.....	98
Ek-8. Üniversitelerden Resmî Yazı ile Ön Bilgi Toplamak için Yazışmalar	101
EK-9. Özgeçmiş	104

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Üniversitelerin Öğrenme-Öğretmeye İlişkin Merkez Sayıları.....	25
Tablo 2. Devlet ve Vakıf Üniversiteleri Öğrenme ve Öğretme Merkezleri Listesi	26
Tablo 3. Görüşmeye Katılanların Demografik Özellikleri.....	27
Tablo 4. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu Uzlaşma Yüzdesi.....	31
Tablo 5. Temalar ve Alt Temalar	31
Tablo 6. Devlet Üniversitelerinde Öğrenme ve Öğretme Merkezleri.....	32
Tablo 7. Vakıf Üniversiteleri Öğrenme ve Öğretme Merkezleri	34
Tablo 8. Öğrenme ve Öğretme Merkezlerinin Fiziksel Altyapı Özellikleri	42
Tablo 9. Merkez Çalışan Sayıları ve Kadroları.....	47

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1.** Üç K Veri Analizi: Kodlar, Kategoriler, Kavramlar 30
- Şekil 2.** Görüşme Yapılan “ÖÖM7” ye ait Organizasyon Şeması 43



KISALTMALAR LİSTESİ

Dr. Öğr. Üyesi	: Doktor Öğretim Üyesi
Doç. Dr.	: Doçent Doktor
ET	: Eğitim Teknolojileri
Prof. Dr.	: Profesör Doktor
ÖÖM	: Öğrenme ve Öğretme Merkezi
SEM	: Sürekli Eğitim Merkezi
STEM	: Science, Technology, Engineering and Mathematics
YBÖM	: Yaşam Boyu Öğrenme Merkezi
YÖÇ	: Yükseköğretim Çalışmaları
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
UZEM	: Uzaktan Eğitim Merkezi

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Teknolojinin günümüzde hızla değişmesiyle kişilerin gereksinimleri ve istekleri de bu doğrultuda değişim göstermiştir. Bilgi teknolojisinden dijital (sayısal) teknolojilere geçiş yapılan bu dönemde toplumda kişileri ayırt edici özellikler de değişmektedir. Artık aranan özellikler sadece bilgiye sahip olmak değil; bilgiyi gerektiği zaman ve gerektiği yerde üreten, arayan, işleyen, uygulamalarda kullanan ve sorunları çözen kişi olmaktır (Koç, Demirbilek ve İnce, 2015). Eğitimin küreselleşerek yaygınlaşması bağlamında, nitelikli insan gücü yetiştirmek bütün eğitim kurumlarının, özellikle de yükseköğretim kurumlarının, temel görevidir (Başar, 1997). Bu durumda, yükseköğretim kurumlarının dijitalleşmenin hızına yetişerek kalitelerini arttırmalarının önemi yadsınamaz. “Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin gelişimi ve değişimi; bilgi kaynaklarının çeşitlenmesini, bilgi hizmetlerinin boyut değiştirmesini ve farklı bilgi edinme ve öğrenme ortamlarının ortaya çıkmasını sağlamıştır” (Özel, 2016; s. 270).

Bu nedenle, yükseköğretimde öğrenme ve öğretme sürecindeki yer alan öğelerin (öğretim elemanı, öğrenci, program, materyal, içerik vb.) tümünün toplumsal ve teknolojik değişimlere uyum sağlaması gereklidir. Öğrenme ve öğretme süreci, yükseköğretimde kalitenin önemli bir boyutudur. Bu konuda Yükseköğretim Kurulu (YÖK) 2016-2020 stratejik planında (YÖK, 2015a) ve Kalite Güvencesi yönetmeliğinde (YÖK, 2015b) öğrenme ve öğretme etkinliklerinde önemli olan ve yapılması gereken işlevler açıklanmaktadır. Burada amaçlanan, yükseköğretim kurumlarından mezun olanların

gerekli bilgi ve beceriye sahip olmasının yanı sıra yeni ve gelişen teknolojileri etkin bir şekilde kullanan profesyoneller olarak yetiştirilmeleridir.

Taşkıran (2017), günümüzde dijitalleşme hızla gerçekleşirken eğitim kurumlarının bu hıza yetişmekte sorunlar yaşadığını belirtmektedir. Yaptığı alan yazın taramasına göre bu sorunları; öğretimde değişimin çok yavaş gerçekleştiği, öğretim bileşenlerinin hala aynı olduğu, öğrenme ortamlarının dersliklerin dışına çıkamadığı, öğrenen-öğreten ilişkisinin henüz değişmeyerek öğrenen merkezli olduğu şeklinde ifade etmiştir. Sonuçta, öğrenenlerin daha çok bilgiye erişimi ile birlikte, öğretmenin bilgiyi öğretme özelliğinin yavaş yavaş elinden alındığından söz etmektedir.

Bu hedef doğrultusunda; öğrenme ve öğretme sürecinde, öğrencilerin yanı sıra önemli öğelerden bir diğeri olan öğretim elemanlarının rollerinde de zorunlu değişiklikler olmaya başlamıştır (Elçi ve Vural, 2017). Bu doğrultuda öğrenciler kadar bilgiyi öğretme sorumluluğu olan öğretim elemanları da dijitalleşmenin etkisi ile öğretimde yenilikçi değişiklikler yapmaya başlamışlardır (Başaran, 2016). Çünkü Koç vd. (2015) göre öğretim elemanları salt geleneksel anlayışla konularını en derinine bilen ve bildiklerini öğrencilerine aktaran öğreticiler değil; yaşam boyu öğrenen ve üreten, kendini sürekli yenileyen, geliştiren kişiler olmalıdır. Böylece öğrencilerin gereksinim duydukları yeni bilgilere ulaşmaları amacıyla bir rehber olmaları beklenmektedir. Teknoloji alanında ilerlemelerin hızla arttığı günümüzde her konu gibi eğitim ile teknolojinin bütünleştirilmesinde de yenilikçi yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Öğretmenler, ancak bu yaklaşımların uygulamasını yaparsa öğrencilerin gereksinim duydukları yeni bilgilere ulaşabilecek ve uygun teknolojileri kullanarak onlarla bildiklerini paylaşabilecek, etkileşim kurabileceklerdir. Öğrenme ve öğretme sürecinde teknolojinin etkili bir şekilde kullanılmasında öğretim elemanlarına önemli bir görev düşmektedir. Bu nedenle, öğretim elemanlarının sahip oldukları pedagojik ve teknolojik donanımlarının güncel gereksinimlere cevap vermeye yeterli olmayabileceği, yükseköğretimin önemli bir sorunu haline gelmiş ve mesleki gelişim eğitimlerine giderek daha fazla önem verilmesi önerilmiştir (Odabaşı, 2000). Son yıllarda yapılan bir araştırmada ise öğretim elemanlarının, öğretim alanında yetişkinlerde öğrenme psikolojisi ve ilkeleri ile öğretim yöntem ve teknikleri konularında orta düzeyde buna karşılık teknoloji alanında bir çok konuda yüksek düzeyde mesleki gelişime ihtiyaçlarının olduğu belirlenmiştir (Koç vd., 2015). Günümüzde öğrenmeyi etkileyen faktörlerden biri olduğu vurgulanan ve öğrenme

ve öğretme sürecinde giderek daha çok kullanılan teknolojilerden en etkin şekilde yararlanılmasında öğretim elemanlarına önemli bir görev düşmektedir (Elçi ve Vural, 2017). Bu çalışma, öğretim elemanlarının mesleki gelişimi amacıyla yapılacaklar için zaman kaybedilmeden başlanması açısından önemlidir.

1.1. Araştırma Konusu

Yükseköğretim kurumlarının; dijital çağa geçiş ile birlikte artan, çok farklı demografik özelliğe sahip öğrenci gruplarına daha kaliteli ve etkili bir eğitim vermek amacıyla öğrenme ve öğretme sürecinde teknolojiden yararlanmaları için öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerini sağlamaları gerekmektedir. Bu nedenle, kurumsal akademik yapıya ve kültüre uygun olarak öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme sürecindeki mevcut yeterliklerinin saptanması; dijital öğrenme ve öğretme ortamlarını kullanmak için gerekirse mesleki gelişimlerinin hızlandırılması önem kazanmaktadır. Bu amaçlara hizmet etmek için Türkiye’de 2009 yılından bu yana farklı devlet ve vakıf üniversitelerinde öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme sürecinde mesleki gelişimlerine destek olacak farklı adlarla merkezler kurulmaya başlanmıştır. Türkiye'deki merkez kurma girişimleri incelenmiş ve uluslararası ortamla karşılaştırılmıştır (Elçi, 2019). Bu tür kurulan merkezlerin yönetim yapısı ve örgüt yapısı kurumun içinde başarılı ve işlevsel olmaları açısından stratejiktir.

Yönetim yapısı kurumların etkin işleyişi için çok önemli olan, kurum yönetim sürekliliğini sağlayacak şekilde çalışanların kademeli yapılanmasıdır (Teymur, 2009). Yükseköğretim kurumlarının yönetiminde senato, rektörler ve mütevelli heyeti gibi yapılar bulunmaktadır (Çelik ve Gür, 2014). Örgüt yapısı ise; bir örgütün iletişim, ilişkiler, bilgi donanımı, kurallar, kültür ve uygulamalar gibi onun evrimini sağlayan güçlerin dayanacağı bir çatı olup; uygulama sürecinde, güçlerin kullanılmasında etkinlik sağlayan, insan unsurunu yerleştiren, var olan bir hiyerarşik düzen ile işlevsel düşünce sistemi içinde sürdürülebilen bir oluşumdur. Bir örgütün yapısı, çalışanların sorumluluklarını, kime bağlı çalışacaklarını, hiyerarşide seviyelerini ve yetkilendirme gibi kurum içi kanalları ifade etmektedir (Aksay, 2015). Yükseköğretim kurumları birimlerinin akademik açıdan örgütlenmesi, işleyiş, görev, yetki ve sorumlulukları ve ilgili alt birimlerin üst birimlerle olan ilişkileri YÖK’ün Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği (YÖK, 1982) ile düzenlenmiştir. Yükseköğretim kurumlarında Uygulama ve Araştırma Merkezleri ise 2547 sayılı Kanun’un 7-d-2 maddesinde belirtildiği şekilde YÖK Yürütme Kurulu kararı ile açılabilir.

ÖÖM açma önerisi YÖK tarafından onaylandıktan sonra, ÖÖM yönetmeliği Resmî Gazetede yayımlanmak üzere gönderilmektedir. Bir kuruluşun ne kadar dinamik ve esnek davranabileceğini o örgütün yapısı belirler. Ayrıca, örgüt yapılarının değişim süreçlerini etkileyen en önemli etkenlerden biri bilişim teknolojilerindeki gelişmelerdir (Aksay, 2015). Dijital çağa geçiş ile birlikte yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının giderek artan öğrenci çeşitlilik ortamında daha etkili eğitim gerçekleştirmek için teknoloji kullanarak öğrenme ve öğretmeye yönelik çalışmaları gerekmektedir.

1.2. Araştırma Soruları

Bu araştırmada, öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme süreci için mesleki gelişimlerine yönelik kurumsal yapılarda aşağıdaki soruların cevapları aranacaktır:

1. Merkezin tarihçesi, yönetim organları, örgütsel yapısı ve amaçları nelerdir?
2. Merkezin öğretim elemanı mesleki gelişimine yönelik yürüttüğü etkinlikler nelerdir?
3. Öğrenme, öğretme ve mesleki gelişim amacıyla hangi teknolojiler kullanılıyor?

1.3. Araştırma Amacı

Bu araştırmanın amacı Türkiye’de devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarında farklı adlarda açılmış öğrenme ve öğretme merkezi, birimi, ofisi ve benzeri kurumsal yapıların, varlığının belirlenmesidir. Bu çalışmada belirlenen kurumsal yapılar “Öğrenme ve Öğretme Merkezi - ÖÖM” olarak anılacaktır. Bu ÖÖM’lerin içinde öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme sürecinde mesleki gelişimlerine yönelik olan ÖÖM’lerin yönetim yapısı, örgütsel yapısı ve teknoloji kullanımları incelenecektir.

Böylece, Türkiye’de devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarında, öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme sürecinde mesleki gelişimlerine yönelik; farklı adlarda açılmış merkez, yapı ve benzeri birimlerin yönetim yapısı, örgütsel yapısı ve teknoloji kullanımlarının ve ÖÖM yöneticilerinin tecrübe ve gelecekte yapılabileceklerle ilişkin görüşlerinin yeni kurulacak ÖÖM’lere aktarılması mümkün olacaktır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Yükseköğretim kurumlarında, öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme sürecinde teknolojiyi kullanarak daha etkili eğitim gerçekleştirmeleri için mesleki gelişimlerini sağlamaları gerekmektedir. Bu araştırma, öncelikle YÖK’ün 2017-2018 listesindeki (YÖK, 2018), tüm yükseköğretim kurumlarının içinde bulunan öğrenme ve öğretme merkezlerini

ve bunların kuruluş tarihlerinin saptanacağı öncü bir araştırma olacaktır. Ayrıca Türkiye'deki ÖÖM'lerin yönetim yapısının, örgüt yapısının ve teknoloji kullanımının incelenerek diğer üniversitelerde yeni kurulacak benzeri birimler için yol haritası çıkartmakta yarar sağlayacağı için önemlidir.

1.5. Araştırma Sınırlılıkları

Bu araştırmaya 2017-2018 akademik yılı Yükseköğretim Kurumu listesinde (YÖK, 2018) bulunan devlet ve vakıf üniversiteleri dahil edilmiştir. Bu üniversitelerden ÖÖM olanlarla çalışma sınırlandırılmıştır. Ancak, yazışmalara yanıt vermeyen kurumlar veya görüşme isteğine dönüş yapmayan ÖÖM'ler araştırmaya dahil edilememiştir. Ayrıca dahil edilen ÖÖM'lerden teknoloji kısmında ayrı bir birimden destek aldığı belirtilenler olmuştur, bundan dolayı bazı merkezlerden tüm teknolojiye ilişkin sorularının yanıtları alınamamıştır.

1.6. Araştırma Varsayımları / Tanımları

Eğitim Teknolojileri: Eğitim teknolojisi, öğretim elemanına öğrenme ve öğretme sürecinde yardımcı olan ve mesleki bilgi ve becerilerini yenilemesi için kolaylık sağlayan teknolojilerdir.

Öğrenme ve Öğretme Merkezi (ÖÖM): Öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme süreci için mesleki gelişimlerine yönelik pedagojik ve teknolojik mükemmeliyetleri için eğitim veren ve destek sağlayan hizmet birimleridir.

Öğrenme ve Öğretme Süreci: Öğrenme ve öğretme birçok değişken içeren bir süreç olup hedeflere yönelik yapılan bütün çalışmaların yeni öğrenim, öğretim, davranışlar ve deneyimlerin stratejik yöntemler ile geliştirilmesi durumudur.

Öğretim Elemanı: Yükseköğretimde ders verme yükümlülüğü olan öğretim üyesi (Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi) ve öğretim görevlileridir.

Öğretim Elemanı Mesleki Gelişimi: Öğretim elemanının öğrenme ve öğretme sürecinde sistematik araştırmalarla, yeni ve etkili pedagojik, teknolojik yöntemler kullanarak kendini geliştirmesidir.

Dijital (Sayısal) Öğrenme: Teknolojik uygulamaların öğrenme ve öğretme süreçlerine eşlik ettiği ve desteklediği öğrenme türüdür.

2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yönetim ve Örgüt Yapısı

Bir kurumun yönetimi o kurumun başarılı olması için en önemli etmenlerden biridir. Bu başarıyı sağlayan etmenleri araştırmak için yönetim kavramı ve tanımları, yapısı, ne olduğu ve nasıl olması gerektiği alan yazın taraması yapılarak aşağıda özetlenmiştir. İşletme alan yazınında örgüt ve organizasyon kavramları zaman zaman birbiri yerine kullanılmakta, ancak organizasyon kavramı çoğunlukla daha soyut anlamda ele alınmaktadır (Can, 2006).

2.1.1. Yönetim Kavramı

Yönetimin çok sayıda tanımları arasında en çok karşılaşılan tanım; belli bir amaca ulaşmak için başka kişiler ile işbirliği oluşturmak ve işleri bu kişilere yaptırmaktır (Paşaoğlu, 2013). Şahin (2004) yönetim tanımını şu şekilde yapmaktadır, “Yönetim, beklentileri, tutkuları, ihtirasları, amaçları ve ihtiyaçları birbirinden farklı olan insanlara iş yaptırma sanatı olarak tanımlanabilir. Bu nedenle yönetimin temel görevlerinden birisi, örgütü oluşturan bireylerin amaçları ile örgütün amaçlarının etkin ve verimli bir şekilde uyumunun gerçekleşmesini sağlamaktır” (s. 524).

Örgütlerde başarıya ulaşmak için örgütün sahip olduğu fiziksel ve finansal kaynaklar ile çalışan insan gücünü uygun olarak bütünleştirmek gerektiği belirtilmektedir (Şahin, 2004). Yönetim, kaynaklara nasıl ulaşılabileceği ve elde bulunan kaynaklarla en verimli ve etkili nasıl faydalanılabileceği ile ilgilidir (Çağlar ve Reis, 2007).

2.1.2. Yönetim Süreçleri

Yönetim, bir kurumun insan kaynağı ve diğer kaynaklarını en etkili şekilde kullanarak kurumsal başarıyı elde etmesini sağlayan süreçlerdir (Balıkcı-Bayatlıoğlu, 2005). Yönetimsel sistem iki bölüme oluşur, birincisi *insan - beşeri öğeler* (birey ve gruplar), ikincisi *fiziksel öğeler* (makine, araç/gereç, bina ve arazi) ve en önemli koşul insan ve fiziksel öğeler arasında dengeli ve uyumlu bir çalışma ahenginin kurulmasıdır (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2013). Akkoyun (2014) ise yönetimi; öncelik insan olacak şekilde, insana bağlı unsurların bir araya gelerek birbiri ile ilişkilerinin en verimli olacağı şekilde belirleneceği ve bu durumda verimlilik ve etkinliği artıracak kararların alınacağı ve uygulanacağı bir süreç olarak tanımlamıştır. Süreç sonunda yönetim, hedeflere ulaşabilmek için planlama, organizasyon, liderlik gibi unsurları etkili bir şekilde kontrol eder. Şahin (2010) de yönetim ile ilgili bulgularında yönetimin tanımında farklı yaklaşımlar olduğunu bu yaklaşımların bir bölümünün yönetimi “insan aracılığıyla işlerin yaptırılması sanatı” diğer kesimin ise “hedeflere ulaşmak için insan gücü, para, zaman, mekan ve araçların etkili kullanımı ve programlanması” olarak tanımlar. Öyle ki yönetimi Eren (2003) hedeflere ve amaçlara erişmek için temelinde insanlar olmak üzere ekonomiyi, demirbaşları, hammaddeleri ve zamanı uyumlu şekilde verimlilik ve etkinliği yükseltecek süreçlerin tümüdür. Ayrıca Başaran (2016) yönetim süreçlerinde sistemli, bilinçli ve ustalıkla kullanılacak olan kavram, ilke, teknik, model ve kuramların iyi bir yönetim için vazgeçilmez olduğundan söz etmiştir.

Yönetim sisteminin başarılı olma düzeyi, yönetim sürecinde belirtilen insan ve fiziksel öğeler arasında uyumlu bir dengenin sağlanması ile orantılıdır. İş görenin, işe uyum sağlamaması veya işte yapılması gerekenler ile iş görenin sahip olduğu yetenekler arasında bir dengenin kurulamayışı; bazı uyumsuzluklara neden olarak sorunlar doğurur ve sonuçta yönetim sistemini olumsuz yönde etkiler (Sabuncuoğlu, 2013).

2.1.3. Yönetim Yapısı

Yönetim yapısı, bir kurumun yönetim işleyişinin belirlendiği yol haritasıdır. Bir kurumda yönetim hiyerarşisinin düzenlenme şekline yönetim yapısı denilir (KWHS, 2013). Yönetim yapısı kurumların etkin işleyişi için çok önemlidir. Bir başka deyişle, yönetim yapısı kurumlarda yönetimin sürekliliği için çalışanların kademeli yapılanmasıdır (KWHS, 2013). Teymur (2009) süreçlerle yönetim yapısının kurulması konusundaki çalışmasında, endüstriyel işletmelerde yönetim yapısını, birbiri ile ilişkili kademeleri, birimler arasındaki etkinlikleri, alınan kararları ve belge akışlarını inceleyerek detaylı iş akış şeması hazırlamıştır.

Bir yönetim sisteminde başarılı olunması için yöneticinin görevleri yadsınamaz. Yöneticinin en önemli görevlerinden biri, insan ve diğer teknik kaynakları işletmenin başarılı olma amacına yönelik olarak ve en uygun şekilde bir araya getirmektir (Boone'dan aktaran Balıkcı-Bayatlıoğlu, 1990, s. 168). Günümüz toplumunda bir hedefe ulaşabilmek için salt yöneticinin çalışmasına değil etkili takım çalışmalarına ihtiyaç vardır. Yılmaz'ın (2005) belirttiğine göre hedeflere ulaşma, ulaşılan hedefleri daha iyi noktalara getirebilmek adına yenilikçi takım üyelerinin katkılarıyla teknolojik yöntemler kullanılabilir. Aynı yazara göre takımların ortak bir amaca ulaşmasında yönetim; takım üyelerinin seçilmesinden başlayarak, hedeflerin şartlara göre nasıl belirlendiğinden ve çalışma ortamına kadar neler gerektiğine kadar tüm detaylarla ilgilenir.

...Yönetim; planlama, düzenleme, liderlik yaparak kaynakları verimli ve etkili bir şekilde kontrol eder ve bu şekilde kuruluşun amaçlarına ulaşmasını sağlar. Bu tanımda iki unsur ön plana çıkmaktadır: birincisi planlama, organizasyon, liderlik ve kontrol; ikincisi organizasyonun amaçlarına verimli ve etkili bir şekilde ulaşmaktır (Daft'tan aktaran Bayatlıoğlu, 1991, s. 5).

2.1.4. Yönetim Türleri

Kurumlarda farklı yönetim yapılanma türleri olabilir. Tokgöz (2013) farklı yönetim yapılanma türlerini hiyerarşik, piramit veya matris yapısı olarak belirtmiştir. Yönetim yapısı bir kurumun yönetim (kademe) hiyerarşisinin nasıl düzenlendiğidir (KWHS, 2013). Bu yapılar Henri Fayol'a göre yönetim sürecindeki *planlama*, *örgütlenme*, *yürütme*, *eşgüdümleme (koordinasyon)* ve *denetim (kontrol)* gibi unsurların görev dağılımlarını içerir ve yönetim yapısı yönetim amacıyla çalışanlar arasındaki ast ve üst ilişkilerinin belirler (Tokgöz, 2013). Örgüt amaçlarının etkili ve verimli yürütülmesine, ayrıca örgüt kaynaklarının bilinçli kullanımına yönelik olarak, yukarıdaki beş yönetsel işlevin yerine getirilmesi için gereken etkinlikler tanımlanmaktadır (Başaran, 2016).

Organizasyonlar gelişim süreçlerinde sırası ile yatay ve dikey büyüme süreçlerinden geçerler. Yatay büyüme organizasyonun ihtiyaçları doğrultusunda yeni birimlerin oluşturulması, dikey büyüme müdür, müdür yardımcısı, birim müdürü ve amir gibi bölümlerin çoğalması durumudur (Teymur, 2009).

Geleneksel ve mesleki yönetim bağlamında ana kavramlar işbölümü ve hiyerarşi olup; yönetim yapısının dikey ve yatay kademelendirilmesi ile elde edilen iş birimlerinden oluşur (Teymur, 2009). Paşaoğlu (2013) planlamadan sonra yönetimin “ikinci temel işlevi” nin, örgütlenme olduğunu belirtmektedir.

2.1.5. Örgüt Kavramı

Duygulu (2003) örgütün basit bir tanımını yapmanın şaşırtıcı derecede güç olduğunu belirtmektedir. Türk Dil Kurumu Sözlüğüne (TDK, 2019) göre örgüt “Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat” olarak tanımlanır.

İşletmelerde *sosyo-teknik* (işlerle kişileri bir arada tutan ve aralarındaki ilişkileri düzenleyen) ve *biçimsel* (yetki, sorumluluk ve karşılıklı ilişkileri belirleyen) yapıya örgüt denilir (Can, 2006). Aynı yazar örgütü; bir örgütün yapısını, örgütlenme sürecini, örgüt içinde yapılan süreçleri ifade eden geniş bir terim olarak özetlemiştir.

Can (2006) farklı teorisyenlerin örgüt tanımlarını şu şekilde derlemiştir. Henri Fayol (1949)’a göre “İşletmeyi, işlemesi için gerekli olan malzeme, tesisat, sermaye ve personel gibi maddi ve sosyal unsurlarla donatmak” tır. Chester Barnard (1938)’a göre “İki veya daha fazla bireyin ortak gaye için çalışmalarını halinde aralarındaki ilişkilerde yaratılmış olan bağlar” olarak tanımlanır. W.Richard Scott (2003) örgütün belli başlı öğelerinden söz ederek; sosyal yapı, katılımcılar, amaçlar, teknoloji ve çevre olarak tanımlamıştır.

2.1.6. Örgütsel Yapı

Örgüt yapısı örgütün haberleşme, bilgi, kurallar, ilişkiler ve uygulamaları ile kuruluşun ana çatısını oluşturur ve belli bir düzende işleyişini sağlar. Mintzberg örgüt yapısını “örgütteki işlerin bölümlere ayrılması ve bu bölümler arasında koordinasyonun sağlanması” şeklinde tanımlamıştır. Örgütsel yapı, örgütte özel teknolojiler kullanılarak yaratılan karşılıklı bağımlılığı yönetmenin bir yöntemidir (Demir ve Okan, 2009).

Örgüt yapısı, bir örgütün göze çarpan özel yapısıdır, görev yetki ve kaynak dağılımına bağlı olarak örgütün dışarıdan fark edilen özelliklerini sergiler (Demir ve Okan, 2009).

Aynı çalışmaya göre bir kurumda kullanılan teknolojiler, örgüt yapısını etkilemekte ve onun yeni bir biçim kazanmasına neden olmaktadır ve örgüt yapısıyla uyumlu hale gelmesi ile verimlilik artışını sağlamaktadır. “Bilgi yönetiminin yeni bilgi üretimini ve yenilikleri destekleme gibi bir amacı da vardır” (Doğan 2014, s. 45).

Örgüt yapılarında yataylaşma, çalışanın yetkilendirilerek, örgüt yapısında ki bölümlenme sayısını düşürerek daha *düz örgüt* yapıların oluşumunu ifade etmektedir. Ancak bu örgüt yapısı, alt üst ilişkilerinin terk edildiğini değil, olabildiğince daraltıldığını ifade eder. “Yönetim literatüründe yer alan bu modellerden bazıları şebeke, yığışım, sanal, modüler, hibrid, öğrenen, akli yoğun örgüt olarak adlandırılmıştır.” (Aksay, 2015, s. 111)

2.2. Türkiye’de Yükseköğretim Sistemleri

Baskan’ın (2001) belirttiği gibi “Yükseköğretim kurumları, genel anlamda, toplumun yüksek düzeydeki insan gücü gereksinimini karşılamak, kültürün kuşaktan kuşağa aktarılmasını sağlamak, bilimsel araştırmalar yoluyla toplum sorunlarının çözüme kavuşturulmasında yardımcı olmak görevlerini üstlenmiş kurumlar olarak kabul edilmektedir.”(s. 21). Çelik ve Gür (2014) araştırmasında Türkiye’deki yükseköğretim sistemlerinin üst yönetimlerini ve yükseköğretim kurumlarının yönetim yapılarını incelemiştir. Bu bölümde Türkiye’de üniversite ve yüksekokulları içine alan yükseköğretim sistemleri, bağlı buldukları merkezi yapı ve yükseköğretim kurumlarının yönetim ve örgüt yapısı incelenecektir.

2.2.1. Yükseköğretim Kurulu (YÖK)

Türkiye’de yükseköğretim, “1981’de çıkarılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile akademik, kurumsal ve idari yönden yeniden yapılanma sürecine girmiştir” ve bu kanunun çıkışından sonra var olan tüm yükseköğretim kurumları YÖK çatısı altında toplanarak merkezi bir yapı oluşturulmuştur (YÖK, 2019). Böylece, YÖK Anayasal bir kuruluş olarak Türkiye Cumhuriyeti’nin 1982 Anayasası ile belirlenen yükseköğretim sisteminin temel esaslarına göre oluşturulmuştur. Otuz yıldan fazla bir süredir hükümetler daha çok sayıda üniversite açmak, sistemi büyütmek, finansal kaynakları çoğaltmak; buna karşılık YÖK ise büyüyen yükseköğretim sistemini ve sorunlarını yönetmek zorunda kalmaktadır (Çetinsaya, 2014).

2.2.2. Yükseköğretim Kurumlarının Yönetim ve Örgüt Yapısı

Yükseköğretim sistemlerinin yönetimi ülkeler arası farklılıklar gösteren çok basamaklı ve karmaşık bir yapıya sahiptir (Çelik ve Gür, 2014). Aynı çalışmada, yükseköğretim sisteminin yönetimi iki temel sınıfta incelenmiştir: Yükseköğretim sisteminin üst yönetimi ve yükseköğretim kurumlarının yönetimi. Burada yükseköğretim üst yönetimi olarak söz edilen “şemsiye yapı ve yapılar”; sistemi bir bütün olarak düzenlemekte, kurumlara yön vermekte ve kurumlar arası eş güdüm sağlamaktadır. Yükseköğretim kurumlarının yönetimi olarak söz edilenler ise senato, rektörler ve mütevelli heyeti yapılarıdır. Tüm devlet üniversiteleri ve hatta oldukça önemli sayıda vakıf üniversiteleri yönetiminde tek bir modeli temel almaktadırlar (Özer, Gür ve Küçükcan, 2011). Çelik ve Gür’e (2014) göre son yıllarda “köklü bir geçmişi olan üniversitelerin” bile yönetim biçimlerinde dikkati çeken yenilikçi değişim hareketleri izlenmektedir;

...Bunun sebepleri olarak, yükseköğretim sistemlerinin büyümesi, böylece çağ nüfusunun üçte birinden fazlasına hizmet sunan kitlesel ve hatta bazı ülkelerde çağ nüfusunun yarısından çoğuna hizmet sunan evrensel bir biçim alması ve daha fazla kaynak ihtiyacının ortaya çıkması; ulus devletlerin kamu yönetimi anlayışında değişimlerin yaşanması, uluslararası rekabetin artması; yükseköğretim kurumları ile devlet, iş dünyası ve toplum ilişkilerinin yeniden tanımlanması ve kalite güvencesine atfedilen önemin artması sayılabilir (Çelik ve Gür 2014 s. 19).

Yükseköğretim kurumlarının kalitesinin yükselmesi bağlamında; en önemli rol oynayan etmenler üniversitelere yüklenen anlam, yapısal özellikleri ve yönetim biçimleridir. Üniversitelerin işleyiş, yönetim, istihdam ve finansmanı yetkilerine ellerinde olan merkeziyetçi “şemsiye yapı” ların olduğu ülkelerde, üniversitelerin dünyada ki yenilik akımlarını ve değişimleri göz ardı ederek dinamik ve yaratıcı olmak yerine mevcut durumu sürdürdükleri dikkati çekmektedir (Başaran, 2016; Çelik ve Gür, 2014). Başaran (2016) sonuçta, üniversitelerin başarılı olması ve olmamasında yükseköğretim politikaları ve yükseköğretim sistemlerinin önemli bir rolü olduğunu eklemektedir.

Başaran (2016) yükseköğretimin yenilik ve değişim ihtiyacını; “Türkiye’deki toplumsal yenileşme ve dönüşüm, genç nüfusun sürekli artışı, kalite ve saydamlık talepleri gibi iç değişimler ile AB üyelik süreci ve küreselleşme gibi dış gelişmeler diğer alanlarda olduğu gibi yükseköğretim sistemi alanında da birçok yenilik ve değişim ihtiyacını beraberinde getirmiştir” (s. 140) şeklinde belirtmiştir. Bu nedenle yükseköğretim sisteminin dünyadaki gelişmeler göz önünde bulundurularak ve ülkemizin kültürü ve ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Yükseköğretim kurumlarının görevi gelecekte olacak değişimlere paralel yenilikçi fikirler ile öğretim sürecini geliştirmektir.

Akademisyenlerin de akademik başarıyı sağlayan bileşenleri bu yenilikçi düşünceler ışığında belirlemeleri gerekmektedir (Başaran, 2016).

Yükseköğretimde yönetim yapısı, örgüt yapısı ve teknoloji kullanımı üzerine bazı çalışmalar yapılmıştır (Çağiltay vd., 2007; Çalış 2013; Demir ve Okan 2009; Doğan ve Altunoğlu 2014; Gizir 2007). Ayrıca kurulan öğrenme ve öğretme merkezlerinde yükseköğretimde öğretimi geliştirmek amacıyla öğretim elemanlarıyla çalışmalar yapılmıştır (Eret Orhan, Çapa Aydın, ve Yerin Güneri, 2017). Öğretim elemanlarının da değişime uymaları amacıyla kendi meslek uygulamalarını değişime uyacak şekilde yenilemeleri ihtiyacı doğabilir.

2.3. Öğrenme ve Öğretme Merkezlerinde Öğretim Elemanı Mesleki Gelişimi

Bu bölümde yükseköğretim kurumlarında kurulan ÖÖM'lerin öğretim elemanı mesleki gelişimi, modelleri ve tarihçesi incelenecektir.

2.3.1. Öğretim Elemanı Mesleki Gelişimi

Eğitimde mesleki gelişim; kişinin öğretme, öğrenme, öğretim programı (müfredat) çalışmalarında ve sürekli öğrenmeyi öğrenmede becerilerini geliştirmesi olarak tanımlanır (Soran, Akkoyunlu ve Kavak, 2006). Dünyada öğretim elemanı mesleki gelişim girişimleri 1970'li yıllarda seminer ve çalıştaylar şeklinde başlamış ve uzun yıllardır farklı modeller yaratılarak üzerinde çalışılmaya devam edilmiştir (Lewis, 2013). Türkiye'de ise öğretim elemanları, öncelikle akademik çalışmalarda ve son dönemlerde endüstri destekli projelerde araştırma yapma ve mesleki gelişim için farklı burslar ve teşvikler ile desteklendiği için bu konuda atılan adımlar daha kısıtlıdır.

Öğretim elemanı mesleki gelişimi Türkiye'de 2000 yılından itibaren yeni bir ilgi alanı olmaya başlamış; ancak o dönemde yeterince mesleki gelişim fırsatları olmadığı belirtilmiştir (Odabaşı, 2005). Hızla artan üniversite, öğrenci ve öğretim üyesi sayısına karşın; öğretim elemanlarının gelişimi, özellikle öğrenme ve öğretme konusunda mesleki gelişim yeterince vurgulanmamıştır. Bu eksikliğin nedeni, yükseköğretim kurumlarının bazılarının bu tür girişimlerin gerekliliği ve önemi hakkında yeterince bilgi sahibi olmamaları veya öncelik vermemeleri olabilir.

Bir yükseköğretim kurumu olan üniversitelerin etkin ve verimli bir şekilde çalışması için öğretim elemanlarının ihtiyaçlarını belirlemesi ve gidermesi gerekmektedir (Koç, Demirebilek ve İnce, 2015). Türkiye'de öğretim elemanı gelişimine ilişkin araştırmalar Orta

Doğu Teknik Üniversitesi'nde (ODTÜ) ve Anadolu Üniversitesi'nde ihtiyaç analizi yapılarak başlatılmıştır (Kabakçı ve Odabaşı, 2008; Moeini, 2003; Odabaşı, 2003). Kuzey Kıbrıs'ta ise özel bir uluslararası üniversitede teknoloji ve öğrenme ve öğretmeye ilişkin mesleki gelişimi ihtiyaçları belirlenmiştir (Elçi ve Yaratın, 2012). Ekşi (2010) ise ODTÜ'de İngilizce öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirlemiştir. Aynı üniversitede son zamanlarda yapılan bir anket, genç öğretim üyelerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarını ve düzenlenecek mesleki gelişim etkinliklerine yönelik tercihlerini belirlemeyi amaçlamıştır (Güneri, Orhan ve Aydın, 2017).

Sayısal çağ için gerekli bilgi ve becerilere sahip öğrencileri hazırlamak için, öğretim üyelerinin içerik bilgisine ek olarak onlara gerekli teknoloji becerilerini kullanmaları ve öğretilmeleri gerekir, bu da öğretirken uygulamalarını değiştirmeleri gerektiği anlamına gelir. Bu değişim bireysel çabalardan daha çok kurumsal çabalara dönüşmektedir.

2.3.2. Öğretim Elemanı Mesleki Gelişim Programları ve Modelleri

Son yıllarda yükseköğretimde öğretme becerilerini arttırmak için öğretim elemanı mesleki gelişim programları giderek artmakta ve çeşitlenmektedir (Kamel, 2016). Yazar çalışmasında bu konuda alan yazında bulunan kaynakları tarayarak; tarihçesini, niye önemli olduğunu ve öğrencinin akademik başarısına katkılarını yazmıştır. Mesleki gelişimin önemli olmasının nedenlerini: üniversitelerin mali zorluklarından dolayı öğretim elemanlarının daha sorumlu davranması gerekliliği, öğrenci çeşitliliği (farklı yaş, istek, kültür ve akademik geçmiş), teknolojik fırsatlar ve zorluklar ve öğretim elemanı özelliklerinde değişiklikler olarak sıralamıştır.

Eğitimde ve teknolojiye olan son gelişmeler geleneksel olarak yıllardır sürdürülen öğretim elemanı mesleki gelişimi programlarının belli başlısı olan seminerler ve atölye çalışmalarının daha gelişmesi ve farklılaşmasına neden olmuştur. Programların türleri olarak kurumsal olarak desteklenen kendi kendine öğrenme olanakları, akran danışmanlığı, işbirlikçi ders tasarımı, atölye çalışmaları, çevrimiçi eğitim ve kalite güvence değerlendirme programları vardır (Herman, 2012). Bazı modellere bu bölümde yer vereceğiz.

Bilişsel Çıracılık: En eski mesleki gelişim yöntemlerinden biri usta-çırak ilişkisi yöntemidir. Ancak Saykılı (2018)'ye göre "Sanayi öncesi devirde usta-çırak ilişkisini temel alan eğitim paradigması sanayi devrimiyle birlikte yeniden şekillenen dünyanın

gereksinimlerini karşılayamayacak duruma gelmiştir.” (s. 189) Bunun aksine, Prof. Dr. Nevzat Tarhan ise günümüzde öğrenmede usta-çırak ilişkisinin öneminden söz ederek “Aslında insan boş bir tablo gibi doğmuyor. Ciddi bir yetenek potansiyelinde doğuyor ama hangi ortamda yetişirse onun özelliklerini alıyor. İnsan beyni öğrenmeye son derece açık. Öğrenme sosyal olarak aktarılıyor. Öğrenmede genetik mirastan çok insanoğlu modellemeyle öğreniyor. Bu nedenle öğrenmede usta-çırak ilişkisi çok dikkat çeken bir ilişki.” demiştir (Eğitim Caddesi, 2018). Usta-çırak ilişkisinin eğitime yansımaları olan *bilişsel çıraklık* Kaya ve Yılayaz (2013) tarafından öğretmen eğitimine teknolojinin bütünleştirilmesi açısından ele alınmıştır. Burada bilişsel çıraklık yaklaşımı, uzman veya öğretim elemanının, öğretmen adaylarının yeni bilgi ve becerileri edinmelerini desteklemeleri için kullanılmaktadır. Bu yaklaşım üç aşamadır: model olma, destekleme (koçluk) ve öteleme.

Akran Desteği: Aynı konumda olan bireylerin akademik olarak birbirlerine yardımcı olmasını sağlayan akran desteği, daha çok öğrenciler arasında kullanıldığı bilinen bir öğrenme yöntemidir. Ancak öğretmenler arasında da kullanılmakta olup bu tür yapılan çalışmalar vardır. Öğretim elemanları için uygulanan bir akran destek programında, tüm fakültelerden öğretim elemanları, akademik unvanlarına bakılmaksızın, kişiselleştirilmiş mesleki gelişim desteğine katılmaya davet edildikten sonra katılımcılar birlikte çalışacakları meslektaşlarını, toplantı zamanlarını, yerleri ve konuları kendileri seçmişlerdir (Fox, 2012).

Öncü Öğretim Elemanları: Öğrenme ve öğretimde teknoloji kullanımının ve yenilikçi teknolojilerin sayılarının artması üzerine bu konuda daha meraklı, bilgili ve tecrübeli meslektaşlardan yararlanmak önemli bir yöntem olmaya başlamıştır. Yenilikçi yaklaşımlar benimseyen üniversitelerde çevrimiçi kurslara olan isteğin artması, bu dönüşümle ilgili zorlukları yenmek için öğretim elemanları hazırlayacak stratejilerin belirlenmesini gerektirmektedir (Hoffmann ve Dudjak, 2012). Aynı yazar, bu geçiş için kurs tasarım uzmanı olan öncü öğretim elemanları ile işbirliği ve fakülte çalışma gruplarına katılımın teknoloji kabulünü kolaylaştıracak ve katılımcılık duygusu sağlayarak uygulama yapmalarını kolaylaştıracak bir eğitim yöntemi olduğunu savunmaktadır.

Mentörlük/ Danışmanlık: Bu yöntemde amaçlanan bireylerin öğrenmek istedikleri konuda yaşadıkları problemleri belirleyerek, hangi konularda kimlerden çözüm ve destek alacaklarını belirlemektir. Gümüş ve Gök’ün (2016) çalışması, yeni mesleğe başlamış olan

öğretim üyelerinin yaşadıkları problemler konusunda nasıl çözüm aradıklarını belirlemiştir. Araştırma sonucunda bu kişiler kendilerine yakın hissettikleri kişilerden veya doktora danışmanlarından destek aldıklarını ifade etmişlerdir. Yurt dışında doktorasını yapanlar ise bu süreçte yaşadıkları sıkıntıların fazlalığından ve kendilerini yalnız hissettiklerinden söz etmişlerdir. Eğitim ve öğretim, araştırma ve idari işler kendilerini eksik hissettikleri konuların başında gelmektedir. Kulaç ve Hatun (2013) mentörün danışmandan farkı olarak, Kansu (2017)'nin tanımını “bireyin eğitiminde, yönlendirilmesinde, yaşamını planlamasında, motivasyonunda, etkili olabilen ve örnek alınan kişi” olarak ifade etmiştir.

Uygulama Toplulukları: Öğretim Elemanı Öğrenme Topluluğu da denilen “Faculty Learning Communities” işbirlikçi mesleki çalışmalar için öğretim elemanlarının gruplar veya ağlar oluşturmasıdır (Cox, 2004). Böylece meslektaşlar düzenli olarak buluşmakta, kendi öğrenmelerini sağlayan etkinlikler yapmakta ve tecrübelerini paylaşmaktadırlar. Alakurt ve Keser (2014) ise bilgi paylaşımı amacıyla kurulan sanal uygulama topluluğu üyelerinin bilgi paylaşımı davranışlarının incelenerek en yoğun yapılan etkinliklerin bilgi paylaşımı (daha çok kaynak paylaşımı), konuşma ve sohbet ve istekler olarak bulmuşlardır.

2.3.3. Öğrenme ve Öğretme Merkezleri

Yurtdışında 1980'li yıllarda daha profesyonel olarak ele alınan mesleki gelişim; seminer ve çalıştaylar gibi programların düzenlenmesi ile başlayarak daha sonra daha resmî yapılara dönüşmeye, önce topluluklar sonra merkezler kurulmaya başlanmıştır. Artık birçok kurum öğretim elemanı gelişimi merkezlerinin çevresinde, öğretim üyelerinin mesleki olarak mükemmellikleri sağlamak için çeşitli isimlerle öğretim elemanı geliştirme programları düzenlemektedir. Bu nedenle, mesleki gelişimi için öğrenme ve öğretme alanlarındaki kurumsal strateji ve altyapı ve yeni yenilikçi teknolojilerin kullanımı önem kazanmaktadır. Stratejik olarak, Amerika Eğitim Konseyi (American Council on Education, 2017) öğretim elemanı mesleki gelişim girişimleri için merkez başarıları ve kurumsal taahhütleri belirleyen; *organizasyon yapısı, merkez konumu, kaynak tahsisi ve altyapısı, programlar ve hizmetler* olarak dört boyut (Haras, Taylor, Sorcinelli ve Hoene, 2017) belirleyerek Öğretim Elemanı Geliştirme Merkezi Matrisini oluşturmuştur.

Fink (2013) ulusal düzeyde öğretim elemanı gelişimi girişimlerini dört seviye olarak sınıflandırmaktadır:

Seviye 1 - Mesleki gelişim etkinlikleri çok az olan veya hiç olmayan

Seviye 2 - Kurumların önemli mesleki gelişim etkinlikleri az olan ve öğretim elemanı katılımı isteğe bağlı olan

Seviye 3 - Oldukça kapsamlı etkinlikleri olan ve yeni öğretmenler için zorunlu katılım olan

Seviye 4 - Tüm yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarından sürekli mesleki gelişim olması beklenenler.

Bu çalışmaya göre Türkiye öğretim elemanı geliştirme faaliyeti az olan veya olmayan *Seviye 1* kurumlar içinde yer almaktadır. Ancak mesleki gelişim amaçlarına hizmet için Türkiye’de farklı devlet ve vakıf üniversitelerinde 2005 yıllarında başlayan resmî olmayan çalışmaların sonucunda, 2009 yılından itibaren farklı adlarla resmî merkezler kurulmaya başlanmıştır. Öğrenme ve Öğretme Merkezleri (ÖÖM) olarak anılacak olan bu tür merkezler öğrenme ve öğretme sürecinin teknoloji ile bütünleştirilmesi için de etkili olacaklardır.

2.4. Eğitim ile Teknolojinin Bütünleşmesi

Bilişim teknolojilerinin hızla gelişmesi her alanda olduğu gibi eğitim alanında da kullanımını yoğunlaştırmış ve yaygınlaştırmıştır. Eğitimin girdileri ve çıktılarını değiştiren bilişim teknolojilerinin en yaygın bir şekilde kullanıldığı alanlardan biri de yükseköğretimdir (Turan ve Çolakoğlu, 2008). Teknoloji alanında ilerlemelerin hızla arttığı günümüzde her konu gibi eğitim ile teknolojinin bütünleştirilmesinde de yenilikçi yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Öğretmenler ancak bu eğitim teknolojilerini bilirlerse, öğrencilere aktarmak istedikleri yeni bilgilere daha kolay ulaşabilecek ve uygun teknolojileri kullanarak onlarla paylaşabileceklerdir. Öğrenme ve öğretme sürecinde teknolojinin etkili bir şekilde kullanılmasında öğretim elemanlarına önemli bir görev düşmektedir. Öğretim elemanlarının günün koşullarına ve güncel gereksinimlere göre yenilenen akademik ve teknolojik donanımları yeterli olmayabileceği için; bu durum yükseköğretimin önemli bir sorunu haline gelmiş ve mesleki gelişim eğitimleri giderek daha da önem kazanmıştır (Odabaşı, 2000).

Yükseköğretimde birçok yönetici; teknolojiyi eğitim amaçlı, uygun maliyetli bir yöntem ve yenilikçi bir yaklaşım olarak görerek teknolojiye yoğun olarak yatırım yapmaktadır (Turan ve Çolakoğlu, 2008). Ancak aynı yazarlar Türkiye’de eğitimde yeni teknolojilerin kullanımı istenilen düzeyde olmamasını;

...Bunun temel nedenleri arasında maddi yetersizlikler, yükseköğretimde arzulan

eğitim ve öğretim seviyesine erişilmemiş olması, üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin bilgi ve uygulama altyapısı yetersizlikleri, bilgi teknolojilerinin değerinin yöneticiler tarafından tam anlamıyla kavranamamış olması, kültürel olarak ülkemizde akademisyenler ve öğrencilerin yeniliklere pek açık olmaması ve teknik alt yapı eksikliği gelmektedir (Turan ve Çolakoğlu, 2008 s.108) şeklinde açıklamışlardır.

Altyapı iyileştirmeleri ve teknolojinin daha çok eğitimin içine dahil olması; öğretmenlerin teknoloji destekli derslerde birbirlerini rol model almalarını ve farklı eğitim teknolojilerini araştıran öğrenen öğretim elemanlarının ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Arslan ve Şendurur, 2017). Aynı araştırmada öğretim elemanları teknolojik olarak bir destekten ziyade teknolojinin pedagojisi konusunda desteğe açık olduklarını belirtmişlerdir.

2.4.1. Eğitim Teknolojisi

Eğitim ve teknoloji insan hayatını etkileyen önemli faktörlerdendir. Bireylerin toplum yaşamında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları edinmelerini; ayrıca bireylerin kişiliklerini geliştirmelerini sağlayan eğitim ile elde ettikleri yetenekleri daha verimli ve etkin kullanabilmelerini destekleyen teknolojiler bir araya gelerek eğitim teknolojileri kavramını oluşturmaktadır (Şahin ve Şahin, 2016). Uğur Erdoğan ve Çağıltay (2009) ise eğitim teknolojisini, disiplinlerarası ortaya çıkarılan bilgi ve kavramlar sonucunda eğitim sorunlarına çözüm getiren teknolojiler ile daha iyi öğrenme ortamlarının oluşturulması olarak tanımlamışlardır. Bir başka tanımla, eğitim teknolojileri öğrenme ve öğretme sürecinde hem öğrencilerin hem de öğretim elemanlarının yenilikçi teknolojik araç ve gereçleri eğitimde kullanmasıdır (Alpar, Batdal ve Avcı, 2007; Şimşek vd., 2008).

Yapılan araştırmalarda eğitim teknolojinin, öğrencinin öğrenme yetkinliklerini geliştirdiği belirlenmiştir (Alpar, Batdal ve Avcı, 2007). Bu çalışmaya göre kullanılan eğitim teknolojisi, eğiticinin öğrenciyi takip etmesini sağlayarak başarısının tarafsız olarak ölçülüp değerlendirilmesine olanak sağlar, öğrenme ve öğretme sürecinde etkin olmayı özendirir ve bireylere sürekli eğitim görme olanakları sunar. Bu saptamalar ise son yıllarda eğitim teknolojilerinin neden popüler olduğunun kanıtıdır. Son yıllarda yapılan araştırmalarda neredeyse tüm öğretim üyeleri kendilerini ve mevcut öğrencilerini teknolojiyi bildiklerini söylemişlerdir, teknoloji yetkinliğini etkileyen faktörler olarak da tecrübe, sosyoekonomik durum ve teknolojiyi kullanma istekliliği olduğunu belirtmişlerdir (İslim ve Sevim Çırak, 2017).

Eğitim teknolojileri olarak en fazla yaygınlaşmış ve tanınmış uygulamalardan bazılarını Parlak (2017): Mendeley, iTunes U, Hopscotch, Duolingo, Photomath, Coursera, Khan Academy, YouTube, My Study Life, Studios, Learnist, Sololearn, TED, TED

Konferansları şeklinde sıralamıştır.

2.4.2. Eğitim Yöntem ve Yaklaşımları

Sayısı hızla artan eğitim teknolojileri, öğrenme ve öğretme sürecinde öğrencilerin öğrenmesine katkıda bulunmak için farklı yöntem ve yaklaşımlar içinde kullanılmaktadır.

e-öğrenme/ Uzaktan Eğitim: Uzaktan eğitim teknolojileri, öğretene ile öğrenenin aynı sınıf ortamında bulunmadığı ve eğitim ve öğretim etkinliklerine bilgi iletişim teknolojileri sayesinde katıldığı bir eğitim sistemi modelidir (Şişman, 2011). Uzaktan eğitim ile ders alanlar eğitimin verimli ve ekonomik olduğunu belirtmektedirler (Eren, 2017).

Uzaktan eğitimde önemli bir yere sahip olan Öğretim Yönetim Sistemleri (ÖYS) öğrenme ve öğretme sürecinin web üzerinden yönetilmesi ve planlanmasını sağlayan yazılımlardır.

...ÖYS yazılımları, ağ üzerinden eş zamanlı olmayan öğrenme materyali sunma, sunulan öğrenme materyalini değişik biçimlerde paylaşma ve tartışma, derslere kayıt olma, ödevler alma, sınavlara girme, bu ödev ve sınavlara ilişkin dönüt sağlama, öğrenme materyallerini düzenleme, öğrenci, öğretmen ve sistem kayıtlarını tutma, raporlar alma gibi olanakların otomatik olarak gerçekleşmesini sağlar. Çevrimiçi içerikler bu yazılımların olmazsa olmaz bir parçasını oluşturur. (Çoban, 2016, s. 2).

Ayrıca ÖYS'lerin ana mantığında; içeriklere hızlı erişim, kaynakların bir arada kullanılması, iş tanımları ve organizasyon tanımlarını içerdiğini belirtmektedir. ÖYS'ler ticari ve açık kaynak kodlu olup en bilinen ticari sistemler: ANGEL_Learning, Blackboard, Desire2Learn, eCollege, itslearning, vb. olarak sıralanırken; açık kaynak kodlu ÖYS'lerin önde gelenleri ise Google Class, ATutor, Claroline, Dokeos, eFront, Fle3, ILIAS, LON-CAPA, Moodle, OLAT, Sakai, Bodington, Drupal, eStudy, LAMS, Docebo, DotLRN, eLedge, Openelms olarak sıralanabilir (Ozan, 2008). Çoban (2016) tarafından Türkiye'de 25 üniversitede yapılan araştırmaya göre en çok kullanılan ÖYS programları; Moodle, Blackboard, Akademik LMS, Enocta ve Sakai olduğu belirlenmiş, bazı üniversitelerin ise kendi yazılımlarını (WSLMS, eLrmPoint, Mudes, METU Online) geliştirdikleri vurgulanmıştır.

Harmanlanmış Eğitim: Uzaktan eğitimde farklı gereksinimler ortaya çıkması nedeniyle harmanlanmış eğitim (blended learning) kullanılmaya başlanmıştır. Bu gereksinimlerin, Dikmenli ve Ünalı (2013) uzaktan eğitimin sakıncaları olarak, öğretmen-öğrenci, öğrenci-öğrenci etkileşimi faktörlerinin zayıflaması dolayısıyla ortaya çıktığını belirtmiştir. Harmanlanmış eğitim, web destekli öğrenme ile sınıf ortamında yüz yüze yapılan öğrenmenin beraber yapılması ile ilgilidir (Dikmenli ve Ünalı, 2013). Harmanlanmış

eğitimin kullanılmasıyla beraber uzaktan eğitimin ve yüz yüze eğitimin faydalı noktaları birlikte kullanmaya olanak sağlamıştır. Bu eğitimin de teknik destek, öğrencinin sıkılması ve yönetimin desteklememesi gibi sınırlılıkları olduğunu da Ünsal (2012) deneysel araştırmasında belirtmiştir.

Ters yüz sınıf: İlk kez Amerika’da sözel içerikli derslerde yoğun okuma ödevlerine destek olması amacıyla bilim adamları tarafından 2007 yılında ters yüz sınıf sistemi kullanılmaya başlamıştır (Kara, 2016). Turan ve Göktaş (2015), ters yüz sınıfı İngilizce literatürlerde çeşitli şekillerde ifade edildiğini bunların ”reversed instruction”, “blended learning”, “inverted classroom”, “flipped learning”, “flipping classroom” ve “flipped classroom” kavramları olduğunu belirtmiştir. Aynı araştırmacılar yükseköğretim kurumlarında ters yüz sınıf modelinin kullanılması sonucu olumlu veya olumsuz yönlerinin belirlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu modelin kullanımı günümüzde giderek yaygınlaşmaya başlamıştır. Öğrencinin kendisinin dersten önce konuyu öğrenmesi ve okulda da uygulamasını yapmasına olanak sağlayan ters yüz öğrenme, bireysel bir öğrenme ve öğretme yöntemidir (Gençer, Gürbulak ve Adıgüzel, 2014).

Kurban ve Şahin (2016) ters yüz öğrenmeyi kurumları için, gerekli dönüştürücü bir yaklaşım olarak seçme nedenlerini ve bu hedefe ulaşmak için gereken kurumsal tasarım sürecini detaylı olarak yazmışlardır. Kara (2016), incelemesinde ters yüz sınıf modelinin öğrenmeyi artırmasını beklediğini belirtmiş, öğrencilere doğrudan olarak bu soru sorulduğunda öğrenciler de öğrenmeyi desteklediğini ve arttırdığını söylemişlerdir. Aynı çalışmanın devamında yapılan alan yazın taramasında ise birkaç araştırmanın öğrenmeyi arttırdığını ancak bazı araştırmaların sınav sonuçlarında bir değişiklik olmadığını saptadığını belirtmişlerdir.

2.4.3. Eğitimde Dijital Dönüşüm

Farklı eğitim yaklaşımlarında kullanılmaya başlayan, öğrencinin öğrenme ve öğretme sürecinde daha katılımcı olmasını sağlayan yeni dijital yöntemler ve yaklaşımlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Yapay zeka, makine öğrenmesi, nesnelerin interneti, bulut teknolojileri, 3D yazıcılar gibi bilişim teknolojileri yükseköğretimde öğrenme ve öğretme sürecini etkilemeye başlamıştır. Bunlardan bazıları bu bölümde özetlenecektir.

Oyun Tabanlı Teknolojiler: Oyun tabanlı teknolojiler öğrencilerin etkin katılımlarının sağlandığı bir oyun tabanlı öğrenme platformunu oluşturmaktadır. Çağlar ve Kocadere

(2015) araştırmalarında oyun tabanlı teknolojilerin eğitimde kullanımı ile ilgili bulguların çoğunlukla tartışılan olumsuz sonuçları ve rekabeti artırmasına karşın; eğlenceli bir öğrenme ortamı oluşturmak, motivasyonu ve öğrenme ortamına ilgiyi artırmak gibi olumlu taraflarının da olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin, kullanılan oyun tabanlı teknolojilerden biri sınıfta kısa sınavların oyun ortamına dönüşmesini sağlamaktadır. Maden (2016)'ya göre Kahoot! ders ortamında uygulandığında öğrencinin bireysel başarı ve eksikliklerinin öne çıkmasını ve öğretim elemanlarının anında dönüt vermesini sağlayan, kısa sınavlar içeren bir eğitim programıdır. Aynı yazar öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme sürecinde Kahoot tarzı oyun tabanlı platformlar ile öğrencilerin derse olan katılımını ve dikkatlerini artırabildiğini belirtmiştir.

Robotik: Son dönemde robotlar eğitim alanında da kullanılmaya başlanmıştır. Gerecke ve Wagner (2007) robotları; çeşitli bireysel derslerin, pratik alıştırmaların, laboratuvar derslerinin ve proje çalışmalarının öğretilmesi ve gösterilmesinde kullanılabilecek mükemmel bir araç olarak belirtmiştir. İngiltere'de teknik bir üniversitede Robotics'in Pepper adındaki sosyal insansı robotu ülke çapındaki derslere yardımcı olacak ilk elektronik öğretmen olmuştur (Demirkaya ve Sarper, 2018). Aynı yazarlara göre robotlar aracılığı ile yapılan uygulamalı deneyim, öğrencileri teşvik edebilir ve motivasyonu arttırdığı gibi mühendislik gibi kavramları öğrenme, yaratıcılık, takım çalışması, tasarım ve problem çözmeye gibi değerli beceriler geliştirebilir.

Sosyal Medya Kullanımı: Sosyal medya genel olarak sadece arkadaşlar ve akrabalar arasında ilişkileri geliştirici olmasının yanısıra eğitim içinde kullanılabilen çevrimiçi platformlardır. Eğitimde kullanılabilecek bazı uygulamalar; Facebook, YouTube, Twitter, Instagram, Wiki, Blog/Weblog, Google Plus, LinkedIn, Tumblr, Whatsapp, Skype, Flickr, Podcast, Second Life'dır. Köse (2018) öğretim elemanlarının sosyal medya kullanımına yönelik bir devlet üniversitesinde yaptığı araştırmasında en çok kullanılan sosyal medya aracını YouTube olarak belirlemiştir. Çoğunluk olarak YouTube'un öğrenme ve öğretme ortamına fayda sağladığı ve eğitimde kullanımının verimli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı araştırmacıya göre "Bu süreçte sosyal medyayı hiçbir şekilde kullanmayan öğretim elemanlarının dahi YouTube'u öğrenme ortamına destek gördükleri belirlenmiştir."

Bulut Bilişim: Günümüzde bulut teknolojilerinin sağladığı kazanımlar bulut bilişimin önemini ve kullanıldığı alanların çoğalmasını hızla artırmaktadır (Saritaş ve Üner, 2013). Bulut bilişim, gereksinim duyulduğunda yer ve zaman fark etmeksizin bilgiye ulaşmanın

daha çok önem kazandığı teknolojilere bir örnektir (Demirkaya ve Sarpel 2018). Yeni teknolojileri kullanabilmek için eğitim kurumlarında teknolojik altyapısını sürekli geliştirmesi gerekmektedir. Bu nedenle web tabanlı depolama olanağı sunan bir paylaşma platformu olan Bulut Bilişim, sağladığı kazanımlar ile eğitim kurumlarının da gözdesi haline gelmiştir (Hamutoğlu, 2018). Eğitim kurumlarının bulut bilişim kullanmasının kuruma katacağı özellikler (dinamik, ölçeklenebilir, esnek, ulaşılabilir, bütçe) bakımından da daha avantajlı olacağını Sarıtaş ve Üner (2013) belirtmiştir.

Sanal Gerçeklik (Virtual Reality): Sanal gerçeklik, deneyimleyen kişilerde bilgisayar teknolojileri kullanılarak sanal bir ortamda simülasyon yöntemi ile kullanıcının kendisini farklı bir mekan da hissetmesine olanak sağlayan yeni nesil bir teknolojidir (Demirkaya ve Sarpel, 2018). Aynı çalışmada sanal gerçeklik teknolojisini “gerçekliğin somut ortamda değil, o an soyut olarak algılanan ortamda kabul edilmesidir” (s. 238) diye özetlemiştir.

Artırılmış Gerçeklik (Augmented Reality): Artırılmış gerçeklik, gerçek ortamları, gerçekte yeri olmayıp zihinde tasarlanan içeriklerle destekleyerek kullanıcıların etkileşim kurmalarını sağlayan bilişim teknolojisidir (Kara, 2018). Kara, gerçek dünyada sanal nesnelere beraber görme imkanı sağlayan artırılmış gerçeklik teknolojisi uygulamalarının daha çok fen ve mühendislik eğitiminde kullanıldığını belirtmiştir. Başka bir çalışmada, yabancı dil kelime öğretimi amacıyla İngilizce kelimelerin artırılmış gerçeklik teknolojisi ile hazırlanmış bir ortamda verilmesinin öğrencilerin ders başarılarını artırıcı katkısı olduğu belirlenmiştir (Çakır, Solak ve Tan, 2015).

Karışık Gerçeklik (Mixed Reality): Karışık/karma gerçeklik, gerçek ve sanal dünyanın birlikte olduğu ortamlar olarak tanımlanmaktadır (Billinghurst ve Kato, 2019). Alan yazında bazı çalışmalar karışık gerçekliği harmanlanmış gerçeklik olarak adlandırmıştır. Buna göre harmanlanmış gerçeklik, gerçek ortam ile gerçek olmayan ortamın bir araya getirilerek oluşturulan ortamdır (Orhan ve Karaman, 2011).

Hologram: Bir nesnenin şeklini üç boyutlu olarak saklayarak şeklinde herhangi bir bozulma olmadan tekrar ortaya çıkarmayı sağlayan bir tür tekniktir ve bu konuda ilk olarak Dr. Dennis Gabor çalışmalar yapmıştır (Dalkıran, 2011). Hologram “herhangi bir cisimden gelen dalgaya ait bilginin bir yüzey üzerine girişim ve faz değerlerinin saklandığı yüzey görüntüsü olarak tanımlanabilir.” (s. 1). Hologramlar günümüzde çoğunlukla optik, elektronik, tıp, bilişim, mimari, müzecilik, sanat, kültür endüstrisi, askeri ve güvenlik alanlarında kullanılmakta olup; her alanda kendine özgü farklı kullanımları mevcuttur (Işık,

2014). Sertalp (2010) yaptığı araştırmada hologram teknolojisinin eğitim ortamına aktarılması amacıyla ders materyali olarak hologram hazırlamış ve öğretmen ve öğrencilerle yaptığı görüşmeler sonucunda bu teknolojinin öğrenme ve öğretme sürecine katkısının olumlu olduğunu saptamıştır.

Yapay Zekâ: Yapay zekanın kurucuları olarak bilinen Herbert Simon, Aileen Newell ve Marvin Minsky'nin 1956 yılında dahil oldukları "Dartmouth College" de yapılan konferans yapay zekânın ilk olarak ortaya çıktığı zaman olarak kabul edilir (Yıldız ve Yıldırım, 2018). Aynı yazarlara göre "Bir bilgisayar sisteminin insan zekâsına özgü özellikleri olan; görsel algılama, ses tanıma, düşünme, fikir üretme, problem çözme, öğrenme, anlam çıkarma, geçmiş deneyimleri muhafaza etme ve karar verme gibi yüksek bilişsel fonksiyonları veya otonom davranışları sergilemesi yapay zekâ olarak tanımlanabilir." (s. 27) İnsanlar geçmişten bugüne çeşitli yollarla insan aklını ve zekasını incelemişlerdir, insan zekasını taklit etmeyi, modellemeyi veya benzerlerini ortaya koymaya çalışmışlardır (Kazu ve Özdemir, 2009). Ayrıca "Bir yapay zekâ türü olan bulanık mantık algoritmaları ile öğrenme stilleri kesin çizgiler arasına sıkışmaktan çıkıp daha esnek sınırlar içerisinde ortaya çıkacaktır." (s. 464) görüşünü belirtmişlerdir.

Perusall: Harward Üniversitesi'nden Gary King, Brian Luko, Eric Mazur ve Kelly Miller tarafından geliştirilen veri analitiğine dayalı, öğrencilere işbirlikçi bir ortam sunan bir e-kitap okuyucudur. Ara yüzü sayesinde öğrencilere daha fazla bilgi edinme fırsatı doğuran ve bütün okuma eylemlerini gerçekleştirme olanağı sağlayan; öğretim elemanları için ise eğitim alanında kendilerini geliştirmelerini sağlayarak önemli ölçüde zaman kazandıran bir uygulamadır. Perusall ücretsiz bir uygulamadır, ancak içinde bulunan kitaplar veya makaleler satın alındıktan sonra okunmasına izin verilmektedir. Grup için bir kere satın alındıktan sonra o gruba kayıtlı öğrenciler içeriklerden daha az bir ücret ödeyerek faydalanmaktadır (King, 2016).

3. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmada nitel bir yöntem uygulanacaktır. Nitel verilerin nicel araştırmalarda yapıldığı gibi sayılarla ifade edilmesi amaçlanmaz (Polkinghorne, 2005). Özdemir (2010) nitel çalışmalarda araştırmacının, araştırılan konu hakkında okuyucuya betimsel ve gerçekçi bir resim sunmayı amaçlandığını belirtmektedir. Bu nedenle nitel verinin bilinmeyişi ortaya çıkartabilecek ayrıntılı ve belirli bir derinliğe sahip olması büyük önem taşımaktadır. Nitel araştırmaların bazı özellikleri şu şekilde vurgulanmıştır: “Özel durumun gerçekliğini yansıtır”, “Sonuçlarla kuram üretilmesi kolaydır”, “Farklı faktörlerin anlaşılmasını sağlar”, “Araştırma sonuçlarının uygulanabilirliği daha yüksektir” (Gurbetoğlu, 2018). Ayrıca, nitel araştırmalar yapılarak sosyal bilimlerin, fen bilimlerinin üstünlüğünden sıyrılarak kendi yöntem bilimini ve dilini yaratması olasılığı vardır (Özdemir, 2010).

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olarak anılan durum çalışması deseni kullanılmıştır. Durum çalışması araştırmacıyı; araştırma sürecinin ilk aşamasından son aşamasına götüren bir iş akışıdır bu iş akışının sonunda ise verilerin toplanması ve analizi yer almaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bunun seçilmesinin bir nedeni merkezler çok fazla sayıda olmadığı için katılımcılara daha kolay erişimin mümkünlüğü, süreçlerin ve amaçların ilk ağızlarından öğrenilmesidir. Bu çalışmada nitel yöntemin kullanılması ile amaçlanan Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında bulunan öncü Öğrenme ve Öğretme Merkezlerinin (ÖÖM) yöneticileri tarafından kurumsal ve teknolojik özellikleri ve yapılanların “niçin” yapıldığını ortaya çıkmasını sağlamaktır.

3.2. Evren ve Çalışma Grubu

Araştırmanın evreni Türkiye’de 2018-2019 döneminde YÖK listesinde yer alan 192 yükseköğretim kurumunda (YÖK, 2018) kurulmuş ve işler durumda bulunan Öğrenme ve Öğretme Merkezleridir (ÖÖM). Çalışma gurubunu belirlerken üç aşamalı bir yol izlendi: *Birinci aşamada* YÖK’e bağlı üniversitelerin belirlenmesi için resmî Internet sayfasından bilgilere ulaşıldı. Yükseköğretim Kurulu (YÖK, 2018) istatistiklerinden 125 devlet üniversitesi ve 67 vakıf üniversitesinin, öğretim elemanı (Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi) sayılarına erişildi. Üniversitelerin öğretim üyesi sayısına göre azalan sıralama yapılarak devlet üniversiteleri için Ek-1 ve vakıf üniversiteleri için Ek-2 tabloları oluşturuldu. Üniversiteler öğretim elemanı sayısına göre azalan sırada listelendi.

Tablolarda ki üniversitelerin resmî web sayfalarına tek tek erişilerek “Öğrenme ve Öğretme” ye ilişkin hangi uygulama ve araştırma merkezlerinin olduğu kontrol edildi. Ayrıca genel olarak web sayfasından adı geçen merkezlerin dışında “Sürekli Eğitim” ve “Yaşam Boyu Öğrenme” ve benzeri adlardaki merkezlerin amaçları incelenerek öğretim elemanlarının gelişimi, öğrenme ve öğretmenin mükemmelleştirilmesi ve eğitim teknolojilerine ilişkin amaçları ve etkinliklerinin olup olmadığı kontrol edildi. Bu çalışmanın sonucunda Devlet Üniversiteleri (Ek-3) ve Vakıf Üniversitelerindeki (Ek-4) kurulmuş olan Öğrenme ve Öğretmeye ilişkin tüm merkezlerin listesi oluşturuldu.

Ayrıca yapılan bu aramalarda bulunamama olasılığına karşı aşağıdaki anahtar kelimelerle de aramalar yapıldı:

- “Üniversite Adı + Öğrenme Öğretme”
- “Üniversite Adı + Sürekli Eğitim”
- “Üniversite Adı + Uzaktan Eğitim”
- “Üniversite Adı + Mükemmeliyet Merkezi”
- “Üniversite Adı + Yaşam Boyu Öğrenme”
- “Üniversite Adı + Yükseköğretim Çalışmaları”
- “Üniversite Adı + Eğitim Teknolojileri”

Böylece merkez adını içermeyen ya da ana sayfadan bir bağlantı ile erişilmeyen yapılara ulaşılmaya çalışıldı. Bu şekilde Web araması anahtar kelimeler kullanılarak güçlendirildi.

Sonuçta Tablo 1 de Web üzerinden erişilebilen merkezlerin dağılımı gözükmektedir. Toplam 125 devlet üniversitesinden, 105 üniversitede “Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM)” vardır. Sürekli Eğitim Merkezi benzeri yapıda merkezler, 112 üniversitede vardır. Bunlar farklı üniversitelerde farklı adlarla anılmaktadır; 79 üniversitede “Sürekli Eğitim

Uygulama ve Araştırma Merkezi (SEUAM)”, 27 üniversitede “Sürekli Eğitim Merkezi (SEM)” ve 5 üniversitede “Yaşam Boyu Öğrenme Merkezi (YBÖM)” adıyla yer almaktadır. Bu merkezler içinde “Sürekli Eğitim Merkezi” ve “Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi” ni SEM olarak kullanıldı. “Yükseköğretim Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (YÖÇ)” iki üniversitede faaliyet göstermektedir. “Eğitim Teknolojileri Uygulama ve Araştırma Merkezi” altı üniversitede faaliyet göstermektedir.

Tablo 1. Üniversitelerin Öğrenme-Öğretmeye İlişkin Merkez Sayıları

	SEM	YBÖM	UZEM	ÖÖM	YÖÇ	ET	STEM	Toplam
Devlet								
Üniversitesi	107	5	105	4	2	6	6	235
Vakıf								
Üniversitesi	49	2	37	7	4	3	10	112
Toplam	156	7	142	11	6	9	16	347

(Web taraması: Kasım 2018)

Bu taramada 37 vakıf üniversitesinde “Uzaktan Eğitim Merkezi” ile ilgili içeriklere rastlanmıştır, 30 üniversitede ise web sayfasında veya arama motorunda uzaktan eğitim ile ilgili veriler gözlenmedi. Sürekli eğitim merkezi olarak ise vakıf üniversitelerinde 55 üniversitede rastlanmıştır. Üniversiteler sürekli eğitim merkezi yapılanmasındaki merkezlerini “Yaşam Boyu Öğrenme Merkezi”, “Sürekli Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi”, “Yönetici Geliştirme Programları” gibi farklı isimlerle tanımlamışlardır. Bunlar altı üniversitede “Yaşam Boyu Öğrenme Merkezi”, iki üniversitede “Sürekli Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi”, 44 üniversitede “Sürekli Eğitim Merkezi”, iki Üniversitede “Yönetici Geliştirme Programları”, bir üniversitede “Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri” merkezi olarak adlarla anılmaktadır. “Yükseköğretim Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi” dört, “Eğitim Teknolojileri Uygulama ve Araştırma Merkezi” üç üniversitede faaliyettedir.

Araştırmanın *ikinci aşamasında* hangi üniversitelerde ÖÖM olduğunun kesin olarak belirlenebilmesi için ve Web taramasını desteklemek amacıyla devlet ve vakıf üniversitelerinin rektörlük iletişim bilgileri (e-posta adresi, resmî web sayfaları, iletişim bilgileri ve rektör isimleri) YÖK resmî Web sayfasından alındı (YÖK, 2018).

Üniversitelerin rektörlük birimlerinden ÖÖM’nin bulunup bulunmadığına ve ÖÖM var ise ÖÖM yöneticilerinin ad ve iletişim adresleri bilgilerini almak için toplam 176 üniversiteye e-posta atıldı. E-postalara karşılık olarak 15 üniversiteden geri dönüş alındı. Bu

dönüşlerden üç üniversite ÖÖM'ye yönelik merkezin bulunduğu belirtilirken, dokuz üniversite böyle bir yapının bulunmadığı cevapları alındı. Bunun yanı sıra, üç üniversite ise konuyla ilgili bilgi verilebilmesi için araştırmacının tez yaptığı üniversiteden resmî üst yazı istedi. Bu gelişmeler üzerine Aksaray Üniversitesi SBE'ne dilekçe verilerek tüm devlet ve vakıf üniversitelerine sorulmak üzere üst yazı isteğinde bulunuldu. Tüm üniversitelere ASÜ Rektörlüğü aracılığıyla gönderilen resmî yazıya, toplam 86 üniversiteden resmî yazı olarak geri dönüş alınmış olup bunların 68 tanesi devlet, 21 tanesi vakıf üniversitesidir.

Tablo 2. Devlet ve Vakıf Üniversiteleri Öğrenme ve Öğretme Merkezleri Listesi

ÜNİVERSİTE ADI	ÖĞRENME VE ÖĞRETME MERKEZİ
Devlet Üniversiteleri	
ANADOLU	Yaygın Eğitim Uygulama Araştırma ve Merkezi
ATATÜRK	Öğretme ve Öğrenmeyi Geliştirme Uygulama Ve Araştırma Merkezi
BOĞAZIÇI	Öğrenme ve Öğretme Merkezi
PAMUKKALE	Eğitim ve Öğretim Teknolojileri Uygulama ve Araştırma Merkezi
ORTA DOĞU TEKNİK	ÖGEM-Öğrenme ve Öğretmeyi Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi
YOZGAT BOZOK	Öğrenme ve Öğretmeyi Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi (YÖGEM)
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT	Eğitim Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi
Vakıf Üniversiteleri	
İSTANBUL BİLGİ	Kurumsal Gelişim ve Kalite Koordinatörlüğü Birimi
İSTANBUL OKAN	Öğrenme Uygulama ve Araştırma Merkezi
İZMİR EKONOMİ	Öğretme ve Öğrenme Merkezi
KOÇ	Koç Öğretme ve Öğrenme Ofisi (KOLT)
MEF	Öğrenme ve Öğretme Uygulama Araştırma Merkezi
ÖZYEĞİN	Öğrenim ve Öğretimde Mükemmeliyet Merkezi
TED	Öğretme - Öğrenme Merkezi (CTL)
SABANCI	Bireysel ve Akademik Gelişim Merkezi (BAGEM)
YAŞAR	Yenilikçi Öğretme ve Öğrenme Birimi

Yanıt gelen üniversiteler içerisinde toplam dokuz üniversitede benzer yapıda farklı isimde ÖÖM yapısı bulunurken bir üniversitede ÖÖM bulunmadığı ancak çalışmaların yapıldığı bildirilmiştir. Üniversitelerin 31'inden ise farklı merkezlerle ilgili bilgiler gelirken üniversitelerin 48 inden ise merkezin bulunmadığına yönelik cevaplar gelmiş bulunmaktadır. Web sitesi taramasında merkezi bulunan; e-posta ve resmî yazıya ÖÖM'nin bulunduğuna ilişkin yanıt veren 16 ÖÖM'nin adları ile oluşturulan çalışma gurubu havuzu Tablo 2 de gösterilmektedir.

Araştırmanın *üçüncü aşamasında* ise çalışma gurubu havuzunda bulunan üniversitelere ait ÖÖM'lerin iletişim bilgilerine erişildi. Toplamda 15 üniversitenin ÖÖM yetkililerine e-posta yazılarak görüşme isteğinde bulunuldu. Görüşme isteğine olumlu olarak dokuz ÖÖM'den yanıt gelmiştir, ancak zaman kısıtlaması nedeniyle bazı görüşmeler mümkün olmamıştır. Sonuçta sekiz üniversitenin (iki devlet, altı vakıf) ÖÖM yetkilileri ile görüşmeler yapılmıştır. Bunlardan bir ÖÖM yalnız öğrencilere hizmet verdiğini belirttiği için çalışmaya katılmamıştır. Çalışmada katılımcıların isimleri kullanılmamış isim yerine 'ÖÖM1', 'ÖÖM2', ..., 'ÖÖM7' şeklinde kodlar kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 3 de belirtilmiştir.

Tablo 3. Görüşmeye Katılanların Demografik Özellikleri

	ÖÖM1	ÖÖM2	ÖÖM3	ÖÖM4	ÖÖM5	ÖÖM6	ÖÖM7
Tecrübe	5 Yıl	3,5 Yıl	8 Yıl	9 Yıl	1 Yıl	2 Yıl	2 Yıl
Kadro	Akademik	Akademik	Akademik	İdari	İdari	Akademik	Akademik
Çalışma Periyodu	Tam Zamanlı	Tam Zamanlı	Tam Zamanlı	Tam Zamanlı	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı
Unvan	Dr.	Dr.	Prof. Dr.	Öğr. Gör.	Dr.	Dr. Öğr. Üyesi	Prof. Dr.
Uzmanlık	Eğitim	Eğitim	PDR	-	Teknoloji	Eğitim	Eğitim
Merkezdeki Rolü	Yönetici Direktör	Yönetici Direktör	Yönetici Direktör	Yönetici Direktör	Uzman	Yönetici Direktör	Yönetici Direktör

3.3. Veri Toplama Aracı ve Teknikleri

Veri toplama aracını oluşturmak için Haras, Taylor, Sorcinelli ve von Hoene (2017) ile American Council on Education (2017) çalışmalarındaki sorular kullanılarak projenin

araştırmanın amacına ve sorularına uygun olarak görüşme formu hazırlanmıştır. Sorular ilk önce İngilizce ve Türkçeyi iyi derecede bilen bir dil uzmanı akademisyen tarafından düzeltilmiştir. Daha sonra hazırlanan görüşme soruları üç farklı konu uzmana gönderilmiş, onların görüşleri alınarak görüşme formu son haline getirilmiştir. Toplam 14 ana maddeden oluşan form alt maddeler de içermektedir (Ek-5). Görüşme soruları hazırlandıktan sonra ASÜ İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığından gerekli izinler alındı (Ek-6).

Bu çalışmada nitel araştırmalarda en sık kullanılan veri toplama aracı olan görüşme yöntemi uygulandı. Bu teknik kullanılarak görüşme yapılan kişinin bireysel davranış ve tepkileri ve bunların nedenlerinin anlaşılması için bir olanak sağlar. Bu bağlamda, görüşme yapılan kişilerin kendi deneyimlerini aktarmaları sayesinde; bu deneyimler onların anlatım tarzından, anlamlandırmalarından ve açıklamalarından çok daha iyi anlaşılacaktır (Türnüklü, 2000). Görüşme tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanıldı. Bu teknikte araştırmacı; daha önceden soruları hazırlar ve görüşmenin gidişatına göre konu ile ilgili yan ve alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir ayrıca karşısındaki kişinin yanıtlarını açmasını ve daha ayrıntılı cevaplar vermesini sağlar (Türnüklü, 2000). Ayrıca görüşme sırasında belli soruların cevaplarını başka soruların yanıtları içinde aldıysa bu sorular sorulmayabilir.

3.4. Veri Toplama Süreci

Görüşmeler Mart-Nisan 2019 tarihleri aralığında gerçekleştirildi. Araştırmanın üçüncü aşamasının sonunda işlerliği belirlenen ÖÖM'lerin yöneticilerine e-posta ve telefon ile erişilerek görüşme için (İnternet üzerinden veya yüz-yüze) randevu alındı. Katılımcılarla görüşme isteği yapılırken, görüşme türü tercihleri soruldu. Bir katılımcı yüz-yüze görüşmeyi tercih ettiğini söyledi, bulunduğu şehre görüşme yapmak için gidildi. Diğerleri ile İnternet üzerinden Blackboard Collaborate ve Skype kullanılarak görüşüldü. Bir başka katılımcı da iş yoğunluğu dolayısıyla son anda soruları yazılı olarak yanıtlamayı tercih etti.

Görüşmelerden önce çalışmanın amacı ve elde edilen bulguların gizliliği konusunda açıklama yapıldı. Görüşme sırasında izin veren katılımcılarda ses kayıt cihazı kullanılmış izin vermeyen katılımcılarda ise elle kısa notlar alınarak görüşmeler tamamlandı. Böylece, derinlemesine görüşmeler yapılarak bu ÖÖM'lere ilişkin veriler toplandı.

3.5. Verilerin Analizi

Bu araştırma da veriler, betimsel analiz ve içerik analizi yöntemlerine göre değerlendirilmiştir. Betimsel analiz, daha önceden belirlenmiş veya toplanan verilerden ortaya çıkacak temalara göre yapılır. Değişik veri toplama teknikleri ile elde edilmiş verilerin bu temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren bir nitel veri analiz türüdür. Bu amaçla araştırmacı görüştüğü ya da gözlemiş olduğu bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtabilmek amacıyla bulgularda sıklıkla doğrudan alıntılar kullanabilmektedir. Bu analiz türünde temel hedef, elde edilmiş olan bulguların araştırmacı tarafından özetlenmiş ve yorum yapılmış bir biçimde okuyucuya sunulmasıdır (Özdemir, 2010; Yıldırım ve Şimşek, 2016).

İçerik analizi, görsel ve yazılı verilerin çözümlenmesinde kullanılan nitel araştırma yöntemidir (Özdemir, 2010). İçerik analizinde araştırmacı tümden gelimci bir şekilde kategoriler oluşturmaktadır ve oluşturduğu kategorilerin içine dahil olan kelime, cümle veya resimleri saymaktadır (Özdemir, 2010). Buradaki temel amaç, toplanan verileri tanımlayabilecek kavram ve ilişkilere ulaşmaktır. Betimsel analizde bulunan bulgular içerik analizinde daha derinlemesine bir incelemeye alınır ve betimsel analizde keşfedilmeyen temalar bu analiz türünde fark edilebilir (Selçuk, Palancı, Kandemir ve Dündar, 2014). İçerik analizinde temel olan, benzer verileri aynı tema içerisine alarak daha net bir biçimde yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek 2016).

Lichtman (2010) nitel analiz sürecini adım adım şu şekilde tanımlamıştır (Şekil 1):

Adım 1. Başlangıç kodlama. Yanıtlardan hareket ederek yanıtların temel fikirlerine gitmek.

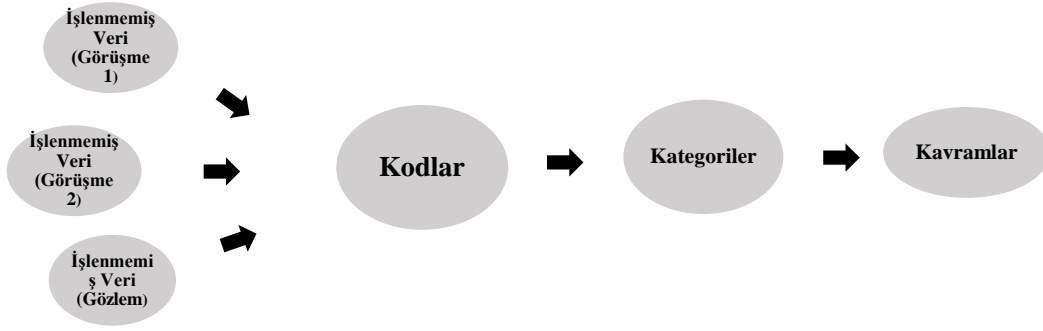
Adım 2. Başlangıç kodlamanın tekrar gözden geçirilmesi.

Adım 3. İlk kategori veya temel fikir listesini geliştirmek.

Adım 4. Ek yeniden okumalar yaparak başlangıç listesini değiştirmek.

Adım 5. Kategorileri ve alt kategorilerini yeniden gözden geçirmek.

Adım 6. Kategorilerden kavramlara geçiş yaparak temaları belirlemek.



Şekil 1. Üç K Veri Analizi: Kodlar, Kategoriler, Kavramlar

Marshall ve Rossman'a (1995) göre değerlendirme araştırmacının görüşme sırasında elle tuttuğu notların veya kayıt cihazıyla toplanmış bilgilerin süzülerek araştırma konusu ile ilgisi olduğu düşünülen kelimeler, cümleler, yargılar ve ifadelerin derlenmesi ile analiz birimleri olarak ayıklanacaktır. Sonrasında ise ayıklanan analiz birimleri isimlendirilerek kodlanacaktır. Kodlanan birimler kategorilere ayrılacak ve kategoriler arasındaki ilişki yapıları anlaşılmaya çalışılacaktır. Araştırmanın son aşamasında ise araştırma raporu yazılacaktır.

Araştırmada güvenilirliğin sağlanması amacıyla, temalara ait oluşturulan kodlar ham verilerle birlikte biri araştırmacı ve diğeri danışmanı olmak üzere her iki araştırmacı tarafından ilk önce ayrı ayrı sonra birlikte incelenmiştir. Çünkü, Baltacı(2017)'e göre "bu noktada araştırmacının, bireysel etkisinden arındırılmış bir kodlama yapması durumu olanaksızdır. Böylesi bir durumla baş edebilmek için farklı kodlayıcılar tarafından aynı veri setine ilişkin kodlama yapılması önemlidir." Kodların karşılıklı doğrulanması yoluna gidilmiş ve tarafların üzerinde görüş birliğine vardıkları ve görüş ayrılığı olan konu ve terim sayısı belirlenmiştir. Miles ve Huberman (1994)'in yarı yapılandırılmış görüşmelerde güvenilirliği sağlamak amacıyla belirlediği uzlaşma yüzdesi formülü kullanılarak uzlaşma yüzdesi hesaplanmıştır:

$$\text{uzlaşma yüzdesi} = \frac{\text{görüş birliği}}{\text{görüş birliği} + \text{görüş ayrılığı}} \times 100$$

Bu hesaplamalar sonucunda yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular için ulaşılan güvenilirlik yüzdeleri hesaplanmıştır. Bu doğrultuda toplam uzlaşma yüzdesinin %87 olduğu ve sonucuna ulaşılmıştır. Miles ve Huberman (1994)'e göre uzlaşma yüzdesi en az %80 olması beklenmektedir.

Tablo 4. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu Uzlaşma Yüzdesi

Tema	Uzlaşma Yüzdesi
Tema 1	%87
Tema 2	%79
Tema 3	%87
Tema 4	%91
Tema 5	%99
Güvenirlilik Yüzdesi	%87

Verilerin analizi yapılırken öncelikle belirli kodlamalar oluşturulmuş ve sistematik bir biçimde konularına göre sınıflandırılmıştır. Sonraki adımda ise temalar ve alt temalar belirlenerek belli konulara verilen cevapların benzer durumlarına ve farklılıklarına göre ele alınmıştır. Elde edilen verilerle beş ana tema oluşturulmuştur (Tablo 5). Bulgular incelenirken ÖÖM yöneticilerinin görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılmıştır.

Tablo 5. Temalar ve Alt Temalar

Temalar ve Alt Temalar
1. Öğrenme ve Öğretme Merkezleri Kuruluşu Amaçları ve Hedefleri Misyon ve Vizyon Hizmet Grubu Fiziksel Altyapı
2. Öğrenme ve Öğretme Merkezleri Yönetim ve Örgüt Yapısı Merkez Örgütlenmesi Yönetim Karar Organları Çalışan Personel Etkinlik ve Verimlilik
3. Öğretim Elemanları İhtiyaçların Belirlenmesi Eğitim Programları ve Etkinlikler Gelişim Yöntemleri/Modelleri
4. Dijital Teknolojiler Öğrenme ve Öğretme Teknolojilerinin Kullanımı Yenilikçi Öğrenme ve Öğretme Teknolojileri
5. Öğrenme ve Öğretme Merkezlerinin Görüş ve Önerileri

4. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde ilk olarak Web üzerinden yapılan tarama bulguları incelenmiş, daha sonra yapılan görüşme sorularının analizlerine yer verilmiştir.

Araştırmanın birinci aşamasında Kasım 2018 tarihi itibari ile ulaşılan 125 devlet üniversitesi incelemesinin sonucunda dört tanesinde ÖÖM'ne yönelik yapılar bulunmuştur, 121 üniversitede bulunamamıştır. Bu yapıların buldukları üniversiteler ve adları Tablo 6 da gösterilmiştir.

Tablo 6. Devlet Üniversitelerinde Öğrenme ve Öğretme Merkezleri

Üniversite Adı	Merkez Adı
Anadolu	Yaygın Eğitim Uygulama Araştırma ve Merkezi
Atatürk	Öğretme ve Öğrenmeyi Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi
Orta Doğu Teknik	Öğrenme ve Öğretmeyi Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi (ÖGEM)
Yozgat	Öğrenme ve Öğretmeyi Geliştirme Uygulama Ve Araştırma Merkezi (YÖGEM)

(Web taraması: Kasım 2018)

Bu yapıların adları, üniversiteden üniversiteye değişiklik göstermiştir. Devlet Üniversitelerinden bazı ÖÖM'ler ve amaçları şu şekildedir.

Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Öğrenme ve Öğretmeyi Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi (ÖGEM, 2018) “Öğrencilerin akademik gelişimlerine destek olmak amacıyla programlar yürütmeyi, Öğretim üye ve görevlilerine yönelik öğretimi zenginleştirmeyi ve geliştirmeyi amaçlayan programlar sunmayı, Mesleğe yeni başlayan öğretim üyeleri için mesleğe uyum programları düzenlemeyi amaçlamaktadır.” Ayrıca, bu üniversitede öğretim üyelerine teknolojik destek vermek amacıyla Öğretim Teknolojileri Destek Ofisi bulunmaktadır. Bu ofis “Eğitimde, farklı öğretim teknolojilerinin uygulanması ve kullanılmasını bir toplumsal sorumluluk projesi olarak algılayarak, özellikle e-öğrenimin üniversitemizde ve ülkemizde öğrenciler ve öğretim görevlileri tarafından kullanımının yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır.” Yozgat Bozok Üniversitesi, Öğrenme ve Öğretmeyi Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi (YÖGEM)’de üniversitenin ilgili akademik ve idari birimleri ile işbirliği içinde öğrenme ve öğretimin iyileştirilmesine yönelik eğitim, araştırma ve değerlendirme faaliyetlerinin yürüttüğü belirtilmiştir.

Atatürk Üniversitesi Öğretme ve Öğrenmeyi Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi’nin ve Anadolu Üniversitesi Yaygın Eğitim Uygulama Araştırma ve Merkezi’nin web sayfaları olmasına karşın o dönem itibarıyla merkezler ile ilgili detaylı bir açıklamaya web üzerinden erişilemedi. Gazi Üniversitesi Öğrenme Gelişim Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi (ÖGEM), çocuklara yönelik bir öğrenme gelişim eğitim ve uygulama araştırma merkezi olarak listeye alınmadı.

Diğer yandan 67 vakıf üniversitesi için Web taraması yapılmıştır. Vakıf üniversitelerinde ÖÖM’lerine yönelik yedi üniversitede merkeze rastlanmıştır. Bu yapıların buldukları üniversiteler ve adları Tablo 7 de gösterilmiştir. ÖÖM’ler farklı isimlerle tanımlansa da amaç olarak öğretimi zenginleştirmeyi ve geliştirmeyi hedefleyen yapıya sahiptir.

Tablo 7. Vakıf Üniversiteleri Öğrenme ve Öğretme Merkezleri

Üniversite Adı	Merkez Adı
İzmir Ekonomi	EKOEĞİTİM Öğretme ve Öğrenme Merkezi
Kadir Has	Öğrenim ve Öğretimde Mükemmeliyet Merkezi
Koç	Koç Öğretme ve Öğrenme Ofisi (KOLT)
Mef	Öğrenme ve Öğretme Uygulama Araştırma Merkezi (CELT)
Özyeğin	Öğrenim ve Öğretimde Mükemmeliyet Merkezi
Sabancı	Bireysel ve Akademik Gelişim Merkezi (BAGEM)
Ted	Öğretme - Öğrenme Merkezi (CTL)

(Web taraması: Kasım 2018)

Koç Üniversitesi Öğrenme ve Öğretme Ofisi'nin (KOLT, 2018) misyonu öğrenim ve öğretimi yönlendirerek öğrenim ve öğretimin sürekli gelişimine katkıda bulunmaktadır. Amacı "Öğrencilerin öğrenimini desteklemek, öğretim üyelerinin eğitimde süreklilik gösterecek mükemmellik hedeflerini desteklemek, öğretim asistanlarını etkin öğretime hazırlamak ve desteklemek için çeşitli hizmetler sunmaktır." İzmir Ekonomi Üniversitesi Öğretme ve Öğrenme Merkezi, Web sayfasında "Eğitimde Mükemmellik amacıyla kurulmuştur, hem öğrencilere hem de öğretim üyelerine öğretim kalitesini artırmak için eğitim ve destek hizmetleri sağlamaktadır" şeklinde merkezin amacını açıklamıştır. Sabancı Üniversitesi Bireysel ve Akademik Gelişim Merkezi (BAGEM) ise "Tüm öğrencilerinin akademik ve sosyal gelişimini aktif olarak desteklemek amacıyla kurulan bir merkezdir. Öğrenci akademisyen arasındaki iletişimi baz alan çalışmalar yapılmaktadır." TED Üniversitesi Öğretme ve Öğrenme Merkezi'nin işlevlerini ise web sayfasında şu şekilde sıralamıştır

...Üniversiteye yönelik işlevler; öğrencilerin daha etkin ve verimli öğrenmeleri için destek sağlanması; mevcut eğitim programlarının dünyadaki yenilikçi uygulamalara uyum sağlayacak şekilde geliştirilmesi; öğretimi güçlendirme ve öğretim elemanlarının performanslarının artırılmasına yönelik etkinlikler düzenlenmesi; akademik başarının izlenmesi, raporlanması ve çözüm önerileri sunulması; eğitimi teknoloji ile desteklemek suretiyle akademik başarıyı artırılması; öğrenilenlerin pekiştirilmesi ya da öğrenmeye hazırlık yapılması; eğitim, öğretim ve eğitim teknolojileri alanında ulusal ve uluslararası proje ve yayınlar üretilmesidir.

MEF Üniversitesi Öğrenme ve Öğretme Uygulama Araştırma Merkezi web sayfasında amaç "Merkez, MEF Üniversitesi akademisyenlerinin mesleki ve fikirsal gelişimlerine aşağıdaki şekillerde katkıda bulunacaktır: Flipped öğretim ve öğrenme teori ve

uygulamalarının paylaşıldığı eğitici-akademisyen topluluğunun teşvik edilmesi ve desteklenmesi; fakülte ve akademik birimlerin öğretme yöntem ve metodolojilerinin geliştirme, uygulama ve değerlendirmelerine yardımcı olmak; ulusal ve uluslararası yükseköğretimde MEF Üniversitesi eğitimcilerinin ileri görüşlü, sürekli gelişime yönelik, ileri teknolojileri, yaratıcılık, liderlik ve araştırma yetkinliklerini kullanan eğitimciler olmalarını desteklemek. Bu hedeflere ulaşabilmek için akademik kadro, öğrenciler ve idari kadro açılarından gerekli olan altyapıyı ve ilham verici ortamı kurmak ve sürdürülebilir kılmaktır” şeklinde belirtilmiştir.

Özyeğin Üniversitesi Öğrenim ve Öğretimde Mükemmeliyet Merkezi, eğitimde etkinliği ve öğrenimi desteklemek, tanıtmak ve zenginleştirmek amacıyla kurulmuştur ve “Üniversite çapında, eğitimde mükemmellik ortak görüşünü teşvik eden diyalogun artırılması için bir hızlandırıcı görevi üstlenen eğitim ve öğretimle ilgili aktivitelerin gelişmesine katkıda bulunacak merkez yapısına sahiptir.” Kadir Has Üniversitesi;

...Öğrenim ve Öğretimde Mükemmeliyet Merkezi'nin amaçları öğretim elemanlarının öğretme becerilerini geliştirmeyi, öğrencilerini daha etkin öğrenmeye teşvik etmeyi, ilgili alanlarda araştırmalar yapılmasını özendirerek üniversitedeki kalite geliştirme süreçlerine destek olmayı hedeflemektedir. Merkezin temel amacı; üniversitedeki öğrenim ve öğretim kalitesinin artırılması için gerekli araştırma ve eğitim faaliyetlerini yürütmek ve öğrenci, öğretim elemanı ve üniversite yönetimi için destek mekanizmaları ile yön gösterici politika önerileri oluşturmaktır.

Bunların yanı sıra bazı üniversitelerde “Yükseköğretim Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi” bulunmaktadır, Maltepe Üniversitesi bu merkezlere bir örnektir. Merkezin amacı ise “Yükseköğretimin fonksiyonları olan eğitim, araştırma ve kamu hizmetinin geliştirilmesi ve kalitesinin yükseltilmesi konularında bilimsel araştırmalar ve yayınlar yapmak, stratejiler geliştirmek, projeler üretmek ve toplantılar düzenlemektir.” Ancak bu tür merkezlerin amaçları arasında “öğretim elemanı mesleki gelişimi” konusuna rastlanmadığı için değerlendirmeye alınmamıştır.

Bu Web taraması sonucunda ulaşılan üniversitelerle yapılan görüşmeler içerik analizi ile analiz edilmiştir. İçerik analizi sonucunda 5 ana tema 13 alt tema elde edilmiştir (Tablo 5).

4.1. Öğrenme ve Öğretim Merkezleri Kuruluşu

Bu bölümde görüşme yapılan ÖÖM'lerin kuruluş amaçları, kuruluş ve yönetmelik tarihleri ve kuruluş sebeplerine ilişkin bulguları sunulmuştur. Kuruluş yıllarına ilişkin soruda üç ÖÖM kuruluş yıllarının 2009 yılı olduğunu belirtmiştir. Bunlardan iki tanesi ilk önce başka bir adla başladıklarını 2015 yılında adlarının ÖÖM olarak değiştiğini belirtmişlerdir.

Bunların dışında ki ÖÖM'lerden biri 2012, biri 2014, ikisi 2015 ve biri 2017 yılında kurulmuştur. İlk kurulan ÖÖM'lerin Resmî Gazetede merkez yönetmeliklerinin sonradan yayınlandığı belirtilmiş, ancak son dönemde kurulan ÖÖM'lerin ise yönetmeliklerinin Resmî Gazetede yayınlandığı yıl veya sonrasında kurulduğu ifade edilmiştir.

4.1.1. Amaçları ve Hedefleri

ÖÖM'lerin kuruluş öykülerinin genellikle öğretimin iyileştirilmesine yönelik hizmet vermek ve araştırma yapmak olduğu ifade edilmiştir. Bazı ÖÖM'lerin ise önce öğrencilere hizmet vermeye, daha sonra teknolojik gelişmeler ile pedagojik bütünleşmeyi sağlamak için öğretim elemanlarına hizmet vermeye başladıkları belirlenmiştir.

ÖÖM yöneticileri merkezlerin amaçlarının buldukları üniversitelerin amaçları ile aynı doğrultuda olduğunu özellikle belirtmişlerdir. Birçok ÖÖM amaçlarının öğrenme ve öğretme sürecini iyileştirmek, zenginleştirmek, geliştirmek, mükemmelleştirmek, kalitesini arttırmak ve niteliklendirmek olduğunu söylemişlerdir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri şu şekildedir;

“...üniversitemizin stratejik hedeflerinden biri olan eğitimde mükemmeliyetçilik hedefi doğrultusunda kuruldu.” (ÖÖM2)

“...merkezi kurarken de dedik ki bir kısmı öğrencilere akademik gelişimine destek olmak için olsun diğer bir kısmı da öğretim üyelerinin aslında eğitim öğretim alanında gerçekleştirdikleri faaliyetlerini daha iyi yapabilmeleri için onlara destek olsun. Temelde aslında bu iki gruba destek olarak üniversitenin öğrenme ortamını geliştirmek zenginleştirmektir temel amacımız.” (ÖÖM3)

“O dönemde üniversitedeki öğretim ve öğrenme faaliyetlerinin iyileştirilmesi amacıyla hem öğrencilere hem de öğretim üyelerine gerekli eğitimi vermek üzere kurulmuş bir merkez.” (ÖÖM5)

YÖK (2015a, 2015b) yeni ve gelişen teknolojiyi etkin olarak kullanacak öğrenciler yetiştirmek amacıyla yükseköğretimde kaliteyi artırma çalışmalarına başlamıştır. Bundan dolayı ÖÖM'ler öğrenme ve öğretme sürecinde yukarıda belirtilen amaçlara yönelik hedefler oluşturmuş olabilirler. Bu durum daha önce yapılan çalışmalarda belirlenen öğretimde değişimin gerekliliği ve bu değişimin yavaş gerçekleştiği ile örtüşmektedir (Eret Orhan vd., 2017; Taşkiran, 2017).

Bazı ÖÖM'ler kuruluş amaçlarının; pedagojik açıdan yeni öğrenme ve öğretme modellerini araştırmak ve bunları uygulamaya koymak olduğunu söylemişlerdir.

“Benden istedikleri Ters Yüz Eğitimi (flipped learning) araştırmak ve okul çapında uygulamaya koymaktı. Bunun yanı sıra pedagoji tarafıyla ilgilenmem

gerekiyordu.” (ÖÖM1)

“Öğretim üyelerinin pedagojik becerilerini artıracak öğrencilerin de öğrenmeye yönelik farkındalıklarını arttıracak faaliyetler üzerine kurulmuş bir merkez.” (ÖÖM5)

“...öğrencilerin akademik başarılarını arttırmak ve öğrenme potansiyellerini artmasını sağlamak için... Üniversitedeki öğrenme ve öğretme faaliyetlerinin kalitesini yenilikçi yaklaşımlar ve araçlar ışığında arttırmak...” (ÖÖM6)

ÖÖM'nin kuruluş amaçlarından birinin de, öğretim elemanlarını pedagojik açıdan desteklemek olduğu söylenebilir. Bu durum farklı disiplinlerden olan bazı öğretim elemanlarının temelinde pedagojik altyapı olmamasından kaynaklanabilir. Koç vd. (2015) doktora öğrencileri için pedagojik eğitimin zorunlu tutulması ve içeriklerin yetişkinlere yönelik geliştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Bazı ÖÖM'ler teknoloji kullanımını eğitim ile bütünleştirmeyi amaçlamaktadır.

“...bizim eğitmenlere yönelik olarak kullanım eğitimi vermek, kullanım fonksiyonelliklerini aktarmak yeni teknolojileri platforma nasıl entegre edeceklerini söylemek onun dışında teknik olarak bilgilendirmek diyebiliriz” (ÖÖM4)

“Öğrenme ortamlarının teknolojik alt yapıdan faydalanılarak geliştirilmesini sağlamak” (ÖÖM7)

Öğretim elemanlarının teknolojiye karşı ön yargılarını kırmak ve yeterli bilgiye sahip olmalarını sağlamak için ÖÖM'lerin teknolojik eğitim ve destek vermesi gerekli olabilir. Üniversitedeki öğretim elemanlarının teknolojik bilgi ve uygulama altyapısı eksiklikleri 2000'li yılların başında bazı araştırmalarda konu edilmiştir (Çağiltay, 2007; Turan ve Çolakoğlu, 2008). Son dönemlerde yapılan bir araştırmada ise öğretim elemanlarının yeterli bilgisinin olduğu, ancak teknik destek konusunda sıkıntılar yaşadığı belirtilmiştir (Koç vd., 2015). İslim ve Çırak (2017) ise öğretim üyelerinin teknoloji yeterliklerini etkileyen faktörlerden birinin, teknolojiyi kullanma istekliliği olduğunu ifade etmişlerdir.

Bazı ÖÖM'ler amaçlarının öğretim elemanları arasında iletişim ve paylaşım sağlayacak ortamlar hazırlamak olduğunu söylemişlerdir.

“...21.yüzyıl yöntem ve yaklaşımlarını kullanmaya açık yeni neslin değişen öğrenme alışkanlıklarına hitap eden ve bu doğrultularda eğitimciler arasında paylaşımı destekleyen bir kültürü ve ilham verici ortamı oluşturmak ve devamını sağlamak...” (ÖÖM1)

ÖÖM'ler öğretim elemanlarına, yeni yüzyılın öğrencilerinin öğrenme yöntemlerine ayak uyduracak şekilde, paylaşımcı bir öğrenme ortamı oluşturmak için çalışıyor

olabilirler. Buna karşın Taşkiran (2017) öğretimde geleneksel yöntemlerin dışına çıkılmadığını ve öğretmenin halen ön planda olduğu öğretme yöntemleri kullandığını belirtmiştir.

Kuruluş amaçları arasında öğretim elemanlarına yönelik etkinliklerin yapılması olduğunu belirten bazı ÖÖM'ler de vardı.

“Eğitim ve öğretimi zenginleştirmek için öğretim elemanlarına yönelik programlar düzenlemek.” (ÖÖM7)

Bu etkinlikleri düzenleyerek öğretmeyi mükemmelleştirme hedeflendiği söylenebilir.

4.1.2. Misyon ve Vizyonu

ÖÖM'ler amaçlarında olduğu gibi misyon ve vizyonlarında da çoğunlukla kaliteli eğitim, nitelikli eğitim, yenilikçi ve teknolojik eğitim konusunda birleşiyorlar. Bir ÖÖM yöneticisi misyonları ile ilgili olarak kaliteyi arttırmak konusuna vurgu yaparak şu yanıtı vermiştir.

“Aslında bizim amacımız, tabii ki verdiğimiz eğitimin çıktılarını alan öğrencilere en kaliteli eğitimi sunmak. Bunu ya doğrudan merkezimizin sağladığı eğitimler ile doğrudan sağlamaya çalışıyoruz ya da hocalarımızı bir takım becerilerle donatarak dolaylı olarak öğrencilere katkıda bulunuyoruz...Öğretim kalitesini arttırmak için eğitim ve destek hizmetlerini sağlamak.” (ÖÖM2)

Bu açıklama daha önce sözü edilen YÖK tarafından yönlendirilen kalite çalışmalarının ÖÖM misyon ve vizyonlarına yansımaları olabilir.

Yenilikçi bir eğitimi vizyon olarak belirten çoğu merkez şunları söylemişlerdir.

“...bizim vizyonumuz bu eğitim alanını bir bilim olarak tanınması eğitimin daha bilimsel ve güncel ve daha yenilikçi hale gelmesi o bilginin de eğitime entegre edilmesi bunu yapabildiğimiz ölçüde hedefimize ulaşmış hissedeceğiz kendimizi.” (ÖÖM3)

“Üniversitemizin vizyonu olan ‘eğitim-öğretim, bilim, teknoloji ve sanat faaliyetleriyle ulusal ve uluslararası yükseköğretim alanında öncelikli tercih edilen üniversiteler arasında yerini almak’ bağlamında üniversitemize destek olabilmek” (ÖÖM7)

“...eğitim, öğretimin daha nitelikli hale getirilebilmesi için yenilikçi teknoloji odaklı eğitime yeni getirilen noktaların entegrasyonu ve öğretim üyelerine öğretilmesi yeni uygulamaları bulup öğretim üyeleri ile buluşturmaya çalışıyoruz” (ÖÖM5)

Bu yanıtlar ile üniversitelerin öz niteliklerini artırarak, diğer üniversitelerden farklılaşmak ve ön plana çıkmak amacıyla oldukları söylenebilir. Böylece ulusal ve uluslararası tanınırlık ve tercih edilirliliği yüksek bir kurum olma amacıyla olabilirler. ÖÖM'lerin

üniversitenin eğitim politikalarını desteklediği söylenebilir. Turan ve Çolakoğlu (2008) öğretim üyelerinin yeniliklere pek açık olmadığını belirtmiştir. Buna karşılık Çelik ve Gür (2014) iyi tanınan üniversitelerin bile yenilikçi değişim hareketlerine önem verdiklerini belirtmiştir.

Bazı merkezler öğretim elemanlarının gelişimini sağlamak ve vizyonlarını değiştirmeye yönelik hedeflerinin bulunduğunu belirtmiştir.

“...eğitim kısmı çok önemli, bizim gibi ülkeler de daha da önemli üniversitede ki verdiğimiz eğitim. Bu kısım ikinci planda kalıyor biz istiyoruz ki bu kısım göz ardı edilmesin bu alandaki bilimsel bilgiler eğitim öğretime entegre edilsin ve gittikçe de her hoca kendi aslında alanında verdiği eğitimi geliştirmek, sahiplenmek ve daha iyi bir hale getirmek içinde bir vizyona sahip olsun.”(ÖÖM3)

“Üniversitemizin misyonu olan; ‘ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim-öğretim hizmeti vermek, bilimsel araştırmalar yapmak ve bilimi, teknolojiyi, sanatı ve kültürel değerleri girişimci bir üniversite olarak insanlığın hizmetine sunmak’ misyonuna destek olabilmek amacıyla öğrenci ve akademik personelimizin gelişimini sağlayabilmek” (ÖÖM7)

“Daha iyisi için uğraşan sürekli gelişime açık standartları yüksek 21. Yüzyıl teknolojilerini kullanan yaratıcı lider ve araştırmacı Y ve Z nesillerine ulaşabilen etkili planlama yapan etkili bir şekilde uygulamaya geçiren sürekli gelişim ve daha iyisi için uyguladığı yöntemleri değerlendiren öğretim elemanları yaratmak, ulaşmak var olanları desteklemek.” (ÖÖM6)

ÖÖM’ler sadece üniversitelerin öğrenme ve öğretme konusunda ileri bir vizyona sahip olmasının yeterli olmayacağını; öğretim elemanlarının da vizyonlarını kurumun vizyonuyla paralel olması gerektiğini düşünüyor olabilirler.

Bir diğer merkez ise eğitim sürecini iyileştirmek amacıyla bireysel destek sağlama hedeflerini şu şekilde açıklamıştır.

“Hedefimiz öğrenme ve öğretme kapsamına giren her konuda eğitimler düzenlemek bireysel danışmanlık sağlamak...Sınıf içi ve sınıf dışı eğitim süreçlerinde eğitim ve öğretimin verimli ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi için faaliyetlerde bulunmak.” (ÖÖM2)

ÖÖM’lerin genel olarak ortak amaçlarının daha iyi eğitim vererek eğitim seviyesini yükseltmek olduğu anlaşılmaktadır. Her ne kadar öğretim elemanlarına eğitimler verilse de bunun temelde ki amacı öğrenimi geliştirmek ve bir üst düzeye ulaştırmak olabilir. Turan ve Çolaklıoğlu (2008) öğretim elemanlarının bilişim teknolojilerinden faydalanarak, yükseköğrenimin gelişmesine ve gelişmiş ülkelerin seviyelerine çıkmasına katkıda bulunacaklarını vurgulamıştır.

4.1.3. Hizmet Grubu

ÖÖM'ler hizmet gruplarını, yukarıda belirttikleri amaç, hedef, misyon ve vizyonları doğrultusunda belirlemişlerdir. Hedef kitlesine ilişkin olarak ÖÖM'lerin öğrenciye, öğretim elemanına destek olmanın yanı sıra yüksek lisans ve doktora öğrencilerine de hizmet ettikleri belirlenmiştir. ÖÖM'ler hizmet verdiği hedef kitlelerine ilişkin şunları söylemişlerdir.

“Genel katılıma açık yapıyoruz...eğitilmeye uygun olan herkesi çağırıyoruz. Tek ayırt edici yönümüz öğrencilere ayrı eğitim, öğretim elemanına ayrı eğitim.” (ÖÖM2)

“Akademisyenlerin tamamı. Hoca sayımız çok olduğu için bölüyoruz öncelik olarak kuruma yeni başlamış öğretim üyeleri, araştırma görevlileri ve öğrenciler.” (ÖÖM5)

“Üniversitede görev yapan yarı zamanlı veya tam zamanlı öğretim elemanlarına araştırma ve öğretim görevlilerine ve doktora öğrencilerine... öğrenciler ile ilgili çalışmalarım yok kurguda tam zamanlı planlama olmadığı için yetişemem diye bu şekilde devam ediyoruz.” (ÖÖM6)

ÖÖM'lerin kuruma yeni başlayan öğretim elemanlarına öncelik vermesi yeni öğretim elemanlarının kurum kültürüne uyum sağlamasına ihtiyaç duyduğundan olabilir. Gümüş ve Gök (2016) göreve yeni atanan öğretim elemanlarının kurumda karşılaştıkları en önemli problemlerin kurumsal yapı, işleyiş ve kültür ile ilgili olduğu araştırmalarında belirtilmiştir.

Hedef kitlesinde konuk öğrenciler (Erasmus, vb.) dışında üniversite dışından öğrenci olmadığı bildirilmiştir.

“Aslında herhangi bir sınırlamamız yok. Siz üniversitemiz öğrencisi misiniz diye kimseye sormuyoruz görüp gelmek isteyen gelebilir...ancak dışardan gelmek isteyen de şimdiye kadar olmadı. Öğrenmek isteyen insanlar olduğu sürece herhangi bir problem yok.” (ÖÖM3)

“...uluslararası sınavlar yapıyoruz üniversitemizde uluslararası programlar aracılığı ile bunlar da dışarıdan gelen, üniversitemizin öğrencisi olmadığı halde eğitim verdiğimiz öğrenciler” (ÖÖM4)

ÖÖM'ler çalışmalarını kendi üniversitelerinde görev alan öğretim elemanı ve eğitim alan öğrencilere yönelik planladığından dışardan katılım konusunda bir hedefleri olmadığı söylenebilir. Ayrıca öğrenci sayıları çok fazla olduğu için sadece kendi öğrencilerine destek veriyor olabilirler.

Diğer üniversitelerin öğretim elemanlarına destek veriyor musunuz sorusuna bazı ÖÖM yöneticileri şu şekilde cevap vermiştir.

“Pek değil. Ancak etkinliklerimiz konusunda konuşma yapmaya veya konferans vermeye diğer üniversitelere gittim.” (ÖÖM1)

“...şöyle yapıyoruz; talepte bulunursa bir üniversite diyelim ki X üniversitesi bize diyor ki şu konuda bir seminer verir misiniz bizde ihtiyaçlarına yönelik orada hocalara yönelik gidip eğitimleri veriyoruz.” (ÖÖM3)

“Şuana kadar olmadı. Üniversite dışından bir konferans düzenlendiğinde dışarıdan da katılabilir miyiz diye istekler oluyor tabi ki buna hayır demeyiz. Ancak büyük yoğunlukta bir katılım oldu mu dersiniz hayır olmadı.” (ÖÖM2)

“Değişkenlik gösterir...Sektörde iyi firmalarda çalışan yöneticiler öğrencilerimize ders veriyor onlar da aynı şekilde platformu kullanıyorlar ve bunun eğitimini alıyorlar.” (ÖÖM4)

“...gelen ziyaretçi öğretim elemanları da dahil duyurular yapıyor ve etkinliklere katılabiliyorlar.” (ÖÖM6)

Alınan cevaplara göre ilk kurulan ÖÖM'lerin daha tecrübeli olduğu için diğer ÖÖM'ler ile iletişim içerisinde olduğu ve birbirlerini destekler nitelikte çalışmalar yaptığı söylenebilir. Ancak sadece kurum içi eğitimler düzenliyorlar, diğer kurumlara açık bir etkinlik planlanmıyor.

4.1.4. Fiziksel Altyapı

Fiziksel altyapı ve donanım olarak hizmeti kullanıcılara ulaştıran mekanlar, cihazlar ve teknolojiler sorgulanmıştır. ÖÖM'lerin altyapı özellikleri verilen cevaplara göre Tablo 8'de listelenmiştir. Tüm ÖÖM'lerin bir odasının olduğu kampüsün içinde ve ulaşılması rahat merkezi bir konumda olduğu belirtilmiştir. ÖÖM ile arasında eşgüdüm sağlanan teknoloji birimlerinin isimleri değişkenlik gösterse de yapılan iş ve destek konusunda birbirine benzerlik göstermektedir.

Tablo 8. Öğrenme ve Öğretme Merkezlerinin Fiziksel Altyapı Özellikleri

	ÖÖM1	ÖÖM2	ÖÖM3	ÖÖM4	ÖÖM5	ÖÖM6	ÖÖM7
Kampüs içi	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Bina/Oda	Oda	Oda	Oda	Oda	Oda	Oda	Yok
Merkezi konum	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Hayır
Çalışan sayısına yeterli alan	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	-
Eğitim yeri	Yok	Var	Var	Var	Var	Yok	-
Teknolojik destek	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Web sayfası	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Hayır	Evet
Eşgüdüm sağlanan teknoloji birimi	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet

Bir ÖÖM'nin farklı fiziksel altyapısı ile ilgili yanıtı şu şekildedir.

“Merkezin fiziki bir ortamı bulunmayıp, koordinatör Fakültenin bulunduğu Eğitim Fakültesi fiziki ortamları kullanılmaktadır. Personelin tamamı eğitim fakültesinden olmasından dolayı ayrıca bir binaya ihtiyaç duyulmamıştır.”
(ÖÖM7)

ÖÖM'ler rahat bir çalışma ortamını oluşturması ve daha iyi eğitim verebilmesi için kendilerine ait ortamlara ihtiyaç duyduğu söylenebilir. Ayrıca tüm ÖÖM'lerin ulaşılabilir nitelikte olması ise katılım, tanıtım, farkındalık oluşturması ve ilgiyi çekmesi gibi etkenler ile ÖÖM'nin daha işlevsel olmasına katkı sağlayabilir.

4.2. Öğrenme ve Öğretme Merkezleri Yönetim ve Örgüt Yapısı

Bu bölümde ÖÖM'lerin başarılı olabilmesi için gerekli olan faktörlerden; yönetim yapısı, örgüt yapısı, çalışanlar gibi ÖÖM'lerin can alıcı yapılarını ve bu yapıların etkinlik ve verimliliği incelenmiştir.

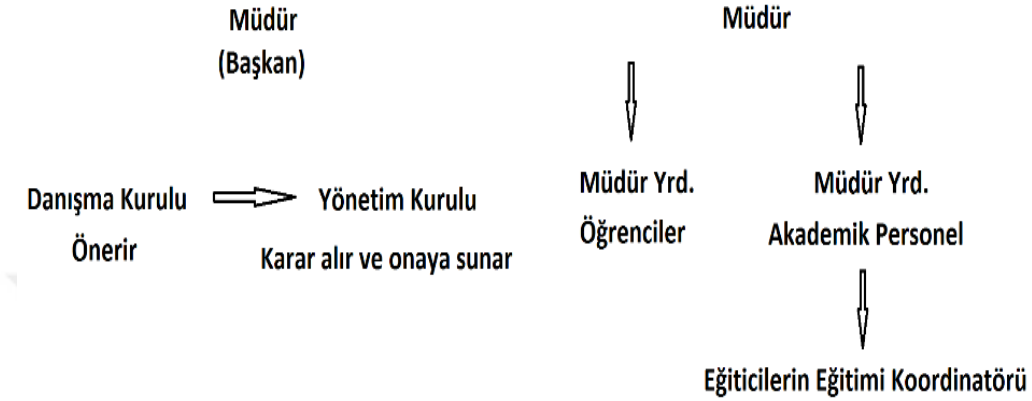
4.2.1. Yönetim Karar Organları

ÖÖM'lerin yönetim yapısı ve işleyişi konusunda yapılan görüşmelerde hepsi doğrudan rektörlüğe bağlı olduklarını belirtmişlerdir. Sadece bir ÖÖM, bir ofisin alt birimi olmasına karşın doğrudan rektörlüğe bağlı olduğunu belirtmiştir. Tüm ÖÖM'lerin görüş ve onay merci rektörlüktür.

Organizasyon şemasını ÖÖM'ler görüşme sırasında sözlü olarak anlatmışlardır. Sadece bir merkez yanıtları yazılı olarak gönderdiğinden dolayı şemasını göndermiştir. Bir ÖÖM

organizasyon şemasın da yönetim hiyerarşik yapısı ve iş akışına göre danışma kurulu öneride bulunmakta ve yönetim kurulunun kabul ettiğini belirtmiştir (Şekil 2).

“Merkezimiz, yazışmaları Üniversite Rektörlüğü üzerinden diğer bütün birimlere yapılmaktadır. Dönem başlarında yapılacak yazışmalar ile ihtiyaç analizleri yapılmaktadır.” (ÖÖM7)



Şekil 2. Görüşme Yapılan “ÖÖM7” ye ait Organizasyon Şeması

Bazı ÖÖM’lerin organizasyon yapısına yönelik yanıtları şu şekildedir.

“Biz küçük bir üniversiteyiz. Yönetim yapısı hiyerarşik büyümeye engel değil. Merkez doğrudan rektöre bağlıdır.” (ÖÖM1)

“...araştırma ve uygulama merkezi üniversitemizde toplam 8 merkez var ve hepsi rektörlüğe bağlı birimlerdir. Rektör – Rektör Yardımcısı - Merkez” (ÖÖM2)

“Rektör- Eğitim Öğretimden Sorumlu Rektör Yardımcısı– [Merkez] – [Merkez Müdürü] – Yardımcı. Merkezi yönetim kurulu var: Fen Edebiyat, Mimarlık, Eğitim, Mühendislik Fakültesi, Lisansüstü Destek Ofisimizin Koordinatörü var ve birde ben varım 5 kişilik bir yönetim kurulu. Danışma Kurulumuz var ancak danışmamız gereken konular olduğunda danışmamız gereken bir kurul. 6 Ayda bir yönetim kurulu toplanır biz yönetim kuruluna bütün yaptığımız çalışmalarını raporlarımız sıkıntı duyduğumuz konular varsa onu paylaşıyoruz görüşlerini alırız ve karara bağlarız. Yapı bu şekilde.” (ÖÖM3)

“Birim organizasyon şeması yok... Rektörlük - Merkez” (ÖÖM5)

ÖÖM'ler karar ve fikir sürecinde üniversite içerisinde fakülteler ile işbirliği içinde olabilirler ancak tüm ÖÖM'lerin son karar merci yukarıda belirtildiği gibi rektörlüktür.

Bazı ÖÖM'lerin bağlı olduğu birim ile ilgili yanıtı şu şekildedir.

“Sonuç olarak Stratejik Öğrenme ve Mükemmeliyet Ofisi'ne bağlı özerk olarak hareket edebileceğim kimseden izin almaksızın işlerimi yürüttüğüm planladığım ama organizasyon olarak Stratejik Öğrenme ve Mükemmeliyet Ofisi altında görünen bir birim [ÖÖM6] rektörlüğe bağlı” (ÖÖM6)

ÖÖM yöneticilerinin yıl bazında tecrübe bilgilerine Tablo 3 den ulaşılabilir. ÖÖM yöneticileri çoğunlukla ÖÖM'deki işe başlama zamanlarına yönelik tecrübelerinden söz etmiştir. Bazı ÖÖM'lerin cevapları şu şekildedir.

“Lisans Jeoloji, iki yüksek lisans var: İngilizce Eğitimi ve Teknoloji ve Öğrenme Tasarımı, Doktora Uygulamalı Dilbilimi. Yaklaşık 20 yıldır eğitim sektöründe çalışıyorum. Öğretmen/Öğretmen Eğitimsi/ Müdür pozisyonlarında çalıştım. ÖÖM1' de ise 5 yıldır çalışıyorum.” (ÖÖM1)

“3,5 Yıl bu merkezdeki tecrübe” (ÖÖM2)

ÖÖM çalışanları uzmanlık olarak farklı dallarda da olsalar zaman içerisinde alınan ve verilen eğitimler ile öğrenme ve öğretme konusunda tecrübeler kazanıyor olabilirler.

Bir ÖÖM yöneticisi ÖÖM'nin kurulmadan önce farklı bir kuruluş olarak başladıklarını belli bir tecrübe birikiminden sonra merkezin hayata geçirildiğini belirtmiştir.

“İlk [x] kuruluşunda görev aldım 6 yıl çalıştım sonrasında merkez haline getirdik ben 2 yıl [Farklı Bir Üniversite]'de görev aldım...deneyim olarak 8 yıl tecrübe diyebiliriz.” (ÖÖM3)

ÖÖM'lerin kuruluş aşamasında farklı birim veya ofis olarak başlaması; öğrenme ve öğretme ile ilgili; ihtiyaçları ve neler yapılabileceğini uzmanlıklar kazanarak merkez haline gelmesi yeni kurulacak ÖÖM'ler için faydalı olabilir.

Bir ÖÖM yöneticisi ise üniversite içerisinde üst düzey yönetici olarak görev almıştır.

“Merkezimiz [Tarih] 2017 yılında yeni kurulmuş olup, merkez müdürü kurucu müdür olarak görev almıştır. Merkez müdürü 2009 yılından 2018 yılına kadar Dekan Yardımcılığı, 2017 yılından itibaren Yüksekokul Müdürlüğü ve 2018 yılından itibaren de Eğitim Fakültesi Dekanlığı yapmaktadır.” (ÖÖM7)

Öğretim elemanı mesleki gelişimine ilişkin eğitim alan çalışanların olup olmadığı konusuna yönelik ÖÖM'lerin bazıları ne tür eğitimler alabileceklerini araştırdıklarından söz etmişler, bazıları almadıklarını, bazıları ise zaten eğitim bilimleri kökenli olduklarını belirtmişlerdir.

“Aslında bizim davet ettiğimiz uzmanların bütün eğitimlerine katıldılar. Ayrıca mesleki gelişim için ne yapmak istiyorlarsa biz destekliyoruz yasal izinleri çerçevesinde eğitimlere katılmak olsun yurt dışında içinde araştırma yapıp bunu sunmak olsun zaten bunları yapıyorlar.” (ÖÖM3)

“Ekip içinde bulunan kişiler aynı zamanda eğitim fakültesi öğretim üyeleridir. Eğiticilerin eğitimi gibi seminerler bu uzman kişiler tarafından verilmektedir.” (ÖÖM7)

ÖÖM’ler sürekli olarak kendini geliştiren ve yenilikçi fikirlere açık olan çalışan yapısına sahip olduğu söylenebilir. Temelde çalışanların eğitim, iletişim ve teknoloji alanında uzman olan kişilerin yoğunlukta olduğu söylenebilir.

Kurumun işleyişi ile ilgili merkezlerin birçoğu Resmî Gazetede yayınlanan yönetmeliğinin olduğunu ayrıca tutanak defteri, iç işleyiş için takvim, bülten ve kalite dokümanı şeklinde yazılı belgeler olduğu da belirtilmiştir.

“Resmî Gazetede yayınlanan bir yönetmeliğimiz var. Onun dışından bizim kendi iç işleyişimiz kendi takvimlerimiz var takip ettiğimiz bizim yıl içinde yaptığımız rutin işlerimiz var onların her birinin takvimi var ve her bir işlem de ağırlıklı olarak bir kişi sorumlu olduğu için yürüttüğümüz bu dönemlik işlerde onların takvimi var nasıl yürütüleceği var prosedürleri var” (ÖÖM3)

Bir merkez ise ofis alt birimi olarak kurulduğundan usul ve esaslarının olduğu cevabını vermiştir.

Karar mekanizması merkezden merkeze farklılık göstermektedir.

“Danışma Kurulunun, önerisi Yönetim Kurulunun karar vermesi ve Rektörlük onayı ile çalışmalar yürütülmektedir.” (ÖÖM7)

“Mükemmeliyet Merkezi Danışma Kurulu (Center of Excellence Advisory Board) var. Her fakülteden bir kişi var. Bunlarda geri dönüt veriyorlar.” (ÖÖM1)

ÖÖM’ler karar alma noktasında disiplinlerarası görüşler ve fikirlere ihtiyaç duyabilirler.

4.2.2. Merkez Örgütlenmesi

ÖÖM’lerin örgütsel yapısı altında birçok ÖÖM amaçlarının “Usul ve Esaslar veya Yönetmelik” ile açıkça belirlendiğini, bir ÖÖM düzenlenme aşamasında olduğunu, bir ÖÖM de olmadığını söylemiştir.

İş yapma ve yürütme yöntemlerinin yazılı belgeleri için ÖÖM’lerin bir kısmı olduğunu, bazıları olduğunu ama resmî olmadığını belirtirken bir kısmı da olmadığını söylemiştir.

“Yapılacak işlerin sırası var takvimi var. Ona göre takip ediyoruz. Bir kısmı

sözel bir kısmı da bazen anlık işler çıkar mesela, o işi ele alır bir prosedür hazırlar o işi yaparız. O nedenle herşey için bir iş akış şemamız prosedürümüz yok. Ama rutin işlerimiz için var.” (ÖÖM3)

“...Çalışan herkesin belirli bir rolü var, ilgili kişiyi biliyorlar, gidip o kişiden yardım alıyorlar ve ona soruyorlar.”(ÖÖM1)

Yetki ve sorumluluklar bazı merkezlerde iş tanımlarının olduğu, bir merkezde de herkesin görevlerini kendisinin yaparak belirlediği bir merkezde ise sadece sözel olarak yetki ve sorumlulukların belirlendiği söylenmiştir.

ÖMM’ler dinamik yapıda ve ihtiyaç temelli merkez olduğu için belirli sabit işlerin yöntemleri ile ilgili yazılı metinleri olduğu söylenebilir. Ancak çalışma yöntemi olarak gönüllülük kısmının da göz ardı edilmemesi gerekebilir. Yıldız (2018) bu şekilde hiyerarşik kademelerin daha az olduğu örgütlerde kuralların yazılı olmayabileceğini çünkü değişen koşullarda kolayca adapte olabilecek bir yapı olduğunu belirtmiştir.

ÖÖM’ler çoğunluk olarak yeni fikirlere açık olduğunu, düzenlenen seminer ve benzeri eğitimlerin sonunda alınan dönütlerle hem değerlendirme hem de yenilikçi fikirler ile ilgili bilgiler toplanmaktadır. Bir ÖÖM’de ise yeni fikirler ile ilgili komite olduğu ve bu komitede yeni fikirlerin tartışıldığı söylenmiştir.

“Evet, birçok komitemiz var, özellikle yeni teknolojilerle ilgili. Yeni fikirler bu komitelerden gelir, tartışılır, eğer fikir etkiliyse ileri adım atılır.” (ÖÖM1)

“...yabancı diller yüksekokulu okutmanları da katılıyor benim çalışmalarına onlar teknolojik araçlara daha hakim uluslararası ilişkiler yada endüstri mühendisliği bölümü hocalarına göre biraz da zamanları daha uygun oluyor katılmak için onlardan daha fazla öneriler geliyor...bunlar bizim size önerdiklerimiz sizin de önerileriniz var mı? ne gibi önerilerde bulunabilirsiniz diye fikirlerini alıyorum.” (ÖÖM6)

Bu açıklamalardan, yükseköğrenim de yeni bir yapı olan ÖÖM lerin örgütsel yapılarının da yeni yeni düzenlendiği anlaşılmaktadır. Balıkcı-Bayatlıoğlu (2005) örgütsel değişim sonucunda bilişim sistemlerinin gelişiminin mümkün olduğunu söylemektedir.

4.2.3. Çalışan Personelin Özellikleri

Merkezlerde çalışan akademik ve idari personelin demografik özelliklerine ilişkin yanıtlar Tablo 9 da gösterilmiştir.

Tablo 9. Merkez Çalışan Sayıları ve Kadroları

	ÖÖM1	ÖÖM2	ÖÖM3	ÖÖM4	ÖÖM5	ÖÖM6	ÖÖM7
Tam Zamanlı	4	3	6	-	2	-	7
Kısmi Zamanlı	-	-	-	-	-	1	-
Akademik Personel (Kadro)	2	2	6	1	-	1	4
Uzman Personel (İdari Kadro)	2	1	-	3	2	-	3
Öğrenci Çalışan (Asistan)	4	-	1	-	-	1	-
Çalışan sayısının yeterliliği	Hayır	Hayır	Evet	-	Evet	Evet	Evet
Yönetici Tecrübesi (Yıl)	5	3,5	8	9	1	2	2

ÖÖM yöneticileri çoğunluk olarak akademik kadroda iken iki üniversitede yöneticiler idari kadroda bulunmaktadır. ÖÖM'lerin sadece bir tanesi hariç tümünde tam zamanlı çalışanlar bulunmaktadır. Bir ÖÖM ise çalışanlar yarı zamanlı olarak faaliyet göstermektedir. Üç ÖÖM'de ise yarı zamanlı asistan öğrenci çalışanlar olduğu belirtilmiştir.

Devamlı olarak öğrenci çalışanı olmayan bir ÖÖM konu ile ilgili şu şekilde cevap vermiştir.

“Sürekli olarak bir öğrenci çalıştırmıyoruz. Ama İşkur aracılığı ile bazen istihdam edebileceğimiz öğrenci kadroları oluşabiliyor. Bu da devamlı olan bir durum değil mesela bu sene 3 aylığına 3 tane öğrencimizi istihdam edebildik burada, bundan önce de 2 yıl önce istihdam etmiştik.” (ÖÖM2)

Bazı ÖÖM'ler çalışan sayısının yeterli olup olmaması ile ilgili şunları söylemişlerdir.

“Hiçbir zaman.” (ÖÖM1)

“Öğretim teknolojileri konusunda sıkıntılarımız oluyor zaman zaman. Öğrenmeye çok açıktır buradaki çalışanlar genelde sorunları çözerler.” (ÖÖM3)

Burada ÖÖM'nin yöneticileri; yeterli sayıda çalışan olup olmadığı sorusuna cevapları farklı algılayarak vermiş olabilirler. Çünkü “Hiçbir zaman” cevabını veren bir ÖÖM yöneticisinin eğitimde sınır olmadığına, daha yapılacak çok şey olduğuna işaret verirken; bir başka ÖÖM yöneticisi ise yeterli çalışan var dediğinde, çalışan sayısının şu anda yapılan çalışmalar çerçevesinde yeterli olduğu belirtmiştir.

ÖÖM'lerin çoğunluğunda eğitim veren personeller verilen eğitime göre değişkenlik gösteriyor. Ancak alanında kıdemli olan kişilerin eğitim vermesini tercih ediyorlar. Bazı ÖÖM'lerin cevaplarını şu şekilde derleyebiliriz.

“Akademisyenlere yönelik eğitimleri akademisyenler verir bizde, çünkü bakıldığında öğretim üyesinin biraz daha deneyimli alanında o konuda bilgili olan birinden eğitim almasını tercih ediyoruz. Öğrencilere yönelik eğitimleri de ekibimiz ile yürütüyoruz. Hocalara yönelik eğitimleri de eğitim fakültesinden destek alıyoruz. Ama diyelim ki AKTS konusunda bilgilendirme gerekecek o konuda üniversitede uzman olan kim varsa işte ya da X konusunda çok iyi bildiğimiz uzman bir hoca olduğunda destek alıyoruz.” (ÖÖM3)

“...ben akademisyenim, ayrıca konuk aldıklarında alanında duayen kişiler.” (ÖÖM6)

“...kendi alanında duayen kişileri çağırıp pedagojik olarak ilk ağızdan alanlarında uzman hocaların gelip seminer düzenlemesine yönelik çalışmalar yapıyoruz...eğitimin içeriğine göre verecek olan uzmanın alanı değişiyor...duayen kişiler gelip destek verebiliyor.” (ÖÖM5)

“Herhangi bir bilgi işlemcinin eğitim altyapısı veya bu tarz bir yeteneği yok ise bu eğitimi vermesi doğru olmayacaktır.” (ÖÖM2)

ÖÖM’lerin eğitim veren kişiler konusunda daha çok alanında uzman kişilerin tercih edilmesinin sebebi öğretim elemanının eğitime karşı direnç faktörünü ortadan kaldıracığı söylenebilir.

4.2.4. Etkililik ve Verimlilik

Hemen hemen tüm merkezler etkililik ve verimlilik düzeylerini yürütülen etkinlikler sonunda veya yıl sonunda değerlendirmektedir. Bir merkez değerlendirmelerle ilgili şunları söylemiştir.

“Evet değerlendiriliyor. Mutlaka geri bildirim formu alıyoruz eğitim sonrasında onun dışında tabii sözel değerlendirmeler var. Fakültelerimizle görüşmeler yapıyoruz. Merkez yöneticileri olarak fakülte yöneticilerinden randevu alarak onlarla görüşmeler yapıp değerlendirmeler yapıyoruz bu şekilde yapılabilir.” (ÖÖM2)

ÖÖM’lerin amaçlarına ulaştığını etkililik ve verimlilik değerlendirmeleri ile belirliyor olabilirler. Ayrıca toplantılar yapılması, değerlendirmeler oluşturulması ve geri dönüt alınması yapılacak çalışmaların planlamalarını oluştururken en iyi yol gösteren unsurlar olabilir.

Programların tanıtımı için ÖÖM’ler değişik yöntemler kullanmaktadırlar. Bunlar web sayfası üzerinden etkinlik tanıtımı, rektörlükten resmî yazışmalar, e-posta adresinden bilgi verilmesi, web sitesinde sunumlar yayınlama, özel takvim etkinliği oluşturma, afiş hazırlama, sosyal medyada tanıtım, dijital panolarda yayın, QR kodları ile duyurular yapılmaktadır.

“Öncelikle lansman gibi bir etkinlik yapıyoruz. Arkasından sosyal medya platformları da kurum içi mailingler, web sayfaları ilanı, bütün iletişim portallarını kullanıyoruz.” (ÖÖM4)

Günümüzde tanıtımların duyuruların afişlerden panolardan ziyade sosyal medya, e postalar, web sayfaları gibi çevrimiçi ortamlarda yapılması hem ilgiyi artırmada hem de ulaşılabilirlik açısından daha etkili olabilir.

Tüm merkezlerde programa katılımı artırmak için yapılan belirli çalışmalar vardır. Ancak bunların sonuçta başarılı olduğu söylenemez.

“Herkesin bir atölye çalışmasına katılmasını önermek etkin bir çözüm olmadı. Küçük küçük ama daha sık atölye çalışmaları yapmak daha uygun bir çözüm oldu. Ama eğer atölye çalışmasını yapan bir dekan ise durum farklı oluyor, herkes gelebiliyor.” (ÖÖM1)

“Aynı eğitimi iki ya da üç defa farklı gün ve saatte tasarlayarak ilan ediyoruz programı ama yine de uymadı diyen olursa bireysel olarak ulaşıyoruz.” (ÖÖM2)

“Konferans salonunda yapmak yerine daha butik ihtiyaçta bulunan hocalarımıza yönelik 30 kişilik tartışım hem siz anlatın hem biz anlatalım gibi çalışmalar yapıyoruz. Küçük amfilerde daha samimi ortam kurarak

çözümler oluşturuyoruz.” (ÖÖM5)

“Hocaların tecrübelerini paylaşması” (ÖÖM6)

ÖÖM’ler eğitimlerini küçük bölümlere ayırarak veya farklı zamanlarda aynı eğitimi tekrarlayarak öğretim elemanlarının katılımını artırmaya yönelik çalışmalar yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu durum öğretim elemanlarının ders programlarından dolayı katılmadıkları eğitim programlarına katılım gerçekleştirebilmeleri için geçerli bir yöntem olabilir. Katılım gruplarını da bölerek daha az yoğunluktaki çalışma grupları ile daha verimli etkinlikler düzenliyor olabilirler.

Öğretim elemanlarının yüzde kaçına ulaşıyor sorusuna yanıtlar merkezden merkeze değişkenlik göstermektedir. ÖÖM’lerin öğretim elemanlarına erişimi net bir rakam vermemekle birlikte %2.5’den başladığını, teknoloji eğitimlerinde ise bu oranın %70-%80’lere ulaşıldığı söylenmiştir.

4.3. Öğretim Elemanı

Bu bölümde ÖÖM’lerin öğretim elemanlarına yönelik ihtiyaçlarının belirlenmesini, yaptıkları uygulamaları ve yöntemleri incelenmiştir.

4.3.1. İhtiyaçların Belirlenmesi

Hangi eğitim programlarının verileceğinin belirlenmesinde genellikle bölüm başkanlarından ve öğretim elemanlarından gelen talepler göz önünde bulundurulduğu belirtilmiştir. Ayrıca fakültelerde ve bölümlerde öncü bir hocaların kullandığı yenilikçi yazılım araçları diğer hocalar ile paylaşması amacıyla seçiliyor. Bunun yanı sıra bir merkez programları belirlerken zaman, kapasite, vb. dikkat edildiğini söyledi.

“Mutlaka detaylı bilgi sağlanıyor. Öğrenme çıktıları belirtiliyor. Ulaşılabilir olmaya dikkat ediyoruz. Hocaların yükü çok fazla olduğu için doğal olarak zamanlamaya çok dikkat ediyoruz. Her oturumu 2 veya 3 kez tekrar eden farklı günlerde ve zamanlarda tekrar eden şekilde tasarlıyoruz ki daha fazla hocaya erişebilelim. Süreyi kısıtlı tutmaya çalışıyoruz. İş yükü ve yoğunluğunu düşünerek o yüzden modüler bir şekilde tasarlıyoruz eğitimleri. Bir oturumda yığınla bilgi vermektense küçük haplar şeklinde veriyoruz. Az ama ihtiyaca göre olmasına önem veriyoruz.” (ÖÖM2)

Çoğunlukla ÖÖM’ler yapılan etkinliklerin değerlendirilmesi amacıyla öğretim elemanlarından geri bildirim alıyor.

“Her etkinliğe özel raporlarımız var. Yapılan çalışmalarını geri bildirimler doğrultusunda revize ettik.” (ÖÖM3)

ÖÖM’ler öğretim elemanlarına yönelik etkinliklerin planlamalarını yaparken; öğretim

elemanının uygulama ve programlara katılma kısıtlarını değerlendirdikleri söylenebilir. Ayrıca sonraki yapılacak çalışmalar için yapılan uygulamalar sonucunda dönütler olarak daha faydalı organizasyonlar oluşturmaya çalışıyor olabilirler.

ÖÖM'ler öğretim elemanlarına yönelik programlarını oluştururken çoğunlukla yapılan ihtiyaç analizleri ve istekler doğrultusunda planlama yapıyorlar. Bazı ÖÖM'ler ise resmî olmayan veya sözlü geri dönütlerin değerlendirilmesi ile ihtiyaç analizleri yapmışlardır.

“Her dönem başında ne tür eğitimler istediklerine ilişkin ihtiyaç analizi yapılıyor. İstedikleri eğitim Teknoloji desteği mi, ders müfredatlarını tasarlamaya ilişkin mi? Soruluyor.” (ÖÖM1)

“...her seminer veya çalışmadan sonra bir değerlendirme formu dağıtıyorum başka bildiğiniz programlar var mı? Ne gibi programlar istersiniz? Gibi sorular yöneliyorum. Resmî olmayan ihtiyaç analizi diyelim biz.” (ÖÖM6)

İhtiyaç analizi olarak yapıyoruz diye belirtilenlerden bazıları sözlü veya resmî olmayan geri dönütlerdir.

4.3.2. Eğitim Programları / Etkinlikler

Görüşülen ÖÖM'lerin hepsinde son iki yılda öğretim elemanlarına yönelik bir hizmet gerçekleştiği söylenmiştir. Öğretim elemanlarına mesleki gelişim amaçlı eğitim programları düzenlenmesine ilişkin maddelerde aşağıdaki yanıtlar alınmıştır.

ÖÖM'lerde çoğunlukla öğretim elemanlarına yönelik; eğitim teknolojileri kullanımı, üniversite eğitiminde pedagojik yaklaşımlar, yeni öğretim elemanlarına uyum seminerleri, öğrenme yöntem ve stratejileri, öğrenci ile iletişim, ÖYS kullanımı gibi eğitimler düzenlenmektedir.

“Yılda iki kez dönem başlarında iki günlük atölye çalışmaları yapılıyor. Yeni başlayan öğretim üyelerine. Yani İki tür etkinliğimiz oluyor. Biri Tersyüz eğitim ile ilgili, ikincisi Teknolojiyle ilgili. ÖYS, Blackboard gibi.” (ÖÖM1)

Eğitim programları sonucunda öğretim elemanlarının uygulamada ki başarısı ödüllendirilmiyor. Ancak bir ÖÖM üniversite çapında ödüllendirme yapıldığını belirtti.

“Öyle bir sistem yok, ama genel üniversitemizin yılın eğitimcisi ödülü var bizim hocalarımıza eğitimde iyi performans gösteren hocalara bu şekilde bir ödül var.” (ÖÖM3)

ÖÖM'lerin ödüllendirme ile ilgili olarak; verilen eğitimler sonrası öğretim elemanının eğitim aldığı alanda uygulamalar yapıp yapmadığı henüz ölçülemediği için ödüllendirme sisteminin etkin kullanılmadığı söylenebilir.

Birçok merkez yenilikçi eğitim programları olduğunu veya planlandığını söylemiştir.

“Dünya trendlerini takip ediyoruz, Türkiye genelinde ki eğitim altyapısını takip ediyoruz.” (ÖÖM4)

Şeklinde takip ettiklerini vurgulayan bir merkez yöneticisi şu şekilde bir örnek vermiştir.

*“...hologram tekniği ile tıp fakültesinde ki derslerin aktarılacağı bir çalışma içerisindeyiz. **Blended Learning** (yarı online, yarı örgün eğitim) Zaten yapıyoruz. Bunun akabinde **Future Classroom** (geleceğin sınıfı) hedefliyoruz. Ondan sonrasında da üç boyutlu cihazlarla hologram tekniği ile birtakım uygulamaların aktif kullanımını sağlayacak projelerimiz var hepsi aslında faaliyet planlarında, strateji planlarında konuşulan durumlar olarak karşımıza çıkıyor.”*

Yeni başlayan öğretim elemanlarına her yılın başında uyum seminerleri düzenlenmektedir,

ÖÖM’ler bazı eğitimlerini sistematik olarak tekrarlamaktadır.

Bir merkez farklı bir görüş açısı belirterek şunu söylemiştir.

“Şu ana kadar yapmadık. Çünkü teknolojiye odaklandığımız için ve modüler sistemde tasarladığımız için bu teknoloji eğitimlerini (ağırlıklı olarak teknoloji eğitimi veriyoruz demiştik) dolayısıyla biz tersine mühendislik gibi her düzeyden her kişiye farklı kişilere hitap edecek şekilde modüler tasarladığımız için seçenekler sunmuş olduk benim bilgim daha üst diyen içinde eğitimimiz var, ben hiç bir şey bilmiyorum diyen için de eğitimimiz var.” (ÖÖM2)

Öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme süreci için mesleki gelişimine yönelik öncelikli ihtiyaç alanları neler olduğu sorusuna farklı üniversiteler farklı yanıtlar vermişlerdir: Ters Yüz Eğitim, Pedagojik altyapı olarak: Sınıf yönetimi, etkili geri bildirim verme, ölçme değerlendirme, proje yazma eğitimleri, aktif öğrenme, öğrenci merkezli öğrenme, beyin tabanlı öğrenme, problem tabanlı öğrenme belirtilenlerden bazıları bunlardır.

Tüm ÖÖM’lerde pedagojik veya teknolojik desteğin, seminerler veya atölye çalışmalarını şeklinde verildiği belirtilmiştir.

Bir ÖÖM teknolojinin bir amaç değil bir araç olarak kullanılması gerektiğini vurgulayarak şöyle bir yanıt vermiştir;

“Dijital platformlar (e-book, videolar, animasyonlar) muhteşem. Ancak bazı öğretim üyeleri bunları geleneksel kitaplar gibi kullanıyor. Eğer kullanıyorsanız, bunu müfredata nasıl entegre edeceğinizde önemli. Küçük bir üniversitede derslerin nasıl verildiğini, öğrencilerin nasıl kullandığını, memnuniyet seviyesini öğrenmek çok kolay.” (ÖÖM1)

Yeni bir teknolojiyi kullanmak aynı zamanda kullanılan teknolojinin eğitime nasıl

uyarlanacağını da iyi bilinmesi ve değerlendirmelerinin yapılması gerekebilir.

4.3.3. Gelişim Yöntemleri/Modelleri

ÖÖM'lerin aracı olarak yer aldıkları; öğretim elemanlarının aralarında yaptıkları tartışmalar, çalışma grupları, akran destekleri gibi mesleki gelişim yöntem ve teknikleri bu bölümde incelenmiştir.

Merkezlerin hemen hepsinde çalışma gruplarının oluşturulmadığı cevabı alındı.

“Learning Communities şeklinde bir yapımız yok bizim. Ama bir araya geldiğimizde kahve saatinde konuşuyoruz tartışıyoruz. Öyle bir yapımız yok henüz.” (ÖÖM3)

ÖÖM'ler henüz gelişmekte olan bir yapı olduğundan bu tarz uygulamalar planlanıyor olabilir.

Bir ÖÖM eğitim teknolojileri konusunda çalışma grubu oluşturduğunu belirtti.

“...eğitim teknolojileri kurulunda da öğretim üyeleri var. Her akademik yıl bir kere onları toplayıp genel bir çalışma yapıyoruz. Onlar daha sonra akademik yıl içerisinde kendi enstitülerinde, Fakültelerinde meslek yüksekokullarında diğer Öğretim üyelerine destek sağlıyorlar.” (ÖÖM4)

İki merkez fakülteler arası iş birliği olduğunu söyledi. Bir ÖÖM ise fakültelerin kendi aralarında ortak çalışmalar yaptıklarını ama ÖÖM ile ilgili olmadığını söyledi.

“İhtiyaç analizi sonucu konular çıkabiliyor o zaman İİBF den uzman bir hocamız farklı bir fakülteye eğitim verebiliyor.” (ÖÖM5)

Bu söyleyiş, işbirliğinden ya ÖÖM'nin haberinin olmadığını ya da merkezin bu tarz bir uygulama yapmadığından dolayı olabilir.

Disiplinler arası çalışmalar ile ilgili maddede iki ÖÖM disiplinler arası çalışmalar yapıldığını söyledi. Birçok ÖÖM disiplinler arası çalışmaların planlandığını söylerken, bir ÖÖM'de yapılmadığını söyledi.

ÖÖM'lerde öğretim elemanlarına farklı ihtiyaçları gözönünde bulundurularak bazı merkezlerde bireysel destek verilmektedir.

“...ihtiyaç duyan hoca gelip bizden destek alabiliyor.” (ÖÖM3)

“Evet var. Bireysel Destek veriyoruz. İlgilenen hocalar bana geliyor. Endüstri mühendisliğinden bir hocamız çok değişkenli karar vermeye çalışıyorum dedi yenilikçi yöntemleri kullanmaya karar veriyor. Böyle bir çalışma yapabiliriz dedi...” (ÖÖM6)

Öğretim elemanlarının kendi eğitim stratejilerini oluştururken ve bunun planlamasını

yaparken ÖÖM'lerden destek aldığı düşünülebilir. Bazı ÖÖM'ler tartışma grupları oluşturduklarını söyledi. Bunlardan bazıları; kahve toplantısı, eleştirel okuma, vb.

“Öğle yemeği aralarında yarım saatlik fakülteye özel tartışma grubu gibi faaliyetler düzenledik ancak hocalar fakülteye özelde olsa bölüme özel de olsa katılım yine yetersiz oldu.” (ÖÖM6)

Her ne kadar şartlar öğretim elemanlarına yönelik şekillendirilse de ÖÖM'ler öğretim elemanının katılımından yana memnuniyet düzeyleri düşük olabilir. Akran desteği uygulaması olan bazı ÖÖM'ler bulunmaktadır.

“Özellikle teşvik edilmiyor ama öğrendikleri şeyleri birbirleriyle paylaşıyorlar. Yapılandırılmış bir akran desteği yok.” (ÖÖM6)

“Öğretim elemanı danışmanlık (mentörlük) Programı Instructor mentorship Program ile yeni işe başlayanlar ile tecrübeli öğretim elemanları eşleştirilmektedir.” (ÖÖM1)

“Akran ders değerlendirme uygulaması var.” (ÖÖM3)

“[Farklı bir Merkez] ile daha çok etkileşim oluyor. Başka üniversitelerden destek almak değil de daha çok edindiğimiz bilgiyi paylaşmak şeklinde. [Farklı Bir Merkez] ile işbirliği içindeyiz ama” (ÖÖM3)

“Davetli konuşmacı olarak atölye çalışması ve sunumlar yapmaya gidiyorum.” (ÖÖM1)

Birçok üniversitede öğrenci için akran desteği uygulaması bulunurken, üniversitelerden bazılarında öğretim elemanı için akran desteği uygulaması bulunmaktadır.

4.4. Dijital Teknolojiler

Bu bölümde ÖÖM'lerde hangi eğitim teknolojilerinin kullanıldığı ve hangi yenilikçi uygulamaların desteklendiğini incelenecektir.

4.4.1. Öğrenme ve Öğretme Teknolojilerinin Kullanımı

Aşağıdaki öğrenme ve öğretme teknolojilerinin kullanıldığı belirtilmiştir. Öğrenme Yönetim Sistemi (ÖYS): Moodle, Blackboard, Blackboard Collaborate, Blackboard Analytics, Web konferans sistemi, Panopto Lecture Capture, akıllı tahta, video yaratma yazılım araçları, video barındırma sistemleri (Youtube, Google Drive, Vimeo, vb.) Dijital platformlar, video animasyonlu e-kitaplar, Üniversite portalı: Kahoot!, Quiz Survey, Mentimeter.

“...gibi programlarda öneriyorum öncelik olarak ücretsiz olmasını ve kullanımı rahat olanları öneriyorum.”(ÖÖM6)

Kullanılan içeriklerin en önemli noktalarından biri maliyet olabilir. Çünkü üniversiteler

ÖYS'lere hatırı sayılır yatırımlar yaparak sistemlerine entegre ederek öğretim elemanlarının da bu sistemi kullanmasını tercih ediyor olabilirler. Kamel (2016)'de üniversitelerin mali yatırımlarından dolayı öğretim elemanlarının da daha sorumlu olması gerektiğini belirtmiştir.

Öğretim elemanlarının teknoloji becerilerini geliştirmek için programların düzenlenmesi konusunda birçok ÖÖM kendilerinin düzenlediğini belirtmiştir. Bazı ÖÖM'ler ise bu konunun ayrı bir birimin konusu olduğunu söylemişlerdir.

Öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme süreci için mesleki gelişimi amacıyla şu teknolojilerin kullanıldığı belirtilmiştir. Bunlardan bazıları şunlardır; Blackboard, Light Board, Edpuzzle, Perusall (metin paylaşımı). Öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme süreci için Uzaktan Eğitim yaklaşımı ile mesleki gelişimi bazılarında kullanılmakta, bazı ÖÖM'lerde planlanmakta, bazı ÖÖM'lerde de kullanılmamaktadır.

4.4.2. Yenilikçi Öğrenme ve Öğretme Teknolojileri

Yeni teknolojileri öğretirken farklı uygulama ve programlardan yararlanıyor. Öğretim elemanlarına yönelik hangi yazılımlar programlar etkin olarak kullanılıyor sorusuna sadece bir ÖÖM yanıt vermiştir.

“Genelde yüz yüze yapıyoruz. Eğitim salonumuzda da zaten normal derslik gibi bütün teknolojik aletlerimiz var (akıllı tahta projektör kamera sistemi) blackboard collaborate web conferencing tool sizinle görüştüğümüz bu programı kullanarak da uzaktan eğitim verebiliyorum. Yarı zamanlı hocalarımız var ve üniversiteye çok sık gelemeyen hocalar olabiliyor genelde onlarla oluyor bu eğitimlerde.” (ÖÖM2)

Planlanan eğitimler genel olarak öğretim elemanlarının programlarına yönelik çözümler üretilerek tasarlandığı söylenebilir. Çünkü birçok ÖÖM öğretim elemanlarının mevcut düzenlerine göre programlar düzenlediğini açıkça dile getirmiştir.

Gelecek için neler düşünülüyor sorusuna ÖÖM'ler şu şekilde cevap vermişlerdir.

“Daha çok sanal ve artırılmış gerçeklik (virtual and augmented reality) içerilmesi. Uzak Lab (remote labs). Robotics.”(ÖÖM1)

“Kendi içimizdeki ağırlıklı olarak altyapıyı kullanıyoruz örneğin ders izlencesi programımız var ders izlencesi ile ilgili her dönem onu güncelleriz öğrenci o dersi almadan o dersin bütün izlencesini o sistemden takip eder ödevlerin kontrolü derslerin izlenmesi şeklinde çalışmaların yürütülmesi ile ilgili [ÖYS] var onu kullanırız. Farklı bir program kullanmak isteyen olabilir ancak kendi programımızı üniversite olarak geliştiriyoruz (diğer üniversiteler Blackboard tarzı programlar kullanıyor).” (ÖÖM3)

“Eleştirel okuma grubu, video analizler, dönem ortası değerlendirmeleri, bülten çıkarmak, broşür çıkarmak, web sitesine kaynaklar koymak istiyorum” (ÖÖM6)

Yenilikçi öğrenme ve öğretme teknolojileri kullanımında karşılaşılan sorunlar ve çözümlerle ilgili şunları söylemişlerdir.

“Kişiler bilmedikleri teknolojileri kullanma konusunda kendilerini rahat hissetmiyorlar. Kalabalık atölye çalışmaları işe yaramıyor. 1-1 destek gerekiyor. Zaman en büyük darboğaz. Öğretim elemanları video, vs. hazırlamak için zamana ihtiyaçları var.” (ÖÖM1)

“Katılım sorun olabiliyor...Aynı yıl içerisinde bazı eğitimlere 1, 2, 3 kişi katılım olabiliyor.” (ÖÖM2)

“Sorunların başında, bizim uzun süredir var bu hizmetler, yeni öğretim üyelerine ulaşıyoruz ancak deneyimli öğretim üyelerine ulaşmak daha zor oluyor.” (ÖÖM3)

ÖÖM’lerin karşılaştığı sorunlar arasında ortak sorun olarak katılımı söyleyebiliriz. Üniversiteler katılım için farklı yüzdeler bildirse de katılım sayılarında sıkıntılar yaşadıkları söylenebilir.

Bazı ÖÖM’ler öğretim elemanlarının teknoloji konusunda kendilerini geliştirmeye yönelik farkındalıklarının artırılması gerektiğini vurguladılar.

“...bir bölümde 15 Öğretim üyesi var haber veriyoruz ...hocaya bana ihtiyaç var mı gibisinden geri dönüş yapılıyor. Olay ihtiyaç değil sizin ihtiyacınız var bu eğitime herhangi bir farkındalık yok.” (ÖÖM6)

“Öğrenmeye açık olan öğretim elemanları olduğu gibi Kendi zihinsel bariyerleri nedeniyle o yaratmış olduğu ders-öğrenci konforundan vazgeçmek istemeyenler var Biz de bunu kendi geçiş süreçlerimiz de çok net bir şekilde gözlemledik burada bunu yenmek için ne yaptık dersiniz [yeni] öğrenci profilini anlattık dünyada eğitim teknolojilerinin ne yöne gittiğini gösterdik “blended learning”, bunun devamında iş biraz “future classroom” a gidecek dünyada kullanılıyor...Bu zihinsel bariyerleri olan eğitimcileri istese de istemese de bu platformları kullanmaya yönlendireceğiz.” (ÖÖM4)

Öğretim elemanları yenilikçi teknolojilere önyargı ile yaklaşıyor olabilirler. Aynı doğrultuda Turan ve Çolakoğlu (2008)’ da akademisyenlerin yeniliklere açık olmadığını belirtmiştir.

ÖÖM'lerin çoğunluğunda yeni teknolojilere geçiş ile ilgili finansal kısıtlamalardan söz edilmiştir.

“En büyük problem bütçe ve personel sayısı ile ilgilidir. Söz konusu faaliyetlerin tamamı belirli bütçeler ve gerekli personel desteği ile yapılabilir. Fakat merkezlerimizin henüz bir bütçe ve idari personel yapılanması oluşmamıştır. Gerekli konferans, eğitim ve çalıştaylar için bütçeler yaratılmaya çalışılmaktadır. Bu konuda Rektörlük ve Fakülteler destek olmaya çalışmaktadır.” (ÖÖM7)

Birçok ÖÖM daha yeni kurulum aşamasında olduğu için bütçe ayrılması hususunda sorun olabilir. Merkezlerin Resmî Gazetede yayınlanan yönetmeliklerine göre; bütçe önerilerini hazırlayarak Rektörlüğe sunmaktadırlar. Turan ve Çolakoğlu (2008) benzer olarak maddi yetersizliklerin yeni teknolojilerin istenilen düzeye getirmediğini söylemiştir.

Merkezler Sayısal öğrenme ve öğretmeye geçilecek dönüşüm sürecinde değişime yaklaşımlarını şu şekilde ifade etmişlerdir.

“Bu konuyu üniversitede bizde çok tartıştık genel eğitim bizde yüz yüze eğitimden vazgeçememek ve onun için bizim üniversitemizde online lisans programımız yoktur. Hiç gündeme bile gelmedi online master programı uygulamaya konulanlar var ama bizde onlarda bile bir çekince vardı eğitimin uzaktan hale getirmeme, Teknolojik araçları maksimum düzeyde kullanma amacımız var ancak uzaktan öğrenme şuanda desteklenmiyor.” (ÖÖM3)

“İhtiyaçlar çok iyi belirlenmeli, teknoloji entegrasyonu söz konusu olacaksa küçük ve bunu benimsemeye hazır bir kitle ile buna başlanmalı bunun benimsenmesini kolaylaştırmak için bu gibi yeniliklere açık kişilerle pilot çalışmalara başlanmalı daha sonra küçük adımlarla yaygınlaştırılmalı, Evet, teknoloji denildiğinde bazı insanları ürküten bir boyutu da var onların bu geçişe benimseyecek şekilde eğitimler tasarlanmalı dolayısıyla eğitimleri veren kişilerinde eğitim backgraond'u olması gerekiyor ki adım adım nasıl bu eğitimlerin verileceğini çok iyi bilsin...Eğitim teknolojileri entegrasyonunda işin pedagojisinin de altının çizilmesi gerektiğini düşünüyorum.” (ÖÖM2)

“Teknolojiyi Erken benimseyenleri (early adaptors), şampiyonları, vb. bulmak gerek. Sonra onlara sunum yaptırmak ve gören diğer kişilerin katılmasını sağlamak gerekiyor” (ÖÖM1)

“Gerekli alt yapıların oluşması ile beraber daha fazla elektronik öğrenme ortamlarının işe koşulması sağlanmalıdır. Bunun için gerekli personel eğitimlerini de yapılması öncelikler arasında yer almaktadır.” (ÖÖM7)

“Hiç bir şey zorunlu tutulmamalı. Mümkün olduğunca bu tarz uygulamaları yapan hocaların seslerinin duyulmasını sağlamalı, biraz daha fazla ve daha iyi yapılabilir bu, [Öğretim Elemanı]'nın gelmesi için ne yapmak gerekir diye düşünüyorum, bir anlamda sürekli moral bozacak dibe çekecek insanlar da gelmesin zaten.” (ÖÖM6)

Dijital teknolojilerin eğitimde kabulü için; dijital teknolojinin pedagoji tarafının önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bunun yanında insan faktörü de çok önemli olabilir. Çünkü teknolojiye karşı direnç, vakit ayıramama gibi unsurlar veya zaten biliyorum gibi düşünceler ile katılımlarda büyük sorunlar oluşturabilir.

4.5. Öğrenme ve Öğretme Merkezlerinin Görüş ve Önerileri

Bu bölümde görüşme yapılan yöneticinin ÖÖM ile ilgili görüş ve önerileri yer almaktadır.

Bir ÖÖM yöneticisi Türkiye’de araştırmanın önemli olduğunu ancak eğitimin ikinci plana atıldığını; artık eğitim kısmına da önem verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

“..eğitimin daha bilimsel, güncel ve daha yenilikçi hale gelmesi o bilginin de eğitime entegre edilmesi bunu yapabildiğimiz ölçüde hedefimize ulaşmış hissedeceğiz kendimizi. ” (ÖÖM3)

Bir diğer ÖÖM yöneticisi ise teknolojiyi kullanmış olmak için kullanmanın fayda sağlamayacağını işin pedagoji tarafının da yönetilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bir başka ÖÖM yöneticisi ise kullanılan Öğrenme Yönetim Sistemlerinin (ÖYS) dinamik hale getirilerek öğrenimin ve öğretimin ihtiyaçlarını giderecek hale getirilmesini düşündüklerini belirtmiştir. ÖÖM yöneticilerinin farklı görüş ve önerileri şu şekildedir.

“[Üniversite] çok şanslı. Yeni bir üniversite ve tümüyle ters yüz eğitime geçiyor. Değişim yönetimi daha kolay. Çok fazla zorluklarla karşılaşmıyor. Buna karşılık daha önceden kurulmuş, öğretim kadrosu ve yöntemleri yerleşik olan üniversitelerde çok daha zorluklar olabiliyor.” (ÖÖM1)

“Ülkemizde genelde teknoloji kullanmış olmak için kullanılıyor. Ben şu teknolojiyi kullandım derste muhteşem oldu. Hayır, amacına ulaşmada o araç etkili oldu mu onu incelemek lazım. O yüzden doğru amaç için doğru teknolojinin seçilmesi ya da o teknolojinin doğru özelliğinin kullanılması önemli. Şöyle bir örnek verelim herhangi bir öğrenme sisteminin çok fazla blog, viki, web konferansı online testi var var var var var.. Ben bir sosyoloji hocasıysam veya makine mühendisliği hocasıysam bu araçlardan hangisi benim için etkili pedagojik olarak ben hangisini örüntülemeliyim bunların dikkate alınması ve tasarlanması gerekiyor. Aksi halde kullanmış olmak için teknoloji kullanmak bir fayda sağlamayacaktır.” (ÖÖM2)

“Öğrenci kısmı da bizde ağırlıklı hoca kısmı önemli ama öğrenciyi de desteklemek lazım önerim bu olur. Öğrencilerin daha iyi öğrenmesi için neler yapılabilir sorusu çok önemli bir soru. Bu konuda ki isteklerini iletebilecekleri bunlarla ilgili öneride bulunabilecekleri bir mekanizma haline geldik biz mesela bir yandan da öğrencinin sesi olabiliyorsun örneğin bazı derslerde ders işleme tarzı olarak şu şekilde yapıyoruz ancak farklı bir örnek vererek tavsiyelerde bulunabiliyor öğrencilerde. Bu durumlar bazı noktalarda iyileştirme yapmak için fırsat veriyor üniversiteye ve öğrencinin öğrenme

ihtiyacına duyarlı olmakta bence bir üniversitenin görevi diye düşünüyorum.”(ÖÖM3)

“Olabilirse sertifika programlarına dönüştürmek istiyoruz daha resmîleştirmek istiyoruz eğitimlerimizi. Sertifikalaştırmanın sürdürülebilirliği artıracığını düşünüyorum. Şuan için bunlar var teknoloji durağan bir şey değil sürekli olarak incelemeye araştırmaya devam ediyoruz. Daha fazla konferanslara katılmak eğitim öğretim konusunda daha fazla araştırma yapmak.”(ÖÖM2)

Bilimsel etik değerler vurgulanmaktadır.

“Sonuç olarak bakıldığında (eğitim güçlü yanlarımızdan biri) [Üniversite]’deki eğitimi daha da geliştirmek daha da iyi hale getirmek ama bunu bilimsel etik değerler temelinde gittikçe daha da sağlamlaştırmak. Çünkü herkes kendi alanında akademide araştırmalara bilimsel temelli yaklaşıma önem veriyor ama eğitime gelince eğitim biraz daha sanki deneme yanılma yoluyla öğrendiğimiz hocaların özellikle sınıfa girip dersi anlatma şeklinde çok daha bu konuda okuyan farklı yöntemleri kullanan da var...” (ÖÖM3)

“...genelde bizim vizyonumuz bu eğitim alanını bir bilim olarak tanınması eğitimin daha bilimsel ve güncel ve daha yenilikçi hale gelmesi o bilginin de eğitime entegre edilmesi bunu yapabildiğimiz ölçüde hedefimize ulaşmış hissedeceğiz kendimizi. Çünkü araştırma hep Türkiye’de vurgulanıyor, yayın üzerinden atama alıyoruz yayın üstünden unvan alıyoruz. Eğitim kısmı çok önemli bizim gibi ülkeler de daha da önemli üniversitede ki verdiğimiz eğitim. Bu kısım ikinci planda kalıyor biz istiyoruz ki bu kısım göz ardı edilmesin bu alandaki bilimsel bilgiler eğitim öğretime entegre edilsin ve gittikçe de her hoca kendi aslında alanında verdiği eğitimi geliştirmek sahiplenmek ve daha iyi bir hale getirmek içinde bir vizyona sahip olsun.”(ÖÖM3)

“Biz aslında üniversite olarak biraz elektronik öğrenme sürecini hayata geçirirken bu işleyişin Öğretim teknolojileri alanında ki araştırma Uygulama eğitimin yaygınlaştırılması gibi noktalarını baz alarak Hareket ediyoruz ve bunları da yaparken Öncelikle işbirlikli çalışılması gerektiğini düşünüyorum disiplinler arası Yaklaşımların uygulanması gerektiğini düşünüyorum Bu görüşme boyunca Daha aslında değindiğimiz ana konulardan bir tanesi bu platformlar yani destek alınan öğrenme yönetim sistemleri sadece statik olarak kullanılan yapılar değil de ihtiyaçlara yönelik dinamik hale getirilebilecek hem öğrenimin hem öğretimin ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir boyuta gelmeli diye düşünüyorum Bütün bunlar aslında içinde bulunduğumuz kurumlar da paydaşların önemszenmesi ihtiyaçlarını analiz edilmesi değişen dünyada onları teknolojik olarak nasıl destekleyici bizi öngörmekte de alakalı. Bütün bunları gerçekleştirirken de etik ilkelere bağlı hareket ediyoruz diyebilirim açıkçası genel olarak.” (ÖÖM4)

5. BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Türkiye’de devlet ve vakıf üniversitelerinde öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme sürecinde mesleki gelişimlerine destek olacak merkezlerin sayısı giderek artmaktadır. Bu merkezlerin daha etkin çalışabilmeleri, başarılı ve işlevsel olmaları için yönetim yapısı ve örgüt yapısı çok önemlidir. Bu tezin amacı yükseköğretim kurumlarında bulunan ÖÖM’lerde; yönetim yapısı, örgüt yapısı ve teknoloji kullanımını belirlemek ve yeni açılacak ÖÖM’ler için yol göstermektir.

Araştırmada ÖÖM’lerin belirlenmesi için web üzerinde tarama yapılarak ve kurumlara resmî yazılar gönderilerek Türkiye’de 192 Yükseköğretim Kurumunda yedi devlet üniversitesinde dokuz vakıf üniversitesinde toplam 16 ÖÖM saptanmıştır. Bunlardan ikisi devlet, altısı vakıf olmak üzere sekiz üniversite ile görüşme yapılmıştır. Nitel yöntemle yapılan araştırmanın toplanan verilerine göre beş tema bulunmuştur. Bu temaların analizi ile aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Öncü ÖÖM’ler girişim fikri olarak ilk planlamalarına 2005 yılı dolaylarında başlamış, birim olarak çalışan yapıların ilk örnekleri 2009’lu yıllarda kurulmuştur. Aktif Uygulama Araştırma Merkezi olarak çalışma yürüten resmî yapılar ise 2012 yılından itibaren görülmeye başlanmıştır. Günümüzde birçok merkez farklı isimlerle hizmet ve destek vermeye devam etmektedir. Bu tür araştırmaların ve ilk merkez çalışmalarının başlamasının üzerinden yaklaşık onbeş yıl geçmesine rağmen sayıları beklenen hızda

artmamıştır. Ancak YÖK kalite çalışmalarının merkez kurulum girişimlerini son yıllarda biraz arttırdığı gözükmektedir.

ÖÖM'ler amaçlarında öğrenme ve öğretme sürecinde yenilikçi yöntemler kullanarak mükemmelleşmeyi ve kalitenin artmasını hedeflemektedir. ÖÖM'ler vizyonlarında ise yenilikçi teknolojilerden faydalanarak eğitimde ulusal ve uluslararası üniversiteler içinde ön plana çıkmak istediklerini belirtmiştir. ÖÖM'ler çoğunlukla öğretim elemanı ve öğrencilere hizmet vermektedir. Gerek öğretim elemanına yönelik çalışmalar olsun gerekse öğrencilere yönelik çalışmalar olsun asıl odaklanılan hedef öğrencinin öğrenme sürecini geliştirmek ve zenginleştirmektir.

ÖÖM'ler üniversite içerisinde öğrenci ve öğretim elemanları tarafından rahat ulaşılabilir noktalarda olduğu belirlenmiştir. Bir ÖÖM dışında diğer tüm ÖÖM'lerin kendisine ait çalışma ortamı veya ofisi olduğu belirlenmiştir. Henüz kendi hizmet binası veya eğitim ortamı olan ÖÖM yoktur.

Araştırmanın başladığı dönemden bu yana (Kasım 2018 – Mayıs 2019) yeni ÖÖM'lerin kurulduğu, var olan ÖÖM'lerin kapandığı veya yöneticilerinin değiştiği gözlemlenmiştir. Ayrıca birçok ÖÖM'nin web sayfalarında kapanma, açılma veya güncellenme gibi değişiklikler olduğu görülmektedir. İlk web taraması sırasında bulunan merkezlerin bazılarının web sayfasının artık olmadığı durumlarla karşılaşmıştır. Buna karşılık, bazı web sayfalarının güncellendiğini görülmüştür. Ayrıca merkezler de web sayfalarını güncellediklerini belirtmişlerdir. Sadece bir ÖÖM'de sayfanın güncellenmediği ancak görüşme sırasında yapılacak işler listesinde olduğu belirtilmiştir.

ÖÖM'ler sundukları eğitim tarzları açısından farklılık gösterse de (pedagojik, teknolojik) çoklukla birim dışından teknolojik destek almaktadırlar. Bir merkez kendi içinde teknolojik sorunlarını çözümlerse bile alınan teknolojik desteğin; üniversite içerisindeki teknoloji birimleri veya anlaşmalı teknoloji sağlayıcılar tarafından sağlandığı belirlenmiştir.

ÖÖM'ler örgütsel yapı açısından, sadece bir merkezde öğrencilere yönelik iki alt birim oluşturulması dışında kendi içinde hiyerarşik bölünmesi az olan, kendi fikirlerini uygulamaya koyabilen, kendi kararlarını alabilen ancak temelde rektörlüğe doğrudan bağlı olan birimlerdir. ÖÖM yöneticileri çoğunlukla akademik yöneticilerden oluşmaktadır. Merkez yapılarında çalışanlar akademik personel veya idari personel olarak karşımıza çıkmaktadır. ÖÖM çalışanlarının uzmanlık alanları ise eğitim, psikoloji ve teknoloji gibi

alanlar olup eğitim kökenliler diğer alanlara göre daha fazladır. Merkez çalışanlarının özel olarak öğretim elemanı mesleki gelişimi konusunda eğitim almadığı, ancak belirli bir kısmının hem yurt dışı eğitimlerden hem de üniversitede düzenlenen eğitimlerden faydalandıkları anlaşılmıştır.

Hiyerarşik yapıda katmanların az olması dolayısıyla iş yapma ve yürütme biçimleri olarak merkezler yazılı belgelere çok fazla ihtiyaç duymamaktadır. Yıldız (2018) hiyerarşik kademelerin daha az olduğu örgütlerde kuralların ve prosedürlerin yazılı olmadığını değişen koşullara hızlı uyulduğunu belirtmiştir. Yapılan işlerin değişkenliğinden dolayı her işe bir prosedür oluşturulamayacağı da ayrıca merkezler tarafından vurgulanmıştır.

ÖÖM'lerin hepsinde yeni öğretim elemanları için uyum programları düzenlenmektedir ve sürdürülebilir şekilde çalışmalar yürütülmektedir. Buradan yeni öğretim elemanlarının yeni dahil oldukları kurumlarda bir uyum sürecinden geçmesi gerektiği sonucuna ulaşabiliriz. Ayrıca ÖÖM'lerin deneyimli öğretim elemanlarına yönelik de seminerler, konferanslar, eğitimler, bireysel destekler düzenlendiği belirlenmiştir. Bu durum ise eğitimde yeni uygulamalar için deneyimli öğretim elemanlarının da desteğe ihtiyaç duyabildiğini göstermektedir. ÖÖM'ler yeni öğretim elemanlarının neredeyse tümüne ulaşabiliyorken, deneyimli öğretim elemanlarının katılımlarında sorun yaşayabildiklerini belirtmişlerdir. ÖÖM'ler deneyimli öğretim elemanının bu isteksizliğinin; son zamanlarda araştırma ve proje yüklerinin artması ve eğitim semineri verecek kişinin özellikleri gibi unsurlar dolayısıyla olabileceğini belirtmişlerdir. En dikkati çektikleri kısıtlamanın öğretim elemanlarının teknoloji konusunda kendilerini geliştirmeye yönelik farkındalıklarını artırılması gerektiği ve mesleki gelişim etkinliklerine katılımlarının sağlanması olduğu belirtilmiştir.

ÖÖM'ler tartışma grupları, kahve saatleri gibi modeller ile öğretim elemanlarının mesleki gelişim sürecine ilgisini artırarak ihtiyaç belirleme, yeni fikirler, çözümler üretmeye çalıştıkları belirlenmiştir. Her ne kadar katılımlarda sorunlar yaşasalar da yeni gelişmekte olan bir yapı için küçük adımlarla başlanan bu yolda her geçen gün adımlar büyümektedir. Çünkü konu ile ilgili bilincin artmasıyla beraber etkinlikler her gün bir öncekinden daha iyi olacaktır.

ÖÖM'ler farklı eğitim teknolojileri de kullansalar bile ortak amaçları öğrenme ve öğretme sürecini geliştirmek ve kaliteyi artırmaktır. Maliyetin önemli bir faktör olduğu düşünülse de üniversitelerde eğitim teknolojilerine ve Öğrenme Yönetim Sistem'lerine yatırım söz

konusudur. Araştırma da teknoloji ile ilgili sorularda birçok merkez farklı birimden destek aldığı için bazı ÖÖM’lerde teknoloji soruları yanıtızsız kalmıştır. Ancak tüm bu sınırlılıklara karşın edinilen bilgilere göre tüm ÖÖM’lerin yenilikçi teknolojilere yaklaşımı olumludur. Gerek ücretsiz uygulamaları gerekse en basit uygulamaları eğitim ile entegre etme çabaları imkanlarına göre geliştirmektedirler.

Araştırmada tüm ÖÖM’ler seminer, atölye çalışması gibi bazı etkinlikler yaptıklarını belirtmişlerdir. Ancak bu bildirimlerin yanı sıra, bu nitel araştırmada en çok dikkati çeken temalardan biri “planlanmakta” olmuştur. Belirlenen merkezlerden öncü olanlar 2009 yılında, çoğunluğu son yıllarda kurulmasına rağmen bu merkezlerin ileriye yönelik, daha uygulamaya konulmamış planları vardır. Bu konuda, Elçi (2019)’da özellikle değindiği gibi buldukları örgüt ve yönetim yapısı altında ÖÖM’lerin ne kadar etkin çalışabildiği araştırılmalıdır.

Sonuçta, hemen hemen tüm üniversitelerde bulunan Uzaktan Eğitim ve Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezlerine karşın Öğretme ve Öğrenme Merkezlerinin sayılarının son yıllarda yavaş yavaş artmaya başladığı ama yeterince olmadığı belirlenmiştir. Buna karşılık öğretim elemanı mesleki gelişimi için Uzaktan Eğitim yoluyla programların düzenlendiği ÖÖM sayısı ne yazık ki çok azdır. Merkezlerin daha çok üst yönetime bağlı ve onlar tarafından desteklenen, yükün çoğunun merkez yöneticisi tarafından üstlenildiği bir yönetim ve örgüt yapısı sahip olduğu belirlenmiştir. Bu merkezlerin nicelik ve niteliklerinin artması için yükseköğretim kurumlarının üst yönetimlerinin konuya daha çok eğilmeleri etkili olabilir.

5.2. Öneriler

Bu çalışmanın sonuçlarına göre aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Deneyimli öğretim elemanlarının etkinliklere katılımı ve motivasyonlarını artırmak için etkinlikler için yapılan tanıtımlar onların ihtiyaçlarına daha uygun ve ilgi çekici yapılabilir. ÖÖM’nin öncelikli olarak deneyimli öğretim elemanlarına yönelik çalışmalar yaparak, onlar tecrübeleri ile yeni başlayan öğretim elemanlarına rol model olabilirler.
- Programların ve etkinliklerin yoğun ve yorucu olmaması ve konuya odaklı yapılması verimliliği ve katılımı artırabilir.

- Uygulama gruplarının çok fazla kullanılmadığından dolayı, öğretim elemanları içine sosyal medya üzerinde veya farklı bir uygulama ile birbirleri ile iletişimi artırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir. Bu iletişimin yoğunluğu ne kadar yüksek olursa ÖÖM'lerin ilgi çekmesi de bir o kadar artar ve istenilen tanıtımlar bilgilendirmeler daha rahat yapılabilir.
- Öğretim elemanlarının ilgisini çekebilmek adına güncel konularda bireyselleştirilmiş, farklılaştırılmış programlar düzenlenebilir.
- Öğretim elemanı mesleki gelişimi konusunda yeterli olmayan akademik ve uygulamalı araştırmaların ve çalışmaların ortaya çıkmasının desteklenmesi için kurumlar arası konferanslar, atölye çalışmaları düzenlenebilir. Şu anda bu konuda belli başlı çalışmaları yapan Yükseköğretim Çalışmaları Derneği vardır.
- ÖÖM'ler yeni gelişen bir yapı olduğundan çalışan sayıları sınırlıdır ve çalışan sayısı artırılabilir. Çünkü ÖÖM yöneticileri çoğunlukla akademik kadrodan ve tam zamanlı olarak çalışmaktadır. Aynı zamanda akademik yöneticiler tam zamanlı derslere girdikleri için iki iş için bölünmek durumunda kalabilirler. Bu yüzden hem çalışan sayılarında artış hem de yöneticilerin iş yüklerinin hafifletilmesi gerekebilir.
- Öğretim elemanı mesleki gelişimi konusunda merkez personelinin eğitimler alması iyi olabilir. Bu eğitimlerin öğretim elemanlarının zaman ve yer kısıtı göz önüne alınarak Uzaktan Eğitim yöntemiyle yapılması uygun olabilir.
- ÖÖM'lerin daha kurumsal bir yapıya dönüşebilmesi ve girişimci yapıdan çıkması için, yönetim yapısı ve örgüt yapısı konusunda daha net yazılı belgelerin olması önerilmektedir.
- ÖÖM'lerin fiziksel yapı konusunda kendilerine özgün çalışma ortamlarının olması önerilmektedir.

5.3. Gelecek Çalışmalar

Bu çalışma sonuçlarına göre, ÖÖM'lerinin etkililiğini artırmaya ve öğretim elemanlarının gelişimini desteklemeğe yönelik önerilerde bulunmak mümkündür.

1. ÖÖM'lerde verilen eğitimlerin detayları ve kullanılan ve desteklenen eğitim teknolojilerinin kapsamlı araştırması yapılabilir.

2. Farklı üniversitelerden öğretim elemanların ÖÖM'lerden aldıkları eğitimlerle ilgili genel değerlendirmeler araştırılabilir.
3. Bu sorular sayısal teknolojiler konusunda bilgi alabilmek için ÖÖM'ler harici Bilgi Teknolojileri Ofisleri veya Eğitim Teknolojileri Ofislerine de sorulabilir.
4. İş yapma ve çalışma prosedürlerinin olmaması çalışanların, her işi yapması iyi bir durum gibi görünse de çalışanlar açısından bu konunun araştırılması gelecek çalışmalar için önerilmektedir.
5. Öğrenme ve Öğretme Merkezlerinin öğretim elemanı için düzenlediği eğitimleri bazı Uzaktan Eğitim Merkezleri de vermektedir. Bu yüzden Uzaktan Eğitim Merkezleri ile öğretim elemanı mesleki gelişimi konusunda görüşmeler yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akkoyun, S. (2014). Türkiye'deki futbol kulüplerinin alt yapılarının yapılanması, yönetim biçimleri, idari yapısı ve Avrupa'daki örneklerle kıyaslanması. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksay, K. (2015). Örgüt yapılarında yaşanan değişimler ve modern örgüt tiplerinin incelenmesi. *Kent Kültürü ve Yönetimi Hakemli Elektronik Dergi*, 3(8).
- Alakurt, T. ve Keser, H. (2014). Sanal uygulama topluluğu üyelerinin bilgi paylaşma davranışlarının incelenmesi. *İlköğretim Online*, 13(4), 1331-1351. Erişim <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Alpar, D., Batdal, G. ve Avcı, Y. (2007). Öğrenci merkezli eğitimde eğitim teknolojileri uygulamaları. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(7), 19-31.
- American Council on Education. (2017). Faculty Development Center Matrix. Erişim: <http://www.acenet.edu/news-room/Documents/The-Faculty-Development-Center-Matrix.pdf>
- Arslan, S. & Şendurur, P. (2017). Eğitimde Teknoloji Entegrasyonunu Etkileyen Faktörlerdeki Değişim. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 43, 25-50 DOI: 10.21764/efd.21927
- Balıkçı-Bayathioğlu, B. (2005). Bilişim Teknolojilerinin Türk Bankacılığının Yönetim Ve Organizasyon Yapısına Etkileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Baltacı, A. (2017). Nitel Veri Analizinde Miles-Huberman Modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 3(1), 1-15.

- Baskan, G.A. (2001). Türkiye’de yükseköğretimin gelişimi. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 21(1), 21-32.
- Başar, E. (1997). Türk yükseköğretim sisteminin dünü, bugünü, yarını (Üniversitelerin ileriye dönük gelişmeleri üzerine görüş ve öneriler). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 10, 23-57.
- Başaran, H. (2016). Üniversitelerde Stratejik Yönetim Anlayışının Temel Yönetim Süreçleri Açısından Analizi (Kamu Üniversiteleri Örneği). (Doktora Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Kütahya.
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Billingham, M. & Kato, H. (2019). Mixed Reality - Merging Real and Virtual Worlds. *Proceedings of the First International Symposium on Mixed Reality (ISMR '99)*, ss. 261-284. Berlin: Springer Verlag. Collaborative Mixed Reality.
- Can, D. (2006). Bilişim Sistemlerinin Örgüt Yapısına Etkisi (Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi’nde Bir Araştırma). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cox, M.D. (2004). Introduction to faculty learning communities. *New Directions for Teaching and Learning*, 97, 5-23.
- Çağıltay, K., Yıldırım, S., Arslan, İ., Gök, A., Gürel, G., Karakuş, T., Saltan, F., Uzun, E., Ülgen, E. ve Yıldız, İ. (2007). Öğretim teknolojilerinin üniversitede kullanımına yönelik alışkanlıklar ve beklentiler: betimleyici bir çalışma. *Akademik Bilişim’07 - IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, 209-216.
- Çağlar, M. ve Reis, O. (2007). *Çağdaş ve Küresel Eğitim Planlaması*. Ankara: Pagem A Yayıncılık.
- Çağlar, ř. ve Kocadere, S.A. (2015). Çevrimiçi öğrenme ortamlarında oyunlaştırma. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 14 (27), 83-102.
- Çakır, R., Solak, E. ve Tan, S.S. (2015). Artırılmış gerçeklik teknolojisi ile İngilizce kelime öğretiminin öğrenci performansına etkisi. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 45-58.

- Çalış, M. ve Tokat, B. (2013). Örgüt yapısı ve mobbing ilişkisinin özel hastanelerde incelenmesi: Giresun ili örneği. *AÜ SBF Dergisi*, 68(4), 103-120.
- Çelik, Z. ve Gür, B.S. (2014) Yükseköğretim sistemlerinin yönetimi ve üniversite özerkliği: Küresel eğilimler ve Türkiye örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 4(1), 18-27. <https://doi.org/10.5961/jhes.2014.085>
- Çetinsaya, G. (2014). Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası. Erişim <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/buyume-kalite-uluslararasılaşma-türkiye-yükseköğretim-icin-bir-yol-haritasi.pdf>
- Çoban, S. (2016). Üniversitelerde Öğretim Yönetim Sistemleri Yazılımları Kullanımına Yönelik Bir İnceleme. *Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(1), 1-12.
- Dalkıran, H.P. (2011). Holografi tekniğinin haritacılık alanında uygulanması. TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası 13. Türkiye Harita Bilimsel ve Teknik Kurultayı. Ankara.
- Demir, H. ve Okan, T. (2009). Teknoloji, örgüt yapısı ve performans arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(1), 57-72.
- Demirkaya, H. ve Sarper, E. (2018). Eğitim ve geliştirme uygulamalarında yeni nesil bilişim teknolojilerinden sanal gerçeklik, bulut bilişim ve yapay zeka. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 40, 231-245. DOI: 10.17498/kdeniz.460145.
- Dikmenli, Y. ve Ünaldı, Ü.E. (2013). Harmanlanmış öğrenme ve sanal sınıfa dönük öğrenci görüşleri. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 326-347.
- Doğan, B. ve Altunoğlu, E. (2014). Bilgi yönetimi, örgüt kültürü, örgüt yapısı ve performans ilişkileri: sivil toplum kuruluşları üzerine bir inceleme. *NÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (3) 41-52.
- Duygulu, E. (2003). Örgütsel etkinlik kriterlerinin örgütsel başarımdaki rolü. *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1).
- Eğitim Caddesi. (2018). Öğrenmede usta çırak ilişkisi etkili (17 Ocak 2018). Erişim <http://www.egitimcaddesi.com/ogrenmede-usta-cirak-iliskisi-etkili/>

- Elçi, A. (2019). Faculty Development Centers for Digital Teaching and Learning: Implementation of Institutional Strategy and Infrastructure. In A.Elçi, L.L.Beith, A.Elçi (Eds.), *Handbook of Research on Faculty Development for Digital Teaching and Learning*, (pp. 417-437). PA, USA: IGI Global.
- Elçi, A. ve Vural, M. (2017). Öğretim elemanı 4.0: Öğretim elemanının değişen rolü ve teknoloji ile zenginleştirilmiş öğrenme. *Mediterranean International Conference on Social Sciences Bildiri Kitabı*, 494-498.
- Elçi, A. & Yaratan, H. (2012). Needs for professional development in teaching and learning in an international university. *Egitim Arastirmalari-Eurasian Journal of Educational Research*, 49/A, 47-66.
- Ekşi, G. (2010). An assessment of the professional development needs of English language instructors working at a state university. Unpublished master's thesis, Middle East Technical University, Ankara.
- Eren E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Uğur Erdoğan, F. ve Çağiltay, K. (2009). Türkiye’de Eğitim Teknolojileri Alanında Yapılan Master ve Doktora Tezlerinde Genel Eğilimler. *Akademik Bilişim*. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri Harran Üniversitesi, 389-393.
- Eren, C. (2017). Çalışanların uzaktan öğrenmeye bakış açılarının tespitine yönelik bir araştırma: sorunlar ve çözüm önerileri (Tezsiz Yüksek Lisans Programı Projesi, Trakya Üniversitesi, Kırklareli).
- Eret Orhan, E., Çapa Aydın, Y., ve Yerin Güneri, O. (2017). Yükseköğretimde öğretimi geliştirmek amacıyla ders izlencesi hazırlama: öğretim elemanları için öneriler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7, 611-616. DOI: 10.5961/jhes.2017.237
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. London, UK: Pitman.
- Fink, L.D. (2013) The current status of faculty development internationally. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 7(2), Article 4. <https://doi.org/10.20429/ijstl.2013.070204>
- Gençer, B.G., Gürbulak, N. ve Adıgüzel, T. (2014). Eğitimde Yeni bir Süreç: Ters-Yüz Sınıf Sistemi. *International Teacher Education Conference*, ss. 881- 888.

- Gerecke, U. ve Wagner, B. (2007). The challenges and benefits of using robots in higher education. *Intelligent Automation and Soft Computing*, 13(1), 29-43. DOI: 10.1080/10798587.2007.10642948
- Gizir, S. (2007). Üniversitelerde örgüt kültürü ve örgüt-içi iletişim üzerine bir derleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (50), 247-268.
- Gurbetoğlu, A. (2018). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Erişim <http://agurbetoglu.com/files/2-%20ARAŞTIRMA%20%20TÜRLERİ.pdf>
- Güneri, O.Y., Orhan, E.E., ve Aydın, Y.Ç. (2017). Professional Development Needs of Junior Faculty: A Survey Study in a Public University in Turkey. *Yükseköğretim Dergisi*, 7(2), 73–81.
- Gümüş, E. ve Gök, E. (2016). Eğitim fakültelerinde akademik mentorluk ve göreve yeni başlayan öğretim üyelerinin mentorluk ihtiyaçları. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 6(2), 268-276. DOI: 10.5961/jhes.2016.163
- Hamutoğlu, N.B. (2018). İşbirlikli öğrenme etkinliklerinde bulut bilişim teknolojilerinin üniversite öğrencilerinin kabul, paylaşmaya uygunluk ve öğrenme performanslarına etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.
- Haras, C., Taylor, S.C., Sorcinelli, M.D. & von Hoene, L. (Eds.). (2017). Institutional commitment to teaching excellence: Assessing the impacts and outcomes of faculty development. Washington, DC: American Council on Education.
- Herman, J.H. (2012). Faculty development programs: The frequency and variety of professional development programs available to online instructors. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 16 (5), 87-106.
- Hoffmann, R.L. ve Dudjak, L.A. (2012). From onsite to online: lessons learned from faculty pioneers. *J.Prof.Nurs.*, 28(4), 255-258. doi: 10.1016/j.profnurs.2011.11.015.
- Işık, V. (2014). Holografik sanatta kullanılan hologram çeşitleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 366-385.
- İslim, Ö.F. & Sevim Çırak, N. (2017). Technology and College Students: What Faculty Members Think About the Use of Technology in Higher Education. *Malaysian Online Journal of Educational Technology*, 5(2).

- Kabakçı, I., & Odabaşı, H.F. (2008) The organization of the faculty development programs for research assistants: The Case of Education Faculties in Turkey. *The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET)*, 7(3).
- Kansu, E. (2017). Neden Makale Yazmalıyım. Erişim: <http://www.tphd.org.tr/wp-content/uploads/2017/12/5-NEDEN-MAKALE-YAZMALIYIM-NEDEN-SUNMALIYIM-EMİN-KANSU.pdf>
- Kara, C.O. (2016). Ters Yüz Sınıf Flipped Classroom. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 45, 12-26.
- Kara, A. (2018). Artırılmış gerçeklik uygulamalarının Eğitimde kullanılmasına yönelik Araştırmaların incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye.
- Kamel, A.M. (2016). Role of faculty development programs in improving teaching and learning. *Saudi J Oral Sci*, 3, 61-69.
- Kaya, Z. & Yılayaz, Ö. (2013). Öğretmen Eğitimine Teknoloji Entegrasyonu Modelleri ve Teknolojik Pedagojik Alan Bilgisi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*. 4 (8), 57-83 ISSN:1308 – 8971
- Kazu, İ.Y. ve Özdemir, O. (2009). Öğrencilerin Bireysel Özelliklerinin Yapay Zeka ile Belirlenmesi (Bulanık Mantık Örneği). *XI. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*. 457-466.
- King, G. (2016). An Introduction to Perusall. Erişim: <https://perusall.com/downloads/gary-king-webinar-slides.pdf>
- Koç, M., Demirbilek, M., ve İnce, E.Y. (2015). Akademisyenlerin mesleki gelişimine yönelik bir ihtiyaç analizi. *Eğitim ve Bilim*, 40(177), 297-311. <https://doi.org/10.15390/EB.2015.2545>
- KOLT. (2018). Koç Üniversitesi Öğrenme ve Öğretme Ofisi. Erişim: <https://kolt.ku.edu.tr/>
- Köse, Y. (2018). Yükseköğretimde Öğrenme ve Öğretme Amaçlı Sosyal Medya Kullanımına İlişkin Akademik Yönetici ve Öğretim Elemanı Görüşleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Kulaç, E. ve Hatun, Ş. (2013). Tıp eğitiminde “Mentor” Kavramı:”Kocaeli Üniversitesi

- Tıp Fakültesi Mentor Çalıştayı” Raporu. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 38, 27-42.
- Lewis, K.G. (2013). Faculty development in the United States: A brief history. *International Journal for Academic Development*, 1(2):26-33. DOI: 10.1080/1360144960010204
- Lichtman, M. (2010). *Qualitative Research in Education: A User’s Guide*. Sage: California.
- Şahin, M. ve Kurban, C.F. (2016). *The Flipped Approach to Higher Education: Designing Universities for Today’s Knowledge Economies and Societies*. Emerald Group Publishing Limited.
- KWHS (2013) What is Management Structure? Knowledge@Wharton High School. Retrieved from <https://kwhs.wharton.upenn.edu/term/management-structure/>
- Fox, L. (2012). A personalized faculty peer support program: Less can be more. *Journal of Faculty Development*, 26(2), 55-61.
- Maden, S., (2016). Kahoot! Öğrenme Platformunun Akademik İngilizce Derslerinde Kelime Öğretiminde Kullanımına İlişkin Öğrenci Görüşleri. Uluslararası Çağdaş Eğitim Araştırmaları Kongresi. 351 - 363
- Marshall, C., Rossman, G. B. (1995). *Designing Qualitative Research*. London: SAGE Publications.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. SAGE: Thousand Oaks, CA.
- Moeini, H. (2003). A need analysis study for faculty development programs in METU and structural equation modeling of faculty needs. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Middle Technical East University, Ankara, Turkey.
- Odabaşı, H.F. (2003). Faculty point of view on faculty development. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (24), 86-89.
- Odabaşı, H.F. (2000). Akademik eskimişlik ve sürekli mesleki gelişim. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 161-166.
- Odabaşı, H.F. (2005). The status and need for faculty development in Turkey. *International Journal of Academic Development*, 10(2), 139-142.

- Orhan, S. ve Karaman, M.K. (2011). Eğitimde Gerçekliğe Yeni Bir Bakış: Harmanlanmış ve Genişletilmiş Gerçeklik. Uşak Üniversitesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü, Uşak.
- Ozan, Ö. (2019) Öğrenme yönetim sistemlerinin (Learning Management Systems-LMS) değerlendirilmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü.
- ÖGEM. (2018). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Öğrenme ve Öğretmeyi Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi. Erişim <https://ogem.metu.edu.tr/>
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.
- Özel, N. (2016). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkisiyle değişen bilgi kaynakları, hizmetleri ve öğrenme ortamları. *Milli Eğitim*, 209, 270-294.
- Özer, M., Gür, B.S. ve Küçükcan, T. (2011). Kalite güvencesi: Türkiye yükseköğretimi için stratejik tercihler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 1(2), 59-65.
- Parlak, B. (2017). Dijital Çağda Eğitim: Olanaklar ve Uygulamalar Üzerine Bir Analiz. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 22(15), 1741-1759
- Paşaoğlu, D. (2013). Yönetim ve Yöneticilik. Yönetim ve Organizasyon. Anadolu Üniversitesi: Eskişehir. Erişim https://www.ders.es/yonetim_organizasyon.pdf
- Polkinghorne, D.E. (2005). Language and meaning: Data collection in qualitative research. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 137-145.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tokol, T. (2013). *İşletme*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Sarıtaş, M.T. ve Üner, N. (2013). Eğitimdeki yenilikçi teknolojiler: bulut teknolojisi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 3(2), 192-201.
- Saykılı, A. (2018). Dünden yarına eğitim paradigmaları: Sanayi modeli eğitim dijital çağda yeterli mi? *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*. 4(2), 189-198.
- Scott, R. (2003). *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*. 5th Edition.

- Upper Saddle River, NY: Prentice Hall.
- Selçuk, Z., Palancı, M., Kandemir, M. ve Dündar, H. (2014). Eğitim ve Bilim Dergisinde Yayınlanan Araştırmaların Eğilimleri: İçerik Analizi. *Eğitim ve Bilim*. 39(173), 430-453.
- Sertalp, E. (2010). Görsel iletişimde üç boyut algısı: Hologram tekniği ve bu teknolojinin eğitim ortamına aktarılması. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Soran, H., Akkoyunlu, B., & Kavak, Y. (2006) Life-long learning skills and training faculty members: A project at Hacettepe University. *Hacettepe University Journal of Education*, 30, 201-210.
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 523-547.
- Şahin, A. (2010). Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi ve Yönetimsel Etkinlik. *Maliye Dergisi*, (159), 21-35.
- Şişman, A. (2011). *Uzaktan Eğitim*. Ankara: Pegem Akademi
- Şahin, S., ve Şahin, Z., (2016). Ters-Düz sınıflar (Flipped Classroom) ve yeni nesil eğitim dijital öğrenci koçluğu. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*, 5(4), 13-19.
- Şimşek, A., Özdamar, N., Becit, G., Kılıçer, K., Akbulut, Y., ve Yıldırım, Y., (2008) Türkiye'deki Eğitim Teknolojisi Araştırmalarında Güncel Eğilimler. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (19), 439-458
- Taşkıran, A. (2017). Dijital çağda yükseköğretim. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi AUAd*, 3(1), 96-109.
- TDK. (2019). T.C. Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük. Erişim <http://tdk.org.tr/>
- Teymur, İ. (2009). İşletmelerde Süreçlerin Analizi, İyileştirilmesi ve Süreçlerle Yönetim Yapısının Kurulması: Karaman'da Bir Gıda Sanayi İşletmesinde Süreç İyileştirme Projesinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi Üzerine Bir Çalışma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Tokgöz, N. (2013). Yönetim Fonksiyonları. Yönetim ve Organizasyon. Anadolu Üniversitesi: Eskişehir. Erişim https://www.ders.es/yonetim_organizasyon.pdf
- Turan, A.H. ve Çolakoğlu, B.E. (2008). Yüksek Öğretimde Öğretim Elemanlarının Teknoloji Kabulü Ve Kullanımı: Adnan Menderes Üniversitesinde Ampirik Bir Değerlendirme. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9 (1), 106-121.
- Turan, Z. ve Göktaş, Y. (2015). Yükseköğretimde Yeni Bir Yaklaşım: Öğrencilerin Ters Yüz Sınıf Yöntemine İlişkin Görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 5(2), 156-164 DOI: 10.5961/jhes.2015.118
- Türnüklü, A. (2000). Eğitim Bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (24), 543-559.
- Ünsal, H. (2012). Harmanlanmış öğrenmenin başarı ve motivasyona etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 10(1), 1-27.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, M. ve Yıldırım, B.F. (2018). Yapay zekâ ve robotik sistemlerin kütüphanecilik mesleğine olan etkileri. *Türk Kütüphaneciliği*. 32(1), 26-32. Doi: 10.24146/tkd.2018.29
- Yıldız, N. (2018). Örgüt kültürü ile örgüt yapısı arasındaki ilişki: Muğla'daki hastaneler üzerine bir araştırma. (Doktora Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Muğla.
- Yılmaz, G.Ö. (2005). Örgütlerde yaşanan çatışmaların giderilmesinde takım çalışmalarından yararlanma. *Verimlilik Dergisi*, 1, 45-67.
- YÖK (1982). Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği. Erişim: http://www.yok.gov.tr/web/guest/icerik/-/journal_content/56_INSTANCE_rEHF8BIsfYRx/10279/17654
- YÖK (2015a). Yükseköğretim Kurulu 2016-2020 Stratejik Planı. Erişim: http://www.yok.gov.tr/documents/10279/21040516/YOK_Stratejik_Plan_2016_2020_ed070616.pdf

YÖK (2015b). Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği. Erişim:
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/07/20150723-3.htm>EKLER

YÖK (2018). Yükseköğretim Kurulu Devlet ve Vakıf Üniversiteleri Listesi. Erişim:
<http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz>

YÖK (2019). Yükseköğretim Kurulu Tarihçesi. Erişim
<https://yok.gov.tr/kurumsal/tarihce>



EKLER

EK-1. Devlet Üniversiteleri

Öğretim Elemanı Sayısına Göre Devlet Üniversiteleri (YÖK, 2018).

ÜNİVERSİTE ADI	Öğretim Elemanı Sayısı					
	PROF. DR.	DOÇ. DR.	DR. ÖĞR ÜY.	ÖGR. GR.	ARŞ. GR.	TOPLAM
HACETTEPE	888	357	528	609	1433	3815
ANKARA	1224	274	295	692	1152	3637
İSTANBUL	910	346	572	418	1083	3329
DOKUZ EYLÜL	740	308	593	728	942	3311
MARMARA	688	354	669	389	1104	3204
EGE	923	375	374	567	905	3144
GAZİ	839	357	226	548	968	2938
ATATÜRK	574	258	656	302	865	2655
AKDENİZ	471	262	532	659	726	2650
SELÇUK	436	222	414	649	756	2477
BURSA ULUDAĞ	540	276	300	497	806	2419
ONDOKUZ MAYIS	435	269	337	365	939	2345
ERCIYES	419	252	389	311	881	2252
ÇUKUROVA	509	189	328	432	769	2227
İSTANBUL TEKNİK	510	265	344	432	650	2201
KARADENİZ TEKNİK	385	172	378	274	914	2123
İSTANBUL -CERRAHPAŞA	624	197	371	124	740	2056
PAMUKKALE	308	220	422	430	670	2050

KOCAELİ	256	200	483	461	640	2040
ORTA DOĞU TEKNİK	386	195	265	530	612	1988
SAĞLIK BİLİMLERİ	612	605	453	54	262	1986
AYDIN ADNAN MENDERES	299	163	436	393	590	1881
FIRAT	373	173	400	248	685	1879
SİVAS CUMHURİYET	227	164	448	405	627	1871
NECMETTİN ERBAKAN	280	184	477	187	716	1844
TRAKYA	222	119	440	404	625	1810
DİCLE	232	144	321	263	767	1727
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART	194	174	530	422	393	1713
MERSİN	283	142	345	432	503	1705
MANİSA CELÂL BAYAR	230	148	365	334	604	1681
YILDIZ TEKNİK	282	230	365	322	468	1667
SÜLEYMAN DEMİREL	250	158	396	208	653	1665
VAN YÜZÜNCÜ YIL	149	142	522	256	588	1657
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ	317	161	330	208	610	1626
MUĞLA SITKI KOÇMAN	175	172	402	479	387	1615
SAKARYA	236	183	427	224	523	1593
GAZİANTEP	171	123	349	372	571	1586
İNÖNÜ	271	176	335	209	559	1550
ANADOLU	217	202	275	574	254	1522
BOLU ABANT İZZET BAYSAL	152	134	374	279	416	1355
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT	97	87	337	302	482	1305
TOKAT GAZİOSMANPAŞA	101	105	332	338	427	1303
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM	159	78	310	312	387	1246
KIRIKKALE	178	118	328	176	432	1232
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT	225	141	267	184	349	1166
DÜZCE	97	93	344	255	363	1152
HATAY MUSTAFA KEMAL	133	78	299	190	425	1125
HARRAN	112	91	334	245	335	1117
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL	132	96	313	283	286	1110
RECEP TAYYİP ERDOĞAN	67	78	318	210	397	1070
BALIKESİR	149	99	268	254	255	1025

AFYON KOCATEPE	117	82	266	327	214	1006
KARABÜK	86	80	325	250	259	1000
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM	57	69	341	215	312	994
BOĞAZIÇI	192	119	163	229	272	975
GİRESUN	66	67	348	322	156	959
NİĞDE ÖMER HALİDEMİR	90	88	313	228	225	944
KÜTAHYA DUMLUPINAR	78	86	249	297	204	914
ANKARA HACI BAYRAM VELİ	214	118	151	134	291	908
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ	99	104	234	105	346	888
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY	86	71	283	270	178	888
KAFKAS	75	62	300	196	245	878
ADİYAMAN	37	57	268	178	331	871
YOZGAT BOZOK	45	47	294	221	252	859
KIRŞEHİR AHİ EVRAN	48	60	308	234	165	815
AKSARAY	65	86	292	186	167	796
KASTAMONU	48	60	275	248	156	787
HİTİT	60	56	236	218	204	774
ORDU	45	60	222	157	250	734
KIRKLARELİ	17	19	203	244	236	719
UŞAK	64	60	277	181	136	718
İSTANBUL MEDENİYET	117	85	190	63	253	708
MİMAR SİNAN GÜZEL SANATLAR	117	77	220	109	154	677
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ	21	46	208	200	200	675
GÜMÜŞHANE	18	49	187	179	207	640
ÇANKIRI KARATEKİN	30	54	206	150	195	635
KARAMANOĞLU MEHMETBEY	22	40	180	129	253	624
ESKİŞEHİR TEKNİK	105	108	157	102	151	623
ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER	88	41	114	311	66	620
BİNGÖL	41	27	175	158	203	604
GEBZE TEKNİK	96	60	97	94	255	602
AMASYA	27	32	192	183	149	583
MUŞ ALPARSLAN	16	17	158	173	208	572
BARTIN	26	36	188	130	185	565

BİLECİK ŞEYH EDEBALI	30	39	180	184	118	551
SİİRT	15	24	182	133	179	533
İZMİR YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ	74	59	57	120	222	532
ARTVİN ÇORUH	14	15	155	164	160	508
SİNOP	22	31	168	173	110	504
YALOVA	33	39	110	149	162	493
MARDİN ARTUKLU	14	33	161	142	139	489
TRABZON	39	37	116	113	138	443
OSMANIYE KORKUT ATA	21	26	117	117	162	443
MUNZUR	10	23	146	115	144	438
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN	8	24	137	128	127	424
BİTLİS EREN	11	15	112	163	122	423
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER	27	23	108	221	25	404
BAYBURT	6	14	143	111	129	403
BATMAN	19	21	141	103	112	396
KONYA TEKNİK	70	40	106	45	113	374
BURSA TEKNİK	23	24	99	72	144	362
KİLİS 7 ARALIK	14	20	103	89	123	349
AFYONKARAHİSAR SAĞLIK BİLİMLERİ	23	28	102	38	155	346
İĞDIR	17	16	112	101	96	342
ADANA BİLİM VE TEKNOLOJİ	11	22	111	50	143	337
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT	8	24	151	97	41	321
ARDAHAN	14	13	93	96	101	317
İSKENDERUN TEKNİK	30	22	81	91	89	313
HAKKÂRİ	5	4	65	102	121	297
GALATASARAY	49	45	52	59	66	271
TÜRK-ALMAN	12	9	45	86	108	260
ŞIRNAK	9	6	67	82	95	259
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL	23	17	77	73	61	251
ERZURUM TEKNİK	10	14	68	21	134	247
ANKARA SOSYAL BİLİMLER	35	16	65	67	53	236
KÜTAHYA SAĞLIK BİLİMLERİ	11	14	75	15	118	233
ABDULLAH GÜL	10	12	55	53	93	223

KAYSERİ	8	10	29	79	3	129
MALATYA TURGUT ÖZAL	7	5	19	88	3	122
İZMİR DEMOKRASİ	10	24	62	3	21	120
SAMSUN	0	2	19	20	15	56
TARSUS	4	7	9	26	6	52
KAHRAMANMARAŞ İSTİKLAL	0	0	3	32	4	39
İZMİR BAKIRÇAY	4	4	23	7	0	38
ANKARA MÜZİK VE GÜZEL SANATLAR	2	5	3	0	0	10



EK-2. Vakıf Üniversiteleri

Öğretim Elemanı Sayısına Göre Vakıf Üniversiteleri (YÖK, 2018).

Üniversite Adı	Öğretim Elemanı Sayısı					
	PROF. DR.	DOÇ. DR.	DR. ÖĞR ÜY.	ÖGR. GR.	ARŞ. GR.	TOPLAM
BAŞKENT	358	148	343	365	207	1421
İSTANBUL MEDİPOL	152	91	349	188	202	982
YEDİTEPE	175	95	235	281	66	852
İSTANBUL AYDIN	159	57	258	290	69	833
İHSAN DOĞRAMACI BİLKENT	107	68	181	405	6	767
BAHÇEŞEHİR	116	91	238	201	48	694
İSTANBUL OKAN	125	42	286	153	79	685
İSTANBUL BİLGİ	77	49	185	216	132	659
BEYKENT	84	32	274	194	67	651
İSTANBUL GELİŞİM	54	19	259	202	99	633
ACIBADEM MEHMET ALİ AYDINLAR	213	125	127	115	51	631
KOÇ	168	91	120	163	22	564
MALTEPE	105	37	212	99	109	562
BEZM-İ ÂLEM VAKIF	68	59	89	74	264	554
NİŞANTAŞI	68	22	200	185	54	529
ATILIM	58	36	113	168	95	470
İSTANBUL AREL	56	24	139	197	52	468
İZMİR EKONOMİ	54	53	91	187	71	456
ALTINBAŞ	59	26	140	155	69	449
İSTİNYE	97	29	213	61	45	445
YAŞAR	46	41	104	132	97	420
İSTANBUL KÜLTÜR	45	29	131	92	113	410
İSTANBUL YENİ YÜZYIL	73	23	171	61	66	394
ÖZYEĞİN	27	24	147	135	37	370
ÇANKAYA	49	31	102	118	40	340
ÜSKÜDAR	68	24	138	61	48	339
BİRÜNİ	58	18	179	50	17	322
TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ	83	46	86	83	19	317

UFUK	73	32	74	53	84	316
SABANCI	70	56	70	102	12	310
İSTANBUL ŞEHİR	43	29	78	130	27	307
KTO KARATAY	46	10	109	62	73	300
KADİR HAS	42	31	85	98	38	294
FATİH SULTAN MEHMET VAKIF	38	19	77	78	76	288
HALIÇ	52	10	89	85	48	284
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM	43	11	130	42	52	278
HASAN KALYONCU	77	16	73	48	64	278
DOĞUŞ	43	14	97	77	38	269
İSTANBUL TİCARET	67	23	67	51	37	245
İSTANBUL GEDİK	27	10	79	77	40	233
IŞIK	43	21	58	65	45	232
AVRASYA	33	4	77	88	17	219
TED	23	15	73	65	42	218
İSTANBUL ESENYURT	26	8	92	53	35	214
İSTANBUL BİLİM	54	33	91	26	10	214
PİRİ REİS	25	11	35	90	34	195
ÇAĞ	17	6	30	108	28	189
MEF	24	14	51	49	34	172
ANTALYA BİLİM	20	10	50	58	34	172
İSTANBUL AYVANSARAY	14	4	25	118	9	170
TÜRK HAVA KURUMU	9	10	46	73	22	160
İSTANBUL RUMELİ	14	5	59	68	10	156
BEYKOZ	17	5	65	51	13	151
TOROS	20	8	31	68	18	145
KAPADOKYA	6	0	28	95	8	137
İBN HALDUN	27	7	49	29	17	129
YÜKSEK İHTİSAS	33	12	41	29	1	116
İSTANBUL 29 MAYIS	24	8	29	27	9	97
NUH NACİ YAZGAN	13	5	43	2	29	92
SANKO	24	9	39	10	9	91
İSTANBUL KENT	25	2	43	5	0	75

KONYA GIDA VE TARIM	13	6	26	8	16	69
LOKMAN HEKİM	13	4	24	7	19	67
FENERBAHÇE	11	6	28	0	8	53
ANTALYA AKEV	3	1	7	29	4	44
ALANYA HAMDULLAH EMİN PAŞA	3	0	15	10	3	31
OSTİM TEKNİK	1	0	0	0	0	1



EK-3. Devlet Üniversitelerinde Merkezlerin İncelenmesi

Devlet Üniversitelerinde Öğrenme-Öğretme İlişkili Merkezler (WEB taraması sonucu).

ÜNİVERSİTE ADI	UZAKTAN EĞİTİM MERKEZİ	SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZİ	ÖĞRENME VE ÖĞRETME MERKEZİ
ABDULLAH GÜL	-	X	-
ADANA BİLİM VE TEKNOLOJİ	X	X	-
ADYAMAN	X	X	-
AFYON KOCATEPE	X	X	-
AFYONKARAHİSAR SAĞLIK BİLİMLERİ	-	X	-
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN	X	X	-
AKDENİZ	X	X	-
AKSARAY	X	X	-
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT	X	X	-
AMASYA	X	X	-
ANADOLU	X	X	X
ANKARA	X	X	-
ANKARA HACI BAYRAM VELİ	X	-	-
ANKARA MÜZİK VE GÜZEL SANATLAR	-	-	-
ANKARA SOSYAL BİLİMLER	X	X	-
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT	X	-	-
ARDAHAN	-	X	-
ARTVİN ÇORUH	X	X	-
ATATÜRK	X	X	X
AYDIN ADNAN MENDERES	X	X	-
BALIKESİR	X	X	-
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL	X	X	-
BARTIN	X	X	-
BATMAN	X	X	-
BAYBURT	X	X	-
BİLECİK ŞEYH EDEBALI	X	X	-
BİNGÖL	X	X	-
BİTLİS EREN	X	X	-
BOĞAZIÇI	X	X	-
BOLU ABANT İZZET BAYSAL	X	X	-

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY	X	X	-
BURSA TEKNİK	X	X	-
BURSA ULUDAĞ	X	X	-
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART	X	X	X
ÇANKIRI KARATEKİN	X	X	-
ÇUKUROVA	X	X	-
DİCLE	X	X	-
DOKUZ EYLÜL	X	X	-
DÜZCE	X	X	-
EGE	X	X	-
ERCIYES	X	X	-
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM	X	X	-
ERZURUM TEKNİK	X	X	-
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ	X	X	-
ESKİŞEHİR TEKNİK	-	-	-
FIRAT	X	X	-
GALATASARAY	-	X	-
GAZİ	X	X	X
GAZİANTEP	X	X	-
GEBZE TEKNİK	X	X	-
GİRESUN	X	X	-
GÜMÜŞHANE	X	X	-
HACETTEPE	X	X	-
HAKKARİ	-	X	-
HARRAN	X	X	-
HATAY MUSTAFA KEMAL	X	X	-
HİTİT	X	X	-
İĞDIR	X	X	-
ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER	X	X	-
İNÖNÜ	X	X	-
İSKENDERUN TEKNİK	X	X	-
İSTANBUL	X	X	-
İSTANBUL -CERRAHPAŞA	X	X	-

İSTANBUL MEDENİYET	X	X	-
İSTANBUL TEKNİK	-	X	-
İZMİR BAKIRÇAY	X	X	-
İZMİR DEMOKRASİ	-	-	-
İZMİR KATİP ÇELEBİ	X	X	-
İZMİR YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ	X	X	-
KAFKAS	X	X	-
KAHRAMANMARAŞ İSTİKLAL	-	-	-
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM	X	X	-
KARABÜK	X	X	-
KARADENİZ TEKNİK	X	X	-
KARAMANOĞLU MEHMETBEY	X	X	-
KASTAMONU	X	X	-
KAYSERİ	-	-	-
KIRIKKALE	X	X	-
KIRKLARELİ	X	X	-
KIRŞEHİR AHİ EVRAN	X	X	-
KİLİS 7 ARALIK	X	X	-
KOCAELİ	X	X	-
KONYA TEKNİK	-	X	-
KÜTAHYA DÜMLUPINAR	X	X	-
KÜTAHYA SAĞLIK BİLİMLERİ	-	-	-
MALATYA TURGUT ÖZAL	-	-	-
MANİSA CELÂL BAYAR	X	X	-
MARDİN ARTUKLU	X	X	-
MARMARA	X	X	-
MERSİN	X	X	-
MİMAR SİNAN GÜZEL SANATLAR	X	X	-
MUĞLA SITKI KOÇMAN	X	X	-
MUNZUR	-	X	-
MUŞ ALPARSLAN	X	X	-
NECMETTİN ERBAKAN	X	X	-

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ	X	X	-
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR	X	X	-
ONDOKUZ MAYIS	X	X	-
ORDU	X	X	-
ORTA DOĞU TEKNİK	X	X	X
OSMANIYE KORKUT ATA	X	X	-
PAMUKKALE	X	X	-
RECEP TAYYİP ERDOĞAN	X	X	-
SAĞLIK BİLİMLERİ	X	X	-
SAKARYA	X	X	-
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER	-	X	-
SAMSUN	X	X	-
SELÇUK	X	X	-
SİİRT	X	X	-
SİNOP	X	X	-
SİVAS CUMHURİYET	X	X	-
SÜLEYMAN DEMİREL	X	X	-
ŞIRNAK	-	X	-
TARSUS	-	-	-
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL	X	X	-
TOKAT GAZİOSMANPAŞA	X	X	-
TRABZON	-	X	-
TRAKYA	X	X	-
TÜRK-ALMAN	-	X	-
UŞAK	X	X	-
VAN YÜZÜNCÜ YIL	X	X	-
YALOVA	X	X	-
YILDIZ TEKNİK	X	X	-
YOZGAT BOZOK	X	-	X
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT	X	X	-

EK-4. Vakıf Üniversitelerinde Merkezlerin İncelenmesi

Vakıf Üniversitelerinde Öğrenme-Öğretme İlişkili Merkezlerin İncelenmesi (WEB taraması sonucu).

ÜNİVERSİTE ADI	UZAKTAN EĞİTİM MERKEZİ	SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZİ	ÖĞRENME VE ÖĞRETME MERKEZİ
ACIBADEM MEHMET ALİ AYDINLAR	-	-	-
ALANYA HAMDULLAH EMİN PAŞA	-	X	-
ALTINBAŞ	X	X	X
ANTALYA AKEV	-	-	-
ANTALYA BİLİM	-	X	-
ATILIM	X	X	-
AVRASYA	X	X	-
BAHÇEŞEHİR	X	X	-
BAŞKENT	X	X	-
BEYKENT	X	X	-
BEYKOZ	X	X	-
BEZM-İ ÂLEM VAKIF	X	X	-
BİRÜNİ	-	X	-
ÇAĞ	-	X	-
ÇANKAYA	-	X	-
DOĞUŞ	-	X	-
FATİH SULTAN MEHMET VAKIF	X	X	-
FENERBAHÇE	-	-	-
HALIÇ	X	X	-
HASAN KALYONCU	X	X	-
IŞIK	X	X	-
İBN HALDUN	-	X	-
İHSAN DOĞRAMACI BİLKENT	-	-	-
İSTANBUL 29 MAYIS	-	X	-
İSTANBUL AREL	X	X	-
İSTANBUL AYDIN	X	X	-
İSTANBUL AYVANSARAY	X	X	-
İSTANBUL BİLGİ	X	-	-

İSTANBUL BİLİM	X	X	-
İSTANBUL ESENYURT	X	X	-
İSTANBUL GEDİK	X	X	-
İSTANBUL GELİŞİM	X	X	-
İSTANBUL KENT	-	X	-
İSTANBUL KÜLTÜR	X	X	-
İSTANBUL MEDİPOL	X	X	-
İSTANBUL OKAN	X	X	-
İSTANBUL RUMELİ	X	X	-
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM	X	X	-
İSTANBUL ŞEHİR	-	X	-
İSTANBUL TİCARET	X	-	-
İSTANBUL YENİ YÜZYIL	X	X	-
İSTİNYE	X	X	-
İZMİR EKONOMİ	X	X	X
KADİR HAS	-	X	X
KAPADOKYA	X	X	-
KOÇ	-	X	X
KONYA GIDA VE TARIM	-	-	-
KTO KARATAY	X	X	-
LOKMAN HEKİM	-	-	-
MALTEPE	X	X	X
MEF	-	-	X
NİŞANTAŞI	X	X	-
NUH NACİ YAZGAN	-	X	-
OSTİM TEKNİK	-	-	-
ÖZYEĞİN	-	X	X
PİRİ REİS	X	X	-
SABANCI	-	X	X
SANKO	-	-	-
TED	-	X	X
TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ	-	-	-
TOROS	-	X	-

TÜRK HAVA KURUMU	-	X	-
UFUK	-	X	-
ÜSKÜDAR	X	X	-
YAŞAR	X	X	-
YEDİTEPE	X	X	-
YÜKSEK İHTİSAS	-	X	-



EK-5. Görüşme Soruları

“YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖĞRENME VE ÖĞRETME MERKEZLERİ: YÖNETİM YAPISI, ÖRGÜT YAPISI VE KULLANILAN TEKNOLOJİLER”

Görüşme Soruları Formu

Sayısal çağa geçiş ile birlikte yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının giderek artan öğrenci çeşitlilik ortamında daha etkili eğitim gerçekleştirmek için teknoloji kullanarak öğrenme ve öğretmeye yönelik çalışmaları gerekmektedir. Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme süreci için mesleki gelişimlerine yöneliktir. Bu çerçevede farklı adlarda açılmış olabilecek öğrenme ve öğretme merkezi, birimi, ofisi ve benzeri kurumsal yapıların (‘**merkez**’ olarak anılacak) kuruluş öyküleri, yönetim yapısı, örgütsel yapısı ve teknoloji kullanımları incelenecektir.

Bu araştırmada, öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme süreci için mesleki gelişimlerine yönelik kurumsal yapılarda aşağıdaki soruların cevapları aranacaktır:

1. Merkezin tarihçesi, yönetim organları, örgütsel yapısı ve amaçları nelerdir?
2. Merkezin yürüttüğü etkinlikler nelerdir?
3. Merkezde hangi teknolojiler kullanılıyor?

Lütfen, aşağıdaki soruları kurumunuzda öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme süreci için mesleki gelişimleri amacıyla kurulmuş olan merkez için yanıtlayınız. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Erdem İşeri **Alev Elçi**

GÖRÜŞME SORULARI

1. Kuruluşu:

- Hangi amaçla kuruldu?
- Ne zaman kuruldu?
- Nasıl kuruldu (Kuruluş öyküsü)?
 - Merkez yönetmeliği Resmî Gazetede hangi tarihte yayımlandı? Web adresi nedir?

2. Hedef kitlesi:

- Hizmet grubunuzu nasıl belirliyorsunuz?
- Üniversitenizin öğrencileri var mı?
- Üniversitenizin öğretim elemanları var mı?
- Üniversite dışından öğrenciler var mı?
- Üniversite dışından öğretim elemanları var mı?
- Diğer

3. Misyonu ve vizyonu:

- Misyonu nedir?
- Vizyonu nedir?
- Hedefleri nelerdir?

4. Çalışan akademik ve idari personelin özellikleri:

- Çalışan sayısı ve görev dağılımı nedir?

- Merkez içinde farklı bölümler ve/veya farklı sorumlular var mı?
 - Merkez yöneticileri akademik yönetici veya idari yönetici mi?
 - Merkez çalışanları kısmi zamanlı veya tam zamanlı mı?
 - İsteklere karşılık verecek, sorunları çözecek yeterli sayıda çalışan var mı?
 - Öğrenci çalışan var mı?
 - Eğitim veren personeller akademisyen mi?
- 5. Merkezinizin fiziksel altyapı özellikleri:**
- Kampüs içinde mi?
 - Özel binası/odası var mı?
 - Kolaylıkla ulaşılabilir merkezi bir konumda mı?
 - Çalışan sayısına yetecek iş yeri alanı var mı?
 - Öğretim elemanlarına yönelik eğitimler için özel bir alan var mı?
 - Teknolojik destek alıyor mu?
 - Bir Web sayfası var mı? Düzenli güncelleniyor mu?
 - Merkezle arasında eşgüdüm sağlanan bir teknoloji birimi var mı?
 - Merkez kullandığı/kullanacağı eğitim teknolojilerini nasıl seçiyor?
- 6. Yönetim yapısı:**
- Üniversite, merkez ve ilişkili diğer birimler bağlamında yönetim yapısı (organları) nelerdir? (Organizasyon şemasını ekleyiniz)
 - Merkezin Üniversite içerisinde bağlı olduğu birim/birimler var mı? Var ise bunlar nelerdir?
 - Merkezin ve bağlı olduğu (yatay veya dikey) diğer birimlerin ilişkisi nedir?
 - Merkez yöneticisi ve çalışanları kimler?
 - Merkez yöneticisi bu görevde kaç yıllık tecrübeye sahip?
 - Öğretim Elemanı mesleki gelişimi konusunda eğitim alan merkez çalışanları var mı?
 - Kurumun işleyişi ile ilgili yazılı belgeler var mı? (Yönetmelik, resmî gazete, vs.)
- 7. Örgütsel yapısı:**
- Amaçlar açıkça belirlenmiş mi?
 - İş yapma ve yürütme biçimleri için prosedürler var mı?
 - Yetki ve sorumluluklar açıkça belirlenmiş mi?
 - Farklı kaynaklardan gelen yenilikçi fikirleri alıp, değerlendirip, uygulamaya konulması için çalışılıyor mu?
- 8. Eğitim programları:**
- Son iki yılda öğretim elemanlarına yönelik hizmetler oldu mu?
 - Öğretim elemanlarına yönelik programlar nelerdir?
 - Eğitim programlarını belirlerken ne gibi unsurlara dikkat ediliyor?
 - Yapılan etkinliklerin değerlendirmesi amacıyla geri bildirim alınıyor mu?
 - Öğretim elemanlarının eğitim programları sonucunda uygulamadaki başarısı ödüllendiriliyor mu?
 - Yenilikçi eğitim programları var mı? Neler?
 - Düzenli tekrarlanan eğitimler var mı?
- 9. Açılacak programların seçimi:**
- Öğretim elemanlarına yönelik ihtiyaç analizi yapıldı mı?
 - Öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme süreci için mesleki gelişimine yönelik öncelikli ihtiyaç alanları ve düzeyleri nelerdir?
 - Ne tür hizmetler sunulmaktadır ve destek alanları nelerdir?
 - Hangi programların düzenleneceğine nasıl karar veriliyor?
- 10. Uygulama toplulukları desteği:**
- Çalışma grupları oluşturuluyor mu?
 - Farklı fakülteler arası iş birliği yapılıyor mu?
 - Disiplinler arası çalışmalar yapılıyor mu?
 - Kişiyeye özel programlar düzenleniyor mu? (ör. Bireysel destek)
 - Tartışma grupları oluşturuluyor mu?
 - Öğretim elemanları arasında akran desteği uygulaması var mı?

- Başka üniversiteler veya merkezler ile ortak çalışmalar var mı?

11. Yürütülen programların etkililiği ve verimliliği:

- Öğretim elemanlarının merkez hizmetlerinden memnuniyet seviyesi değerlendiriliyor mu? Nasıl?
- Programların tanıtımı nasıl yapılıyor? (Sosyal medya, dergi, e-posta, vs.)
- Programlara katılımı arttırmak için, sorunlara çözüm getiren çalışmalar var mı?
- Üniversitede ders veren öğretim elemanlarının yüzde kaçına ulaşıyor?

12. Öğrenme ve öğretme teknolojilerinin kullanımı:

- Hangi öğrenme ve öğretme teknolojilerini kullanılıyor?
- Öğrenme ve öğretme sürecine yenilikçi teknolojileri bütünleştirmek için çalışmalar var mı? Neler?
- Öğretim elemanlarının sadece teknoloji becerilerini geliştirmek için programlar düzenleniyor mu?
- Öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme süreci için mesleki gelişimi amacıyla hangi teknolojilerin kullanımını öğretiliyor?
- Öğretim elemanlarının öğrenme ve öğretme süreci için mesleki gelişimi amacıyla Uzaktan Eğitim kullanılıyor mu?


13. Yenilikçi öğrenme ve öğretme teknolojileri:


- Yeni teknolojileri öğretirken hangi uygulama veya programlardan faydalanılıyor?
- Öğrenme ve öğretme sürecinde kullanılan en son teknolojilerden hangileri destekleniyor?
- Öğretim elemanlarına yönelik hangi yazılım/programlar aktif olarak kullanılıyor?
- Gelecek için neler düşünülüyor?
- Karşılaşılan sorunlar ve olası çözümler nelerdir?
- Sayısal öğrenme ve öğretmeye geçilecek dönüşüm sürecinde merkezin bu değişime yaklaşımı nasıl olmalıdır?

14. Belirtmek istediğiniz başka görüş ve öneriler:

EK-6. Etik Kurulu Raporu.

Aksaray Üniversitesi - Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu
01.02.2019 14:04
Ser: 34029217.019.94.E.0000176418
0000176418





T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı : 2019/29
Konu : Başvurumuz Hk.

Sayın: Dr. Öğr. Üyesi Alev ELÇİ

21.01.2019 tarih ve 2019/29 protokol sayılı araştırma başvurularınız Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 22.02.2019 tarihli toplantısında görüşülmüş olup kural karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Necmettin AYGÜN
Aksaray Üniversitesi İnsan
Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

Ek: İnsan Araştırmaları Etik Kurul Kararı

Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü Adres:cahi Bölümü Tel:2882194	Bilgi için: Feni Edebiyat Fak Fax:2882125 WEB: www.aksaray.edu.tr
---	---

Evrakta elektronik imzalı suretine <https://e-belge.aksaray.edu.tr> üzerinden 06a33e49-4441-41d8-a255-b24a79ac5136 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Karar 2019/22: Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Cemile KÜTMEÇ YILMAZ'ın yaptığı "Yaşlı Bireylerde Yaşında Yaşlanma ile Başarılı Yaşlanma ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" başlıklı araştırma ile ilgili 2019/22 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/23: Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Cemile KÜTMEÇ YILMAZ'ın yaptığı "Huzurevinde Yaşayan Yaşlı Bireylere Uygulanan Progresif Gevşeme Egzersizinin Yaşlılığa Uyuma ve Yaşam Kalitesine Etkisi" başlıklı araştırma ile ilgili 2019/23 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/24: Yürütücülüğünü Doç. Dr. Sevgisun KAPUCU'nun yaptığı "Yatağa Bağlı Yaşlı Hastalara Bakım Verenlere Uygulanan Progresif Kas Gevşeme Egzersizlerinin Bakım Doyumu, Bakım Yükü ve Depresyon Düzeyine Etkisi" başlıklı araştırma ile ilgili 2019/24 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/25: Yürütücülüğünü Feyzan KARABULUT'un yaptığı "Slaktivizm ve Tüketim Etkileşimi" başlıklı araştırma ile ilgili 2019/25 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/26: Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Vesile ÖZÇİFTÇİ'nin yaptığı "Kişisel Faktörler ile Satın Alma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı araştırma ile ilgili 2019/26 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/27: Yürütücülüğünü Mürüvvet DEMİRCİ'nin yaptığı "İntiharı Önlemede İnanç Faktörü" başlıklı araştırma ile ilgili 2019/27 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere (yöntem belirtilmemiş, konu anlatımı eksik) uygun olmadığına, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

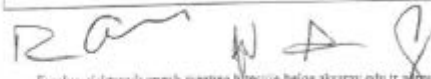
Karar 2019/28: Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Saadet ERZİNCANLI'nın yaptığı "Mitoz Dinleniş Hemşirelik Öğrencilerinin İlk İntravenöz Kateter Takma Deneyimleri Sırasındaki Anksiyete Düzeylerine Etkisi" başlıklı araştırma ile ilgili 2019/28 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/29: Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Alev ELÇİ'nin yaptığı "Yükseköğretim Kurumlarında Öğrenme ve Öğretme Merkezleri: Yönetim Yapısı, Örgüt Yapısı ve Kullanılan Teknolojiler" başlıklı araştırma ile ilgili 2019/29 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/30: Yürütücülüğünü Omer ADA'nın yaptığı "Üniversite 1. Sınıf Öğrencilerinin Rekreasyon Etkinliklerine Katılımları ve Sosyalleşme Durumlarının İncelenmesi" başlıklı araştırma ile ilgili 2019/30 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere (adres kısmı düzeltilmeli, düzensizlik söz konusu, metinlerin bazıları farklı yazı tipleri ile yazılmış, metinler üzerinde karalamalar yapılmış) uygun olmadığına, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/31: Yürütücülüğünü Muhammet Zafer SOM'un yaptığı "Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Mesleğe Yönelik Tutumları ile Öğretme ve Öğrenme Anlayışları Arasındaki İlişki" başlıklı araştırma ile ilgili 2019/31 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere (7a hiç açıklanmamış, 8a genişletilebilir, imzalar eksik, ölçme araç gereçleri ekte yok) uygun olmadığına, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/32: Yürütücülüğünü Mehmet KARAKUZU'nun yaptığı "Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri, Okul İdaresi Desteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" başlıklı araştırma ile ilgili 2019/32 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.





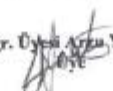


Evrenin elektronik imza suretiyle <https://e-belge.aksaray.edu.tr> adresinden 06a33e49-4441-41d8-a255-b24a79ac51f6 koda ile onaylanmıştır.
Bu Belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi çerçevesinde etkiyen elektronik imza ile onaylanmıştır.

Karar 2019/57: Yürütücülüğünü Arda TÜRKYILMAZ'ın yaptığı "Üniversite Öğrencilerinin Fiziksel Aktivite Düzeyleri ile Yalnızlık Düzeyleri ve Sosyal Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi" başlıklı araştırma ile ilgili 2019/57 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/58: Yürütücülüğünü Mustafa ÇAPRAZ'ın yaptığı "Sosyal Bilgiler Öğretiminde Edebi Motin Olarak Şiirin Kullanımı" başlıklı araştırma ile ilgili 2019/58 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere (imzası eksik, isim eksik, 7a yeterince açıklanmamış, 7f yazılmamış, 8a, 8b, 8c, 8d, 8g, 8h, 9, 10 yok-yetersiz-eksik) **uygun olmadığına**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/59: Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Vildan GÖLPINAR DEMİRCİ'nin yaptığı "Bireyin Psikolojik Durumunun İktisadi Karar Verme Sürecinde Güven, Statüko Yanlılığı ve Sürü Davranışına Etkisi" başlıklı araştırma ile ilgili 2019/59 protokol numaralı başvuru kurumumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.


Prof. Dr. Necmettin AYGÜN
Başkan

 Doç. Dr. Mehmet KARACA Üye	(izimli) Prof. Dr. Hüseyin UNLÜ Üye	 Dr. Öğr. Üyesi Sevilay USLU BİVANOĞLU Üye
 Dr. Öğr. Üyesi Ayşe YÜKSEL Üye	 Dr. Öğr. Üyesi Gaye BULUT Üye	 Dr. Öğr. Üyesi Funda VARNACI UZUN Üye

EK-7. YÖK Listesindeki Üniversitelere e-posta

Sayın Rektörüm, Prof. Dr. Yusuf ŞAHİN,

Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri ABD’nda yüksek lisans öğrencisiyim. Dr. Alev Elçi’nin danışmanlığında “**Yükseköğretim Kurumlarında Öğrenme ve Öğretme Merkezleri: Yönetim Yapısı, Örgüt Yapısı ve Kullanılan Teknolojiler**” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasını yürütüyorum. Tez çalışmamın amacı Türkiye’de Yükseköğretim Kurumları bünyesinde öğretim elemanı mesleki gelişimi altyapısını araştırmaktır.

Aşağıdaki **dört soru** ile amacımız, kurumunuz bünyesinde öğretim elemanlarının mesleki gelişimine destek sağlayan:

1. “**Öğrenme ve Öğretme Uygulama ve Araştırma Merkezi**” adıyla veya
2. Aynı/benzer işlevi olan ancak farklı bir adla kurulmuş
 - a. **Merkez**
 - b. **Birim**
 - c. **Ofis**

bulunup bulunmadığını ya da bu amaçla

- d. **Etkinlikler** yapılıp yapılmadığını araştırmaktır.

İlk aşamada İnternet üzerinden tarama yöntemiyle araştırdığım Türkiye’de 192 devlet ve vakıf üniversitesinin 13’ünde öğrenme ve öğretim etkinliklerini geliştirmek amacıyla farklı adlarla kurulmuş merkezler olduğunu buldum. Türkiye genelindeki durum saptamasını yapmak için araştırmamı yayarak tüm Yükseköğretim kurumlarında bu merkezlerin mevcut durumunu incelemeyi hedeflemekteyim. Bu nedenle ikinci aşamada e-posta yoluyla ön araştırma yaparak benzeri yapıların olduğu üniversiteleri belirleyeceğim. Daha sonra üçüncü aşamada bu birimlerle derinlemesine anket ve görüşmeler yaparak bilgi toplayacağım.

Bu amaçla araştırmamın ikinci aşamasını oluşturan aşağıdaki **dört sorulu anket** alışmamı gerçekleştirebilmek için sizin desteğinize ve katkılarınıza ihtiyaç duymaktayım. Öğrenme ve öğretim ya da öğretim elemanının gelişimi amacıyla kurumsal bir yapınız - merkeziniz, biriminiz veya ofisiniz varsa adını ve ilgili kişinin iletişim bilgilerinin paylaşılması için yönlendirmenizi arz ederim.

Desteğiniz ve katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, üniversitenizdeki öğrenme ve öğretmeyi mükemmelleştirme amacıyla kurulan merkez ve yapılan etkinlikler konusunda bilgi edinmekten onur duyacağımızı belirtmek isterim.

Erdem İşeri
ASÜ YBS YL Öğrencisi
0553-2899808
iserierdem@yandex.com

Dr. Alev Elçi
Danışman
0532-6529950
dr.alevelci@gmail.com

-
1. Kurumunuzda “Öğrenme ve Öğretim Merkezi” etkinlikleri var mı?
Evet
Hayır
 2. Kurumunuzun herhangi bir bölümünde, öğretim elemanı gelişimi ya da öğrenme ve öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi amacıyla çalışan bir merkez, birim veya ofis var mı? Cevabınız Evet ise merkez, birim veya ofisin ismini belirtiniz.
Evet
Hayır
Planlanma aşamasında
 3. Eğer önceki soruya yanıtınız “evet” ise koordinatör, merkez sorumlusu, birim sorumlusu veya bilgi sahibi olan ilgilinin iletişim bilgilerini lütfen paylaşır mısınız?

Kurumsal yapının adı :

İlgilisinin bilgileri:

Adı Soyadı:

Telefon numarası:

e-posta adresi:

4. Üniversiteniz bünyesinde aynı amaçla kurulmuş birden fazla birim var ise onların isimleri ve ilgisinin iletişim bilgilerini lütfen paylaşır mısınız?

Kurumsal yapının adı :

İlgisinin bilgileri:

Adı Soyadı:

Telefon numarası:

e-posta adresi:



Ek-8. Üniversitelerden Resmî Yazı ile Ön Bilgi Toplamak için Yazışmalar

T.C
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜNE

Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri ABD'inde 16222.8020 numaralı yüksek lisans öğrencisiyim.

Dr. Öğr. Üyesi Alex Elçi'nin danışmanlığında "Yükseköğretim Kurumları da Öğrenme ve Öğretme Merkezleri: Yönetim Yapısı, Örgüt Yapısı ve Kullanılan Teknolojiler" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasını yürütüyorum. Tez çalışmamın amacı Türkiye'de yükseköğretim kurumları bünyesinde öğretim elemanı mesleki gelişim altyapısını araştırmaktır.


Bu amaçla ilk aşamada internet üzerinden tarama yöntemiyle yaptığım araştırmam sonucunda devlet ve vakıf üniversitelerinde farklı adlarla kurulmuş merkezler olduğunu buldum. Türkiye genelindeki durum saptamasını yapmak için araştırmamı yayarak tüm yüksek öğretim kurumlarında bu merkezlerin mevcut durumunu incelemeyi hedeflemektedirim. Bu nedenle ikinci aşamada benzeri yapıların olduğu üniversiteleri belirleyeceğim.

Tez araştırmamın ikinci aşaması için Türkiye'deki devlet ve Vakıf Üniversitelerinde "Öğrenme ve Öğretme Uygulama Araştırma Merkezi" adıyla veya benzer işlevi olan ancak farklı bir isimle kurulmuş merkezlerin ya da ofisin varlığını; etkinliklerin düzenlenip düzenlenmediğini araştırmam. Öğrenme ve öğretme ya da öğretim elemanı gelişimi amacıyla kurumsal bir yapı varsa adının ve iletişim için ilgili kişinin bilgilerinin 7 ocak 2019 tarihine kadar gönderilmesini arz ederim.

26/12/2018

Erden İFERRİ
ASÜ YBS YL Öğrencisi
0553 289 98 08
iserierden@yandex.com

Dr. Öğr. Üyesi Alex ELÇİ
Danışman
0522 652 98 50
dr.alexelci@gmail.com

 Elektronik imzalı suretine <https://e-belge.aksaray.edu.tr> adresinden a2137du7-0514-4218-8102-58685541e16 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereği ve güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : 21561471-302.14
Konu : Erdem İŞERİ

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA

İlgi : 27.12.2018 tarihli ve 21561471-302.14/00000354791 sayılı yazı.

Enstitümüz Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 162228020 numaralı öğrencisi Erdem İŞERİ'nin "Yükseköğretim Kurumlarında Öğrenme ve Öğretme Merkezleri: Yönetim Yapısı, Örgüt Yapısı ve Kullanılan Teknolojiler" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere, Türkiye'deki tüm üniversitelerde (Devlet, Vakıf) "Öğrenme ve Öğretme Uygulama Araştırma Merkezi" adıyla veya aynı işlevi yapan ancak farklı isimle kurulmuş merkezlerin bulunup bulunmadığını, var ise ilgili merkezin iletişim bilgilerinin bildirilmesi hususunda;

Gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır
Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU
Müdür

Ek: Dilekçe

Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü
Adres: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Tel: 0(382) 288 27 25

1 / 1

Bilgi için: 0(382) 288 27 25
Fax: 0(382) 288 27 39
WEB: www.aksaray.edu.tr

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://e-belge.aksaray.edu.tr> adresinden 17174170-df62-4bdc-87a2-015bdf233636 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu Belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Aksaray Üniversitesi - Genel Sekreterlik - Öğrenci İşleri
Daire Başkanlığı
11 17 01 8 13 59
Sayı: 45333631-2008-20000935408
0010122448

Sayı : 45333631
Konu : Bilgi Talebi

DAĞITIM

İlgi: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 28.12.2018 tarih ve 355199 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı Tezli yüksek lisans programı 162228020 numaralı öğrencisi Erdem İŞERİ'nin "Yükseköğretim Kurumlarında Öğrenme ve Öğretme Merkezleri: Yönetim Yapısı, Örgüt Yapısı ve Kullanılan Teknolojiler" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere, Üniversitemizde "Öğrenme ve Öğretme Uygulama Araştırma Merkezi" adıyla veya aynı işlevi yapan ancak farklı isimle kurulmuş merkezlerin bulunup bulunmadığı var ise ilgili merkezinizin iletişim bilgilerinin (e-posta, telefon vs.) Üniversitemize bildirilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ayhan ÖZÇİFÇİ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgili Yazı Örneği

Dağıtım:

- Devlet Üniversitelerine
- Vakıf Üniversitelerine

Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü
Adres: Adana yolu üzeri e 90 karayolu 7. km merkez Kampüsü/68000Aksaray
Tel:03822883128

Bilgi için: Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
Fax:03822883139
WEB: www.aksaray.edu.tr

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://e-belge.aksaray.edu.tr> adresinden 17174170-df62-4bd0-87a2-015bdf233636 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu Belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

EK-9. Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı	İşeri, Erdem
Uyruğu	T.C.
Doğum tarihi ve yeri	18.02.1991 Konya/Ereğli
Medeni hali	Bekar
Telefon	553 289 98 08
E-posta	iserierdem@yandex.com

Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet
Lise	Konya Ereğli Cumhuriyet Lisesi	2009
Üniversite	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İİBF, Yönetim Bilişim Sistemleri	2015
Yüksek Lisans	Aksaray Üniversitesi, SBE	2019

İş Deneyimi, Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
1 Yıl	Kardelen Yazılım A.Ş	Veri Tabanı

Yabancı Dil	İngilizce
-------------	-----------