

MBA
OKULLARI
SCHOOLS

MEDICANA
EĞİTİM GRUBU

CEO'su
AYFER BATI

CHALLENGER
BİR YÖNETİCİYİM

CAM TAVANI?
nasıl kırdılar?

- ✓ Biriz Kutoğlu
- ✓ Çiğdem Yıldız
- ✓ Dilek Cambazoğlu
- ✓ Dr. Burcu Aybat
- ✓ Dr. Elif Posos Devrani
- ✓ Dr. Seda Çelik Teker
- ✓ Ebru Dicle
- ✓ Elif Çağlayan
- ✓ Emine Börühan
- ✓ Hale Yılmaz Akçay
- ✓ Özlem Katran Akarsu
- ✓ Sevil Ertan Üstün

Hami Koç

Eğitimde
milli servetin
heba olması!

AB'de Bağımsız
Okullar Durum Belgesi

Aziz Sancar

Türkiye'nin ilgisi
ON NOBEL'den
daha önemli

RÖPORTAJ

SELAHATTİN ÇOLAK
ÖMÜR YILMAZ

ÖN ÇIKANLAR

PROF. DR.
İRFAN ERDOĞAN

TEDMEM

OECD ÖĞRENME
PUSULASI 2030

Okul Kıyafetleri



Natura
Okulda moda | Fashion at school



Türkiye'nin önde gelen özel okul kıyafet üreticisi olan **Natura** kumaşlarını % 100 pamuk, hijyenik ve terin dışarı atılmasını sağlayan teknolojik ve sertifikalı özel kumaşlardan üretmektedir. Okul üniformalarının sadece renk ayrımı ile belirlenmemesi **kumaş niteliklerinin** de göz önünde bulundurulması gerektiğini düşünüyor. Stilistler tarafından çizilen farklı modellerle her okula ayrıcalıklı olduğu izlenimini veriyor.



📍 **Natura Giyim Tic. Ltd. Şti.**
Emek Mh. Nato yolu Cd. No:288
K:2 Sancaktepe/ İstanbul
☎ +90 (216) 612 10 20
☎ +90 (216) 611 01 49
🌐 www.naturagiyim.com



f [natura okul kıyafetleri](https://www.facebook.com/natura.okul.kiyafetleri)

🐦 [@naturagiyim](https://twitter.com/naturagiyim)

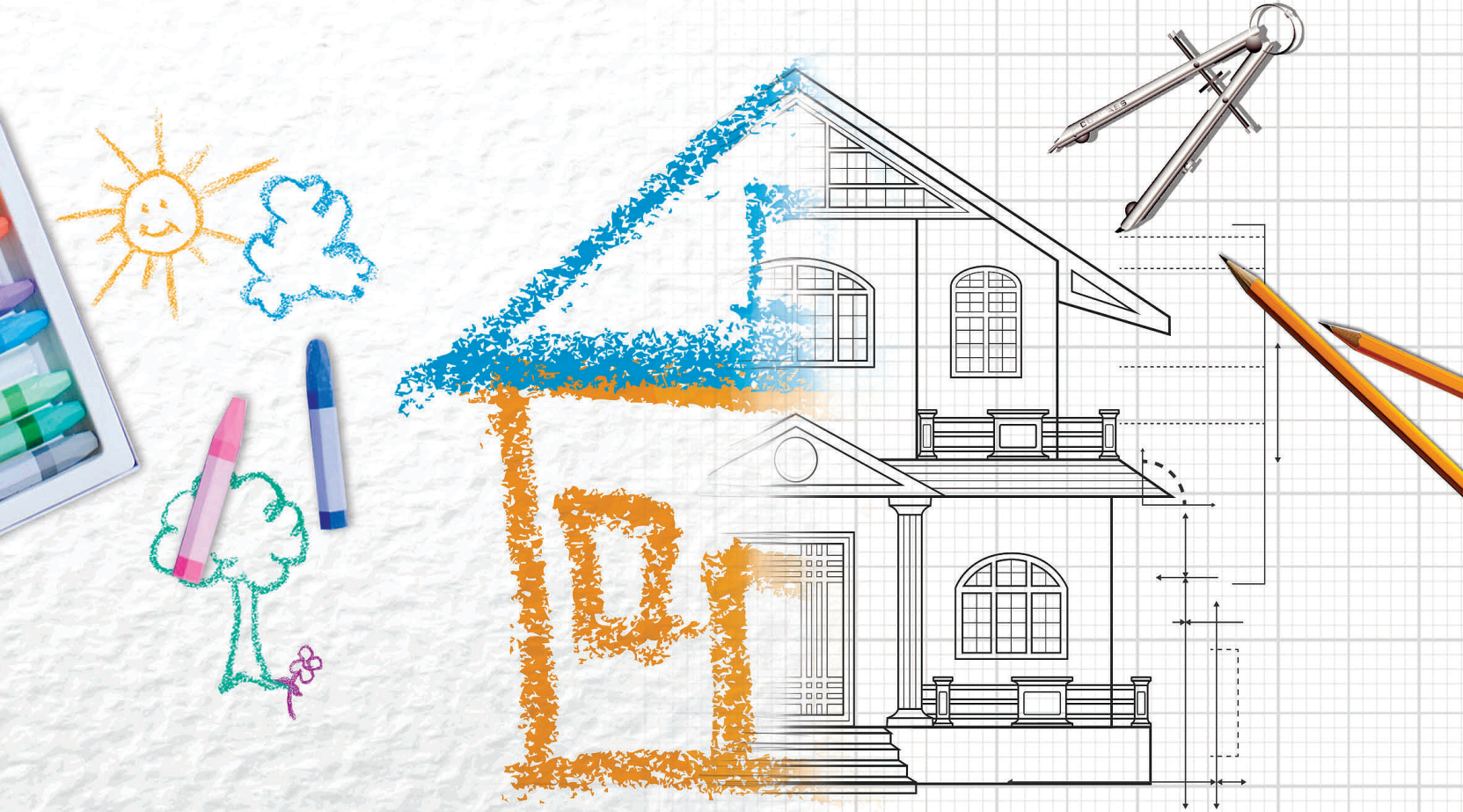
📷 [natura_okul_kiyafetleri](https://www.instagram.com/natura_okul_kiyafetleri)

Eyüboğlu Anaokullarında önce mutlu olmayı öğretiyoruz

50 yıldır yaratıcılığı en üst seviyeye taşıyan modern eğitim sistemimizle, çocuklarımızın geleceğe güvenle bakan mutlu ve başarılı bireyler olmasını sağlıyoruz.

Eyüboğlu Anaokullarında öğrencilerimiz; yoğun İngilizce eğitimi, satranç, dans, jimnastik, müzik, yüzme, yoga gibi fiziksel, bilişsel ve sosyal becerilerini geliştiren aktivitelerle erken yaşta akademik ve sosyal olarak önemli bir gelişim sağlar.

Sizin de çocuğunuz eğitim hayatına Eyüboğlu'nda, mutlu ve bir adım önde başlasın.



• Ataşehir • Batı Ataşehir • Erenköy • Kemerburgaz • Koşuyolu

Eğitim: Eyüboğlu

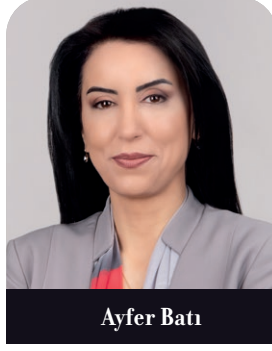


İÇİNDEKİLER

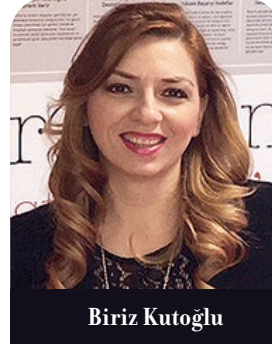
AYIN DOSYASI

» EĞİTİM VE KADIN

- 28** MBA Okulları CEO'su Ayfer Batı
Challenger Bir Yöneticiyim
- 32** **İLEV Vakfı ve İLEV Okulları'nın Kadın Yöneticilerinden İş Hayatında Kadın Olmak**
- 36** Ebru Dicle
Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim müfredatında yer almalı
- 38** **Biriz Kutoğlu Çalışan Erkek kavramı yoksa Çalışan Kadın kavramı neden var?**
- 40** Elif Çağlayan
İş yaşamında kadınlara 3 engel
- 42** **Dilek Cambazoğlu Eğitim sisteminin her alanında kız çocuklarını destekliyoruz**
- 44** Emine Börühan
Eğitimde kadın yöneticilere karşı önyargılar aşılmalı
- 46** **Kavram'da Kadının Adı Var!**
- 48** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği:
Hemen, Şimdi!
- 50** **Dr. R. Erdem Erkul Teknoloji'de Kadın: 'Onun Hayali Bizim**



Ayfer Batı



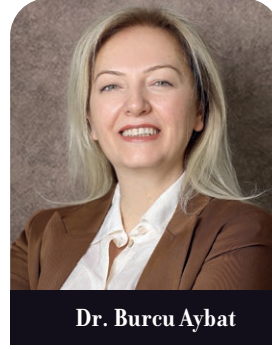
Biriz Kutoğlu



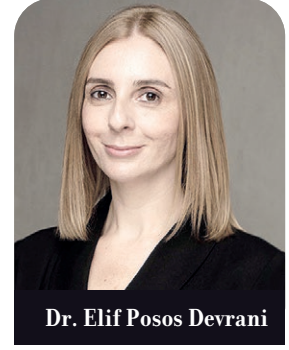
Çiğdem Yıldız



Dilek Cambazoğlu



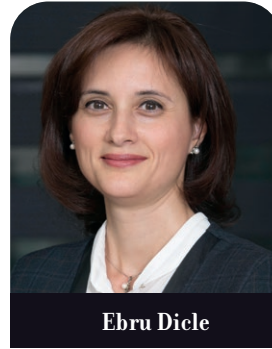
Dr. Burcu Aybat



Dr. Elif Posos Devrani



Dr. Seda Çelik Teker



Ebru Dicle



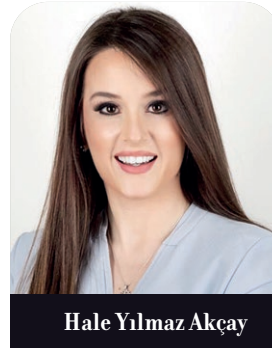
Elif Çağlayan

RÖPORTAJ

- 52** Selahattin Çolak
Her zaman nitelikli eğitimin ve gelişimin adresi olacağız
- 54** **Kurs sektöründe yeni soluk: Sekiz Oniki**



Emine Börühan



Hale Yılmaz Akçay



Özlem Katran Akarsu

ÖNE ÇIKANLAR

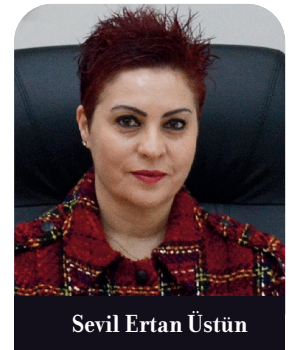
- 16** Prof. Dr. İrfan Erdoğan
Boğaziçi Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dekanı oldu

HABERLER

- 20** **İstanbul'a eğitim yatırımı 10 milyar lirayı geçecek**
- 24** Aziz Sancar: Türkiye'nin bana gösterdiği ilgi on Nobel'den daha önemli
- 56** **Kunduz - Doğru Cevap işbirliği ile öğrenciler kazanacak**

MAKALE

- 18** **Okulda Başarıya Giden Yollar Üzerine Durum Belgesi**
- 26** Hami Koç: Eğitimde milli servetin heba olması!?!
- 58** **Alpaslan Dartan: Yükseköğretimin Nicelik değil Nitelik sorunu var!**
- 60** TEDMEM: Eğitimin ve Becerilerin Geleceği: OECD Öğrenme Pusulası 2030
- 64** **Büşra Gürbüz: Çocuğum mühendis olsun istiyorum!**



Sevil Ertan Üstün

emeğin ve eğitimin cinsiyeti olmaz

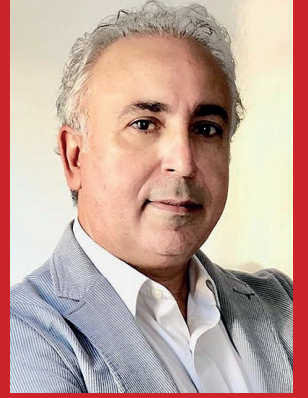
önyargılara karşı
#dengenikoru

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü

Önyargılar, eğitim ve meslek tercihlerini, tercihler de gençlerin geleceği ile iş dünyasındaki eşitlik iklimini etkiliyor. İstanbul Kültür Üniversitesi Toplumsal Eşitlik Platformu "Dengeni Koru" paydaş ağıyla eşitsizlikler ve önyargılara karşı birleşiyor.

Paydaşımız ol. dengenikoru.iku.edu.tr

Cem Kaçmaz
cemk@esmyayincilik.com.tr



Türkiye'de İstatistiklerle Kadın, 2021

Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre; 2021 yılında, kadın nüfus 42 milyon 252 bin 172 kişi, erkek nüfus 42 milyon 428 bin 101 kişi oldu. Diğer bir ifadeyle; toplam nüfusun %49,9'unu kadınlar, %50,1'ini ise erkekler oluşturdu. Kadınlar ile erkekler arasındaki bu oransal denge, kadınların daha uzun yaşaması nedeniyle, 60 ve daha yukarı yaş grubundan itibaren kadınların lehine değişti. Kadın nüfusun oranı, 60-74 yaş grubunda %52,3 iken 90 ve üzeri yaş grubunda %73,2 oldu.

Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı sonuçlarına göre; 2008-2020 yılları arasında, 25 ve daha yukarı yaşta olan ve en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların toplam nüfus içindeki oranının yıllar itibarıyla arttığı görüldü. En az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaşta bireylerin toplam nüfus içindeki oranı, 2008 yılında %81,1 iken 2020 yılında %92,9 oldu. En az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı cinsiyete göre incelendiğinde; 2008 yılında, kadınlarda %72,6, erkeklerde %89,8 olan bu oran, 2020 yılında sırasıyla %87,7 ve %98,1 oldu.

En az üniversite mezunu olan 25 ve daha yukarı yaşta nüfusun toplam nüfus içindeki oranı ise 2008 yılında %9,8 iken 2020 yılında %22,1 oldu. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde; 2008 yılında 25 ve daha yukarı yaşta olup en az üniversite mezunu olan kadınların oranı %7,6, erkeklerin oranı %12,1 iken bu oran 2020 yılında kadınlarda %19,9, erkeklerde ise %24,4 oldu.

» En az bir eğitim düzeyini tamamlayan kadınların oranı %87,7

» Kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısından daha az

» Yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %65,6

» Kadınların istihdamda yarı zamanlı çalışma oranı %19,5 oldu

» Hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadın istihdam oranı %25,2

» Çalışan kadınların %63,5'inin işe geliş gidiş için harcanan zamandan memnun olduğu görüldü

» Kadın büyükelçi oranı %26,5 oldu: Dışişleri Bakanlığı verilerine göre; kadın büyükelçi oranı 2011 yılında %11,9 iken bu oran 2021 yılında %26,5 oldu. Erkek büyükelçi oranı ise 2011 yılında %88,1 iken 2021 yılında %73,5 oldu.

» Kadın milletvekili oranı %17,4: Türkiye Büyük Millet Meclisi verilerine göre; 2021 yıl sonu itibarıyla 582 milletvekili içerisinde kadın milletvekili sayısının 101, erkek milletvekili sayısının ise 481 olduğu görüldü.

» Kadın profesör oranı %32,4: Yükseköğretim istatistiklerine göre; yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı 2010-2011 öğretim yılında %27,6 iken 2020-2021 öğretim yılında %32,4 oldu. Doçent kadrosunda görev yapan kadın oranı %40,1, öğretim görevlisi kadrosunda görev yapan kadın oranı ise %50,6 oldu.

» Yönetici pozisyonundaki kadın oranı %19,3: Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2020 yılında %19,3 oldu.

» Ortalama ilk evlenme yaşı kadınlarda 25,4, erkeklerde 28,1

» Kadınların %15,4'ünün eğitim seviyelerinin eşlerinden daha yüksek: ADNKS sonuçlarına göre; resmi evliliklerde eşler arasındaki eğitim farkı incelendiğinde, 2020 yılında kadınların %39,8'inin kendilerinden daha yüksek eğitimli erkeklerle evli olduğu, eşlerinden daha yüksek eğitimli olan kadınların oranının ise %15,4 olduğu görüldü. Eğitim seviyeleri aynı olan eşlerin oranı %43,0, eğitim seviyeleri farkı bilinmeyen eşlerin oranı ise %1,7 oldu.

» Evliliğin ilk 5 yılında boşanan kadınların %25,8'i 30-39 yaş grubunda

» İnternet kullanan kadınların oranı %77,5

» İnternet üzerinden ürün siparişi veren ya da satın alan kadınların oranı %40,3

» Kadınların %35,5'i yaşadığı çevrede gece yalnız yürürken kendini güvensiz hissediyor.

ESM Yayıncılık

Eğitim ve Tanıtım Ltd. Şti. Adına

İmtiyaz Sahibi ve

Genel Yayın Yönetmeni

Cem KAÇMAZ

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Burcu GÜRSES KAÇMAZ

Haber Merkezi

Gülbahar SALIK

Özgür ÇİLEK

Reklam Rezervasyon

0212 283 55 65

Abone

0212 283 55 65

Yönetim Yeri

ESM Yayıncılık Eğitim ve Tanıtım
Ltd. Şti.

İnönü Cad. Yıldırım İş Hanı.

11/14. Levent - İstanbul

Tel: (0212) 283 55 65

Fax: (0212) 282 36 18

e-mail:

artiegitim@artiegitim.com.tr

Baskı (Printing)/ Renk Ayrımı

(Color Sep.)

ŞAN OFSET

Matbaacılık San. ve Tic. Ltd. Şti.

Hamidiye Mah. Anadolu Cad. No: 50

34406 Kağıthane / İSTANBUL

Tel: (0212) 289 24 24

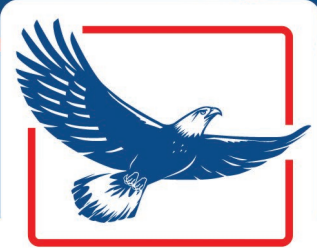
artı eğitim ayda bir yayınlanır.

YEREL SÜRELİ

ISSN 1305-6794

Milletimiz Büyüktür Büyük Düşünün

H. Atatürk



Fatih Sultan Mehmet

Farabi

Mehmet Akif Ersoy

Halide Edip Adıvar

Mimar Sinan

İbn-i Sina

Suna Kan

Feza Gürsey

Ali Kuşçu

Biruni

Gazi Yaşargil

Aziz Sancar

Yunus Emre

Piri Reis

Cahit Arf

Cemil Meriç

SINAV OKULLARI

ANAOKULU | İLKOKUL
ORTAOKUL
ANADOLU - FEN LİSESİ

Büyük Düşün Hedefini Yüksek Tut

► BÜMED MEÇ OKULLARI 10. YILINDA 5. KAMPÜSÜNÜ AÇIYOR

BÜMED Merak Eden Çocuk (MEÇ) Okulları, 10. yılını Bahçeköy yerleşkesiyle kutluyor. BÜMED MEÇ Okulları'nın yeni yerleşke açılışında söz alan BÜMED MEÇ Okulları Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Said Haifawi, yeni bir yatırımla Bahçeköy yerleşkesini hayata geçirdiklerini belirtti. Yeni yerleşkede de diğerlerinde olduğu gibi bütün kadrolarının sevgi, saygı ve akademik donanımıyla bütünleşen bireyler yetiştirdiğinin altını çizen Haifawi ayrıca BÜMED MEÇ Okulları'nın girdiği her ortamda merak eden, sorgulayan, özgün ve özgür düşünen bireyler yetiştirdiklerini, 10 yıllık zaman zarfında kurum olarak doğru fikirler ile büyümeye devam ettiklerini de söyledi. Öğrencisine verdiği değer ve "İyi Bireyler Yetiştirmeye" odaklı felsefesi sayesinde büyümesini sürdüren MEÇ Okulları Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdürü Fatih Meral; "Yetişkinlikte sahip olduğumuz tüm özellikler, bizi biz yapan tüm bileşenler ve aslında hayatta kim olduğumuzla iyi bir yer edindiğimiz gerçeğinden hareketle öğrencilerimizi yetiştiriyoruz" dedi.



► ÜNLÜ YAZAR YAŞAR KEMAL İÇİN FARKLI ANMA

Türk edebiyatının usta yazarı Yaşar Kemal vefatının 7. yıldönümünde İTÜ Geliştirme Vakfı Okulları Ekrem Elginkan Lisesi öğrencileri tarafından çevrimiçi bir etkinlikle anıldı. Anma kapsamında tüm eserlerinde doğa sevgisine geniş yer veren yazarın,

Teneke romanı sürdürülebilirlik ekseninde incelendi. Yaşar Kemal'in eşi, akademisyen Semiha Baban da anmaya onur konuğu olarak katıldı. İTÜ GVO Ekrem Elginkan

Lisesi öğrencileri, "Teneke" romanında Yaşar Kemal'in bahsetmiş olduğu; yoksulluk, feodalite, çeltik tarlaları için bataklıkların kurutulması, sağlıksız yaşam alanları ve hastalık gibi konuları; Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında yer alan, "Temiz Su ve Sıhhi Koşullar", "Karadaki Yaşam", "İklim Eylemi", "Eşitsizliklerin Azaltılması", "Yoksulluğa Son" ve "Açlığa Son" maddeleriyle ilişkilendirerek incelediler.



Rugva.k12.tr Özel Ekrem Elginkan Lisesi

► SAĞLIK GİRİŞİMLERİ 'KANDİLLİ HEALTH' İLE DÜNYAYA AÇILIYOR

Sağlık girişimcilerine odaklı en kapsamlı programlardan biri olan Kandilli Health ile start-up'lara, satış ve pazarlama süreçlerinde, global pazarlara açılmaları, satış kapasitelerini büyütürken ticaretlerini hızlandırmaları için destek verilecek. Nisan-Mayıs 2022 ile Eylül-Ekim 2022 tarihleri arasında, iki aşamalı olarak planlanan Kandilli Health Hızlandırma Programı'na son başvuru tarihi 20 Mart 2022 olarak belirlendi. Kandilli Health, Boğaziçi Üniversitesi Kandilli Derin Teknoloji Üssü'nde sağlık sektöründe hizmet, üretim ve Ar-Ge amaçlı faaliyet gösteren, şirketleşmiş, satılabilir ürünü olan start-up ve KOBİ'lere yönelik olarak Nisan-Mayıs 2022 ile Eylül-Ekim 2022 tarihleri arasında, iki aşamalı olarak düzenlenecek.



► UP İNGİLİZCE KAMPLARI MALTA'DAN SONRA ŞİMDİ TÜRKİYE'DE

UP Türkiye Kampı, 2022 yazında Uludağ'da kampçılara özel tesisim bünyesinde, farklı ülkelerden gelen öğrencilerin de katılımı ile gerçekleştirilecek. UP Malta Kampı ise her yıl olduğu gibi onlarca ülkeden yüzlerce öğrencinin katılımı ile Malta'da düzenlenecek. Malta İstatistik Ofisi'nin açıkladığı istatistiklere göre Malta'daki tüm İngilizce kamplarına her yıl yaklaşık 40.000 öğrenci katılıyor. Kamp programında öğrenciler seviye belirleme sınavı sonuçlarına göre kendi dil seviyelerine uygun sınıflarda ana dili İngilizce olan öğretmenler ile haftada 20 ders dil eğitimi almanın yanı sıra, 9-13 ve 14-17 şeklinde 2 farklı yaş grubuna yönelik aktivite ve atölye gruplarına katılabiliyorlar. Türkiye başta olmak üzere Almanya, Rusya,

Azerbaycan, Gürcistan veya Polonya gibi birçok farklı ülkeden öğrencilerin olduğu ve İngilizce ortak dilinin tüm kampa hakim olduğu çok uluslu kamp ortamında uzun yıllar sürecek arkadaşlıklar kurulmakta ve tüm bu süreç öğrenme ve gelişim dönemindeki öğrencilerimize dil gelişiminin yanında farklı kazanımlar da sağlanıyor.



2022

ALMANYA' DA* YÜKSEKÖĞRENİM ONLINE FUARI



Almanya İstanbul Başkonsolosu,
Almanya yükseköğrenim temsilcileri
ve öğrencileri, yurt içi - yurt dışından
önemli konuşmacılar sizlerle buluşuyor

Alman
üniversitelerine
nasıl başvurabilirim

Almanya'da
yükseköğrenimin
ücretsiz olduğunu
biliyor muydun



Almanya'da
yükseköğrenimin
koşulları nelerdir

Almanya'da
Türk öğrencileri
akademik olarak
neler bekliyor

...ve daha pek çok sorunun cevabı bu fuarda

ielev
OKULLARI • DIE SCHULE



İELEV
İstanbul Erkek Liseliler
Eğitim Vakfı

40yıl

19 Mart 2022

🕒 09.30

📶 ZOOM

*Almanca konuşulan diğer ülkelerde

www.ielev.k12.tr

📷 ielevk12

f ielev

🐦 ielev

Katılım için



Kız öğrenciler "Girls in AI" hackathonuyla teknoloji dünyasına adım atıyor

Microsoft Türkiye'nin sponsorluğunda gerçekleştirilen ve 15-17 yaş aralığındaki kız öğrencilerin kabul edildiği "Girls in AI" hackathonu tamamlandı. 600 başvuru arasından 48 öğrencinin finale kaldığı çevrimiçi organizasyonda, kız öğrenciler 8 gruba ayrılarak yapay zeka temelli projeler geliştirdiler. Konuya ilişkin görüşlerini paylaşan Microsoft Türkiye Kurumsal Çözüm Satışlarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Elif Acar Özgüner, Girls in AI gibi hackathon'ların ve yarışmaların, genç kızları ortaokul ve lise döneminden başlayarak teknoloji alanına yönlendirmek adına son derece

motive edici olduğunu dile getirdi. Game Changers, Team Paventia ve Girls in Tech adlı gruplar, geliştirdikleri yapay zeka temelli projelerle ilk 3 sırayı paylaştılar.



Logo'dan öğrencilere yaz stajı fırsatı

Logo Yazılım'ın üniversite öğrencileri ile yeni mezunlara kariyer fırsatı sunan LOG-in staj programının yaz dönemi başvuruları açıldı. Programa katılmak isteyenler 11 Mart 2022'e kadar başvuru yapabilecekler. LOG-in staj programı 2022 yılında yaz, kış, yeni mezun ve lise öğrencilerini de kapsayacak şekilde 4 farklı programa dönüşerek genişletildi. Online olarak gerçekleştirilecek olan yaz dönemi programına katılmak isteyen öğrenciler başvurularını 11 Mart 2022



tarihine kadar yapabilecekler. Logo Grup, İnsan ve Organizasyonel Dönüşüm Direktörü Nebahat Kesgin LOG-in staj programının bu yıl yetenek kazanımı stratejisi doğrultusunda genişletildiğini belirtti. LOG-in Summer2022 yılı stajyerleri Logo'nun çalışma kültürüne dahil olacaklar ve iş hayatında ihtiyaç duyabilecekleri, onlara uygun olarak geliştirilen eğitim programlarına da katılma imkanları bulacaklar.

MEB EĞİTİM MÜFETTİŞLERİ YÖNETMELİĞİ YAYIMLANDI

Türkiye genelinde 81 il millî eğitim müdürlüğünde eğitim müfettişleri başkanlığının oluşturulmasını sağlayan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Yönetmeliği, Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Rehberlik ve denetim, izleme ve değerlendirme faaliyetlerinin etkili, ekonomik ve verimli yürütülmesini sağlamak amacıyla Bakanlığın hedef, plan ve programları dikkate alınarak Başkanlıkça belirlenen ilkeler doğrultusunda eğitim müfettişleri başkanlıklarınca ilgili yılın 15 Ağustos tarihine kadar 3 yıllık çalışma planı hazırlanarak eğitim müfettişleri başkanının önerisi, il millî eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayı ile uygulamaya konulacak. Yürütülen rehberlik ve denetim, izleme ve değerlendirme ile inceleme, soruşturma ve ön inceleme verilerinin yönetimi "e-Teftiş modülü" üzerinden yapılacak. İllerde Bakanlığın denetimi altındaki her derece ve türdeki resmî, özel örgün ve yaygın eğitim kurumlarının faaliyet ve işlemlerinde yolsuzluk riski olan alanlar tespit edilerek yolsuzluk ve usulsüzlükleri önleyici bir anlayışla denetim, inceleme ve soruşturma yapılacak.

Karaköy Güllüoğlu baklavanın inceliklerini öğretecek

Yaklaşık 18 yıldır yiyecek-içecek eğitimi konusunda faaliyet gösteren Mutfak Sanatları Akademisi (MSA) ve 1843'ten beri köklü geleneğini geliştirerek geleceğe taşıyan Karaköy Güllüoğlu, 'baklava hamurunun tüm inceliklerini gelecek nesillere öğretmek amacıyla' yeni bir eğitim programı başlattı. Karaköy Güllüoğlu'nun, MSA öğrencileri ve MSA mezunlarına özel olarak hazırladığı eğitim programında; MSA'nın alanında uzman şefleri ve Karaköy Güllüoğlu'nun baklava ustaları tarafından katılımcılara, baklava hamurunun incelikleri ve temeli öğretilenler. İlki geçtiğimiz ay gerçekleştirilen, bir sonraki ise 7-18 Mart tarihleri arasında verilecek olan eğitimler, 10 öğrenci ile sınırlı olacak. Sonrasında da belirli periyodlarla devam edecek olan eğitim programı, yılda altı kez açılacak.



Cumhuriyet'in 100. yılında her ilde 4 eğitim laboratuvarı

Türkiye'nin öncü teknoloji şirketleri arasında yer alan SANLAB, Türkiye genelinde kurduğu simülasyon ve robotik laboratuvarlarına yenilerini eklemeye devam ediyor. Şirket, Antalya'da iki, Burdur'da beş ve Isparta'da beş olmak üzere bölgede toplam 12 laboratuvar kurdu. Batı Akdeniz illerindeki deneyimi tüm ülkeye yaymaya çalışan SANLAB, Cumhuriyet'in 100. yılında her ilde en az dört laboratuvar kurmayı hedefliyor. Öğretmenlere yönelik eğitici eğitimlerini alanında uzman mühendislerin verdiğini aktaran SANLAB Kurucu Ortağı Salih Kükrek, "Eğitici eğitimlerinde bilgisayar, mekatronik, elektronik gibi alanlardan, yerli ve milli teknolojileri geliştiren deneyimli mühendislerimiz görev alıyor. Böylece öğrencilerin, onlara ilham kaynağı olabilecek meslekleri icra eden kişiler ile tanışmalarını sağlıyoruz. Bu eğitimlerle teknolojik yetkinlikleri artan öğretmenlerimiz 10 binden fazla öğrenci ve yetişkine eğitim verecek" ifadelerini kullandı.



**Eğitimi ileri taşımak
ve kârlı yatırım
~~bir arada olmaz~~**

**BİR
KAVRAM'A
BAKAR**

Büyüyen Kavram Ailesine
Siz de Katılın!

 **KAVRAM**

ÖRAV'DA BAYRAK DEĞİŞİMİ

2018 yılından bu yana ÖRAV genel müdürlüğünü sürdüren Fusun Çürüksu görevini Tuba Köseoğlu Okçu'ya devrederken, Vakıf'a 13 yıldır uzman eğitimci ve eğitim direktörü olarak katkı sunan Arzu Atasoy genel müdür vekilliğine getirildi. ÖRAV'ın genel müdürlük bayrağını Tuba Köseoğlu Okçu'ya devreden Çürüksu; "Üç buçuk yıl önce bu yola çıkarken kendime koyduğum hedefleri, değerli çalışma arkadaşlarımın ve tüm paydaşlarımızın desteğiyle



Tuba Köseoğlu Okçu Arzu Atasoy

gerçekleştirdiğimize inanıyorum. Tam da bu sebeple artık görevimi yeni bir lidere, Vakfımızı yeni bir vizyonla daha da ileriye taşıyacak bir arkadaşımıza devrediyorum." dedi. 2020 yılından bu yana Garanti BBVA'nın eğitim direktörlüğü görevini sürdüren Tuba Köseoğlu Okçu ise, bu sorumluluğunun yanı sıra üstlendiği ÖRAV genel müdürlüğü için duyduğu heyecanı dile getirdi.

ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINA YENİ GENEL MÜDÜR

Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü görevine Ömer İnan atandı. Milli Eğitim Bakanı



Mahmut Özer, göreve geldiğinde özel öğretim kurumları genel müdürlüğüne atamasını yaptığı Abdullah Süslü'yü görevden

arak yerine Ömer İnan'ı getirdi. Eski Milli Eğitim Bakanı Ziya Selçuk'un özel kalem müdürü olarak da görev yapan Ömer İnan, sonrasında MEB Personel Genel Müdürü olarak görevlendirilmişti. Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü de yapan İnan, yeni göreve atanmasıyla MEB'de 3. genel müdürlük görevine başlamış oldu.

ÇÖLÜN SESİ ROMANININ TELİF GELİRİ ÖĞRENCİLERE

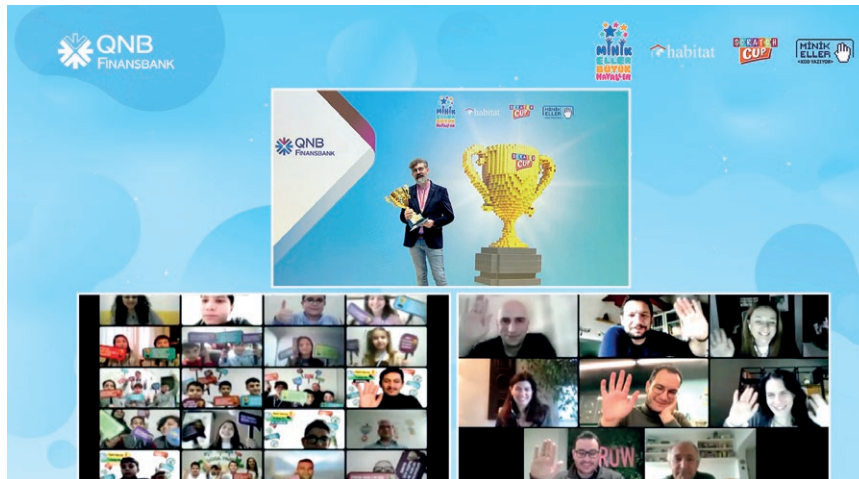


5 ülkeden 37 yazar imzasını taşıyan Çölün Sesi romanının lansmanı İzmir MavibağçeAVM'de gerçekleştirildi. Telif geliri gençlerimizin eğitimleri, hayalleri, hikâyesi "Yarıda Kalmasın" diye Türk Eğitim Vakfı'na bağlanacak romanın lansmanına TEV İzmir Şubesi yönetici ve çalışanları da katıldı. Sapiens Yayınları tarafından yayınlanan Çölün Sesi'ne 5 ülkeden 37 yazar imza attı. "Ötekileştirme ve nesneleştirme" ekseninde kadına yönelik taciz, şiddet gibi konuların, olağan hayatlara dokunuşunu anlatan kitabın öyküsü Datça'nın serin sularından çıkıp Pertek, Çanakkale ve Senegal'in Retba gölüne ulaşan yolculuğu masum ve içtenlikli dostlukların yüzleşmek zorunda kaldığı "yaşamın karanlık yüzü" olarak tanımlayabileceğimiz deneyimler ekseninde geliyor.

MINİK ELLER DOĞAYI KURTARMAK İÇİN KENDİ OYUNLARINI KODLADI

QNB Finansbank'ın, çocuk ve genç odaklı "Minik Eller Büyük Hayaller" Kurumsal Sosyal Sorumluluk Platformu çatısı altında, Habitat Derneği iş birliğinde hayata geçirilen Scratch Cup bu yıl üçüncü kez gerçekleştirildi. Pandemi sürecinde eğitimlerin ve final programının online ortama taşınmasıyla eğitimlerini tamamlayan çocuklar doğayı kurtarmak için kodladıkları oyunları final etabında sergiledi. Mentorları ile birlikte

28 çocuğun oluşturduğu 10 finalist takım, kodladıkları birbirinden yaratıcı oyunları jürinin değerlendirmesine sundu. QNB Finansbank Genel Müdürü Ömür Tan son iki yıldır online olarak düzenledikleri Scratch Cup ve kodlamaya olan ilginin giderek arttığını belirtti. 'Doğayı Kurtar' temasıyla düzenlenen Scratch Cup 2022'e Türkiye'nin dört bir yanından 836 takım, eğlenceli ve bir o kadar da yaratıcı oyunlarıyla katıldı.



KAZANMAK İÇİN BİL YETER

Birlikte büyüme için
BİL EĞİTİM KURUMLARI, Türkiye geneli
Franchise kabulüne devam ediyor.



BİL KOLEJİ • BİL KURS • BİL ÇOCUK ÜNİVERSİTESİ ANAOKULU



**BİL EĞİTİM
KURUMLARI**

0532 680 81 48 | 0533 778 51 38

www.bilokullari.com.tr | www.bilkurs.com.tr

444 5 245



BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?

KADINLAR HANGİ SEKTÖRLERDE İŞ ARIYOR?

Eleman.net'in Dünya Kadınlar Günü özelinde gerçekleştirdiği çalışmanın sonuçlarına göre, iş arayışında olan kadın sayısı 4 milyon 900 bin olurken, kadınların en çok iş aradıkları sektörler ise sırasıyla gıda, mağazacılık/perakende ve güvenlik oldu.

Firmaların aradığı elemanı, iş arayanların ise aradığı işi bulduğu Türkiye'nin istihdam kaynağı Eleman.net, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel gerçekleştirdiği çalışmayı kamuoyuyla paylaştı. Eleman.net verilerine göre toplam 4 milyon 900 bin kadın iş arayışında iken, iş arayışında olan bireylerin %44.5'ini kadınlar oluşturuyor. Kadınların en çok iş başvuru yaptığı ilk 5 alan gıda, mağazacılık/perakendecilik, güvenlik, çağrı merkezi ve hizmet sektörü olurken, bu sektörleri lojistik, tekstil, eğitim, üretim ve restorancılık izledi.

LİSE VE ÜNİVERSİTE MEZUNLARI AĞIRLIKTA

Eleman.net'in paylaştığı verilere göre iş arayışında olan kadınların %33.3'ünü lise, %31.3'ünü ise lisans mezunları oluşturuyor. İş arayışında olan kadınların %24'ü ön lisans, %8.7'si ilköğretim, %2.5'i ise yüksek lisans mezunu durumunda.

GIDA SEKTÖRÜNDE İŞ ARAYIŞI İLK SIRADA

08 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel gerçekleştirilen çalışmanın verilerine göre kadınların en çok iş başvurusu yaptığı sektör %8 ile gıda sektörü olurken, bu sektörü %7.4 ile mağazacılık/perakende, %6 ile güvenlik, %5.5 ile çağrı merkezi, %4.8 ile hizmet, %4.5 ile lojistik izledi. Bu sektörlerin yanı sıra %3.3 ile tekstil, %3.2 ile eğitim, %3.1 ile üretim ve %2.9 ile restorancılık iş arayışının yoğunlaştığı diğer sektörler oldu.

DENEYİMSİZ/YENİ MEZUN ORANI %27.7

1-2 yıl arasında iş deneyimine sahip kadınların oranı %28.9 olarak istatistiklere yansırken, deneyimsiz/yeni mezunların oranı ise %27.7 oldu. 3-4 yıl arasında iş deneyimine sahip kadın oranı %19.1, 5-10 yıl arasında deneyime sahip kadın oranı %16.10 yıldan fazla tecrübeye sahip kadın oranı ise %8.3 olarak gerçekleşti.

BURSA, KOCAELİ VE ANTALYA ÜST SIRALARDA

İş arayışında olan kadınların coğrafi dağılımları dikkate alındığında



İstanbul Avrupa yakası %21.7 ile ilk sırada yer aldı. İstanbul Avrupa yakasını sırasıyla %13.6 ile İstanbul Anadolu yakası, %9.4 ile İzmir, %9.1 ile Ankara izledi. Üç büyük ili sırasıyla %5.5 ile Bursa, %5 ile Kocaeli, %3.1 ile Antalya izledi. İş arayışında olan kadınların yoğunlaştığı diğer iller ise sırasıyla Adana, Konya ve Mersin oldu.

EĞİTİM SEKTÖRÜ İLK SIRADA

Eleman.net verilerine göre iş arayışında olan kadınların sektör deneyim dağılımı irdelendiğinde, eğitim sektörü ilk sırada yer alırken, bu sektörü sırasıyla gıda, tekstil, mağazacılık/perakendecilik sektörleri izledi. Sağlık/hastane, bankacılık/finans, inşaat, danışmanlık, turizm ve hizmet sektörleri ise sektör deneyim dağılımında üst sıralarda yer alan diğer sektörler oldu.

İŞ ARAYANLARDA DENEYİM

Araştırma sonuçlarına göre sırasıyla; muhasebe, satış, eğitim, sekreterlik, gıda ve çağrı merkezi ise iş arayışında olan kadınların deneyim sahibi olduğu meslekler olarak istatistiklere yansıdı. Bu meslekleri kasa görevlisi, çocuk gelişimi, halkla ilişkiler ve müşteri hizmetleri izledi.



MEKTEBİM GÜÇLENEREK BÜYÜYOR

Mektebim Koleji ruhunu yeniden tüm Türkiye'ye yayıyoruz. Güçlü hedeflerle ve franchise anlaşmalarımızla çalışmalarımıza hızla devam ediyoruz. Yeni hedeflerimiz için ülke genelinde çalışmalarımızı ve anlaşmalarımızı sürdürürken diğer yandan yeni açılan ve açılacak olan kampüslerimizle de **2022 yılı "Mektebim Yılı"** olacak.



MEKTEBİM
KOLEJİ

Gelecek Benim

FIKRA

SÖZ

Okulda küçük çocuk, kendinden daha büyük olana yan yan bakarak: "Söylediğin sözü geri alman için sana beş dakika süre veriyorum!" dedi. Öbürü kabarak:

"Bak hele sen. Peki beş dakika sonra sözümü geri almazsan ne olacak?" diye diklendi. Küçük çocuk biraz düşündükten sonra:

"Peki şöyle ne kadar zaman istiyorsun?" dedi.

NASİHAT

Kadıncağz kapının önündeki küçük dilenciye nasihat verdi:
- Evladım niçin okula gitmiyorsun da burada dileniyorsun.
- Gittim teyze, gittim ama çok az para verdiler.

HARFİN ADI

Birinci sınıf öğretmeni öğrencilerden birine sordu :
-Bu harfin adı ne? Üzülerek karşılık verdi çocuk :
-Harfi tanyorum ama, adı bir türlü aklıma gelmiyor...

ÖZLÜ SÖZLER

Kızlarını okutmayan millet oğullarını öksüzlüğe uğratmış demektir hüsrana ağılasın. **Tevfik Fikret**

Eğitimden geçmeyen hayal gücüne sahip olanların kanatları vardır ama ayakları yoktur. **Joseph Joubert**

Eğitim ana dizinden başlar her söylenen kelime çocuğun kişiliğine konan bir tuğladır. **Hosea Bacon**

Eğitim çocuğu önce dünyada sonra da özel çevrelerde varlığını sürdüreceği şartlara hazırlamak demektir. **Wolfgang Van Goethe**

Napoleon Bonaparte ve Lincoln doğdukları günden itibaren /engin şımarık aile çocukları gibi büyüüp onlar gibi terbiye alsalardı bugün anladığımız ve tanıdığımız insanlar olamazlardı ve dünya onları tanımazdı. **Alexis Carrel**

Eğitim, tercihe bağlı olamaz. **Townsend**

Eğitim; iyi niyetleri, iyi sonuçlara çevirir. **Berry**

Yurt müdafasının en emin ve en ucuz yolu, eğitimidir. **Büchner**

En çok hürriyet nerede ise, en çok eğitim oradadır. **M.Audemars**

Ekmekten sonra eğitim, bir milletin en büyük ihtiyacıdır. **Lord Byron**

AYIN SÖZÜ

33!



Yaş ortalaması 33 olan ülkemiz, geleceği şekillendirme, geleceğe damga vurma, geleceği inşa etme anlamında çok büyük bir imkânı elinde tutuyor ancak bu imkânı hakkıyla kullanmak; kamusuyla, özel sektörle, sivil toplumla millet olarak hep beraber atacağımız adımlara bağlıdır. Merhum Nurettin Topçu, bu gerçeği şöyle ifade ediyor: 'Her cemiyet kendi gençliğinin çehresinde değer kazanır.' Evet, gençlerimizin nitelikli olması, kaliteli bir eğitim alması, bilimde, sanatta, kültürde, sporda kendilerini yetiştirmesi elbette önemlidir. İyi bir mühendis, iyi bir doktor, iyi bir iş insanı, bürokrat, sporcu, diplomat, hukukçu, öğretmen, akademisyen...

RECEP TAYYİP ERDOĞAN - CUMHURBAŞKANI

ALIŞACAKSINIZ!



Tesettürüyle uğraşılmayan, bedeniyle sömürülmeyen, durakta lambanın soğuk ışığına sığınmayan, boşandığında dul, ağladığında hor görülmeyen, market rafından aldığı gizlemeyen, kendi ayakları üzerinde dağ gibi duran kadınlara alışacaksınız.

MERAL AKŞENER - İYİ PARTİ GENEL BAŞKANI

YAZIYLA SIFIR!



8 Mart için bir konuşma hazırlarken öğrendim: Türkiye'nin en eski üniversitesi olan İstanbul Üniversitesi'nde şu ana kadar kaç kadın rektör veya Türkiye'nin ilk tıp fakültesi olan İstanbul Tıp Fakültesi'nde kaç kadın dekan olmuş acaba? Açıklyorum: 0, yazıyla sıfır. Durumumuz budur!

PROF. DR. SERAP ŞİMŞEK YAVUZ

SORMAYACAKSINI!



"Kadın çalışsın" demek işin kolayı... Hatta "kadına pozitif ayrımcılık" sloganına sarılmak da öyle... Ancak bu yaklaşımın nitelik sorunu var. Eğer işyerinde kadın için kreş, yuva ihdas etmez isen... Eğer iş görüşmelerinde "hamile kalma ihtimalini" sorgularsan... Eğer "anne olursan üretim aksar mı?" gibi sorularla yaklaşırsan, kadın nasıl çalışsın? Eğer cinsiyet farkı istemiyorsan, erkeğe sormadığın soruyu, kadına da sormayacaksın.

ŞEREF OĞUZ - GAZETECİ

EĞİTİM
OKULDAN
BÜYÜK
MÜDÜR?

MBA Okulları soruyor,
#YenilikçiEğitimEkosistemi
cevaplıyor!

MBA
OKULLARI

MEDICANA
EĞİTİM GRUBU

MBA
OKULLARI

MBA
OKULLARI

İstanbul Cerrahpaşa Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. İrfan Erdoğan, Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dekanı olarak atandı.

PROF. DR. İRFAN ERDOĞAN Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dekanı oldu



2006 – 2008 yılları arasında MEB Talim ve Terbiye Kurulu Başkanı olarak da görev yapan Prof. Dr. İrfan Erdoğan, Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dekanlığı görevine getirildi. Boğaziçi Üniversitesi Rektörünün dekanlık için aday gösterdiği Prof. Dr. İrfan Erdoğan, YÖK Genel Kurulu'ndan da onay olarak göreve atandı.



Projesi, Sosyal Bilimler Lisesi programlarının geliştirilmesi, Ortaöğretime Geçiş Sistemi (SBS), ortaöğretim fizik, kimya, biyoloji, yabancı dil ve tarih programlarının yenilenmesi, müzelerin ve gazetelerin eğitim ve

öğretimde kullanılması, öğretmen- alan derslikleri, 100'lük puan sistemine geçiş gibi konularda çalışmalar yaptı. Medya Okuryazarlığı, Düşünme Eğitimi, Astronomi, Araştırma Teknikleri- İstatistik ve Satranç derslerinin müfredata konmasını sağladı. Batı Trakya'da yaşayan Türk çocuklarının eğitimi için ders kitaplarının hazırlattı. Türkiye'yi temsil eden Avrupa Konseyi çalışmalarına katıldı. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin tanınması ile ilgili kararın alındığı 2007 yılında Londra'da gerçekleştirilen Bologna toplantısında gerçekleştirilen müzakerelere katıldı.

Avrupa Konseyi tarafından Strasburg'da düzenlenen Avrupa Dil Pasaportu toplantılarında Millî Eğitim Bakanlığını temsil etti. Ayrıca XVII. Millî Eğitim Şurası'nın düzenlenmesine de öncülük etti. Göreve geldikten yirmi bir ay sonra, 21 Şubat 2008 tarihinde Talim ve Terbiye Kurulu başkanlığından ayrıldı.

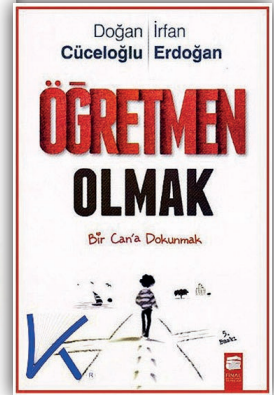
İrfan Erdoğan'ın yayınlanmış çok sayıda makalesi ve kitabı bulunmaktadır. Artı Eğitim Dergisinin 2014 yılında düzenlediği bir organizasyonda "Yılın Eğitimci Akademisyeni" seçildi.

Eğitim alanında ulusal ve uluslararası ölçekteki gelişmeleri inceleyen, araştıran, izleyen İrfan Erdoğan, değerlendirmelerini, öngörülerini ve analizlerini, üniversitedeki derslerin yanı sıra, panel ve konferanslarla paylaşmaya devam etmektedir.

İRFAN ERDOĞAN KİMDİR?

İlkokulun ardından ortaokulu Mersin ve Bandırma'da, liseyi Edirne'de okudu. Ardından Gazi Eğitim Fakültesine devam etti. Master ve doktora öğrenimini de ABD'de Columbia Üniversitesi'nde yaptı. ABD'de yedi yıla yakın bir süre kaldıktan sonra 1992 yılı sonunda yurda döndü ve İstanbul Üniversitesinde göreve başladı. Yeni Yüzyıl gazetesinde ve çeşitli dergilerde eğitim üzerine makaleler yazdı. Türk eğitim sistemi hakkında yapmış olduğu bir değerlendirme Milliyet Gazetesinin Örsan Öymen adına düzenlediği bir yarışmada ödüllendirildi.

Üniversitedeki görevine devam ettiği sırada, 12 Mayıs 2006 tarihinde Talim ve Terbiye Kurulunun başkanlığına atandı. Yirmi birinci başkanı olarak görev yaptığı dönem boyunca, eğitimle ilgili hayalini kurduğu birçok çalışmaya imza attı. Mesleki Eğitimi Geliştirme



GİRNE KOLEJİNDE ÖĞRENCİLERİMİZE

DÜNYA KİMLİĞİYLE

MEZUNİYETİN KAPILARINI
AÇIYORUZ.



© f t /girnekoleji

i /girne-koleji



GİRNE
KOLEJİ

www.girnekoleji.k12.tr

Okulda Başarıya Giden Yollar Üzerine Durum Belgesi

The European Meeting of Independent Education - EMIE



Eğitim, bir ülkenin ve insanların hayatındaki en yüksek önceliktir. Bunu başarmak için, bu alandaki tüm girişimler memnuniyetle karşılanmalıdır. Ne devlet ne de sivil toplum tek başına başarılı olamaz. Hizmette yerellik ilkesine dayanan çoğulcu okul sistemleri ileriye giden yoldur. Tüm okullar, kayıt olmak isteyen öğrenciler için bir seçim özgürlüğü bağlamında erişilebilir olmalıdır.

ÇOĞULCU AVRUPA'DA OKUL BAŞARISINI SAĞLAMAK İÇİN 5 SÜTÜN

» Ortak bir yarar olarak eğitim

Eğitimde mükemmellik, öğretmenler, ebeveynler, topluluklar, sivil toplum okulları, sendikalar ve sivil toplum kuruluşları dahil olmak üzere diğer tüm paydaşların hayati rolü göz önünde bulundurulmadan, yalnızca kamu yönetimi ve çocuklar arasındaki münhasır bir ilişki aracılığıyla gerçekleştirilemez. Bu bağlamda, eğitim alanında devlet ve hükümet dışı aktörlerin bir araya getirilmesi hayati önem taşımaktadır. UNESCO'nun da belirttiği gibi, eğitim alanında başlatılan farklı girişimlerden hepimiz yararlanıyoruz. Bu nedenle, sadece devlet tarafından yürütülen iyi bir yaklaşımı uygulamaya odaklanmamalı, 2030 Gündeminde yer aldığı gibi ortak bir iyi yaklaşımını benimsemeliyiz.

» Bağımsız okullar eğitim ekosisteminin önemli bir parçasıdır

Eurostat'a göre, 2016'da Avrupa'da anaokulundan liseye kadar 107.961.287

öğrenci vardı. Bunların yaklaşık 20 milyonu bağımsız bir okula gidiyor (%18,7). Eğitim sisteminin önemli ve ilgili bir parçası olan bu okulların sesinin duyulması gerekir. Avrupa'da okul sistemlerinin gelişme biçimindeki tarihsel farklılıklar nedeniyle, bağımsız ve devlet okullarına devam eden öğrencilerin yüzdesinde ülkeler arasında büyük farklılıklar vardır. Ancak, çoğu ülkede tüm ülkeler bağımsız okullar kurma hakkını tanır, ulusal okul sistemleri bağımsız okulların varlığına bağlıdır.

2018'de Avrupa Parlamentosu, "kapsayıcılığın artırılması ve eğitimde seçim özgürlüğünün sağlanması, hem devlet okulları hem de kar amacı gütmeyen tüm kategori ve seviyelerdeki okullar için yeterli mali desteğin sağlanması konusunda teşvik eden, AB'de Eğitimin modernizasyonu hakkındaki kararını kabul etti.

Ancak OECD'ye göre, bağımsız okulların yaklaşık %50'si devletten herhangi bir mali destek almazken, bağımsız okullara devamı destekleyen ülkelerde, kamu katkısı aralığı küçük finansmana sahip ülkelere ve sadece bazı bağımsız okullardan gelmektedir. (örn. Polonya, Macaristan, İtalya), ancak bazı bağımsız okullar için önemli finansmana sahip olan ülkelere (örn. Çekya, Portekiz), önemli düzeyde finansmana sahip olan ancak oldukça fazla sayıda bağımsız okul için olan ülkelere (örn. İspanya), ülkelere çok önemli fonları olan ancak bağımsız okulların çoğu veya tamamı için (örneğin, Hollanda, Danimarka Finlandiya).

Eğitimin toplumun ortak bir yararı olarak hayata geçmesi için en iyi ve yeterli okul sistemi, devletin gözetim ve koordinasyonunda, hem kamu kurumları tarafından yönetilen okullar hem de sivil toplum örgüt/kişiler tarafından yönetilen okulların bir arada bulunduğu bir okul sistemidir.

Ülkelerin, ailelere doğrudan finansal destek, okullar veya diğer adil yollarla, eğitim ekosistemlerindeki çeşitliliği desteklemenin en iyi yolunu bulmaları önemlidir.

» Çocuk haklarının gerçekleşmesinin temel taşı olarak ebeveynler

Çocuk Hakları Sözleşmesi, bunların devredilemez olduğunu ve "Çocuğun yetiştirilmesi ve geliştirilmesinde birincil sorumluluğun ana-babaya ait olduğunu" kabul eder. Ayrıca, Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi, "ebeveynlerin, çocuklarının dini, felsefi ve pedagojik inançlarına uygun olarak eğitim ve öğretimini sağlama hakkına saygı gösterileceğini" kabul eder.

Bu nedenle, eğitimde mükemmelliğe başarılı bir şekilde ulaşmak için, ebeveynleri, çocuk haklarının tam olarak gerçekleştirilmesini sağlayacak eğitim seçimi hakkı da dahil olmak üzere denklemin önemli bir parçası olarak görmemiz gerekir.

Ebeveynler, COVID'in kapatılmasıyla kamu otoritelerinin üstesinden geldiğinde olumlu yanıt verdiler. Şimdi, inançları veya gelirleri ne olursa olsun, eğitim hakkının gerçekleşmesi için güvenilir bir temel taşı olarak ebeveynlere için güvenilirdir bir temel taşı olarak ebeveynlere saygı duymaya devam etmek çok önemlidir.

» Demokrasinin temeli olarak çeşitlilik ve kaliteli eğitim

Günümüzün çok yönlü zorlukları, tek boyutlu tüm yaklaşımlarla çözülemez ve daha fazla çeşitlilik gerektirir - pedagojik, organizasyonel, kültürel. Siyasi kültür ve yasal çerçeveler bu çabayı kolaylaştırabilir veya engelleyebilir. Bu bağımsız okul sektörü, bu çeşitliliğin sağlayıcısı olarak hizmet eder ve bu nedenle demokratik devletler tarafından korunmalı ve beslenmelidir.

» Sağlık ve okul iklimi (İyi olma Hali)

Okulda bireysel refahı destekleyen okul politikalarının uygulanması, sosyal öğrenmenin temeli olarak sağlıklı bir okul iklimi ve öğretmen, öğrenci, veli ve yerel topluluktan oluşan bütünleştirilmiş okul toplulukları oluşturularak desteklenmelidir.

EĞİTİMLE GEÇEN 63 YIL

Her bir öğrencimizin yetenek ve kişilik gelişimi için
1959 yılından beri durmadan çalışıyoruz. Bugün dünyanın her
yerinde mutlu, özgüvenli ve sevdiği işi yapan
TARHAN mezunları var.



TARHAN
EĞİTİM KURUMLARI

İSTANBUL'A EĞİTİM YATIRIMI 10 MİLYAR LİRAYI GEÇECEK

2002'de ilköğretimde öğretmen başına düşen öğrenci sayısı 40 iken bugün bu sayının 21'e indiğini ifade eden Erdoğan, şöyle konuştu: "İstanbul'un bir dönem en büyük sıkıntılarında olan kalabalık sınıf sorunu... Örneğin biz ortaöğretimde tedrisat yaparken bizim sınıflarımız 75'ti, hatta 100'ü aşan sınıflar vardı Anadolu'da. Biz böyle okuduk. Elhamdulillah, şimdi bunların hepsi tarih oldu. Bugün okul deyince akla artık akan çatılar, yıkık duvarlar, toz toprak içinde oynayan öğrenciler, öğretmen yokluğundan dolayı boş geçen dersler gelmiyor. Evlatlarımız artık etkileşimli tahtasıyla, laboratuvarlarıyla, spor alanlarıyla kütüphanesiyle kantiniyle pek çok imkâna sahip binalarda eğitim alıyor. Mevcutla yetinmiyor, eğitim gibi istikbalimizi ilgilendiren kritik bir meselede çıtayı, sürekli yukarıya taşıyoruz. Nerede bir ihtiyaç varsa öncelikle oradan başlayarak altyapımızı daha da güçlendirmeye gayret ediyoruz. Eğitim öğretim alanında İstanbul özelinde yakaladığımız başarıyı, inşallah, 2022 yılında devam ettirmekte kararlıyız. Bu doğrultuda eksikleri tespit ettik, hazırlıklarımızı yaptık, yatırım programlarımıza son şeklini verdik."

Erdoğan, Temel Eğitim Kurumları Yapım Programı kapsamında İstanbul'da 5,1 milyar liralık 4 bin 194 derslikli 197 projeyi hayata

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan ile Milli Eğitim Bakanı Mahmut Özer, İstanbul'da yapımı tamamlanan 122 okul için düzenlenen toplu açılış törenine katıldı. Cumhurbaşkanı Erdoğan, açılış yapılan okulların toplam yatırım bedelinin 2 milyar 140 milyon lirayı geçtiğine işaret etti.



geçireceklerini anlattı. Yine bu yıl için İstanbul Devlet Yatırım Programı çerçevesinde 2 bin 356 derslikli 78 projeye toplam 3,8 milyar liralık kaynak ayırdıklarını dile getiren Erdoğan, şunları söyledi: "Bu iki program sayesinde 2022 senesi boyunca toplam 8,9 milyar liralık yatırım yaparak 275 projeyi şehrimize kazandırmayı planlıyoruz. Bu rakama, inşasını planladığımız 1.000 yeni anaokulunu da eklediğimizde İstanbul'a yapılacak toplam eğitim yatırımı tutarı, 10 milyar lirayı geçecektir. Anaokullarımızın hizmete girmesiyle hem evlatlarımız çok erken yaşlarda okul ortamıyla tanışacak hem de ebeveynler çocuklarını huzurkalple emanet edebilecekleri eğitim

yuvalarına kavuşacaklardır. Böylece özellikle çalışan anne babaların önemli bir ihtiyacı ve talebi daha devletimiz tarafından karşılanmış olacaktır."

ÖNCELİĞİMİZİ EĞİTİME VERDİK

Göreve geldikleri 2002 yılından itibaren hazırladıkları tüm bütçelerde "aslan payını" hep eğitime tahsis ettiklerini aktaran Erdoğan, "2002'de eğitime sadece 7,5 milyar lira ayrılmışken bugün yükseköğrenim dâhil eğitime ayrılan meblağ, 274 milyar lirayı aşmıştır. Ülkemizin her köşesine anaokulundan ilkokula, ortaokuldan liseye ve üniversiteye kadar çok sayıda eğitim kurumu kazandırdık.

CUMHURİYETİMİZİN YÜZÜNCÜ YILINDA TAMAMLANACAK

Kültür ve Turizm Bakanı Mehmet Nuri Ersoy başta Atatürk Araştırma Merkezi Başkanlığı Yayınları olmak üzere Atatürk Kültür Merkezi, Türk Dil Kurumu ve Türk Tarih Kurumunun yayınlarından oluşan 1000 seçkin eser ile bu liselerimizde Atatürk Kitaplığı kuruyoruz." dedi. Mustafa Kemal Atatürk'ün binlerce yıllık geçmişe dayanan Türk milletinin içinden çıkmış bir lider olduğunu dile getiren Ersoy, "O, Türk toplumuna etki etmiş, yön ve şekil vermiş tarihsel bir şahsiyettir. Bu yüzden çağdaş Türkiye'nin siyasal tarihi, Mustafa Kemal Atatürk ile özdeşleşmiştir."



ifadelerini kullandı. Milli Eğitim Bakanlığı ile gerçekleştirilen iş birliği protokolünün önemine dikkati çeken Ersoy, "68 ilde toplam 92 sosyal bilimler lisesinde gençlerimizi, bilimsel olarak hazırlanmış eserlerimizin rehberliğinde Atatürk ve tarihle buluşturmaya başlıyoruz. Bakan Ersoy, "Başlattığımız bu proje cumhuriyetimizin 100. yılında, 29 Ekim 2023'te, inşallah tamamlanmış olacak. Proje kapsamında akademisyenleri öğrencilerle buluşturmayı da planlıyoruz. Öğrencilerimiz ve öğretmenlerimiz için tecrübe ve birikim paylaşımı çok değerli buluyoruz." şeklinde konuştu.

100'ten bugüne



“Proje üreten okul..”



ADANA KOLEJİ



Üniversite sayımız 76'dan 207'ye yükseldi. Derslik sayımız, 343 binden 609 bine çıktı. Öğretmen sayımız, 526 binden 993 bin 670'e ulaştı. Şu an görev yapan öğretmenlerimizin yüzde 75'ini biz atadık." diye konuştu.

EĞİTİMİN EVRENSELLEŞMESİNDE BİRÇOK REFORMA İMZA ATTIK

Kütüphaneden laboratuvar sayısına kadar her alanda kendilerinden önce yapılanları 2, 3, 4'e katladıklarına işaret eden Erdoğan, inşa ettikleri derslikler ve yaptıkları atamalarla öğretmen başına düşen öğrenci sayısını OECD ortalamasını yakalamak suretiyle gerçekleştirdiklerini söyledi. Öğretimde, özellikle ortaöğretimde okullaşma oranını yüzde 44'lerden yüzde 90'lara taşıdıklarını bildiren Erdoğan, okul öncesi 5 yaşta okullaşma oranını yüzde 11'den yüzde 90'a yükselttiklerini vurguladı. Uluslararası kalite göstergelerinde sürekli artan bir performans sergilediklerini dile getiren Erdoğan, eğitimde evrenselleşmenin yanında eğitimin demokratikleşmesi yönünde de kendilerinden evvel hayal dahi edilemeyen birçok reforma imza attıklarını ifade etti.

DEVASA BİR EĞİTİM SİSTEMİNE SAHİBİZ

Ortaöğretimdeki okullaşma oranının 2000'li yıllarda yüzde

44 seviyesindeyken bugün yüzde 90 seviyesine ulaştığının altını çizen Özer, "Yükseköğretimdeki net okullaşma oranı 2000'li yıllarda yüzde 14 seviyesinden bugün yüzde 45 seviyesine ulaştı. En büyük gelişme okul öncesi eğitimde gerçekleşti. 2000'li yıllarda yüzde 14 olan 5 yaşındaki okullaşma oranı, bugün itibarıyla yüzde 90'lar seviyesine geldi. Son 20 yılda Türkiye Cumhuriyeti Devleti'ndeki tüm vatandaşlarımızın çocukları, çok kolay bir şekilde eğitime erişebildiler." diye konuştu.

Bakan Özer, Türkiye'nin eğitimde "kalite odaklı bir büyümeye tanıklık ettiğini" vurgulayarak "Derslik başına düşen öğrenci sayısı ile öğretmen başına düşen öğrenci sayısı sürekli düştü ve OECD ortalamasına ulaştı. 2000'li yıllarda eğitim sistemimizde 500 bine yakın öğretmen varken bugün itibarıyla 1,2 milyon öğretmenle devasa bir eğitim sistemine sahibiz. Bu öğretmenlerin yüzde 75'i son 19 yılda eğitim sistemine dâhil oldular." dedi.

Özer, bu gelişmelerden İstanbul'un en büyük payı aldığının altını çizerek şöyle konuştu: "İstanbul'da son 2 yılda bir kısmını Millî Eğitim Bakanlığının, bir kısmını İstanbul Proje Koordinasyon Biriminin, bir kısmını ise hayırseverlerimizin yaptığı okulların maliyeti, 44 milyar liraya ulaştı. Artık İstanbul'umuzun her köşesinde çocuklarımız çok rahat bir şekilde

eğitimin tüm kademelerine erişebilmektedir. Aynı zamanda 2022'de İstanbul'umuza, Millî Eğitim Bakanlığının bütçesindeki en büyük yatırım bütçesini ayırmış bulunmaktayız. Yaklaşık 8,9 milyarlık yatırımı İstanbul'la buluşturacağız. Bugün açılışını yapacağımız okullarla ve 2022'de yapacağımız yeni yatırımlarla İstanbul'umuzda eğitimin kalitesi her geçen gün daha çok artacaktır."

1 MİLYON GENÇİ MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİYLE TANIŞTIRACAĞIZ

Mesleki eğitimin ülkelerin ekonomik kalkınmasında çok önemli olduğuna işaret eden Özer, "Dünyadaki eğitim sistemlerine baktığımız zaman mesleki eğitim hep problemlidir. Hep sıkıntılar yaşamıştır. Yani dışarıdan bir eğitim politikası olarak müdahaleyle mesleki eğitim artık iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu insan kaynağını yetiştiremez duruma getirilmiştir. Meslek liseleri, ürettiği ürünleri ihraç etmeye başladı. Bu müthiş bir şey. Mesleki eğitim merkezlerinde öğrenci sayımız, 2 ay gibi sürede 159 binden 360 bine çıktı. Bu yıl hedefimiz 1 milyon gencimizi mesleki eğitim merkeziyle tanıştırmak. Mesleki eğitim güçlendiği zaman ekonomi güçlenir. Toplum daha müreffeh hâle gelir. Aynı zamanda liseler arasındaki başarı farkı da ortadan almış olur."

MEB, MATEMATİK SEFERBERLİĞİ BAŞLATIYOR

Millî Eğitim Bakanlığı, TÜBİTAK ve üniversiteler iş birliğinde, matematik dersinin öğrenimini günlük yaşam becerilerine uyarlayarak hem öğrenimini kolaylaştıracak hem de öğrencilerin bu dersi küçük yaştan itibaren sevmelerini sağlayacak bir proje için harekete geçti. Matematikteki öğrenme yaklaşımını değiştireceklerini belirten Millî Eğitim Bakanı Mahmut Özer, "Yeni yaklaşımla öğrencilerimizin matematiği seyerek öğrenmelerini ve yaşama uyarlamalarını hedefliyoruz." dedi. Millî Eğitim Bakanlığı, Türkçe, yabancı dil ve matematik dersinde kalıcı öğrenmeyi desteklemek üzere pek çok yeniliği hayata geçirecek. Bu kapsamda müfredatta uzun ders saatleri verilmesine karşın öğrencilere yabancı dilde okuma, anlama, dinleme ve yazma olmak üzere 4 temel becerinin öğretilmesi konusundaki eksikliklerin giderilerek yeni öğretim tekniklerinin geliştirilmesi ve bu derse yeni dinamikler kazandırılması için çalışmalara başlandı. Benzer şekilde Türkçenin öğretimi ve okuma kültürünün geliştirilmesi konusunda yeni çalışmalar hız kazandı. "Kütüphanesiz Okul Kalmayacak" projesi tamamlanırken bunun devamında kütüphanelerde yürütülecek etkinliklerle öğrencilere okuma alışkanlığının kazandırılması ve kelime dağarcıklarının geliştirilmesi konusunda planlamalar da yapıldı.



FRANCHISE KABULÜMÜZ DEVAM EDİYOR

BU ORTAKLIK SİZE İYİ GELECEK!

☎ 0549 356 03 00

 **DOĞRU CEVAP®**
dogrucevap.com.tr

Nobel Ödüllü Aziz Sancar:

Türkiye'nin bana gösterdiği ilgi

ON NOBEL'DEN DAHA ÖNEMLİ



Millî Eğitim Bakanlığı tarafından Ankara'da yapımı tamamlanan, bilim ve sanat merkezi (BİLSEM), anaokulu, fen lisesi ve öğrenci pansiyonu bulunan eğitim kampüsüne adı verilen Nobel ödüllü bilim insanı Prof. Dr. Sancar; Hem Türkiye'de hem de büyük Türk dünyasında birçok eğitim, araştırma ve sağlık kurumuna adının verildiğini ifade ederek, "Bu benim için büyük bir onur. Ankara'da açılan Aziz Sancar Eğitim Kampüsü, bunların en büyüğü ve inşallah, Türk bilimine en fazla faydası olacak bir girişim. Hem de kampüs Başkent'te olunca ve açılışa davet edilince 'Gelirim.' dedim." diye konuştu.

"Türkiye'de benim bildiğim kadarıyla Aziz Sancar Eğitim Kampüsü gibi bir eğitim kampüsünün benzeri yok." değerlendirmesini yapan Sancar, kampüse ve adının verildiği diğer merkezlere ilişkin şöyle konuştu: "Ülkem bana çok büyük onur veriyor. Bu benim için önemli. Yani tarif edemem. Biliyorsunuz Nobel ödülünü DNA onarımı için üç kişi almıştık. Yani öteki iki arkadaşımın adına benim bildiğim kadarıyla hiçbir eğitim veya öğretim merkezi yok. Benim bütün Türkiye sahilinde İğdır Anaokulundan tutun İzmir'de ortaokula kadar adımın verildiği merkezler var. Tabii, başkentteki en büyük eğitim merkezi olacak. Milletimin beni takdir etmesi, tabii beni

Aziz Sancar Eğitim Kampüsü açılışına katılan Nobel ödüllü Türk bilim insanı Prof. Dr. Aziz Sancar; Türkiye'nin gösterdiği sevgiden onur duyduğunu, bu sevginin on Nobel'den daha önemli olduğunu belirterek "Çünkü 85 milyon insan, benim Türkiye'yi sevdiğimi, Türkiye'ye hizmet ettiğimi, Türkiye'ye kıymet verdiğimi, bu yaptıklarımı Türkiye'nin başarısı olarak algıladığımı biliyor." dedi.

çok duygulandırıyor. Umarım, bunu duyan gençlerimiz de bundan bir ders alır. Bizim milletimiz, bizim devletimiz vefakârdır, eğer bu ülkeye faydalı bir şey yaparsanız veya bir şey yaptığınızda ülkenizi unutmazsanız bu ülkeden verdiğinizden fazlasını alacaksınız.

Türkiye'nin bana yaptığı; on Nobel'den daha önemli, daha fazladır. Beni daha çok tatmin etmiştir çünkü 85 milyon insanın sevgisi, herkes benim Türkiye'yi sevdiğimi, Türkiye'ye hizmet ettiğimi Türkiye'ye kıymet verdiğimi; bu yaptıklarımın kendi başarılarım değil, Türkiye'nin başarısı olarak algıladığımı biliyor. Doğru, araştırmalarımı ABD'de yaptım ama ben bilimsel olarak burada yetişmişim, bilimsel metodu ben Türkiye'de öğrendim. Türkiye'ye gelmek üzere ABD'den ayrıldığım gün, Ahmet Gül adında Türk profesör arkadaşım bana Hoca'm Muzaffer Aksoy'un biyografisini gönderdi. Muzaffer Aksoy, bana bilim yapmayı öğreten hocaydı. Benim iç hastalıkları hocamdı ve arabalarda kullanılan kimyasal madde olan benzinin kanser yaptığını keşfeden insan oydu ve Amerikan Meclisinde bu konuda bilirkişi olarak onu çağırdılar. Yani Muzaffer Hoca, harika bir bilim insanıydı ve ben bilimi ondan öğrendim. ABD'ye gittiğimde bilim nasıl yapılır, biliyordum. Burada imkânlarımız yoktu ama bilim, deney ve kontroller nasıl yapılır, bunların hepsini ondan öğrendim."

İSTEĞİMİZ NİCE AZİZ SANCARLARIN YETİŞMESİ

Millî Eğitim Bakanı Mahmut Özer ise Aziz Sancar Eğitim Kampüsü ile ilgili yaptığı açıklamada, kampüsün AR-GE merkezi olarak tasarlanacağını ve lise düzeyindeki tüm öğrencilerin bilimsel yaşama adım atacak araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde bulunabilmelerini sağlayacaklarını belirtti.

Millî Eğitim Bakanı Mahmut Özer, okul kampüsünde 3 farklı eğitim birimini bir araya getirdiklerini söyleyerek "Birincisi anaokulu. 3-5 yaş okul öncesi öğrenci grubunun Aziz Sancar'ın isminin verildiği tanıtıcı materyallerin olduğu bir iklimde yetişmesi çok kıymetli. İkincisi özel yetenekli öğrencilerimizin yeteneklerini geliştirmesiyle ilgili bilim sanat merkezlerimizden birisini de kampüsümüzün içerisine koymuş olduk. Aynı zamanda akademik olarak başarılı olan bilim insanları yetiştirmek için kurgulanmış olan fen lisesinin bir tanesini de bu kampüsün içerisine yerleştirdik. Dolayısıyla okul öncesinden bilim sanat merkezine, fen lisesine kadar tüm öğrenci gruplarının bir arada olduğu iklimde Aziz Sancar ismi çok kıymetli. Bilim sanat merkezlerinde ilkokul 2'nci sınıftan 12'nci sınıfa kadar tüm öğrenci grupları bir arada olabiliyor." ifadelerini kullandı.



İTİBARLI BİR GELECEK İÇİN

#önce
eğitim



KANDILLI
KOLEJİ

BUTİK OKUL - 16 KİŞİLİK SINIFLAR - ÖDEVSİZ OKUL - 6 GÜN EĞİTİM
BİREYSEL KOÇLUK - SINAVLARA HAZIRLIK - ÇİFT DİLLİ EĞİTİM - LGS / YKS DERECELERİ



ERKEN KAYIT FIRSATLARI
DEVAM EDİYOR

Uzunçayır Cad. No: 16 Hasanağa KADIKÖY / İSTANBUL
0216 428 5 000

f t i kandillikoleji

www.kandillikoleji.k12.tr



ÖN KAYIT
FORMU



EĞİTİMDE MİLLİ SERVETİN HEBA OLMASI!?!

Hami Koç

ÖZKURBİR Yüksek İstişare Kurulu Başkanı
Eğitimci - Sosyolog



Bütün dünya iki yıldır kovit salgını ve salgının getirdiği yıkımlar ve problemlerle uğraşmaya devam ediyor. Salgınla beraber eğitim/öğretim kurumlarında uygulanan eylem planları ve yaptırımlar, sadece öğrenciler için değil toplumun bütün kesimlerinde faydadan ziyade büyük sıkıntılar bırakarak tarihteki yerini aldı. Çok şükür ki geçtiğimiz yılın Eylül ayından itibaren Millî Eğitim Bakanlığımız net ve iradeli duruşuyla yüze eğitimin yapılmasında taviz verilmedi ve hiç ara verilmeden bütün eğitim-öğretim kurumları öğrencilerine kapılarını açık tuttu.

Geçtiğimiz aylarda zaman zaman yüz yüze eğitime ara verilmesi, hibrit eğitim uygulaması gibi teklifler, konuşmalar, düşünceler kamuoyunda konuşuldu... Bu sütundan yazılarımı takip edenler çok iyi bilir ki, sürecin başından itibaren ilk aylarda mutlak surette birçok sınıf seviyesinde hiç ara verilmeden yüzü yüze eğitim yapılmasının önemini defaatle yazdım. Televizyon ve radyo programlarında, konferanslarda ve söyleşilerimde de ifade ettim.

Şu an eğitim kurumları, pandemi sürecinde psikolojik ve ruhi ve sıkıntılarla karşı karşıya kalan, ders çalışma alışkanlıklarını kısmen de olsa kaybeden, elektronik cihazlara daha bağımlı hale gelen öğrencilerin, hatta bunların ebeveynlerinin tekrar normal hale getirilmesi için çalışma yapmaktadırlar. Okullarıyla kurslarıyla özel öğretim kurumlarının yetkin ve yetişkin kadrolarıyla çok başarılı olduğunu söylemem, kesinlikle mübalağa değildir. Sayın Bakanımızın da ifade ettiği gibi "Yüz yüze eğitim ülkemiz için millî güvenlik meselesidir". Çok mecbur kalınmadıkça asla hibrit eğitime bile geçilmemelidir. Geçtiğimiz iki yıl göstermiştir ki, Türkiye bu konuda eğitim ordusuyla ve tedarikçileri ile azami derecede her türlü tedbiri alacak kabiliyete sahiptir.

Hep ifade ettim; Akran eğitimi okulların her alanında ekran eğitimine tercih edilmelidir. Okullar-Her çeşit Özel Kurslar herşeyi ile, heryerden, her açıdan daha güvenlidir.

3'LÜ TEDBİR

Salgın döneminin üç önemli tedbir ayağı var: Hijyen, maske, mesafe. Şu bir gerçek ki bizim kültürümüzde temizliğin önemi ibadetlerden önce yer almıştır. "Temizlik imanın yarısıdır" diyen bir inanç ve kültüre sahibiz. Toplumumuzun temizlik konusunda kültür ve değerlerimizden aldığı bilgi ve ilham, tam karşılığını görmektedir. Maske konusu ise sıkıntılı bir husustur. Maalesef geçtiğimiz iki yılda kullanılan yer ve mekanlar ile sürekli maske takma konusunda pek doğru olmayan uygulamalar yapılmıştır. Hele açık alanlarda, kalabalık olmayan yerlerde hiç gereksiz olarak maske takmanın zorunluluğunun hiç izahı yok.. Çok şükür ki geçtiğimiz günlerde bu yanlışlardan oldukça vazgeçilmiştir. Mesafe konusu ise toplum olarak herhangi bir salgında hiçbir zaman unutmayacağımız, @ terk etmeyeceğiniz çok önemli tedbirlerdendir. Gerek okullarımızda gerekse her alanda elimizden geldiği kadar salgın tehlikesinin çok azalması veya bitimine kadar bu hususlara dikkat etmek mecburiyetindeyiz.

MİLLİ SERVETİN HEBA OLMASI!

İcra ettiğim görevler hasebiyle Türkiye'deki bütün eğitim/öğretim kurumlarının çalışmalarını, sorunlarını takip ve izleme durumundayım. Konuyla ilgili olarak, başta Millî Eğitim Bakanlığımız olmak üzere bütün yetkililerle sık sık görüşmeler yapmaktayız. Özel okullarda şu an itibarı

ile resmi kontenjana baktığımızda 1.500.000 öğrencilik bir boşluk bulunmaktadır. Yani Özel okulların derslikleri şu an itibarı ile yarı boştur. En son bu ay yaptığımız toplantılarda net bir şekilde ifade ettiğimiz gibi; özel öğretim kurumlarında (ki kursları saymıyorum), bir buçuk milyon öğrenci gelişmiş ülke standartlarında eğitim alabileceken, maalesef tedbir almadığımız/alamadığımız için bu imkândan öğrencilerimizi ve toplumumuzu mahrum bırakıyoruz. Bunun dışında yaptığımız teklifler ve yeni fikirler çerçevesinde, şayet bu dersliklere kalabalık sınıfları olan resmi okullardan öğrenci geçişi sağlanabilirse, şu anda işsiz olan ve görev bekleyen öğretmenlerden yaklaşık olarak 150.000'in üzerinde öğretmenin özel kurumlarda istihdamı söz konusudur. Şayet bu gerçek görülüp gerekli tedbirler alınır ve resmi okullardaki 1.500.000 öğrencinin özel okullara (ki okullar şu anda derslikleri ile hazırdır) geçmesi sağlanırsa:

1. Hükümetin 8-10 yılda atayacağı öğretmen sayısı 1-2 yılda otomatikman özel kurumlarda göreve başlayacaktır.
2. Resmî kurumlardan özel okullara öğrenci geçişi sağlanarak, resmi okullardaki kalabalık dersliklerin de ideal sayıya getirilmesi veya yaklaştırılması sağlanacaktır.
3. Daha da önemlisi 1,5 milyon öğrencimizin, her açıdan donanımlı okullarda, iyi yetişmiş öğretmenlerle ideal sınıf sayılarıyla eğitim ve öğretim hizmetinin alması sağlanacaktır.

Unutulmamalıdır ki, dünyanın 15-20 yıldır eğitim kalitesini konuştuğu iki ülke olan Finlandiya ve Singapur'un üniversite öncesi eğitim kurumlarının toplam öğrenci sayısı, bizim en iyi şartlarda hizmet almasını teklif ettiğimiz öğrencilerimizin neredeyse yarısının altındadır. Özel okullarımız şu anda binaları ile, eğitime destek birimleri/ donanımlarıyla eğitime hazır haldedir. İmkanlar oluşturulduğunda diğer ihtiyaçları da hareket kabiliyeti güçlü olan kurucuları tarafından çok kısa sürede karşılanıp, öğrencilerimizin hizmetine sunulacaktır.

Yetkililerce malum olan bu gerçek artık dikkate alınıp uygulanarak, yüz binlerce öğrencimize, daha doğrusu böylece aydınlık geleceğimize çok önemli olan katkının yapılmasını ısrarla ve sabırla bekliyoruz.

Diğer STK temsilcilerimizle beraber, bu teklifimizin alt yapısını oluşturulması ve uygulanması konusunda, her türlü fikri destek ve gayretimizi ortaya koyacağımızı da ayrıca belirtmek istiyorum.

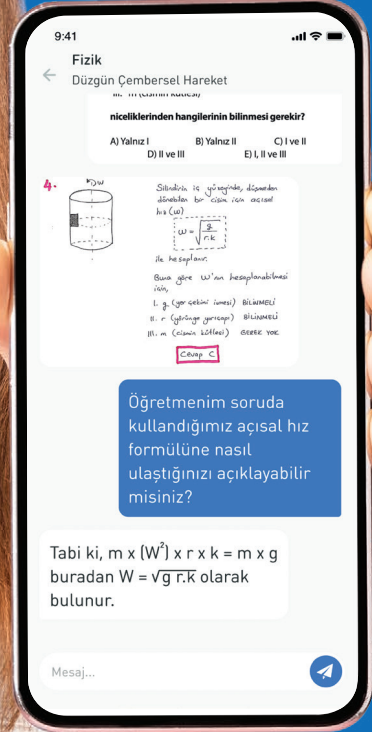
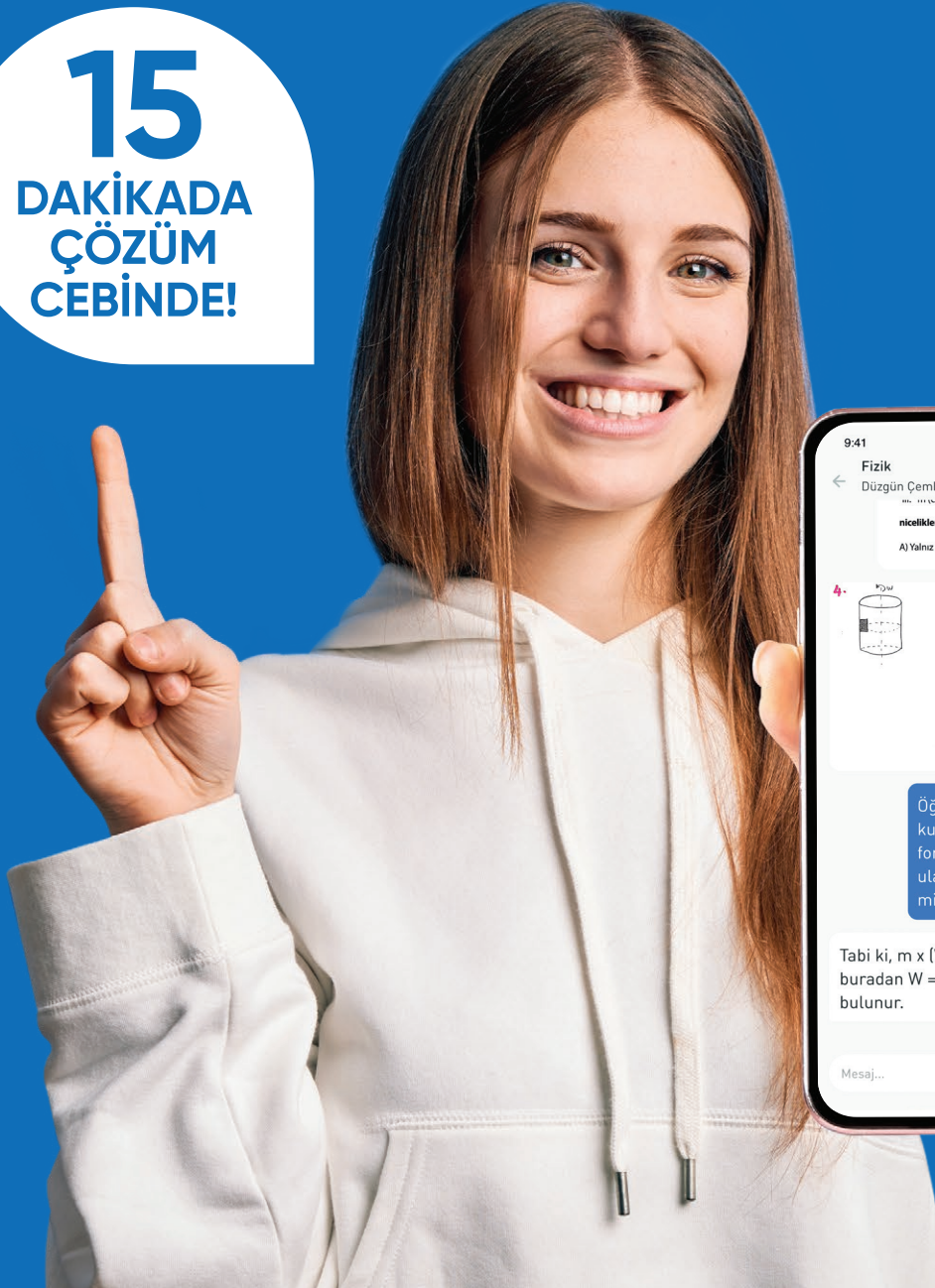
Dijital Çağda Eğitim Dönüşüyor GELECEK KUNDUZ'LA ŞEKİLLENİYOR!

Inc.
Dünyayı
Değiştirecek
50 Şirket

Forbes
En iyi 50 Girişim
Türkiye

App Store
Günün
Uygulaması

15
DAKİKADA
ÇÖZÜM
CEBİNDE!



OKULUNUZA ÖZEL
DİJİTAL ÇÖZÜMLERİ
TALEP EDİN



KUNDUZ

HEMEN İNDİRİN

 App Store

 Google Play



MEDICANA EĞİTİM GRUBU CEO'su Ayfer Batı CHALLENGER BİR YÖNETİCİYİM

Kadınların kişisel başarı tasarımlarını eğitimi sadece bir diploma olarak görmediğinde inşa edebileceğini belirten Medicana Eğitim Grubu CEO'su Ayfer Batı, yenilikçi düşünmenin biraysel yolculuklarda büyük paydaş, kariyer planlamasında yol gösterici olduğunu söyledi. Bu kapsamda kariyer planının başarı tasarımı olduğunu, eğitimin de başarı tasarımındaki yenilikçi alan olduğunu vurgulayan Batı, kadınların eğitim ve iş alanındaki karşılaştığı sorunları ve çözüm önerilerini artı eğitim'e anlattı.



Kariyer planlamanızda eğitimin rolü ve yeri hakkında ne düşünüyorsunuz?

Sürdürülebilir öğrenme yolculuğunun en önemli basamaklarından olan kariyer planı şüphesiz tutkunun ve gelişimin kim olmak ve kim kalmak istediğimizle entegre olan tercihler bütünü. Benim için kariyer planı yalnızca daha iyi bir ben değil, aynı zamanda daha iyi bir dünya için yapabilirliklerimi

zenginleştirdiğim, yenileyici bir çalışma ortamı, günlük yaşantımda iz bırakan bir yaşam biçimi. Ve bu yaşam biçimi bize eğitimin yaşamsal rolünü tüm artılarıyla sunuyor. Öğrenerek kariyer yolunda kendini gerçekleştirmeye devam eden eğitimciler olarak bizler, kişisel başarı tasarımı ancak eğitimi sadece diploma olarak görmediğimizde inşa edebiliriz. Bu nedenle hayat boyu öğrenen olma yolunda

eğitimin rolü duygusal ve akademik deneyimimizde, kim olduğumuzda, geleceğe dair ulusal, küresel ve bireysel hedeflerimizde, doğal yatkınlığımızı şekillendirmede ve becerilerimizi geliştirmede çok önemli bir etken. Eğitimin yaşam ve öğrenmemize olan katkısı asla yadsınamaz. Hepimizin aldığı eğitimlerin ve kariyer süreçlerinin hangi aşamalardan geçtiğini düşünürsek geçmiş dönemde yaşadıklarımız sistemin içerisindeki

kazanımlarımız, kayıplarımız, yapmak istediklerimiz ve yapabildiklerimiz ile kendimizi değerlendiririz. Bugün çocuk-geenç-yetişkin herkes için çağın hızla kendini yenilediği bir dünyada akademik, duygusal, zihinsel ve sosyal bir deneyimin ve dönüşümün parçası olarak bir ekosistem içinde dönüşmenin ve var olma mücadelesinin gereklerinin farkındayız. Yenilikçi düşünmenin kişisel yolculuklarda büyük paydaş, kariyer planlamasında yol gösterici olduğunun da farkındayız. Bu kapsamda kariyer planının başarı tasarımı olduğunu, eğitimin de başarı tasarımındaki yenilikçi alan olduğunu düşünüyorum.

KADIN İSTİHDAMINDA POZİTİF KÜLTÜR OLUşTU

Eğitim sektöründe kadın girişimci sayısının az olmasını hangi nedenlere bağlıyorsunuz? Kadın girişimci sayısının artması için ne yapılabilir?

Girişimcilikte ana odak, her zaman değer katma kabiliyeti olmalıdır ve bu kabiliyetin cinsiyet ile bağlantılı olmadığına eminim. Kadın eğitim aktivisti ve kurumsal bir yapının kadın yöneticisi olarak kadın istihdamının artırılmasına yönelik eğitimde ve tüm iş alanlarında pozitif bir kültür olduğunu görüyorum. Eğitimin yaşamdaki eşitlik ilkesi için bu kadar etkili bir sorumluluğu var iken yolumun keşiştiği tüm gençlerin ve iş arkadaşlarımın girişimlerini destekliyorum ki böylece hepimiz kendi benimizi ortaya çıkaracak fırsatı edinmeliyiz. Eminim kendi beni, kendi mükemmel için motivasyona sahip olan herkes salt ihtiyaç girişimcisi değil, fırsat girişimcisi de olacaktır. Ben eğitimin tüm kademelerinde cinsiyet odağı geliştirmeksizin herkese yapmak istediklerinde

MBA OKULLARI SCHOOLS



rehber olmayı, deneyimlerimi paylaşmayı ve ekosistem temelli bir yaklaşımla girişimci ruhun yanında olduğumda gönül rahatlığı duyuyorum.

ZORLUKLAR LİDERLİK DONANIMIMI GÜÇLENDİRDİ

Eğitimde kadın yönetici olmanın kolay ve zor yanları neler? Kadınların kariyer yolculuğunda "cam tavan" kavramını nasıl değerlendiriyorsunuz?

'Cam Tavan' kavramı genel olarak öğrenilmiş çaresizlik şeklinde değerlendiriyor olsa da ben bu sürecin böyle olmadığını düşünüyorum. 'Cam Tavan' kavramının sosyolojik bir çıktı olduğunu ve bulunduğumuz toplumsal yapıdaki geleneksel iletişim şeklinin kadının rollerini biçimlendiği su götürmez bir gerçek. Ben çalıştığım ekipte cinsiyet kavramı yerine mesleki yeterlikler, ulusal ve uluslararası boyuta kendi mesleğinin dışında soran sorgulayan, araştıran, söz isteyen, hakkını arayan, görevlere talip olan, yenilikçi, vizyoner, üreten ve aktivizm ile bunu

21. YÜZYILIN YÖNETİCİ KİMLİĞİ NE OLMALI?

Profesyonel hayatta kadın ve erkeği birbirinin karşısında konumlandırın algı, yaşadığımız bu çağda azalan yönde ivme kazanıyor. Ben yöneticilik pozisyonunu cinsiyetler olarak ayırmıyorum. Asıl odağım bu yüzyılın yönetici kimliği ne olmalı konusunda. Verilere dayalı çözüm üretmeyi, değerışimi ve dönüşümü olumlu yönlendirmeyi, yeni iş yapış süreçleri geliştirmeyi, rekabet trendlerini takip etmeyi, duygusal zekayı ve ekibimle birlikte yaratıcı ve yenilikçi olmayı çok önemsiyorum. Ancak bu yönetici kimliğinin başarı tasarımına ilham verdiğini düşünüyorum.

çoğaltan çalışan ve öznesi sadece insan olan bir anlayışla yol alıyorum. Biz kadınlar yarattığımız ekosistemde her bireye dokunduğumuz bir süreç ile motive olup kaliteyi yakalıyoruz. Kendi açımdan değerlendirildiğimde, ülkemizde yaşayan tüm kadın yöneticiler, kadın çalışanlar ve yönetici adayları kadar geçtiğim süreçlerde çok farklı bakış açıları, zorluklar, toplumun doğal dinamik yapısından kaynaklı daha zaman alan süreçler ile karşılaştırdım ama bu benim başarmak, yapabilmek, sorumluluk alabilmek ve sürece dâhil olmak gibi kararlı duruşumdan hiçbir şey kaybettirmediği gibi aksine daha kapsamlı, daha farklılıkları kucaklayan ve daha eşitlikçi anlayışımı geliştirerek liderlik donanımımı güçlendirdi.

EĞİTİM HAKKI, İNSAN HAKKI ve FIRSAT EşitLİĞİ BÜTÜNSELĐR

Kız çocuklarının eğitim ve kariyer yolculuklarında Türkiye'deki koşulları nasıl değerlendiriyorsunuz? Fırsat eşitliği için hangi adımlar atılmalı?

BİLİMSEL TUTUMA VE ETİĞE ÖNEM VERİYORUM

Kendinizi nasıl bir yönetici olarak tanımlıyorsunuz? Yönetim anlayışınızı belirleyen ilkeler neler?

Her yeni gün bambaşka bir dünyaya doğan yeni bir nesil ile birlikteyiz. Tüm ekibimizin çocuklara ilham veren, rehberlik yapan ve hâlâ öğrenen olması önemli. Eğitime tutkuyla bağlıyım, tüm çalışmalarında bilimsel tutumu ve etiği çok önemsiyorum. Biz çok büyük bir ekosistem yönetiyoruz ve çabalarımızın, yaptığımız tüm çalışmaların günün sonunda sahnede gülümseyen bir tabloya dönüştüğünü

gördüğümde dünyanın en mutlu, en gururlu insanı oluyorum.

Ekip çalışmasına inanan, hatta ekibim olmadan asla diyen, duygusal bağa inanan, aynı zamanda challenger bir yöneticiyim. Sürekli araştırmayı, ekip arkadaşlarımdan ve ekibimle birlikte gelişmeye inanıyorum. Benim için düşünmenin, öğrenmenin, deneyimlemenin ve yaratıcılığın sonu yok. Alanımda derinleşmeyi, aynı zamanda da multidisipliner gelişim göstermeyi önemsiyorum. Bugünü, yeniliği, tutkuyu, ilkel tutumu öncelemek ve dolaysız olmak temel değerlerim.

MBA
OKULLARI
SCHOOLS



Ayfer Batı / CEO
MEDICANA EĞİTİM GRUBU

Eşitlik ve özgürlük kavramlarının değerini anlayan, insan hakları temelinde uluslararası bilinci önceliklendiren bir eğitim ekosisteminde öğrenciler yetiştirmeyi ilke edinen Medicana Eğitim Grubu MBA Okulları olarak kadın çalışan sayımızın yüksek olması bizler için büyük bir gurur kaynağıdır.

Dünyaya bir söz bırakan; aklı, emeği, duruşu ve azmiyle dünyayı daha yaşanır kılan tüm kadınların **8 Mart Dünya Kadınlar Günü kutlu olsun.**

Saygı ve sevgilerimle,
Ayfer Batı / CEO
Medicana Eğitim Grubu



MEDICANA

Bir toplumun en önemli dinamiğinin eğitim ve eğitimde fırsat eşitliği olduğunu kabullenmek kız çocuklarının eğitim ve kariyer yolculuğunun ilk istasyonudur. Toplumda cinsiyetçi söylem ve yapının dışında, var olan sosyoekonomik faktörlerin getirisi olarak eğitim hakkının sadece erkek çocuklardan yana tercih edilmesi ve kullanılması eğitim sistemimizin geçmiş dönem verilerini analiz ettiğimizde tüm yönleri ile ortada. Ülkemiz koşullarında ilköğretim kademesinde ve okul öncesinde eğitim alma şartlarına bakıldığında fırsat eşitsizliği ilk sorun olarak ortaya çıkıyor. Cinsiyet fark etmeksizin her çocuğun yüksek potansiyeline özgü tutarlı bir bütünlükle kendi mükemmeline ulaşması bu anlamda çok önemli. Biz eğitimciler olarak da kız çocuklarının en öncelikli olan eğitim haklarının arkasında durmalıyız. Biz eğitimciler olarak kız çocuklarını okula gönderilme şartları ve oranları okul,

öğretmen derslik başına düşen kız öğrenci sayıları önümüze geldiğinde bu soruna dair kaygılarımızın yersiz olmadığını farkındayız. Kız ve erkek tüm çocukların eğitim haklarından yararlanmalarını sağlayacak okullaşma oranları, derslik sayılarının ve öğretmensiz okul kalmayana dek etkin ve yetişmiş eğitim kadrolarının istihdamına önem verilmesi gerekiyor. Bunun yanı sıra sürdürülebilir ve kaliteli eğitim politikaları ile anne-baba eğitimlerinin devamlılıkla takip edilmesi, artırılması ve tüm ülkemizde her coğrafi bölgemizde yaygınlaştırılması çok önemli. Kısaca fırsat eşitsizliği ve kariyer hedeflerine ulaşamayan eğitime erişimleri risk altındaki kız çocukları için yine "insan" odaklı eğitim süreçlerinin devrede olmasının gerekliliğinin altını çizebilirim. Eğitim hakkı, insan hakkı ve fırsat eşitliği bütünseldir, ulusal eğitim politikalarımızın ve tüm eğitimcilerimizin bu bütünsellikte sürdürülebilirlik sağlayacağından eminim.

Eğitimde yönetici olmak isteyen kadınlara neler tavsiye ediyorsunuz?

Kesinlikle ilham veren bir yanınız olmalı. Bir kadın olarak çağın yeterlilik alanlarını yakından takip etmeli, insan kaynaklarının trendleriyle entegre olarak yönetim mekanizmanızı planlamalı, ekibinizin ihtiyaçlarına çözüm üreten esneklikte iletişim geliştirmeli ve yeni fikirlerin destekleyicisi olmalısınız. Böylece başarı tasarınıza giden yolda yönetici olarak çalıştığınız ekip arkadaşlarınıza da bu yönde ilham vermiş olursunuz. Ben değil biz olmayı bilmek ve ekibinizdeki her bireye dokunacak iletişim kanalları açmalı, ona ekosistemin güçlü bir parçası olduğunu hissettirmelisiniz. Duyguya hitap etmeli, pozitif bir çalışma kültürüyle sürekliliği olan ekipler kurmalısınız.

Kadınların eğitim dünyasındaki ve toplumdaki konumlarını nasıl değerlendiriyorsunuz? Neler öneriyorsunuz?

Eğitim ve kadın gerçekten çok kıymetli iki temel başlık. Eğitim yaşamdaki fırsat eşitliğini, kadın olmak ise eğitimdeki fırsat eşitliğinin hem etkeni hem de süreci. Tüm sektörlerde olduğu gibi eğitim dünyasında da çok değerli isimler var; kimisi yazılılarıyla kimisi eğitimci öğretmenliğiyle kimisi sınıflardaki coşkusuyla kimisi okul yönetimiyle kimisi üst düzey yöneticiliğiyle kimisi ebeveynliğiyle. Bu kapsamda değerlendirdiğimizde kadın eğitimin ve toplumun her yerinde muhteşem bir etki alanına sahip. Ben hem öğretmenim hem yöneticiyim; hem evlat hem anneyim. Eğitimin ve toplumun her kesiminde değer üretmek için emek veriyorum. Bu nedenle en büyük önerim rollerin kendi sınırlarında kalmaması ve yapabilirliklerimizi her zaman aktif ve esnek tutmak. Her zaman gelişimi önemsemeli, yeniden düşünmeli, yeniden yorumlamalı ve yeniden hayal etmeliyiz. Tekrar emeği, azmi ve duruşuyla dünyayı daha yaşanılır kılan tüm kadınların kadınlar gününü kutluyorum.

Her Şey Çocuklar için



ORGANİK



ESTETİK



DAYANIKLI



Geleceğimizin güvencesi olan çocuklarımızın ve gençlerimizin eğitim hayatlarında önemli bir parça olan okul kıyafetleri ihtiyaçlarına modern, kaliteli ve geniş seçenekler sunmak, temel kurumsal önceliğimizdir.



0850 490 23 23

www.rynokulkiyafetleri.com



Ryn®

1996

OKUL KİYAFETLERİ

İELEV Vakfı ve İELEV Okulları'nın Kadın Yöneticilerinden İŞ HAYATINDA KADIN OLMAK

Dr. Burcu Aybat: Önümüzdeki yıllarda inkübatörlerin, profesyonel öğrenme ağlarının ve hızlandırıcıların eğitim alanında kadın girişimcileri daha çok destekleneceğine inanıyorum.

Özlem Katran Akarsu: Eğitim sektöründe kadın yönetici olmak isteyen meslektaşlarıma hem kendi alanlarında hem de başka alanlarda değişim ve gelişimi takip etmelerini tavsiye ediyorum.

Sevil Ertan Üstün: Kariyerinizin ister başında ister ortasında olun öğrenme süreci hep devam eder. Öğretmek için sürekli bir şeyler öğrenmek ve kendinize bir şeyler katmak durumundasınız.

Çiğdem Yıldız: Kadın nüfusunun çok büyük bir kısmının temel eğitimin dışında kalma motif i ülke ekonomisine katma değeri olacak insan kaynağından o ülkenin mahrum kalmasına sebebiyet verir.

Dr. Seda Çelik Teker: Biz kadınların kendimize koyduğumuz engellerden, zihnimizde yarattığımız cam tavanlardan kurtulmamız, kendimize güvenimizden ödün vermememiz gerekli.

Dr. Elif Posos Devrani: Kadın erkek eşitliğini gerçekten elde etmek istiyorsak, gündelik hayattaki pratik ve içerikleri de değiştirmeliyiz.

Hale Yılmaz Akçay: Sadece iş dünyasında değil hayatımızın her noktasında önem göstermeniz gereken "kadının kadına desteği" dir.



ielev
OKULLARI • DIE SCHULE

EĞİTİMDE KADIN GİRİŞİMCİLERİN SAYISI ARTACAK

Eğitim sektöründe kadın girişimci sayısının az olmasını hangi nedenlere bağlıyorsunuz? Kadın girişimci sayısının artması için neler yapılabilir?

Dr. Burcu Aybat - İELEV Özel 125.

Yıl İlkokulu/Ortaokulu Müdürü: Tüm alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da girişimcilik yeni fırsatların yaratılması, yenilikçilik ve büyümeyi beraberinde getiriyor. Pandeminin de getirdiği ivme ile kadınların eğitim girişimlerinde daha fazla yer almasını bekliyorum. Nitekim Küresel Girişimcilik Monitörü'nün kadın

girişimciliği üzerine yayınladığı 2020 raporu da bunu destekliyor. Rapora göre küresel boyutta 300 milyona yakın kadın girişimci olmasına rağmen eğitim alanında kadın girişimciler ne yazık ki bazı engellerle karşı karşıya. Geleneksel cinsiyet inançları, ailevi rollerinden dolayı sosyal hayata katılım kısıtlamaları, ihtiyaçları olan destek ve motivasyonu alamamaları, iş geliştirme ve büyüme için fon bulamamaları gibi. Teknolojinin hayatımızda daha çok etkisinin hissedilmesiyle birlikte kadınların önündeki bu sosyolojik bariyerlerin kalkabileceğini düşünüyorum.

Kadınların yetkilendirilmesine yönelik düzenlemeler, eğitim alanında üst düzey

yöneticilik rollerine kadınların tercih edilmesi, iç girişimcilik fırsatları ve mentorluk desteği eğitim alanında kadın girişimcilerin sayısının artmasında etkili olabilir. Ayrıca esnek çalışma zamanları, ebeveyn izni ve çocuk bakımı gibi destekler de kadın girişimcilerin önündeki sosyal bariyerleri kaldıracaktır. Kadın yöneticilere ve girişimcilere yönelik mesleki gelişim fırsatları yaratılabilir. Önümüzdeki yıllarda inkübatörlerin, profesyonel öğrenme ağlarının ve hızlandırıcıların eğitim alanında kadın girişimcileri daha çok destekleneceğine inanıyorum.

Eğitimde kadın yönetici olmanın kolay ve zor yanları neler?

Dr. Burcu Aybat: Kadınlar, doğal olarak çok yönlü ve aynı anda birden fazla işi yürütmeye yatkınlar. Bir yandan da empati kurma ve iletişim yetkinlikleri fark edilebilir derecede güçlü. Öğrenmeye ve gelişime açıklar, esnek ve pratik düşünme becerileriyle günümüz koşullarına hızlı uyum sağlayabiliyorlar. Eğitim gibi insan odaklı çalışma gerektiren sektörlerde, kadınların diğer alanlara göre daha çok yönetici rolünü üstlenmelerindeki temel motivasyonun bu özellikler olduğunu düşünüyorum.

Elbette ki kadın olmanın sosyal hayatta olduğu gibi yöneticilik rolünde de zorlayıcı yönlerini gözlemliyoruz. Kendi seslerini öz güven ile duyurma ihtiyacı, eşitlikçi bir ortamda çalışma gerekliliği, iş birlikleri kurma noktasında erkek çoğunluk yönetici ağında var olabilmek mücadelesi, cinsiyetçi önyargılar ve kalıp yargılar kadın yöneticilerin önündeki başlıca zorluklar olabilir. Ancak bir kurumda kadın ve erkek olmaksızın eşit haklar ve sorumluluklar alma durumu söz konusuysa kadınlar yönetici olma yönünde basamakları daha rahat tırmanıyorlar. Bana göre kadın olmanın ötesinde bir yönetici için yaşanan zorluklar ve kolaylıklar bulunduğunuz kurumun kültürü ve iklimi ile bağlantılı. Gözlemliyoruz ki farklılıklara ve çeşitliliğe saygı duyan bu tür kurumlarda kadın yöneticilerin işleri çok daha kolay. Bir yandan da pandemi ile birlikte evrilen dijital dönüşüm ve yenilikçilik süreçlerinde kadınların bakış açılarıyla, becerileriyle ve yetenekleriyle ön plana çıkma fırsatlarının daha fazla olduğunu düşünüyorum.

KADINLAR LİDERLİK BECERİLERİNİ GELİŞTİRMELİ

Eğitimde yönetici olmak isteyen kadın meslektaşlarınıza neler tavsiye edersiniz?

Özlem Katran Akarsu - İELEV Özel Lisesi Müdürü: Eğitim sektöründe kadın

yönetici olmak isteyen meslektaşlarıma öğretmenliğe ilk başladıkları yıllardan

itibaren kendilerine bir kariyer planı çizmelerini, alan becerilerinin yanı sıra iletişim, organizasyon, rehberlik etme gibi liderlik becerilerini geliştirme konusunda da çaba göstermelerini, sorumluluk almaktan kaçmamalarını, kendilerine verilen görevlerin onlara duyulan güven ile paralel olduğunu, hem kendi alanlarında hem de başka alanlarda değişim ve gelişimi takip etmelerini, iyi bir gözlemci olmalarını ve kendilerine bir rol model belirleyip bu kişilerden feyz almalarını, öneri ve eleştirilere açık olmalarını ve bunları değerlendirmelerini, kendileri ile ilgili alacakları kararlarda cesur olmalarını, ev ve aile sorumluluğu gibi konuların onları kariyer planlarından alıkoymasına izin vermemelerini tavsiye ediyorum. Yönetici olmayı planlayan meslektaşlarıma ayrıca yönetici olmanın iyi bir iletişimci, iyi bir dinleyici olma, rehberlik etme, rol model olma, yol gösterme gibi misyonları taşıdığını, adil olmanın, tüm okul paydaşlarına değer vermenin ve saygı göstermenin, ekiplerinin fikirlerini önemsemenin ve onlara kendilerini geliştirmeleri için fırsat tanımanın, okullarında huzur ortamı sağlamanın temel ilkeleri olduğunu hatırlatırım. Bu ilkelere önem vermek tüm okul paydaşlarının kendilerini okulda güvende, yeterli ve mutlu hissetmelerine imkân sağlayacağı için başarı da kendiliğinden gelecektir.

EĞİTİMCİLER DEĞİŞİMİN ÖNCÜSÜ OLMALI

Kariyer yolculuğunuzda eğitimin rolü ve yeri hakkında neler söyleyebilirsiniz?

Sevil Ertan Üstün - İELEV Özel İlkokulu/Ortaokulu Müdürü: Öğretmenlik mesleğine, 2000 yılında bugün okul müdürü olarak görev yaptığım İELEV Özel İlköğretim Okulu'nda başladım. 22 yıllık eğitimcilik hayatımda, farklı birimlerin yöneticilik görevlerini yürüttüm. Uzun yıllar eğitim dünyasının içinde yer almış biri olarak eğitimin; insan, zaman, toplum ve teknoloji gibi parametreler kapsamında en çok değişimi içinde barındıran konulardan biri olduğunu düşünüyorum. Eğitim her zaman önemli olmuş, toplumun tüm kesimleri tarafından da önemsenmiş ve önemsenmektedir. Değişen öğrenme süreci içinde eğitimin en önemli dinamiği olan öğrenci; kendinden beklenen becerileri ve davranışları zaten benimsemektedir. Yarımlar için öğrenciyi yetiştiren ve yetiştirecek olan öğretmen son derece önemli bir sorumluluk taşımaktadır ve misyon üstlenmiştir. Öğretmenin eğitimdeki rolünü hep çok önemsedim.

Kariyer yolculuğunuzun ister başında ister

ortasında olun öğrenme sürecinin her daim devam ettiğine inanıyorum. Öğretmek için sürekli bir şeyler öğrenmek ve kendinize bir şeyler katmak durumundasınız. Eğitimciler, dönüşen ve değişen eğitimi fark edebilmeli ve bunun birer öncüsü de olmalıdır. Eğitimin farklı kademelerinde görev almış biri olarak eğitime ve öğrencilerime dair hep şu soruyu sordum kendime "Öğrencilerim için neyi daha iyi yapabilirim?" Her zaman kendimizi yenileyecek bir öğrenme becerisine sahip olmamız gerektiğine inanıyorum. Eğitime dair keşfedilecek ve öğrenilecek o kadar çok şey varken rutin bir bakış açısına sahip olmak başarımıza katkı sağlamayacaktır.

KIZ ÇOCUKLARININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER KALDIRILMALI

Kız çocuklarının eğitim ve kariyer yolculuklarında Türkiye'deki koşulları nasıl değerlendiriyorsunuz? Fırsat eşitliği için hangi adımlar atılmalı?

Çiğdem Yıldız - İELEV Özel 125. Yıl Anaokulu Müdürü: Sunulan kapsamlı raporlarda yalnızca ülkemizde değil tüm dünyada eğitim alanındaki ilerlemelere rağmen; dünya kız çocukları için hala şiddet dolu ve aşırı ayrımcı bir yer olarak tanımlanıyor. Türkiye'de ise kız çocuklarının dünyaya geldiği ilk günden itibaren erkek çocuklara oranla daha dezavantajlı olduğu ve bunun pek çok alanda kendini gösterdiğini ifade eden makalelere rastlarız. Kızlar için eğitim yerine erken yaşta evliliği ve kadın rollerini tercih etmelerini sağlayan geleneksel tutumlar, birçok kız çocuğunun ev işlerine destek, daha küçük yaşta aile üyelerine bakım vermek için evde tutulması, düşük gelirli ailelerin eğitim alanındaki giderleri karşılamakta yaşadığı güçlükler ülkemizde kız çocuklarının erkek çocuklarına oranla eğitimlerini yarıda bırakmalarının sebepleri arasında gösterilmektedir. Cinsiyete dayalı her konu, erkeklerle kadınları farklılaştırmakla kalmaz aynı zamanda bireylerin toplumsal kaynaklara erişimlerini de etkiler ve eşitsiz kılar. Bu durum özetle bütün toplumun kültürel, ekonomik, sosyal ve siyasi alanlardaki gelişmesinin önündeki en büyük engel olarak tanımlanır. Kadın nüfusunun çok büyük bir kısmının temel eğitimin dışında kalma motifi ülke ekonomisine katma değeri olacak insan kaynağından o ülkenin mahrum kalmasına sebebiyet verir. Yapılacak kapsamlı analizler ile kız çocuklarının eğitim ve kariyer yolculuklarındaki başlıca engeller belirlenmesi, çözüm önerileri geliştirilip, kampanyalar ile kamuoyunun bilinçlendirilmesi kız çocuklarının okullarındaki oranın artmasında etkili olacaktır.

ZİHNİMİZDEKİ CAM TAVANLARDAN KURTULMALIYIZ!

İELEV Vakfı Yönetim Kurulu üyeleri Dr. Seda Çelik Teker, Dr. Elif Posos Devrani ve Hale Yılmaz Akçay kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunları ifade ederken, eğitim almış, meslek sahibi kadınların mutlaka üretmesi ve iş dünyasında olması gerektiğini vurguladılar.

Dr. Seda Çelik Teker - Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Projeler ve Bilişim Teknolojileri Daire Başkanı / İELEV Yönetim Kurulu Üyesi
Yönetici olmak isteyen kadınlara neler önerirsiniz?

İş dünyasında var olmak isteyen kadınların öncelikle iyi bir eğitim almış olması, kendini farklı yetkinliklerle donatmış olması gerekli. Kadın yönetici adaylarının kendilerine doğru hedefler belirleyip, bu hedeflere ulaşmak üzere gerekli stratejileri oluşturmaları gerekiyor. Bunun yanı sıra kendilerine yatırım yapmaları, kendi yetkinliklerini geliştirmek için gayret etmeleri ve kişisel gelişimlerini de planlamayı ihmal etmemeleri gereklidir.

Görüşlerini ifade etmekten çekinmemeleri önemli. Kendine inanmak başarıya giden adımların en önemlilerinden biridir. Kararlı olup, zorluklarla başa çıkmaya çalışmaktan vazgeçmemeleri gerekir. İşler ters gitse dahi gayret etmekten vazgeçmeyip, sabırla çalışmaya devam etmek önemli bir unsur.

Biz kadınların kendimize koyduğumuz engellerden, zihnimizde yarattığımız cam tavanlardan kurtulmamız ve kadın olmak ile ilgili ön yargıları bir kenara bırakıp, kendimize güvenimizden ödün vermememiz gerekli. Unutmamalıyız ki iş hayatında kadın olmak, kendi kimliğinden, kendine zaman ayırmaktan, evlilik ve çocuk planları yapmaktan vazgeçmek değildir.

Sadece iş dünyası için değil, başarılı nesiller yetiştirebilmek için de kadının iyi bir eğitim almış olmasının önemli bir faktör olduğunu düşünüyorum. Çocuk gelişiminde, çalışan annelerin çocuklarının, çalışmayan annelerin çocuklarına kıyasla daha hızlı ve yetkin olduğu uluslararası çalışmalarla da kanıtlanmış bir görüştür. Eğitim almış, meslek

sahibi kadınların mutlaka üretmesi ve iş dünyasında olması gerekli.

GÜNDELİK HAYATTAKİ ÖNYARGILARI DEĞİŞTİRMELİYİZ

Dr. Elif Posos Devrani - Türk Alman Üniversitesi Kültür ve Sosyal Bilimler Fakültesi Dekan Yardımcısı / İELEV Yönetim Kurulu Üyesi

Kız çocuklarının eğitim ve kariyer yolculuklarında Türkiye'deki koşulları nasıl değerlendiriyorsunuz? Fırsat eşitliği için hangi adımlar atılmalı?

Türkiye'de eğitim ve kariyer hayatında kadın erkek eşitliği konusunda yapılabilecek çok şey, atılması gereken çok adım var. Eşitsizliklerden bahsedilirken hep sahip olma veya erişebilirlik üzerine yoğunlaşıyor. Oysaki toplumsal cinsiyet odaklı sorunsallar bundan çok daha derin. Örneğin, çocukların okuma yazmayı öğrendikleri andan itibaren müfredat içinde maruz kaldıkları görsel ve yazılı metinlerde kadın figürü nasıl tasvir ediliyor? Kariyer günlerinde davet edilen yöneticilerde sektörlere göre bir cinsiyet tercihi gözetiliyor mu? Her gün gözümüzün önünden geçip giden medya içeriklerinde kadının ve kız çocuğunun rolü, karakteristik özellikleri, hikayedeki edilgenliği belirli bir ezbere dahilinde mi şekilleniyor? Okula gitme oranı ve kariyerde cam tavanı kırma oranları muhakkak ki çok önemli. Bununla birlikte, kadın erkek eşitliğini gerçekten elde etmek istiyorsak, gündelik hayattaki pratik ve içerikleri de değiştirmeliyiz.

Hepimiz bir dil ve kültürün içine doğarız; belirli davranış örüntüleri

ve önyargılarla büyürüz. Oysa kültür de dil de yaşayan ve dönüşen şeylerdir. Kültürümüzün toplumsal cinsiyet eşitliği lehine dönüşmesi bizden sonraki kuşaklar için daha eşitlikçi bir yaşamın kapısını aralar.

KADININ KADINA DESTEĞİ'NE ÖNEM VERMELİYİZ

Hale Yılmaz Akçay - Alen Beauty Kozmetik Kurucusu / İELEV Yönetim Kurulu Üyesi

İş dünyasında girişimci ve yönetici olmak isteyen kadınlara neler tavsiye edersiniz?

İş dünyasında girişimci ve yönetici olmak isteyen kadınların edinmeleri gereken en önemli özellik; insanlarla etkili iletişim kurabilmek olmalıdır. Etkili iletişimle beraber hayatlarının her döneminde, buldukları her ortamda network'lerini genişletmek için çaba sarf etmelidirler. Network'u genişletmek için akademik hayatın, iş hayatının ve sosyal hayatın çeşitlendirilmesi gerekiyor. Farklı etkinliklere gitmek, farklı ortamlara girmek ve insanlarla iletişim kurmak büyük önem taşıyor. Doğru insanlarla, doğru yerlerde bir araya gelmek sizi her zaman bir adım ileriye taşıyacaktır.

Bir diğer tavsiyem, sadece iş dünyasında değil hayatınızın her noktasında önem göstermeniz gereken "kadının kadına desteği"dir. Etrafınızda bulunan kadınlara destek olmalı ve birbirinizi daha ileriye taşımak için özverili davranmalısınız. Bilgiye ulaşmanın çok kolay olduğu bir çağda yaşıyor olsak da bildiklerinizi her zaman etrafınızda bulunan insanlarla paylaşma konusunda hevesli olmanızı öneriyorum. İnsan, öğrettikçe öğrenir, paylaştıkça çoğalır.

Yönetici ve girişimci olmak isteyen kadınların sahip olması gereken bir diğer özellik merak duygularını canlı tutmalarıdır. Merak, öğrenmenin mihenk taşlarından biridir ve özellikle girişimci olmayı

hedefleyen kadınlar için önemli bir husustur. Sürekli sorular sorarak, yeni şeyler öğrenmeli; çağı takip ederek güncel kalmalı.

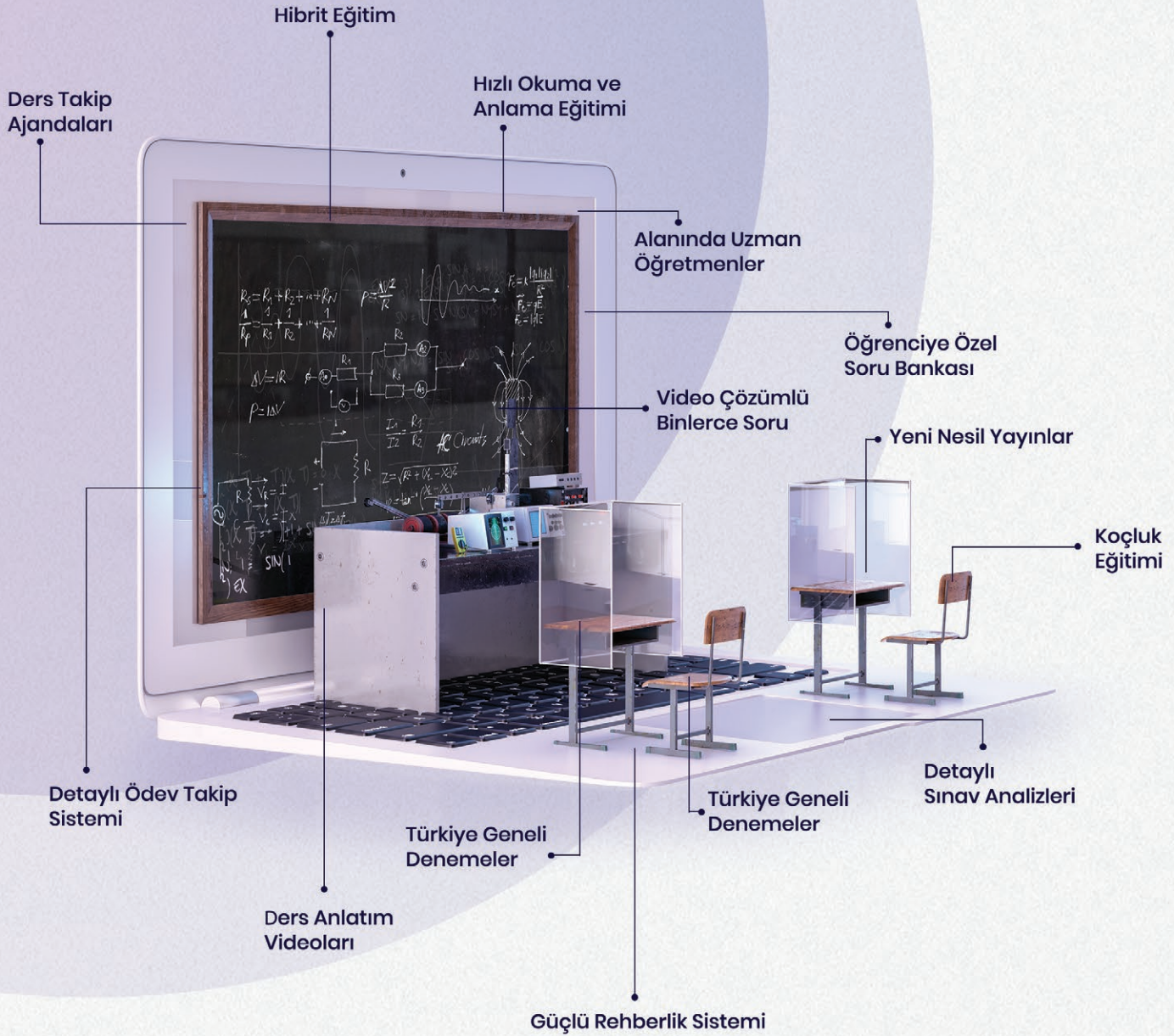
Yönetici olmayı hedefleyen kadınlara, ekip çalışmasına önem vermelerini ve alanlarında kendilerini sürekli geliştirmek için çabalamalarını tavsiye ediyorum.



YENİ NESİL KURS

SEKİZ ONİKİ TÜM TÜRKİYE' DE AÇILMAYA BAŞLADI.

Yenilikçi, çağa uygun teknolojik alt yapısı ile öne çıkan Sekiz Oniki Kurs, #OseneBusene sloganıyla yola çıktı, Türkiye geneli Franchise kabulüne başladı. Sekiz Oniki Franchise şartları ve daha fazla bilgi için: sekizoniki.com/franchise



O Sene Bu Sene

TÜSİAD Genel Sekreteri Ebru Dicle

Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim müfredatında yer almalı

Kariyer yolculuğunuzda eğitimin rolü ve yeri hakkında neler söyleyebilirsiniz?

Eğitim bireyi güçlendiren ve kariyerinde de destek olan en önemli faktör. Örgün eğitimin yanı sıra yaşam boyu öğrenme anlayışını içselleştirmek gerekiyor. Dünyada ekonomiden küresel ilişkilere, sosyal politikadan teknolojiye, çevreden eğitime kadar pek çok alanda baş döndürücü değişimler söz konusu. Görev yaptığım TÜSİAD, tüm bu alanlarda çalışmalar yapan bir sivil toplum örgütü. Kurumumuzda entelektüel derinlik, sürekli öğrenme ve bilgiyi paylaşma ortamının yirmi yılı aşkın süredir kariyer yolculuğumda itici güç olduğunu söyleyebilirim.

TÜSİAD'ın ilk kadın genel sekreteri oldunuz. Bu kurumda nasıl bir değişimi ifade ediyor? Bu görevin size yüklediği sorumluluk hakkında neler düşünüyorsunuz?

Kadın erkek eşitliği TÜSİAD'ın tüzüğünde yer alan değerlerden. TÜSİAD iş dünyasının gönüllü bir temsil örgütü olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini demokratik gelişmişlik, kapsayıcı büyüme ve sürdürülebilir kalkınmanın vazgeçilmez bir unsuru olarak konumlıyor. Geçmiş dönem TÜSİAD Yönetim Kurulu başkanları arasında üç kadın lider yer aldı. Genel Sekreterlik yapısında da kadın yönetici ve uzmanların oranı daha yüksek. Bu çerçevede TÜSİAD'ın ilk kadın genel sekreteri olmanın getirdiği en önemli sorumluluk, kurumsal hafızayı canlı tutarak bu anlayışı gelecek kadrolara taşımak olacak.

KADIN GİRİŞİMCİ ORANI YÜZDE 16 -18 ARASINDA DEĞİŞİYOR

Türkiye'de kadın girişimci sayısının az olmasını hangi nedenlere bağlıyorsunuz?

Kadınlarda eğitim düzeyi yükseldikçe daha çok kadının çalışma yaşamına katıldığını belirten TÜSİAD Genel Sekreteri Ebru Dicle, “Kız çocuklarının eğitimde devamlılığını sağlamak, kamu politikalarıyla ve STK’ların desteğiyle kesintisiz çaba gösterilmesi gereken bir alan. Bu fırsat eşitliği, zorunlu olması gereken okul öncesi eğitimden itibaren başlamalı.” diye konuştu. Dicle, iş yaşamında kadınların yaşadığı sorunları ve çözüm önerilerini artı eğitim’e anlattı.

Aslında Türkiye’de kadınlar genel olarak çalışma hayatında erkeklerden çok daha düşük oranda yer alıyor, bu durum girişimci kadınların sayısının daha az olması olarak da yansıma buluyor. Fakat son yıllarda kadın girişimci sayımız artış gösteriyor. Kadınların sahip oldukları yetenekleri ürüne dönüştürebilecekleri şekilde kendi işlerini kurmalarına yönelik teşvikler bu artışta önemli bir role sahip. Kriz dönemlerinde de daralan aile gelirleri sebebiyle kadınların girişimci olmaya yöneldiği de biliniyor. Kadınların ekonomik bağımsızlık, esnek çalışma saatleri ve iş-özel yaşam dengesi için kendi kendinin patronu olmayı tercih etmeleri asıl etkili faktör. Öte yandan bugünkü veriler elbette tatminkar değil: Girişimlerdeki kadın girişimci oranı son 5 yıldır %16 ile %18 arasında değişiyor. 2021 yılında kadın girişimcilerin olduğu girişimlere yapılan yatırımlar ise toplam yatırımların sadece %4’ü. Bu oranları yukarı çekmemiz gerekiyor.



KADIN GİRİŞİMCİLERE MENTORLUK YAPACAĞIZ

Kadın girişimci sayısının artması için neler yapılabilir? TÜSİAD'ın bu alanda çalışmalarından bahsedebilir misiniz?

Kadın girişimcilere ve girişimci adaylarına danışmanlık ve eğitim sağlanması, inkübasyon merkezlerinin artırılması, kadın girişimciler için ağ grupları oluşturarak deneyimlerini paylaşabilecekleri platformların yaratılması gerekiyor. Kadın girişimciler için finansal kaynaklara erişim konusunda desteklerin sunulması da önem taşıyor. Bu alanda farkındalık çalışmaları ve kadın girişimcileri destekleyen düzenlemelerin güçlendirilmesi de bir o kadar kıymetli.

Teknoloji yoğun katma değeri yüksek iş alanlarında da daha çok kadın girişimci görmeye ihtiyacımız var. Türkiye'nin en yaygın erken aşama

girişimcilik programı olan TÜSİAD Bu Gençlikte İş Var! programını toplumsal cinsiyet eşitliğini gözecek şekilde uyguluyoruz. 2019 yılında %32 olan kadın katılımcı oranımız 2021 yılında %49'a yükseldi. Dönüşümü Başlat! platformumuz ile genç girişimcilere çevrim içi erken ve ileri aşama girişimcilik eğitimleri ile mentorluk destekleri sunacağız. Platformumuz tüm girişimcilere ve girişimci adaylarına açık olmakla birlikte özellikle kadın girişimcilerimizi platformumuzdan yararlanmaya bekliyoruz.

Kadın yönetici olmanın kolay ve zor yanları neler? Kadınların kariyer yolculuğunda "cam tavan" kavramını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Kadını belirli rollere sınırlandıran geleneksel kalıp yargılar, bakım sorumluluğunun kadından beklenmesi, esnek çalışma düzenlemelerindeki uygulama sorunları gibi pek çok faktör kadınların yönetim kademelerine gelmelerinin önünde engel oluşturuyor. Şirketlerimizin tüm departmanlarında ve seviyelerinde eşitlik hedefiyle düzenli veri toplamak, takip etmek ve eyleme geçmek kritik önemde. Üst yönetime hazırlık için kadınlara eğitim programları ve mentorluklar sağlanması, kadınların iş ağı geliştirmelerinin desteklenmesi, terfi sisteminin düzenlenmesi gibi araçlar kullanılabilir. Çözüm, cinsiyet eşitliğini kurumun önceliklerinden biri yapmak ve bütünsel bir program uygulamaktan geçiyor. Kadınların iş hayatında lider rollerde yer almasını kolaylaştıracak bir ortam yaratılmalı.

FIRSAT EŞİTLİĞİ OKUL ÖNCESİNDEN BAŞLAMALI

Kız çocuklarının eğitim ve kariyer yolculuklarında Türkiye'deki koşulları nasıl değerlendiriyorsunuz? Fırsat eşitliği için hangi adımlar atılmalı?

Fırsat eşitliği sağlanması yolunda önemli gelişmeler oldu ancak özellikle ortaöğretimde bölgesel olarak cinsiyete dayalı farklar devam ediyor. Kadınlarda eğitim düzeyi yükseldikçe daha çok kadının çalışma yaşamına katıldığını biliyoruz. Kız çocuklarının eğitimde devamlılığını sağlamak, kamu politikalarıyla ve STK'ların desteğiyle kesintisiz çaba gösterilmesi gereken bir alan. Bu fırsat eşitliği, zorunlu olması gereken okul öncesi eğitimden itibaren başlamalı.

Eğitim müfredatında toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının içselleştirilmesi de

gerekliyor. Örneğin erken yaşlarda kadın işi-erkek işi ayrımı algısının yerleşmesi bizi ileride ücret eşitsizliğine kadar götürebiliyor. Kız çocuklarının bilim-teknoloji alanlarına yönelmesinin teşvik edilmesi, geleceğin işlerine hazırlanmak için kritik önem taşıyor. Dijital dönüşüm ve yeşil dönüşümle beraber, işlerin dönüşümünü de konuşuyoruz. Mevcut çalışanların becerilerinin gelişen teknolojiler doğrultusunda yükseltilmesi de nitelikli iş gücünü korumak için gerekli.

Kendinizi nasıl bir yönetici olarak tanımlıyorsunuz?

Hemen her alanda değişimin hızı arttı, pandeminin yarattığı koşullar, ard arda gelen krizler de bireyler üzerinde ciddi bir baskı oluşturdu. Böyle bir ortamda bir kurumda huzurlu, değer yaratmaya odaklı ve verimli çalışabilmek için güven duygusunu pekiştirmenin çok kıymetli olduğunu düşünüyorum. Yöneticilere ciddi sorumluluk düşüyor. Açık olmak, profesyonellik ve duygudaşlık el ele yürümeli.

Girişimci ve yönetici olmak isteyen kadınlara neler tavsiye edersiniz?

Toplumsal, ekonomik vb pek çok engel var olsa da bu engelleri aşmak için yolların da olduğunu unutmamak gerekiyor. TÜSİAD olarak düzenlediğimiz sayısız etkinlikte gerek genç gerekse daha ileri yaşta, çok farklı sosyo ekonomik geçmişe sahip kadınların girişimci ya da yönetici konumuna gelme hikayelerine şahit olduk. Beni etkileyen ortak özellikleri araştırmaktan ve denemekten asla vazgeçmemeleri, çok çalışmaları ve destek alabilecekleri ilişki

ağlarını genişletmeleri oldu.

TÜSİAD'ın toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili çalışmalarından bahsedebilir misiniz?

TÜSİAD kadınların eğitim, çalışma yaşamı ve karar alma mekanizmalarına eşit katılımı ve şiddetten korunmasına yönelik rapor, görüş yayınlama ve kamu kurumları nezdinde savunu çalışmaları yürütüyor. Ayrıca şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal politikalarının öncelikleri arasına almaları için teşvik edici rol oynuyor. Son dönem çalışmalar arasında, kadına karşı şiddetin önlenmesi konusunda Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu'nun "İş Dünyası Aile İçerisinde Şiddete Karşı Projesi"ne destek oluyoruz. Yaklaşık 90 şirket bu sorunla mücadele için politika ve eylem planları oluşturdu. Her yıl yeni şirketler katılmakta.

İletişim, toplumsal dönüşümde etkili bir faktör. "TV Dizilerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" projemiz ve Koç Holding katkısıyla yayınladığımız "İletişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi"yle, ilgili sektör paydaşlarının konuyu sahiplenmelerine destek olduk.

TÜSİAD geçen yıl 50.yılıni kutlarken, ülkemizin geleceğine yönelik "Yeni Bir Anlayışla Geleceği İnşa: İnsan, Bilim, Kurumlar" raporunu yayınladı. Raporun ana mesajlarından birisi de gelişmiş, saygın, adil ve çevreci bir Türkiye hedefini ancak toplumun yarısını oluşturan kadınların güçlenmesiyle başarabileceğimize. Sürdürülebilir kalkınmayı ve gelişmiş bir demokrasi olmayı toplumun yarısını geride bırakarak başaramayız; "tek kanatla geleceğe uçamayız".

KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIMINDA OECD'DE SON SIRADAYIZ

Kadınların toplumdaki konumlarını nasıl değerlendiriyorsunuz? Koşulların iyileştirilmesi için neler önerirsiniz?

Dünya Ekonomik Forumu'nun Küresel Cinsiyet Uçurumu sıralamasında 156 ülke içinde 133'üncüyüz. Kadınların iş gücüne katılım oranında OECD içinde en son sıradayız. Siyaset, yerel yönetimler ve özel sektör yönetim kademelerinde kadın temsili düşük oranlarda. Kadına yönelik erkek şiddeti ise yaşamsal bir sorun olmaya devam ediyor. Bu tablonun değişmesi için zihniyet dönüşümü şart. Kamu, özel sektör, akademi ve sivil toplum örgütlerinin iş birliği, etki alanını genişletmek için zorunlu. Kadınların üzerindeki bakım yükünü dengelemek amacıyla kreşlerin ve okul öncesi eğitim kurumlarının yaygınlaştırılması gerekiyor.

Erkeklerin de bakım sorumluluklarını paylaşmaları için bilinçlendirilmesi, çalışanların iş-özel yaşam dengesini sağlayacak şekilde teknolojiye de yararlanarak esnek çözümler geliştirilmesi önemli.

Seçim ve atama ile oluşan karar organlarında kadın-erkek temsili dengelemek için ise geçici özel önlemlerden yararlanarak Anayasa'da ve ilgili yasalarda gerekli düzenlemelerin yapılması süreci hızlandıracaktır.

Kadına yönelik erkek şiddetine sıfır tolerans anlayışının yerleşmesi için toplumda bilinçlenme çalışmalarının yanı sıra Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesi'ne geri dönmesi, bu sözleşmenin ve 6284 sayılı Kanunun etkili şekilde uygulanması gerekiyor.

Biriz Kutoğlu

Çalışan Erkek kavramı yoksa

ÇALIŞAN KADIN kavramı neden var?

Dünyada “çalışan erkek” gibi bir kavram yokken “çalışan kadın”, “çalışan anne” gibi kavramların olmasının bile kadının iş hayatında yaşadığı zorluklara işaret ettiğini belirten İstanbul Kültür Eğitim Kurumları Okullar Koordinatörü Biriz Kutoğlu, “İşte ‘çalışan kadın’ bu algıya karşı dimdik ayakta duran kadındır. Her sorunun çözümünde olduğu gibi kadınların iş yaşamında karşılaştığı problemin çözümünde de ‘eğitim’ var.” diye konuştu.

Kadınların kariyer yolculuğunu belirleyen unsurlar nelerdir?

Kadınlar, ilkel toplumlarda anaerkil yapı ile birlikte toplumda önemli ve üstün; aile içerisinde ise güçlü ve değerli anne figürü iken, tarım devrimi ile birlikte sahip oldukları bu statüyü üretim sürecinde erkeklerin baskın bir şekilde güçlü kesimi temsil etmeleri ile kısmen yitirmeye başladılar. Kentleşme, sanayileşme son olarak küreselleşme gibi gelişmeler

kadınların toplumsal yaşamda, çalışma yaşamında ve aile yaşamında verdikleri mücadeleyi kolaylaştırmanın aksine daha da zorlaştırıyor. Bu cinsiyete dayalı mücadelede; kadınların yaradılışlarında zekâ, yetenek veya beceri düzeyleri erkeklerinkinden farklı değilken sahip oldukları tek fark biyolojik cinsiyetleri. Ancak cinsiyet, yalnızca biyolojik özellikleri ifade etmiyor. Kişi doğduğu andan itibaren cinsiyetine göre toplum içerisinde kategorize edilmeye başlıyor. 2021 yılına kadar Avrupa Ekonomik Komisyon Raporu'na göre, kadınların iş dünyasındaki konumu direkt hedefe doğru ilerliyordu. İş dünyasına katılım oranları arttı ve şirketlerdeki cinsiyete bağlı maaş ayrımcılığı azaldı. Bildiğiniz üzere, son dönemde yönetici konumlarında daha fazla kadın görmeye başladık. Ancak Türkiye hala OECD içinde kadınların işgücüne katılım oranı en düşük ülkelerden biri. Birçok ülkede kadın haklarına dair düzenlenen yasalara rağmen kadınların sosyal, ekonomi ve siyasal hayata katılımlarının önünde hala ciddi engeller bulunuyor. Bu engellerin üstesinden gelmek adına, tüm ülkeler için geçerli olmak üzere geniş kapsamlı plan ve programların hayata geçirilmesi umut verici bir gelişme. Ancak istatistiklere baktığımızda çözüme dair sunulan her önerinin ne kadar acil bir şekilde hayata geçirilmesi gerektiğini daha iyi görüyoruz. Günümüzde; erkek nüfusunun yüzde 75'i istihdam edilirken, kadınlarda bu oran yüzde 50'nin altında kalıyor.

KADINLAR GİRİŞİMCİ OLARAK DA VARLIĞINI ORTAYA KOYUYOR

Eğitim sektöründe kadın girişimci sayısının az olmasını hangi nedenlere bağlıyorsunuz? Kadın girişimci sayısının artması için neler yapılabilir?

Türkiye'de kadınların eğitim yönetimine katılma tarihleri 1800 yıllarına gitmesine, Cumhuriyet Döneminde öğretmenliğin kadınların girdiği ilk mesleklerden olmasına,



öğretmenliğin Türkiye ve dünyada kadın mesleği olarak algılanmasına karşın okul yöneticisi olma konusunda daha az istekli oldukları gözlemleniyordu. Son birkaç yıldır bu oran arttı ama yine de yeterli değil. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde girişimciliğin özendirilmesine özel bir önem veriliyor. Avrupa Birliği'nde küçük işletmelerin geliştirilmesi, rekabet gücünün artırılması, uluslararasılaştırılması ve girişimciliğin özendirilmesi amacıyla bir dizi destekleme programları geliştirilmiş. Aynı şekilde Türkiye'de de son yıllarda girişimcilik kültürünün gerek bireysel bazda gerekse kurumsal ölçekte geliştiği, yaygınlaştığı ve teşvike dildiği biliniyor. Son teknolojik gelişmeler ve ekonomik beklentiler sayesinde girişimciliğin daha da güç kazandığı söylenebilir. Günümüzde kadın; yalnızca belli bir mesleğin uygulayıcısı veya çeşitli kesimlerde kolgücü ile görev alan bir emekçi olarak değil, aynı zamanda bir girişimci olarak da varlığını ortaya koyuyor.

Kadınların kariyer yolculuğunda "cam tavan" kavramını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Günümüzde, yaşamın pek çok alanında kadın ve erkekler beceri, güç, dayanıklılık ve kültürel normlar çerçevesinde yaşam rollerini paylaşarak sürdürüyor. Örneğin, askerlik gibi yüksek düzeyde dayanıklılık ve güç gerektiren işlerde erkekler, hemşirelik gibi bakım gerektiren işlerde ise kadın çalışanlar çoğunlukta. Diğer taraftan iş hayatının alt kademelerinde her geçen gün kadın çalışan oranı artmasına rağmen bu sonuç tepe yönetim noktalarına yansımıyor. ILO'nun 2015 kadın raporuna göre; kadınların yönetici oranı erkeklerin yönetici oranından fazla olan sadece üç ülke mevcut (Jamaika, %59,3, Kolombiya, %53,1 ve Saint Lucia, %52,3). Türkiye'de de durum dünya ölçeğine benzer şekildedir. Türkiye'de kadın yöneticilerin, toplam yöneticilere oranı kamu sektöründe %10,2, özel sektörde ise %12,2'dir. Fortune 500

listesinde (Dünya'da en yüksek ciroya sahip ilk 500 şirket) yer alan işletmelerin yalnızca %4,8'i kadınlar tarafından yönetiliyor.

CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ ORTADAN KALDIRILMALI

Kız çocuklarının eğitim ve kariyer yolculuklarında Türkiye'deki koşulları nasıl değerlendiriyorsunuz? Fırsat eşitliği için hangi adımlar atılmalı?

Kız çocuklarının 2012'de ilköğretimde yüzde 98,9 olan okullaşma oranı, 2020-2021 döneminde 5.8 puanlık kayıpla yüzde 93,1'e indi maalesef. Eğitim Reformu Girişimi'nin yaşa göre okullaşma oranı hesaplamasına göre, kız çocukları tüm kademelerde erkek çocuklarının gerisinde kaldı. Eğitimde eşitlik anlayışına göre, eğitim ve öğretim gören bireylerin başarı düzeyleri arasındaki farklar, tamamen yetenekleri ya da yatınlıkları arasındaki "doğal" farklılıklardan kaynaklanması gerekirken, ülkemizde bu farklılıklar öğrencilerin sosyoekonomik özellikleriyle, bölgesel farklılıklarla, okulların teknoloji ile donatılmış olmasıyla, tecrübeli ve idealist öğretmen bulunmasıyla, velilerin okula bakış açısıyla ya da toplumsal cinsiyet rolleriyle alakalı olarak farklılıklar gösterebiliyor. Bu eşitsizlikleri ortadan kaldırmak amacıyla, "Haydi Kızlar Okula" kampanyaları gibi projeler hayata geçirilerek cinsiyet eşitsizliği ortadan kaldırılmalı.



Eğitimde yönetici olmak isteyen kadınlara neler tavsiye edersiniz?

Kadın yöneticiler empatik tutum sergileme, nezaket, şefkat ve özeni gibi konularda okulların eğitim yönetiminde karşılaştıkları sorunların çözümüne daha çok katkı sağlayabilirler. Türkiye'de öğretmenlikte başarılı olan kadınların okul yöneticisi veya daha üst kademelerde yönetici olmada önlerinde yasal hiçbir engel bulunmazken, toplumun ve özellikle hem cins meslektaşlarının bakış açısına göre engellerle karşılaşabileceklerini düşünüyorlar. Esasında bir farklılık olmadığını düşünüyorum. Kadın yöneticiler okul yönetiminde erkek yöneticilerin de karşılaştıkları benzer sorunlarla karşılaşabiliyor.

Kadınların eğitim dünyasında ve toplumdaki konumlarını nasıl değerlendiriyorsunuz? Koşulların iyileştirilmesi için neler önerirsiniz?

İş hayatı, bir yandan kadının üretkenliğini, toplumsal saygınlığını, özgüvenini artırıp ve ekonomik özgürlüğünü sağlarken diğer yandan geleneksel değerlere dayalı tutumların sürdürülmesi de kadın için çeşitli sorunları beraberinde getiriyor. Ülkemizde kadın erkek eşitliğine dair yasal gereklilikler çok büyük oranda yerine getirilmiş olsa da, toplumsal hayatta kadın ve erkeğin eşit görülmesinde sorunlar olduğunu düşünüyorum. Dünya üzerinde "çalışan erkek" gibi bir kavram yokken "çalışan kadın", "çalışan anne" gibi kavramların olması bile kadının iş hayatında yaşadığı zorlukların bir ispatıdır. İşte "çalışan kadın" bu algıya karşı dimdik ayakta duran kadındır. Her sorunun çözümünde olduğu gibi kadınların iş yaşamında karşılaştığı problemin çözümünde de "eğitim" var. Son yıllarda kamu ve özel sektör tarafından yürütülen kız çocuklarının eğitilmesini teşvik eden proje ve kampanyalarının uzun vadede kadınların kariyer yaşamlarına olumlu etki edeceğini düşünüyorum. Kadınlara mesleki eğitim veren, iş edindiren kurs ve programların iş hayatında kadın istihdamının artırılmasında önemi büyük.

2021'DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN ATILAN ÖNEMLİ ADIMLAR

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi, 2021 yılında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda atılan en önemli adımları özetledi.

- » 2021 yılı, dünya çapında sekiz ülkede kadınları karar verme mekanizmasının tepesine taşıdı. Sekiz ülkede hükümet veya devlet başkanı kadın oldu. Ayrıca birçok ülkede kadınların parlamentodaki temsiliyeti de önemli ölçüde arttı.
- » Dünya Ticaret Örgütü Başkanlığına seçilen Ngozi Okonjo-Iweala bu pozisyona gelen ilk kadın ve ilk Afrikalı oldu.
- » Kadınlar koronavirüs araştırmalarına ve müdahalelerine liderlik etti ve bu

alandaki çok önemli başarılar kazanıldı.

- » Pandemi nedeniyle 23 Temmuz 2021'de başlayan Tokyo 2020 Olimpiyatları, tarihteki en cinsiyet dengeli oyunlara ev sahipliği yaptı. Tokyo oyunlarına katılan sporcuların neredeyse yüzde 49'u kadın oldu.
- » Amsterdam'daki Rijksmuseum Müzesi, 200 yıllık tarihinde ilk kez, kadın sanatçıların 17'nci yüzyıldan kalma üç tablosunun kalıcı olarak sergileneceğini duyurdu.
- » Lego, oyuncaklarında cinsiyet eşitsizliğinin sona erdiğini ve sadece kızlar ya da sadece erkekler için oyuncak üretmeyeceğini duyurdu.

Elif Çağlayan

İŞ YAŞAMINDA KADINLARA

Kadınların iş yaşamında üç boyutta ele alınması gereken engellerle karşı karşıya kalabildiklerini belirten Mektebim Okulları CEO'su Elif Çağlayan, "Kariyer basamağında erkekyöneticiler tarafından konulan engeller, kraliçe arı sendromu olarak isimlendirdiğimiz kadın yöneticiler tarafından konulan engeller ve kendilerinin koydukları engeller. Her üç engelin kişiye, kurumlara, yöneticilere şirket içi büyümede, gelişmede aynı zararı verdiğini düşünüyorum." diye konuştu.

3 ENGEL

dünyamızın çocuklarını aldığım için eğitim de hayatımın merkezinde oldu. Sadece akademik anlamda değil sosyal, kültürel, entelektüel anlamda da kendini geliştirmiş dünyaya iz bırakacak bireyler yetiştirebilmek felsefesiyle eğitimle hep iç içe oldum. Öğretmenlik, yöneticilik, koordinatörlük görevlerimde olduğu gibi halen yürütmekte olduğum genel müdürlük görevimde de birçok eğitimci, anne baba ve çocuğun hayatına dokunuyorum.

KADINLAR SADECE EĞİTİMDE DEĞİL TÜM ALANLARDA BAŞARILI

Eğitim sektöründe kadın girişimci sayısının az olmasını hangi nedenlere bağlıyorsunuz? Kadın girişimci sayısının artması için neler yapılabilir?

Eğitim sektöründe kadın girişimcilerinin sayısında son zamanlarda bir artış yaşandığını düşünüyorum aslında. Kadınlar sadece eğitim sektöründe değil tüm alanlarda başarılı oldu ve halen olmaya devam ediyor. Bu fark edilen bir başarı olduğundan cesaret veren ve örnek olan da bir başarı... Gelişen dünyada biraz da kadın erkek rollerinin değişebileceğinin toplumumuzda fark edilmesi ile bu artış gözlemlendi sanırım. Artık baba evde çocuk bakarken, anne ev dışında çalışabiliyor ve bu yadigarınmıyor, zaten yadigarınmamalı.

Kadın girişimcilerin sayısında bu artışın yeterli olup olmadığı konusuna gelince, elbette yeterli değil. Bu sayının yeterli olmamasının nedenleri arasında; kadınların kendine güvenlerinin az olması, iş ve aile hayatı arasında seçim çatışması yaşamaları, annelik, eşlik, çalışan kadın gibi çoklu rol üstlenmeleri, yükselmeyi iş yükü artışı olarak görmenin ötesinde bu yükselişle özel yaşamlarına yeterli zaman ayıramayacaklarını düşünmeleri, kariyerde yükselmenin zorunluluklarına



cesaret edememe gibi durumların olduğu söylenebilir.

Kadın girişimci sayısını daha da arttırmak için çalışma şartlarında empati kurmak önemli. Çocuk sahibi olan bir annenin izinleri, çalışma şartları mutlaka düzenlenmeli. Düzenlenmeli ki o anne iş yaşamında da üretimine devam edebilsin.

Eğitimde kadın yönetici olmanın kolay ve zor yanları neler? Kadınların kariyer yolculuğunda "cam tavan" kavramını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Kolay yanları arasında pozitif ayrımcılığı sayabiliriz. Zamansal ya da diyalog halinde olduğunuz ekibin kişisel özellikleriyle farklılık gösteren bir durum aslında. Zaman zaman çalışma ortamını kadınlarla paylaşıyor

Kariyer yolculuğunuzda eğitimin rolü ve yeri hakkında neler söyleyebilirsiniz?

Eğitimin doğumdan ölüme süren, aileden başlayarak okul ve sonrasında kültürel ve sosyal boyutlarıyla aslında yaşamın kendisi olduğu düşünülürse, eğitimin her zaman kariyer yolculuğumun merkezinde olduğu söylenebilir.

Yaşam biçimi olarak benimsememin dışında eğitimin güzelleştirici, geliştirici dünyasına ilk adımımı, dünyanın en önemli mesleklerinden biriyle yani öğretmenlikle attım. Gerek öğretmen gerekse yönetici olarak çalıştığım her an aklımda sürekli dolanan düşünce şuydu; "Dünyanın en güzel şarkısı henüz bestelenmedi. Dünyanın en değerli romanı henüz yazılmadı. Dünyanın en önemli bilgisi henüz keşfedilmedi. Birlikte öğrendiğimiz, keşfettiğimiz, ürettiğimiz çocuklarımız o şarkıyı besteleyecek, o romanı yazacak ve o bilgiyi keşfedecek." Bu düşünce benim eğitime bakış açımı oluşturdu her zaman. Merkeze ülkemizin dahası

olmak ortamda nazik ve ince rüzgarlar estirirken, zaman zaman karşınızdakinin olumsuz düşünceleriyle karşı karşıya kalabiliyorsunuz. Özünde cinsiyet ayrımının her türüsüne, pozitif ya da negatifile karşıyım. Kadın ve erkek kavramlarının önüne geçen bilgi, birikim, donanım ve çalışkanlık olmalı.

Kadınlar iş yaşamında maalesef cam tavan engeli dediğimiz ve üç boyutta ele alınması gereken engellerle karşı karşıya kalabiliyor. Kariyer basamağında erkek yöneticiler tarafından konulan engeller, kraliçe arı sendromu olarak isimlendirdiğimiz kadın yöneticiler tarafından konulan engeller ve kendilerinin koydukları engeller. Her üç engelin kişiye, kurumlara, yöneticilere şirket içi büyümede, gelişmede aynı zararı verdiğini düşünüyorum.

Kadın ve erkek yöneticiler arasındaki farklar neler?

Öncelikle sorunuzda sözü geçen 'fark' kadınların doğasından gelen beceriler aslında. Sahiplenme, çaba gösterme, dikkat etme, özen gösterme, öğreticilik - deneyim aktarımı, yeni durumlara uyum sağlayabilme, yeni fikirlere açık olma, yaratıcılık, problem çözme yeteneği gibi konularda kadın erkek yöneticilerde fark yarattığı düşüncesindeyim. Tüm bu becerilerin alt yapısında anne olmak yatıyor. Bir anne olarak özelde çocuğunu sahiplenme, bir öğretmen olarak okulda tüm öğrencilerini ve elbette yönetici olarak tüm ekibini sahiplenmeye kadar varıyor bu özellik. Elbette tüm bunların yanı sıra duyguların yön verdiği özellikleri var kadın yöneticilerin. İnsancıl olmak, samimi dost canlısı olmak gibi...

KALBE DOKUNANAN DURUMLARLA KARŞILAŞIYORUZ

Kız çocuklarının eğitim ve kariyer yolculuklarında Türkiye'deki koşulları nasıl değerlendiriyorsunuz? Fırsat eşitliği için hangi adımlar atılmalı?



'Coğrafya kader mi?' sorusuna çoğunlukla 'Evet' yanıtını verenlerdenim. Sadece ülkemizde değil tüm dünyada eğitime erişim ve akademik başarı hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin pek çoğunda sınıflara, sosyal gruplara, hatta coğrafyaya göre eşit olmayan bir dağılım göstermekte. Ülkemizde eğitim eşitsizliğinin üç temel nedeni üzerinde durmak gerekiyor; Sosyo - ekonomik düzey, bölgenin ve elbette ki cinsiyetin rolü. Türkiye'nin farklı bölgelerindeki kampüslerde birçok öğrenci grubuyla çalışıyoruz. Gözlemediğimiz kalbe dokunan durumlar elbette var. Mesela kitaplarını yaz aylarında dönemsel olarak tarlada çalışıp kazandığı parayla alan öğrenciler, fındık toplamada olduğundan okula bir ay geç başlayan öğrenciler. Tabi bu bizlerin gördükleri... Yaşadığı çevrede ya da aile içinde kız çocuklarının okuması desteklenmediğinden öğrenimine devam edemeyen çocukların, çalışmak zorunda olduğu için okula gidemeyen çocukların varlığı, çoğunlukla görmesek de bildiklerimiz.

Çocuklarla çalışıyor olmak bu eşitsizliğin çözümünde en önemli bir adım bence. Çocuk demek gelecek demek çünkü. Ülkenin ve dünyanın

geleceğini eşit, adil ve gelişmiş bir bakış açısıyla çocuklarımızla şekillendireceğimize inanıyor, bunun için çalışıyoruz.

Günümüzde bu eşitsizliğin önüne geçebilmek adına, bireysel ya da şirketler üzerinden verilecek burslara ağırlık verilmesi, sosyal sorumluluk projelerinin desteklenmesi ve anne baba bilinçlendirme eğitimlerinin artırılması gerektiğine inanıyorum.

Eğitimde yönetici olmak isteyen kadınlara neler tavsiye edersiniz?

Cesur olmalarını, kendilerine ve yapabileceklerine inanmalarını, mutlaka adım atmalarını öneririm. Elbette eğitimde doğru bir yönetici olmak için iyi gözlem yapmak şart. İhtiyaçları belirlemek ve bu doğrultuda çözüm odaklı olmak önemli. Gözlemin yanı sıra iyi de birer dinleyici olmalıyız. Dinleyerek ve gözlemleyerek var olan sorunları önleme adına adım atabiliriz. Empati kurabilmek tüm ekiplerimde görmekten en mutluluk duyduğum özelliklerden biri. Çok önemli bir grupta yani çocuklarla çalışıyoruz, her biri bir yaşam. En üst kademedeki en alt kademeye her birey huzurlu, mutlu, olabilmeli ki, o huzuru güler yüzüyle çocuklarımıza gösterebilsin.

'BEN' DEĞİL 'BİZ' DİYORUM

Kendinizi nasıl bir yönetici olarak tanımlıyorsunuz? Yönetim anlayışınızı belirleyen ilkeler neler?

Sadece iş yaşamımda değil özel yaşamımda da iletişime önem veren biriyim. Doğru iletişimle çözülmeyecek sorun olmadığına inanıyorum. Doğru iletişimin ardından güler yüz gelmeli elbette. Karşındakinin dinlemek ona değer vermek, empati kurabilmek. Tüm bu özelliklere sahip olmaya özen gösteren bir yöneticiyim. Huzurlu ve mutlu ortamlarda çok daha kolay çalışıldığı ve çok

daha fazla üretildiğine inanıyorum.

Kriz yönetiminin kuvvetli yanlarımdan biri olduğumu düşünüyorum. 'Bir problem varsa çözümümü de mutlaka var' bakış açısını benimsiyorum.

'Ben' değil 'Biz' diyorum. Eleştirinin geliştirici gücüne inanıyorum. Saydamlığın ve açık olmanın ekibimi ve beni her zaman doğruya götürdüğünü biliyorum. Adil olmayı önemsiyorum.



Dilek Cambazoğlu - CEO

Girne Koleji olarak eğitim sisteminin her alanında KIZ ÇOCUKLARINI DESTEKLİYORUZ

“Bugün burada eğitim sektöründe kadın bir yönetici olarak bulunmamı sağlayan, Türkiye Cumhuriyeti Kurucusu ve Başöğretmenimiz Gazi Mustafa Kemal Atatürk’e minnetlerimi sunuyorum. Gerek eğitime verdiği önem gerekse kız çocuklarının ve kadınların toplumsal yaşamdaki yeri için yaptığı çalışmalar hepimize yol gösterici olmuştur.”

Kariyer yolculuğunuzda eğitimin rolü ve yeri hakkında neler söyleyebilirsiniz?

En başından beri eğitime dair bir işte yer almak benim kendime koyduğum bir hedefti. Çocuklarla ve öğrencilerle zaman geçirmek, okul ortamında çalışmak, her yaş grubunun merak duyduğu bir alanda ilerlemek hep istediğim bir şeydi. Bunu yapabilmek adına öğretmen olmayı seçtim ve eğitimimi bu yolda ilerlemek için belirledim. Bu yolda ilerlerken de kariyerime yönetici olarak devam etmeyi istedim. İstikrarlı ve bilinçli bir tercihin sonucu bugün bu mevkideyim. Aldığınız eğitime göre yolunuzda ilerlemek, işinizi doğru yapmak hem profesyonelleşmenizde hem de yükselmenizde büyük avantaj sağlamaktadır.

Eğitim sektöründe kadın girişimci sayısının az olmasını hangi nedenlere bağlıyorsunuz? Kadın girişimci sayısının artması için neler yapılabilir?

Eski dönemlerle kıyaslarsak son

yıllarda medyanın da yardımıyla kadın girişimcilere olan ilgi artmıştır ancak yine de tam istenilen yerde değildir. Yapılan araştırmalara göre bunların birçok nedeni vardır. Örneğin; Minniti ve Arenius'un (2003) 37 ülkede yapmış oldukları kadın girişimciliği araştırmasında, kadınların girişimciliğini etkileyen faktörler sırasıyla; demografik çevre ve aile yapısı, geleneksel baskı, okur-yazarlık ve eğitim, sosyoekonomik çevre, işgücü ve istihdam, cinsiyet ve örgütsel biçimler, sektörel istihdam ve ekonomik gelişme olarak belirlenmiştir. Yine kadın girişimcilerin karşılaşılabilecekleri engeller konusunda; kadınların finansal güvenliklerini sağlamakta birlikte, hem ev hem de iş dünyasındaki işlerini dengeleyemeyeceklerini düşünülmektedir. Ayrıca kadın girişimciler risk almada erkek girişimcilere oranla daha temkinli hareket etmekte ve daha az özgüvenli bulunmaktadır.

İş ve öğrenim hayatında bulunan

kadınlara en önemli tavsiyem kendilerini tanımaları ve kendilerini tanıyarak yenilenme alanlarını güçlendirmeleri. Ayrıca dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması, demografik gelişmelerin fazlaşması, kız çocukları ve kadınların eğitim olanaklarının artması, standart dışı çalışma şekillerinin farklılaştırılması, toplumların kadınların çalışmasına yönelik tutumlarına olumlu farkındalık çalışmalarının yapılması, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmelere yönelik desteklemeler kadınların bu süreçte çalışma yaşamına daha aktif olarak katılmalarının artmasını sağlayacaktır.

KADINLAR POTANSİYELLERİNİN FARKINDA OLMALI

Eğitimde kadın yönetici olmanın kolay ve zor yanları neler? Kadınların kariyer yolculuğunda “cam tavan” kavramını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Kadın yönetici olmanın sadece eğitim alanında değil tüm alanlarda zorlukları ve

GİRNE KOLEJİ'NDE HER ALANDA EŞİTLİK VAR

Kız çocuklarının eğitim ve kariyer yolculuklarında Türkiye'deki koşulları nasıl değerlendiriyorsunuz? Fırsat eşitliği için hangi adımlar atılmalı?

Kız çocuklarının eğitim hayatında desteklenmemesi sorunu yalnızca ülkemizi değil, tüm dünya ülkelerini kapsayan bir sorundur. Eğitim, dünyada yaşayan herkesin en temel hakkı ve insanların bu hakka kavuşması da hepimizin birincil sorumluluğudur. Bu sorumlulukla kızların okullaşma oranının artırılması için hükümet ve sivil toplum kuruluşları tarafından birçok proje yapılmaktadır.

İstatistiksel veriler incelendiğinde bu projelerin olumlu sonuç verdiğini söylemek mümkün. Aynı olumlu sonucu kadınların iş hayatındaki yeri için de söylemek mümkün. Cinsiyetçi bir bakış açısından uzaklaşarak profesyonel hayata bakmak; hem insani değerler için hem de kadınların sosyal haklar bakımından eşit olabilmesi için gereken temel unsurdur. Girne Koleji olarak bizler hem kampüslerimizde hem de Türkiye'deki eğitim sisteminin her alanında kız çocuklarını destekliyoruz. İş yaşamında ise çalışanlarımızın maaş standartlarında, özlük haklarında cinsiyetten bağımsız bir standardizasyonumuz bulunmaktadır.

kolaylıkları vardır. Örneğin kadın olarak olaylara daha analitik yaklaşıyor olmanız yaptığınız işlerdeki iç disiplini ve süreç kontrolünü olumlu yönde etkiler. Aynı zamanda her detayın önceden düşünülüyor olması, olası problemleri önlemeye de yardımcı olur. Bunlar kadın yönetici olmanın hem kendinize hem de sahaya yansıyan olumlu ve kolay yanlarındandır.

Zor yanlarına gelecek olursak, erkek yöneticiler kadar istihdam alanımızın olmaması en başta söyleyeceklerim arasında. Bugün, 21.yy becerilerinde en başlarda yer alan yaratıcılık becerisi her ne kadar kadınlarda daha baskın olsa da, terfiler de birincil öncelik olarak belirlense de, birçok kurum tarafından göz ardı edilebiliyor. Ancak unutmamak gerekir ki iyi bir lider duygusal zekâsı olan ve bunu efektif kullanan bireydir. Söylemek istediğim, bu becerinin sadece kadınlarda olduğu değil kadınlarda da olduğunun farkında olunmasıdır.

Cam tavan kavramının işaret ettiği gizil engeller, her sektörde farklılık göstermektedir. Aşılması zor olsa da imkânsız değildir. Sektörün ihtiyaçlarını iyi analiz etmek ve kendi potansiyelinin farkında olmakla engelleri aşma noktasında hız kazanılacağı düşüncesindeyim.

Kendinizi nasıl bir yönetici olarak tanımlıyorsunuz? Yönetim anlayışınızı belirleyen ilkeler neler?

Yönetici olmanın altın kuralının doğru bir iletişim dili olduğuna inanıyorum. Kişisel gelişim, yeniliklere açık olmak, ekip ile şeffaf bir iletişim kurmak, disiplinli ve sorumluluk sahibi olmak bir yöneticide bulunması gereken özelliklerdir. Ben kendi yöneticilik kariyerimde bu saydığım hususlara çok önem veriyorum. Her birey ile iletişim kurarken dikkatle yönettiğim alan, kurduğum cümlelerin karşımdaki kişiyi iyi hissettirmesi. Doğru bir yönetim bağ kurmak ile mümkün olabilir. Bu bağ samimiyet ve şeffaflık ile güçlendirilir. Benim yönetim modelimin anahtarı doğru iletişim, samimiyet ve şeffaflıktır. Yöneticilik anlayışım lider olan bir yol arkadaşı olmak. Sonuç değil süreç odaklı bir kişiliğim var ve bu özelliğimi de iş hayatıma yansıtıyorum.



Bireysel başarıdan ziyade takım çalışmasına önem veriyorum.

İŞ YAŞAMINDA KENDİNİZİ SÜREKLİ YENİLEMENİZ GEREKİR Eğitimde yönetici olmak isteyen kadınlara neler tavsiye edersiniz?

Burada önemli olan yönetici olmak değil, iyi bir yönetici olmaktır. İyi bir yönetici olmak için hedefleriniz olmalı, ekibinizi ve kurumunuzu iyi tanımalısınız. Kendi kariyer yolculuğumu göz önünde bulundurarak kadınlara verebileceğim tavsiyelerin en başında kariyer basamaklarına dair karşılaştıkları her şeyi fırsat olarak değerlendirmeleri gelir. Profesyonel yaşam gerçekten de kendinizi sürekli yenilemeniz gereken bir alan ve benliğimize saygı gösteren bir ortamda bulunmayı tercih ettiğinizde engeller hep önemli bir sıçrama fırsatına dönüşüyor. Benim şu an yönetici pozisyonunda olmamı, iş hayatında başarılı olmamı sağlayan en önemli unsur çalışmak istediğim sektörü ve hedeflerimi en baştan belirlemiş olmamdır. Eğitim sektöründe yer almak, çocuklar ve gençler ile çalışmak, yeni nesiller yetiştirme konusunda rol almak benim en büyük hayalim ve hedefimdi. Bu hedefe ulaşmış olmaktan, bu yolda yürüyor olmaktan dolayı çok mutlu ve gururluyum.

Kadınların eğitim dünyasında ve toplumdaki konumlarını nasıl değerlendiriyorsunuz? Koşulların iyileştirilmesi için neler önerirsiniz?

Kadın ya da erkek fark etmeksizin bireylerin, toplumda etkin bir rol alması, toplumla uyum içinde yaşayabilmesi haklarını bilmesi ve kullanabilmesi önemlidir. Bu haklardan biri olan eğitim, diğer haklarını bilmesi ve kullanması açısından son derece önemlidir.

Ancak dünya genelinde, özellikle modern dönem sonrası, insan haklarının gelişmesi, bu alanda sivil toplum örgütlerinin katkısı, zaman içerisinde, kadın haklarının gelişimi ve ilerleyişi de gerçekleşmiş, son olarak kadın erkeğe eşit kabul edilen, özel alan dışında kendini ifade edebilen, sosyal, siyasal, ekonomik sahada varlığını ispat eden bir konum edinmiştir. Ancak Türkiye'de hala elbette bu konum arzulanan seviyede değildir. Sivil toplum örgütlerinin katkıları, üretilmeye çalışılan aile ve sosyal politikalar, kadını hak ettiği konuma yükseltmek için çaba sarf etse de geleneksel bakış açıları, eğitim, bilgi ve bilinç eksikliği gibi sorunlar yüzünden bu ivme durağandır. Kadının hem toplumsal hayatta hem aile hayatında aktif ve saygın bir yer elde edebilmesi için ise kısır çözümler ve birbirini tekrar eden öneriler yerine daha sağlam ve yapıcı fikir ve politikalara ihtiyaç vardır. Örneğin, kadınların her şeyden önce eğitim ve yaşam haklarına saygı duyulması, kadınların da toplumun ve sistemin bir bireyi olduklarının unutulmaması gerekmektedir. Nitekim kadınlar tarih boyunca her daim toplumun bir parçası olmuş, hikayelere, kahramanlıklara konu olacak mücadelelerde yer almışlardır. Sonuç olarak Türk tarihi boyunca kadınların her daim yaşamın içinde yer alan ana karakterler oldukları unutulmamalıdır.

Eğitimde Kadın Yöneticilere Karşı ÖN YARGILAR AŞILMALI



Emine Börühan
BİL Eğitim Kurumları İlkokul Koordinatörü

Eğitim alanında kadın çalışanların erkek çalışanlardan fazla olmasına rağmen kadın yönetici sayılarının erkek yönetici sayılarından az olduğunu belirten BİL Eğitim Kurumları İlkokul Koordinatörü Emine Börühan, “Eğitim alanında kadın yöneticilere karşı ön yargılar bulunmaktadır. Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eğitim yönetimi, denetimi, ekonomisi ve planlamasını her yönüyle ele almak gerekir.” diye konuştu.

EŞİTLİK ve LİYAKAT KRİTERLERİ BELİRLENMELİ

İş hayatında kadınlar ve erkeklerin aynı kariyer basamaklarından yararlanabilmesi için eşitlik ve liyakat ilkelerine göre değerlendirme kriterlerini belirlemek gerekir. Böylece eğitimin her alanında görev yapma fırsatı bulacak kadınların sayısı ve dolayısıyla kadın yöneticilerin sayısı artacaktır. Kadın yöneticiler yürüttükleri çalışmalarla diğer kadınlara da ilham kaynağı olmaktadır. Kadın yöneticiler erkek yöneticilerden genellikle daha detaycı ve daha planlı bir tutum gösterebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında sosyal ilişkileri güçlü, duygusal yönden anlayışlı bir kadın, eğitim lideri olarak yöneticilikte avantajlı bir durumdur. Günümüzde yöneticiliğin erkeklere atfedilen bir görev olduğu düşüncesinin oldukça yaygın olduğu görülmektedir. Ülkemizde sık kullanılan “Müdür Bey,” tabirinin yerini, kadın yöneticilerinin sayısının artmasıyla birlikte “Müdüre Hanım” tabirinin alması gerekiyor.

ÜRETEK KADINLARA FIRSAT VERİLMELİ

Dünyada ve ülkemizde iş dünyasında günümüzde sık kullanılan kavramlardan biri olan cam tavan sendromu, belirli iş kollarında yoğunlaşan ve genellikle üst kademe profesyonel çalışanlar arasında sayıca azlık gösteren kadınların ilerleme ve gelişimini engelleyen görünmez engelleri

olarak ifade edilmektedir. Kadınlar; güçlü öngörüler, empati duyguları, annelik içgüdüleri, kolay iletişim kurma becerileri, uzlaşmaya daha yatkın olmaları, sabırlı tutum ve davranışları ile iş dünyasında öne çıkmaktadır. Cam tavan sendromunu oluşturan etkenler arasında kadınların hamilelik ve annelik dönemlerinin, kariyerlerinde yükselmelerinde en büyük dezavantajlarından biri olarak görülmesi yer almaktadır. Dünyada cam tavan sendromuna önlem olarak, kadın yöneticilere

Eğitimde kadın yönetici olmanın kolay ve zor yanları nelerdir? Kadınların kariyer yolculuğunda “cam tavan” kavramını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Toplumumuzda kadınlar iş hayatının her alanında başarılı çalışmalara imza atmaktadır. Eğitim alanındaki istihdam sayılarında; kadın çalışanlar erkek çalışanlardan fazla olmasına rağmen kadın yöneticilerin sayısı erkek yöneticilerin sayısından azdır. Bu durumun sebeplerinden biri de kadınlara ve erkeklere atfedilen rollerdir. Eğitim alanında kadın yöneticilere karşı ön yargılar bulunmaktadır. Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eğitim yönetimi, denetimi, ekonomisi ve planlamasını her yönüyle ele almak gerekir. Ülkemizde aralarında İstanbul Aydın Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Yedigözü İsmirli ve BİL Eğitim Kurumları Genel Müdürü Elif Pehlevan'ın da yer aldığı başarılı kadın yöneticiler eğitimin farklı alanlarında nitelikli, çalışmalar yürütmektedir.



evden de çalışabilecekleri bir ortam oluşturan şirketler de bulunmaktadır. Böylece kadın yöneticiler hamilelik ve annelik dönemlerinde herhangi bir kariyer performansı dezavantajı yaşamamaktadır. Üreten, hedefleri ve hayalleri olan kadınlara fırsat verilmesi ve cesaretlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

LGS ve YKS'DE KIZ ÖĞRENCİLER DAHA BAŞARILI

Kız çocuklarının eğitim ve kariyer yolculuklarında Türkiye'deki koşulları nasıl değerlendiriyorsunuz? Fırsat eşitliği için hangi adımlar atılmalı?

Ülkemizde geçmiş yıllara göre günümüzde kız çocuklarının eğitim ve kariyer planlamalarında ailelerin ve toplumun bakış açısı büyük oranda değişmiştir. Veliler, cinsiyet ayrımı yapmaksızın çocuklarının nitelikli eğitim almalarını desteklemektedir. Bu açıdan bakıldığında eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Ulusal ve uluslararası yarışma, projelere katılım ve elde edilen başarı istatistiklerinde erkek ve kız öğrenci sayılarının yakın bir oranda oldukları görülmektedir. Son yıllarda yapılan Liselere Geçiş Sistemi (LGS) ve Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) istatistikleri incelendiğinde, testlerin ortalama doğru cevaplandırılma istatistiklerine bakıldığında kızların erkeklere göre daha başarılı olduğu tespit edilmiştir. Genel ortalama performanslarından bağımsız olarak eğitim ekosistemi içinde kız ve erkek öğrencilere fırsat

Kadın yöneticiler erkek yöneticilerden genellikle daha detaycı ve daha planlı bir tutum gösterebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında sosyal ilişkileri güçlü, duygusal yönden anlayışlı bir kadın, eğitim lideri olarak yöneticilikte avantajlı bir durumdur. Günümüzde yöneticiliğin erkeklere atfedilen bir görev olduğu düşüncesinin oldukça yaygın olduğu görülmektedir. Ülkemizde sık kullanılan "Müdür Bey," tabirinin yerini, kadın yöneticilerinin sayısının artmasıyla birlikte "Müdüre Hanım" tabirinin alması gerekiyor.

eşitliğinin sağlanması, ele alınması gereken en önemli hususlardandır. Uluslararası kurum ve kuruluşların fırsat eşitliği için uygulanabilir projeler hayata geçirmesi gerekmektedir. Dünya genelinde her yıl 11 Ekim'de kutlanan Dünya Kız Çocukları Günü ile kız çocuklarının cinsiyetlerinden ötürü maruz kaldığı eşitsizlik konusundaki farkındalığın artırılması hedeflenmektedir. Birleşmiş Milletlerin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında yer alan toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile yöneticilik pozisyonlarındaki kadınların oranının tespit edilmesi de amaçlanmıştır. Toplumlarda var olan, fark edilen veya gözlemlenebilen eksikliklerin istatistikî

olarak tespit edilmesi ve giderilmesi için önerilerde bulunulması çok değerlidir.

BAŞARI İÇİN DOĞRU VİZYON, DOĞRU STRATEJİ ve DOĞRU NİTELİKLER

Eğitimde yönetici olmak isteyen kadınlara neler tavsiye edersiniz?

Eğitim yöneticiliği profesyonel iş rolleri arasında yer almaktadır. Bu nedenle, eğitim yöneticiliği ile birlikte kadınların buldukları iş pozisyonuna göre uygun bir kariyer hedefi belirlemeleri gerekmektedir. Eğitimin farklı alanlarında yapılmakta olan yöneticilik görevinde doğru vizyon, doğru strateji ve doğru niteliklerle elde edilmeyecek başarı yoktur. Bu açıdan kişisel ve meslekî gelişimi destekleyen eğitimlerin de alınması önemlidir. Günümüzde geleneksel yöntem ve teknikler yerine yenilikçi yaklaşımlara yer verilen zaman yönetimi, teknoloji kullanımı, diksiyon ve hitabet eğitimleri öne çıkmaktadır. Entelektüel birikim, her zaman en yeninin peşinde olmak, disiplinler arası eğitim yaklaşımlarına hâkim olmak, yabancı dil ve yazılım dili kullanabilmek kadın yöneticileri bir adım öteye taşımaktadır.



BİL EĞİTİM KURUMLARI

BİL KOLEJİ • BİL KURS • BİL ÇOCUK ÜNİVERSİTESİ ANAOKULU

Kavram'da Kadının Adı Var!

Akademik kadronun yüzde 60'ının kadınlardan, kurucuların ise yüzde 25'inin kadın girişimcilerden oluştuğunu belirten Kavram Eğitim Kurumları Genel Müdürü Adem Durmuş, "Kavram'ın 48 yıllık geleneğinde kadın girişimciler her zaman özel ve özgün çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Bu nedenle kadın girişimcilerimizin kurum açmalarında, yeni istihdam alanları oluşturmalarında özel kolaylıklar sağlıyor ve destekliyoruz." diye konuştu.

2022 - 2023 Eğitim – Öğretim dönemine yönelik büyüme stratejisi hakkında bilgi verebilir misiniz?

Her öğrencinin iyi ve kaliteli eğitimi hak ettiğine inanarak ilk kurumumuzu Laleli'de 1974 yılında açtık. Bu sene 1.500 akademik kadromuzla, 15.000 öğrenci ve 30.000 velimize hizmet veriyoruz. Akademik kadromuzun % 60'ı kadınlardan, kurucularımızın ise % 25'i kadın girişimcilerden oluşuyor. Kavram'ın 48 yıllık geleneğinde kadın girişimciler her zaman özel ve özgün çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Bu nedenle kadın girişimcilerimizin kurum açmalarında, yeni istihdam alanları oluşturmalarında özel kolaylıklar sağlıyor ve destekliyoruz.

Son 3 yılda Kavram eğitim kalitesini artırmanın yanında kurum ve öğrenci sayısında olağanüstü büyüme başarısı gösteriyor. Önümüzdeki yıl da bu büyüme artarak devam edecek. Kavram daha çok öğrenciye ve veliye ulaşarak köklü geçmişine dayanarak her zaman olduğu gibi kaliteli eğitim verecektir.

Okul ve kurs merkezi sayımızı yatırım ortaklarımızla birlikte artıracamız. Yatırım ortaklarımızla yeni okul ve kurs merkezi olarak sunduğumuz kolaylıklar bunu fazlasıyla sağlıyor. Büyüme hedeflerimizi; öğretme, geliştirme, fırsat verme ve kaliteli eğitim verme tutkumuz ile gerçekleştiriyoruz.

Veli ve öğrencilerimizle kurduğumuz iletişimi güçlendirmek için KİM'i (Kavram İletişim Merkezi) hayata geçirdik. "Sağlıklı iletişim, verimli eğitim" anlayışı ile kurduğumuz KİM, kurumlarımızın gelişmesinde bize kısa sürede destek sağladı. Velilerimizden aldığımız geri dönüşler, ileriye dönük programlarımızı şekillendirmemizde bize yol gösterdi. Kurum kültürümüzü



Adem Durmuş

tabana yayarak ilerleyen bir sistem ile eğitim veriyoruz.

BAŞARMAK ORTAK DEĞERLERLE MÜMKÜNDÜR Eğitimde kaliteyi arttırmak için neler yapıyorsunuz?

En iyi eğitim kurumu, her öğrencisini potansiyeline uygun olarak başarıya götüren kurumdur. Bizim için başarı, herkesin ortak değerlerde buluşmasıyla mümkündür. Eğitimdeki hedeflerimiz bizi; güven, tutku, disiplin, inovasyon, bilimsellik ve erdem diye sıraladığımız başarı değerlerimize daha güçlü bağladı. Başarı değerlerimizi, günümüzün koşullarına göre öğrencilerimize daha nitelikli ve Kavram'ın köklü geçmişine yaraşır bir şekilde kazandırdık. İyi ve nitelikli insan yetiştirme hedeflerimizi,

teknolojiyi eğitimde doğru bir şekilde kullanarak dün olduğu gibi bu günde gerçekleştiriyoruz ve gelecekte de gerçekleştirmeyi sürdüreceğiz.

Günümüz çocukların gelişim özelliklerini ve gelecekte ihtiyaç duyacakları bilgi, beceri ve tutumları göz önünde bulundurarak eğitim sistemimizi kurguluyoruz. Anaokulunda "Çocuk Merkezli Tasarım", ilkökulda "Etkileşim Temelli Öğrenme", ortaokulda "Performans Hedefli Gelişim", lisede "Yetkinlik Odaklı Deneyim" eğitim modellerimizle lokal ve global becerilere sahip nesiller yetiştiriyoruz.

Kavram, eğitim anlayışını 21. yy becerileri ile harmanlayarak ders içeriklerimizle yenilikçi, sosyal ve duygusal becerilere odaklanan, teknoloji ile barışık, eleştirel

düşünebilen ve araştıran bireyleri hayata hazırlar.

Kavram; çağın ihtiyacını karşılayan, geleceği doğru algılayan ve ders çıkışı zili ile eğitimin bitmediğini kabul eden bir eğitim anlayışına sahiptir. Kavram öğrencisi “konu kaçırdım, sorumu öğretmene sormadım, bir kez daha izleyebilir miyim? Eksik konularımın neler olduğunu bilmiyorum. Bu konuyu öğrenmek için neler yapmalıyım?” gibi sorunları yaşamaz. “Dijital Okul” ve “Dijital Kurs” öğrencilere geniş yelpazede bir eğitim ve kendini geliştirme imkânı sunar. Öğrencinin bireysel ihtiyaçları doğrultusunda hem kendi kendine hem de akranlarıyla iletişim halinde gelişimini yapay zekâ uygulamalarıyla destekler.

ÖĞRENCİLERİMİZ BAŞARI HİKÂYELERİNİ YAZIYOR

Akademik beceriyi geliştirmenin yanında hangi çalışmaları yapıyorsunuz?

Öğrencilerimize; okullarımız ve kurslarımız da sadece kademe geçişini sağlayan ulusal sınavlara (LGS, YKS) değil hayatın her alanında hazırlanmaları için fırsatlar sunuyoruz. Tarihteki kadın ve erkeğin doğrudan cinsiyete atfedilen mitlerinin yerine öğrencilerimizin kendi başarı hikâyelerini yazmasını sağlayacak donanımda eğitim almalarını sağlıyoruz.

Engelliler günü, down sendromu farkındalık günü, hayvan hakları günü, kendime güveniyorum öz güven çalışmaları gibi birçok farkındalık ve sosyal sorumluluk projelerimiz var. Öğrencilerimizin kendi potansiyellerinin bilincine varmalarını ve farklılıkları kabul ederek hayata hazırlanmalarını sağlayacak projelere imza atıyoruz.

Kız çocuklarının eğitim ve kariyer yolculuklarında hangi çalışmaları yapıyorsunuz?



.....
Kavram’ da kadın çalışanların sayısı erkek çalışanlardan fazladır. Üst düzey görevlerde başta olmak üzere kadın çalışanlarımızla birlikte eğitimde özgün ve nitelikli çalışmalar yapıyoruz. Bir taraftan üst düzey yönetici pozisyonundaki kadın çalışanlarımızın sayısını artırırken diğer taraftan kadın girişimcilerimizin kurum açmasını olabildiğince kolaylaştırıyor ve yeni yatırımlar yapmalarını destekliyoruz.

Kadınlara yönelik her türlü şiddet ve ayrımcılığa karşı mücadelenin eğitimle aşılabacağına inanıyoruz. Bu nedenle anaokulundan başlayarak lise son sınıfa kadar öğrencilerimizin cinsiyet rollerini doğru tanımlamalarını sağlayacak etkinlikler yapıyor ve uygulamalara yer veriyoruz.

Ergenlik eğitim kitlerimizle kız ve erkek öğrencilerimize özel olarak fiziksel ve duygusal değişimleri konusunda bilinçlendirme çalışmaları yapıyoruz.

Anaokulunda mahremiyet eğitimi ile öğrencilerimize bedenlerinin önemini farkına varma, kendini koruma ve “Hayır” deme davranışını kazandırıyoruz. Böylece erkek öğrencilerimiz bir taraftan fiziksel güçlerini kontrol ederken diğer taraftan duygularını ifade etmeyi öğreniyor. Kız öğrencilerimizin ise duygularını kontrol ederken stratejik düşünme becerileri gelişiyor.

Kız çocuklarını güçlendirme programları kapsamında sosyal duygusal becerilerini artıracak Kavram’ a özel içeriklerimiz var. Bunlarla birlikte öğrencilerimizin kendilerini cinsiyetlerinden bağımsız ifade edebilme becerisini geliştiriyoruz. Böylece öz farkındalıklarını artırıyor ve öz saygı çalışmalarımızla benliklerini

güçlendiriyoruz.

Günümüzde aile dinamiklerinin değiştiğinin bilincindeyiz. Aile içindeki çatışmaları çözmek ve olası iletişim sorunlarını önlemek için psikolojik danışma ve rehberlik koordinatörlüğümüz bu konulara özel çalışmalar yapıyor. Çalışmalarımızı duygusal becerileri destekleme, çatışma çözme becerilerini artırma, kendini doğru ifade etme, öz saygı, benlik gelişimini desteklemeye yönelik yapıyoruz.

Eğitimde yönetici olmak isteyen kadınlara neler öneriyor, kadın girişimcilere ne gibi kolaylıklar sağlıyorsunuz?

Biz, liderimiz Mustafa Kemal Atatürk’ün yolunu aydınlattığı şu sözlerle yürüyoruz. “Milletimiz güçlü bir millet olmaya azmetmiştir. Bunun gereklerinden biri de kadınlarımızın her konuda yükselmelerini sağlamaktır. Bundan dolayı kadınlarımız ilim ve fen sahibi olacaklar ve erkeklerin geçtikleri bütün öğretim basamaklarından geçeceklerdir.”

Fikirde özgür bilimde çağdaş nesiller yetiştiren bir eğitim kurumu olarak “En iyi okul, her öğrencisini başarıya götüren okuldur.” bakış açısına sahibiz. Kadın yöneticilerimizin varlığından Türk eğitim camiası adına onur duyuyorum.

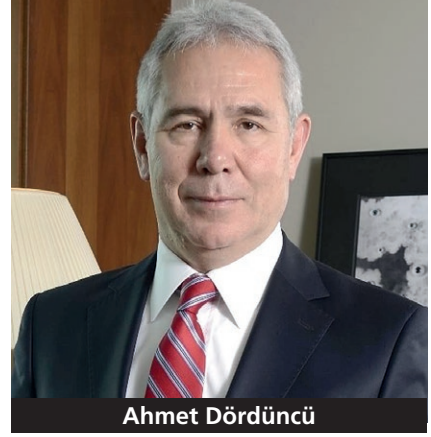
Kavram’ da kadın çalışanların sayısı erkek çalışanlardan fazladır. Üst düzey görevlerde başta olmak üzere kadın çalışanlarımızla birlikte eğitimde özgün ve nitelikli çalışmalar yapıyoruz. Bir taraftan üst düzey yönetici pozisyonundaki kadın çalışanlarımızın sayısını artırırken diğer taraftan kadın girişimcilerimizin kurum açmasını olabildiğince kolaylaştırıyor ve yeni yatırımlar yapmalarını destekliyoruz.



Simone Kaslowski



Emine Erdem



Ahmet Dördüncü

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ:

Topluumsal cinsiyet eşitliği hem ülkemizde hem de dünyada ilerlemenin en yavaş olduğu alanların başında geliyor. Mevcut hızla devam ederse küresel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği için 136yıla, ekonomik eşitlik için 267 yıla ihtiyacımız var. İş dünyası ise kadın istihdamındaki payı, geniş coğrafyalara yayılan değer zincirleri ve geniş kitlelere ulaşabilme kapasitesiyle toplumu dönüştürme gücüne sahip. Bu gücün farkında olarak toplumsal cinsiyet eşitliği için iş dünyasını harekete geçirmeyi hedefleyen 7 sivil toplum kuruluşu, iş dünyasına düşen rolü ve bugünden atılması gereken somut adımları tartışmak için 3 Mart tarihinde çevrimiçi gerçekleştirilen etkinlikte bir araya geldi.

"Topluumsal Cinsiyet Eşitliği, Hemen Şimdi!" temasıyla gerçekleştirilen etkinliğin ilk oturumunda; Global Compact Türkiye, TÜSİAD, İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD Türkiye), TÜRKONFED, KAGİDER, Yönetim Kurulunda Kadın Derneği ve %30 Kulübü'nün başkanları yer aldı.

TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Simone Kaslowski: Öncelikle şunu içselleştirmek gerekiyor: Topluumsal cinsiyet eşitliği, en başta bir insan hakları meselesi. Topluumsal cinsiyet eşitliğini sağlamadan, demokrasiyi, kalkınmayı başardık diyemeyiz. Geleceği yeni bir anlayışla inşa etmeye ihtiyaç var. Bu anlayışın temelinde de kadın ve erkeğin hak, özgürlük, fırsat ve temsilde eşitliğini sağlamak var.

KAGİDER Yönetim Kurulu Başkanı Emine Erdem: İnsanlığın bir geleceği olacaksa eğer, bunun için yeşil ve döngüsel bir ekonominin yarattığı; daha adil, fırsat eşitliğinin daha yüksek olduğu, dezavantajlı

HEMEN, ŞİMDİ!

Global Compact Türkiye, TÜSİAD, İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD Türkiye), TÜRKONFED, KAGİDER, Yönetim Kurulunda Kadın Derneği ve %30 Kulübü işbirliği ile "Topluumsal Cinsiyet Eşitliği, Hemen Şimdi!" etkinliği gerçekleşti. İş dünyasının önde gelen temsilcileri, düzenlenen etkinlikte toplumsal cinsiyet eşitliği için bugünden atabileceği somut adımları tartıştı ve iyi örneklerini paylaştı.

kesimlerin daha fazla görüldüğü sürdürülebilir bir sistem gerekiyor. Bu sürdürülebilir sistemin anahtarı ise toplumsal cinsiyet eşitliğidir, kadınların sürece tam katılımını sağlamaktır.

Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Dördüncü: Topluumsal cinsiyet eşitliği için çabalarımızı ivmelendirmemiz şart. Seneye hala eşitliğin öneminden, kaybettiğimiz fırsatlardan, adil ve eşit bir gelecek hayalinden bahsedebilir veya eşitlik için yol haritamızı, somut hedeflerimizi ve elde ettiğimiz gerçek ilerlemeyi konuşabiliriz.

SKD Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı Ebru Dildar Edin: Ekonomik ve sosyal refah için kadınların toplum içerisinde güçlü ve eşit bir yere sahip olması gerektiğini savunuyoruz. SKD Türkiye olarak yaptığımız çalışmalarla kadınların karar mekanizmalarına daha fazla dâhil edilmesini ve dijital yetkinliklerinin artırılarak geleceğin işinde eşit koşullarla var olmalarını hedefliyoruz.

TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Orhan Turan: Güçlü toplum, ekonomi ve demokrasi kadının hayatın tüm

alanlarına katılımıyla mümkündür. Kadınların, yaşamın her alanına tam eşitlikle katılımı için adil bir sistem inşa etmeli; yaşadıkları sorunları önlemek için ulusal politika ve stratejileri belirleyen temel belgelerde, toplumsal cinsiyet eşitliğini hedef haline getirmeliyiz.

YKKD Yönetim Kurulu Eşbaşkanı Burçak Güven: Cinsiyet eşitsizliği tüm yaşamımızı olumsuz etkiliyor. Bugünkü çağımız bu ihtiyacı içselleştirmiş ve elini taşın altına koymaya hazır herkese. Hedeflerimiz ve bu ülkenin geleceği için arzularımız örtüşüyorsa lütfen artık sizde katılın ki önce kadınları, sonra da çeşitlilik için ihtiyacımız olan tüm grupları karar mekanizmalarının içine hep birlikte taşıyalım."

%30 Kulübü Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı Melsa Ararat: Bilimsel araştırmalar kadınların toplumsal statüsünün erkeklerle oranla daha düşük olmasının ülkelerde yoksulluk olasılığını 1.5, otokratik ve yolsuz iktidar olasılığını 3.5, şiddeti ise 1.6 kat artırdığını gösteriyor. Kadınların ekonomik karar organlarında ve yönetimde anlamlı oranlarda yer alması bu nedenle her ülke için bir beka meselesidir

Teknoloji'de Kadın 'Onun Hayali Bizim Hayalimiz'

Kadınların teknoloji sektöründeki tarihçesine bakıldığında, ilk yazılımcıların arasında bir çok kadın olduğu görülmektedir. 1959'da ABD Deniz Kuvvetlerinde çalışan Grace Hopper, bilgisayar programcılığında öncü isimlerden biriydi. 1961 ile 1973 yıllarında NASA'da görev alan ilk Türk Dilhan Eryurt, kurumun ilk insansın hava aracında çalışmıştır. 1988 ile 1993 yıllarında ise Orta Doğu Teknik Üniversitesinde astrofizik anabilim dalını kurmuştur. 1979'da ABD Savunma Bakanlığının uzay çalışmalarında Ada Lovelace isimli kadın yazılımcı görev almıştır. NASA'nın Apollo görevinde önemli rol oynayan Margaret Hamilton ise bir diğer kadın yazılımcıdır.

2030 yılına kadar kadınların teknoloji sektöründe varlıklarının dengeleneceği öngörülse de büyük teknoloji firmaları ve S&P 500 firmalarında orta seviye yönetim ekibinde çalışan kadınların oranı %25 civarında. Dünya Ekonomik Forumu'nun, 2020 yılı Cinsiyet Ayrımı Endeksi verilerine göre, Türkiye bu konuda 153 ülke arasında 130. sırada bulunuyor. Risk kat sayısı yüksek olarak görülen teknoloji sektörüne bakıldığında erkeklere bu gibi daha riskli sektörlerde duyulan güven kadınlara kıyasla daha fazla. Teknoloji sektöründe çalışan kadın ve erkek eşitliğini sağlayabilmenin yolu, okul yıllarında kız öğrencileri teknik alanlara yönlendirmektir. Hem dünyada hem Türkiye'de yazılım ve bilişim teknolojileri alanında kadın çalışanların sayısını artırmak gerekiyor. Neredeyse her sektörde



DR. R. ERDEM ERKUL
Cerebrum Tech Kurucusu ve
Yönetim Kurulu Başkanı

kadınlar birçok engelle başa çıkmak zorunda. Cam tavanları kırmak ve teknoloji sektörünün erkek egemen bir sektör olduğu algısını ortadan kaldırmak çok elzem.

Deloitte Türkiye ve TÜBİSAD iş birliği ile oluşturulan 'Teknoloji Sektöründe Kadın' raporuna göre yönetim ekibiplerinde cinsiyet dengesinin sağlanması; karar almayı, kurumsal yönetimi ve finansal performansı pozitif yönde etkiliyor. Cinsiyet dağılımı ve eşitlik konularında GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon ve Microsoft), lider firmalar olarak öne çıkmaktadır. Buna rağmen geçtiğimiz yıl GAFAM'da teknik

işlerde çalışanların yaklaşık %25'i kadındı. 2021'deki küresel yazılım geliştirici anketine göre, geliştiricilerin büyük çoğunluğu erkek. Kadın geliştiriciler, katılımcıların yalnızca %5'ini oluşturuyor. Türkiye'de de bu sayı benzer oranlarda. Budengesizliği, Z kuşağı kadınları düzelterek. Türkiye'de kadın iş gücünü teknoloji sektörüne çekmek gerekiyor. Gençlere rol model olacak ve ilham verecek kadın liderlerin daha çok öne çıkması gerekiyor. Erkul, "Cerebrum Tech olarak, teknoloji sektörünü erkek egemen sektörden çıkartmak ve bu algıyı değiştirmek istiyoruz. Yeni nesil teknoloji şirketi olan Cerebrum Tech çalışanlarının da %38'i kadın çalışanlardan oluşuyor.

Cerebrum Tech şirketi, kadınları erken yaşta teknoloji sektörüne yönlendirmeyi, genç yetenekleri keşfetmeyi ve onlara bu yolda mentörlük yapmayı hedefliyor. Bu hedef doğrultusunda kuruluşunun henüz 1. yılını dolduran Cerebrum Tech, Habitat Derneği ile "Onun Hayali" projesini hayata geçiriyor. Projeyi teknoloji alanında tasarım ve yazılıma dair eğitimler almak isteyen bütün kadınlara adayan Cerebrum Tech, "Onun Hayali, Bizim Hayalimiz." diyor.

Türkiye'de birçok kadın liderimiz var. Onlar, diğer kadınlara ve genç kızlara üst düzey başarının gerçekten ulaşılabilir olduğunu, geleneksel ve kültürel cinsiyet eşitsizliklerinin üstesinden gelmenin mümkün olduğunu gösteriyorlar.



LEGO

nimbus academy

Herkes için **Online Akademi**

Singapur Eğitim Bakanlığı Programı

Kariyere Hazırlık
Eğitim Paketi



YouthCast

Mezunların iş dünyasında başarılı olmaları ve doğru becerileri edinmeleri için

**tek noktadan,
tam zamanında
öğrenme platformu**

Youthcast

Hızlı Etkileşimli **Dijital Kurslar**

Eğitim dili İngilizcedir.



SELAHATTIN
ÇOLAK

Her zaman
nitelikli
eğitimin ve
gelişimin
adresi
olacağız



63 yıldır Türkiye’de başarılı ve köklü bir eğitim geleneğinin temsilcisi olan Tarhan Eğitim Kurumları ikinci kampüsünün kapılarını Florya’da açmaya hazırlanıyor. “Bu köklü eğitim kurumunun eğitim esaslarını ve kalitesini daha çok öğrenciye ulaştırmak istiyoruz ve bunun için çalışıyoruz” diye konuşan Tarhan Eğitim Kurumları Genel Müdürü Selahattin Çolak, kurumun dünden bugüne gelişimini ve gelecek planlarını artı eğitim’e anlattı.

Tarhan Koleji'nin dünden bugüne gelişim sürecinden bahsedebilir misiniz?

Tarhan Koleji, 1959 yılında, değerli eğitimci ve devlet adamı Mümtaz Tarhan tarafından kuruldu. Kurucusunun soyadını taşıyan okulumuz, ilk açıldığında, gündüzlü ve yatılı olarak ilk, orta ve lise bölümleriyle eğitim ve öğretime başladı. Tam 63 yıldır, eğitim çizgisini koruyarak ve kuruluş felsefesine sahip çıkarak günümüze kadar geldi. Anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise bölümleri ile 12 yıllık bir öğretim dönemini kapsayan ve bunu logosunda 12 yıldızla sembolize eden okulumuz, köklü ve seçkin bir eğitim kurumudur. İstiklal Caddesi'nde; Galatasaray Lisesi, Alman Lisesi, Avusturya Lisesi, İtalyan Lisesi ve St.Pulcherie gibi Türkiye'nin köklü okullarıyla birlikte bulunan okulumuzdan binlerce öğrenci mezun olmuş ve "Tarhanlı olma" geleneği nesilden nesile devam etmiştir.

2. KAMPÜS FLORYA'DA AÇILIYOR Tarhan Koleji'nin kısa, orta ve uzun vadede hedefleri ve büyüme stratejisi hakkında bilgi verebilir misiniz?

Okulumuz kurulduğu yıldan bu zamana kadar binlerce mezun vermiş, ülkemizin bilim, iş, kültür, spor ve sanat dünyası başta olmak üzere tüm sektörleri için değerli insan gücü yetiştirmiştir. Günümüzde moda, sanat ve kültür dünyasında Tarhan mezunu tanınmış simalara da rastlayabilirsiniz. 63 yıllık bu köklü eğitim kurumunun eğitim esaslarını ve kalitesini daha çok öğrenciye ulaştırmak istiyoruz ve bunun için çalışıyoruz. Bunu yaparken; Tarhan Kolejinin eğitim ilkelerine yüzde yüz sadık kalarak ilerleyeceğiz. Nicelikten ziyade niteliğe önem veriyoruz ve okulumuzun bundan sonraki gelişim sürecinde bu ilkeyle hareket edeceğiz. Bu doğrultuda ikinci kampüsümüz İstanbul'un Florya semtinde 2022-2023 eğitim öğretim yılında eğitime başlayacak.

TARHAN'DA HEDEF TAM BAŞARI

Tarhan Koleji'nin eğitim anlayışı nasıl oluşturuldu? Nasıl bir eğitim sistemi uyguluyorsunuz? Kurumlarınızı diğer eğitim kurumlarından farklı kılan özellikler nelerdir?

Atatürkçü, çağdaş, milli değerlere bağlı, yenilikçi, düşünen, tartışabilen, bilimi ve teknolojiyi kullanan, kullanmakla kalmayıp ilerlemeyi amaç edinen gençler yetiştirmek ve ülkemizin geleceğinde söz sahibi olmalarını sağlamak eğitim felsefemizin temelidir.

Biz öğrencilerimizin her şeyden önce

mutlu ve özgüvenli olmalarını istiyoruz. Bunun için onların kişilik özelliklerini bilmeyi, yeteneklerini keşfetmeyi önemsiyoruz. Tarhan'a başvuran her öğrenci; ailesi ile birlikte girdiği tanışma ve mülakat sürecinden sonra Tarhanlı olma hakkı kazanır. Sonrasında tüm öğretmenleri olarak öğrencimizi yakından tanır, gereken yönlendirmeleri yapar, kişilik ve gelişim özelliklerine uygun eğitimi veririz.

Tarhan Koleji olarak bireysel başarı derecelerinin önemini görmezden gelmiyoruz ancak esas önem verdiğimiz konu; her öğrencimizin Tarhanlı olduğu günden mezun olduğu güne kadar başarı düzeyinde arttırdığı gelişimdir. Başarının yüzdelik dilimlere olarak görüldüğü ortaokul ve lise düzeyinde her bir öğrencimizin kendi özelinde yüzdelik dilimini en az iki katına çıkardığımızı görmekteyiz.

Akademik başarının yanında yabancı dil eğitiminde ise öğrencilerimizin en az bir dili (İngilizce) ana dil yetkinliğinde konuşmalarını sağlamayı ve buna ikinci yabancı dili (Almanca) eklemeyi amaçlıyoruz. Açıkçası bu hedeflere ulaşmakta çok başarılı bir eğitim kurumu olarak ön plana çıkmaktayız.

Öğrencilerimizi ulusal sınavlara hazırlarken; yurt dışı üniversitelere kabul şartlarını oluşturmak için uluslararası akreditasyonları da eğitim programımızın bir parçası olarak sunmaktayız. Tüm bunların yanında öğrencilerimizin kültür, sanat ve spor alanlarındaki yetkinlik ve birikimlerini geliştirmek bizim en önemli hedeflerimiz arasındadır.

Günümüzde başarı kavramı farklı açılardan ele alınmaktadır. Bir eğitim kurumunun başarılı olarak değerlendirilebilmesi için hangi kriterlere bakılmalıdır? Bu anlamda kurumunuzda neleri ön plana çıkarıyorsunuz?

Ülkemizde akademik başarının gerekliliği inkâr edilemez. Ama biz Tarhan Eğitim

Kurumu olarak tam 63 yıldır başarı kavramına farklı yaklaşıyoruz. Öğrencilerimiz mutlu değilse, ilgi ve yetkinlikleri olan alanlarda çalışmalar yapamıyorsa, bir topluluk önüne çıktıklarında kendilerini rahatça ifade edemiyorlarsa biz burada başarıdan söz edemiyoruz.

Ülkemize ve dünyaya aydınlık olacak, doktorlara, mühendislere ihtiyaç olduğu gibi sanatçılara, sporculara da gereksinimimiz var. Biz çocuklarımızın içinde meşale gibi yanan ve ortaya çıkmayı bekleyen cevheri ortaya çıkardığımızda, onlar mutlu ve hayata hazır olduklarında kendimizi başarılı sayıyoruz.

NİTELİĞE ÖNEM VEREN ÖZEL OKULLAR GÜÇLENECEK

Türkiye'de özel okul sektörünün gelişimi hakkında değerlendirmeleriniz nelerdir? Sektörün gelişimi için önerileriniz ve sektörün geleceğine yönelik öngörüleriniz nelerdir?

Özel okullar, ülkemizde çok önemli bir misyona sahip olarak, nitelikli ve yüksek standartlarda eğitim verilen adreslerdir. Bununla birlikte eğitim girişimcilerinin karşılaştığı önemli yapısal zorluklar ve kırılganlıklar da bulunmaktadır. Pandemi sürecinde olduğu gibi veya ülkemizin ve dünyanın yaşadığı ekonomik zorluklar gibi beklenmeyen sorunlar ortaya çıkmaktadır. Tüm yaşanan zor süreçlere rağmen özel okullar, her zaman eğitimde yeniliğin ve gelişimin adresi olmakta ve ülkemizin geleceği için çocuklarımıza nitelikli eğitim sunmaktadır.

Felsefesi, nitelikli eğitim hizmeti üretmek olan eğitim kurumlarının bu süreçlerden güçlenerek çıkacağına dair inancım tam. Kaliteden taviz vermeyen ve gelişim odaklı çalışan özel okullar daha da güçlenecektir. Tarhan Eğitim Kurumları olarak biz de, Türkiye için kaliteli eğitim öğretim süreçleri sunacak ve her zaman nitelikli eğitimin ve gelişimin adresi olacağız.

TEKNOLOJİ EĞİTİM KURGUMUZUN BİR PARÇASI

Okul olarak teknolojiye bakışınız nedir?

Teknoloji çağımızın gerçeği, bunu biliyor, öğrencilerimizi bu gerçekten uzak yetiştirmiyoruz. Gerçek ve sanalın bir bilim kurgu vizyonunda birleştiği ve insanların farklı cihazlar arasında hareket etmesine ve sanal bir ortamda iletişim kurmasına olanak sağlayan metaverse artık hayatımızın bir parçası olmaya başladı. Biz bu gerçeklikten hareket ederek eğitim programlarımızı güncelliyor

ve buna uygun materyaller kullanıyoruz.

Eğitim teknolojilerine tüm süreçlerimizde yer veriyoruz. Senkron ve asenkron eğitim platformları eğitim kurgumuzun parçasıdır. Bu süreçte en başarılı sonuçları alabilmek için öğretmenlerimizi de belirli periyotlarla hizmet içi eğitime tabi tutmaktayız. Aynı zamanda öğrencilerimize ve velilerimize teknolojiyi doğru kullanmaları ve olası zararlarından korunmaları için de eğitimler vermekteyiz.

KURS SEKTÖRÜNDE YENİ SOLUK

Kuruculuğunu Eğitim Girişimcisi Ümit Kalko'nun yaptığı yeni ulusal kurs markası Sekiz Oniki Kurs yeni şubeleri ile Türkiye'de büyümeye devam ediyor. Kuruluşu ile beraber yükselişe geçen markanın başına deneyimli ve başarılı bir isim Ömür Yılmaz getirildi. 4 ay gibi kısa sürede onun üzerinde şube ile ülkemizin her bölgesinde büyümeye devam eden Türkiye'nin hibrit eğitim kurs markası Sekiz Oniki'nin çalışmalarını ve hedeflerini Sekiz Oniki Genel Müdürü Ömür Yılmaz ile konuştuk.

SEKİZ ONİKİ KURS

sınava hazırlık sisteminin dışına çıkarak başta Hibrit Eğitim sistemini sınava hazırlığa entegre ederek kusursuz bir sınava hazırlık sistemi programladık. Sekiz OnikiKurs'ta yayınlar başarının en temel dinamiklerinden biridir. Sekiz Oniki yayınları alanında uzman, gündemi takip eden öğretmenler tarafından hazırlanmaktadır. Tüm yayınlar yeni nesil ve video çözümlü sorulardan oluşmaktadır. Sekiz OnikiKurs'ta öğrenciler ekstra bir kaynağa ihtiyaç duymadan eksiksiz bir şekilde sınava hazırlanmaktadır.

deneme sınavları, rehberlik programları yazılı olup tüm çalışmalar planlı bir şekilde yürütülmektedir. Sekiz OnikiKurs'ta Türkiye geneli 40 adet deneme yapılır. Bu denemeler sonucunda ölçme değerlendirme merkezimizde sınav sonuçları değerlendirilip kişiye özgü çözümler üretilerek birebir öğrenci danışmanlığı yapılır.

Sekiz OnikiKurs'ta yıllık rehberlik takviminde bir yıl içerisinde yapılacak tüm çalışmalar hazır verilmektedir. Rehberlik takviminde Öğrenci, veli ve öğretmenlere yönelik her ay yapılması gereken etkinlikler yer almaktadır.

Sekiz Oniki'de öğrenci yaklaşımı hakkında bilgi verebilir misiniz?

Sekiz Oniki kursta tek hedef BAŞARI'dır. Sekiz OnikiKurs'ta eğitim sistemi "Her öğrenci özeldir", "Başarısız öğrenci yoktur", "Her öğrenci farklı öğrenme stillerine sahiptir" anlayışları üzerine kurulmuştur. Sekiz OnikiKurs'ta öğrenciye özel bir sistemle en iyi sınava hazırlık programı uygulanır. Öğrencinin içindeki potansiyeli ortaya çıkarılır. Her öğrenci için onlara rol model olan profesyonel eğitim koçları vardır. Sınav hazırlığı gibi zorlu ve stresli bu süreçte veli ve öğrencimizin yanında olan bu ekip; sürecin tüm aşamalarında mentorlük yaparak sınav motivasyonu, kaygı, ölçme değerlendirme, hedef belirleme, kariyer planlaması ve kariyer danışmanlığı konularında öğrencimize yardımcı olurlar.

TÜRKİYE GENELİNDE 40 DENEME SINAVI

Öğrencilerin sınav hazırlık süreçlerine yönelik program uygulamalarınızdan bahsedebilir misiniz?

Eğitimde plan ve programlı olmanın başarının temel unsurlarından biri olarak gördüğümüz için Sekiz OnikiKurs'ta uygulanacak program eğitim uzmanlarımız tarafından önceden planlanarak şubeler ile paylaşılmaktadır. Bu akademik takvimde gruplara yönelik ders yapılacak günler, ders programları,

Sekiz Oniki Kursları olarak sektöre giriş yaptınız. Markanın doğuşundan bahsedebilir misiniz?

Sekiz Oniki Kurs ile sınava hazırlıkta başta sınava hazırlık grupları 8 ve 12. sınıflar olmak üzere tüm öğrenci grupları için hazırlanmış tamamı yeni nesil ve müfredata uygun güncel yayınları, dijital alt yapımız (Hibrit Eğitim) ile birleştirerek kusursuz bir sınava hazırlık sistemi kurguladık. Sekiz Oniki ismi sınava hazırlık grupları sekiz ve on ikinci sınıflara atıfta bulunmak için verildi. O Sene Bu Sene mottosuyla tek hedefi SINAV ve BAŞARI olan Sekiz Oniki Kurs Z kuşağına hitap eden yeni nesil içerikleri ile bir öğrencinin sınava hazırlık sürecini en iyi şekilde geçirmesi için sektöre girmiş yeni bir eğitim markasıdır.

Sekiz Oniki Kursları'nın eğitim anlayışı nasıl oluşturuldu? Kurumlarınızı diğer kurs markalarından farklı kılan özellikler nelerdir?

Belki bu soruyu şu şekilde de sorabiliriz: Ülkemizde onlarca kurs ve eğitim markası varken neden yeni bir marka oluşumuna girdiniz? Sekiz Oniki olarak biz klasik



Ömür Yılmaz

HİBRİT EĞİTİM MODELİ

Uzaktan ve hibrit eğitim imkanlarından nasıl faydalanıyorsunuz?

Sekiz Oniki Kurs olarak geleneksel yüz yüze eğitimi güçlü dijital içeriklerimiz ile bir araya getirerek yeni bir sistem kurguladık. Bu sistem ile öğrenciler gün içerisinde eğitim merkezlerimizde aldıkları yüz yüze eğitimleri akşam soru çözümleri, ders anlatım videoları ve çevrimiçi ödevler ile birleştirerek sınavlara kusursuz bir hazırlık planlanmıştır. Sekiz OnikiKurs'ta öğrenciler alanında uzman öğretmenler tarafından aldıkları yüz yüze eğitimin yanında Dijital içeriklerle konuları daha iyi pekiştirirler.

Sekiz Oniki Dijital ile her şeye daha kolay olmaktadır. Öğrencilerimiz yüz yüze derslerin yanında Dijital sistem üzerinden yapılan denemeler, ders anlatımları, video çözümlü sorular bulunmaktadır. Sekiz OnikiKurs'un binlerce sorudan oluşan Dijital Soru Havuzu bulunmaktadır. Detaylı Sınav karnesi ve Sıfır Hata Sistemi ile öğrencinin girdiği denemenin yanlış ve boşlarından oluşan özel bir kitapçık ile öğrencinin sınav sonuç analizi çıkarılır. Sınav sonucunda öğrenci Sekiz Oniki Dijital program üzerinden yapamadığı soruların çözümlerini görebilir ve sitem öğrencileri bu eksik kazanımları ile ilgili ders anlatım videolarına yönlendirerek konunun tekrarı sağlar. Sekiz Oniki Dijital üzerinde öğrenci belli deneme sayısına ulaştıktan sonra hazırlanan rapor sonucunda sadece eksik kazanımlarına yönelik Öğrenciye Özel Soru Bankası hazırlanır. Bu sayede öğrenciler hiçbir eksik kazanımı kalmadan sınava hazırlanmış olurlar.

Sınava hazırlanan öğrencilere başarı için neler önerirsiniz?

Bu konuda ilk başta sınava hazırlanacağı kurs seçimi önemlidir. Sınava hazırlık kursu araştırırken

YENİ NESİL SINAVA HAZIRLIK

HİBRİT EĞİTİM

aşağıdaki içerikleri mutlaka kurs merkezine sormalıdır. Bu sorulara tam olarak cevap alabilirse o kurs ile sınava hazırlığa başlayabilir.

- » Yayınları Nasıl?
- » Eğitimci kadrosu yeterli mi?
- » Eğitim-öğretimi destekleyici dijital sistemi var mı?
- » Akademik programları var mı?
- » Kaç saat ders yapılacak?
- » Ne kadar deneme sınavı olacak?
- » Doküman olarak yeterli mi?
- » Denemeleri nasıl?
- » Rehberlikleri nasıl?
- » Öğrenci takip sistemi var mı?
- » Veli bilgilendirme tam olarak yapılıyor mu?

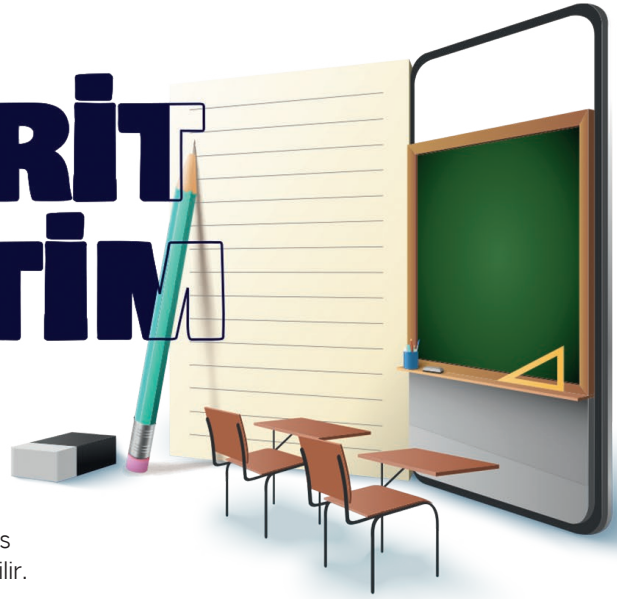
Bu soruları bir kurs merkezinin sınava hazırlama programının içeriğini oluşturmaktadır. Sizler tüm Sekiz Oniki Kurs şubelerinde bu soruların cevaplarını rahatlıkla alabilirsiniz.

Bunun yanında öğrencilerimiz bir program dahilinde, düzenli tekrar ve bol soru çözümü ile mutlaka başarıya ulaşacaktır.

ULUSAL MARKALAR DAHA DA GÜÇLENECEK

Türkiye'de kurs sektörünün gelişimi hakkında değerlendirmeleriniz nelerdir? Sektörün gelişimi için önerileriniz ve sektörün geleceğine yönelik öngörüleriniz nelerdir?

Eğitim sektöründe her geçen yıl kurs



sektörüne yatırımlar artarak devam etmektedir. Kurs sayılarında bir artış olsa da konsepti, eğitimi ve kaliteli içerikleri ile ön plana çıkan kurumlar ayakta kalmaya devam edeceklerdir. Dünya üzerinde iki yılı aşkın süredir yaşanan pandemi süreci diğer tüm kurumlar gibi kurs ve eğitim sektörünü de olumsuz etkiledi. Kurum giderlerinin çok arttığı sezonda maliyet analizlerinin iyi yapılması gerekmektedir. Özellikle kağıt sektöründeki ciddi artış yayın maliyetlerini en az %80 artırdı. Bunların yanında yüksek kira, elektrik, su, doğalgaz giderlerinin yanında reklam tanıtım çalışmaları ve kurumsal yatırımlar çok iyi analiz edilmelidir. Öğrenci fiyatlandırmalarında günü kurtarmak için değil geleceği planlayarak bir ücret belirlenmelidir.

Burada bizler Sekiz Oniki olarak merkezi reklam tanıtım çalışmaları, rehberlik destekleri, online destekler, merkezi ARGE' ler ile şubelerimize destekler sunmaktayız. Gelecekte ulusal markaların sektörde daha da artacağı, yerelde kursların arkalarına aldıkları merkezi güçle bölgelerinde daha iyi bir konuma gelecekleri görülmektedir. Sekiz Oniki ailesine katılan kurumlar ve öğrenciler hep bir adım önde olacaktır.

HEDEF 2 YILDA 100 ŞUBE

Sekiz Oniki'nin kısa, orta ve uzun vadede hedefleri ve büyüme stratejisi hakkında bilgi verebilir misiniz?

Sekiz Oniki Kurs merkezleri yavaş ve emin adımlar ile sağlam temeller üzerine kurularak yoluna devam etmektedir. İlk yıl 25-30 arası bir şube ile yeni eğitim-öğretim yılına başlamayı düşünen kurumumuz bölgelerden gelen onlarca şube başvurusuna rağmen bölgelerinde en iyi ve kaliteli hizmeti verecek ekipler ve kurumlar ile yol almayı planlamaktadır. Kendine özgü mimari konsepti, geniş ferah sınıfları, öğrencilerimizin

rahat ders çalımları için planlanmış kafe-kütüphaneleri ile açıldığı yerde farkını ortaya koymaktadır. İlk şubemizi Van'da; 7 Katlı, 3000 m2 kapalı alan, 28 derslikli bölgenin en büyük şubesini açarak başladık. Şu anda İstanbul, Ankara, İzmir, Gaziantep, Diyarbakır, Kocaeli, Elazığ, Erzurum başta olmak üzere ülkemizin birçok bölgesinde Sekiz Oniki Kursları açılmaya devam ediyor. Birkaç yıla kadar eğitim camiamızın en önemli eğitim markalarından biri olacak Sekiz Oniki kursun 2 yıla kadar en az 100 şubeye ulaşmasını planlamaktayız.



Kerem Özdemir
Doğru Cevap Eğitim Kurumları CEO'su

Alper Akgün
Kunduz Kurumsal Operasyonlar Müdürü

Sınavlara hazırlık kurslarında Türkiye'nin önde gelen markaları arasında yer alan Doğru Cevap Eğitim Kurumları, Kunduz ile kurumsal işbirliği imzaladı. Doğru Cevap Eğitim Kurumları öğrencileri tüm takıldıkları sorulara Kunduz sayesinde anında çözümlere ulaşma imkanı kazanırken, Doğru Cevap Eğitim Kurumları CEO'su Kerem Özdemir ve Kunduz Kurumsal Operasyonlar Müdürü Alper Akgün işbirliği hakkında sorularımızı yanıtladı.

Kunduz - Doğru Cevap işbirliği ile ÖĞRENCİLER KAZANACAK

Kunduz ve Doğru Cevap Eğitim Kurumları'nın nasıl buluştuğunu ve nasıl bir çerçevede iş birliği yapacağı ile ilgili bilgi verebilir misiniz?

Kerem Özdemir: Doğru Cevap Eğitim Kurumları değişen eğitim ihtiyaçlarını göz önüne alarak 2022 – 2023 eğitim öğretim yılına bünyesine yeni konseptler ekleyerek hazırlanıyor. Kunduz iş birliği de bu hazırlıkların en önemlilerinden. Eğitimde pandemiyle birlikte de hayatımıza giren dijital ihtiyaçlara Kunduz uygulaması hem hızlı hem de kaliteli şekilde cevap veriyor. Kurumsal iş birlikleri olduğunu bildiğimiz Kunduz ile de öğrencilerimize nerede ve ne zaman isterlerse

yararlanabilecekleri bir online eğitim platformu sunmak istedik.

Alper Akgün: Kunduz'un eğitim kurumları iş birlikleri popülarlığını çok hızlı bir şekilde arttırıyor. Doğru Cevap Eğitim Kurumlarının öğrencilerine de bu iş birliği sayesinde ulaşacağımız için çok mutluyuz. Kunduz öğrencilerin diledikleri zamanda ve diledikleri yerde çözemedikleri sorulara en hızlı ve en kaliteli çözümleri alabilecekleri bir uygulama. Doğru Cevap Eğitim Kurumları öğrencileri de bundan sonra tüm takıldıkları

sorulara Kunduz sayesinde anında çözümler alacak. Kunduz'da soru-çözüm desteği dışında binlerce videolu konu anlatım ve 20 binden fazla çözümlü soru havuzu var. Öğrenciler yine istedikleri zaman bu içeriklerden de yararlanabilecek.

KUNDUZ VERİMLİLİĞİ ARTIRIYOR

Bu iş birliği için neden Kunduz'u tercih ettiniz? Sizler için avantajları ve Kunduz'u öne çıkarana neler ?

Kerem Özdemir: Kunduz, eğitim sisteminin en büyük ihtiyacı olan "her öğrenci biriciktir" mantığına sahip bir uygulamadır. Hizmetlerini de bu fikre göre oluşturduğunu gördüğümüz Kunduz uygulaması öğrencilerimize 15 dakika gibi kısa bir sürede takıldıkları soruların nasıl çözüldüğünü öğrenme şansı sunuyor. İşte Kunduz öğrencilerimizin diledikleri yerden diledikleri kadar sorularını sormalarını ve uzman eğitimler tarafından kısa bir süre içerisinde açıklamalı çözümler almalarını sağlıyor. Biz de eğitim kurumu olarak soru-çözüm saatlerimizi öğrencilerin diğer eksiklerini tamamlamak için daha verimli değerlendirebiliyoruz. Böylece öğrencilerimizi hem dijital ortamda zaman-mekan kısıtlaması olmadan hem de şubelerimizde teknolojik donanımlı sınıflarda uzman öğretmenlerimiz rehberliğinde yüz yüze konu anlatımı ve soru çözümleri ile eksiksiz bir şekilde sınavlarına hazırlamayı hedefliyoruz.

KUNDUZ HER AN YANINIZDA OLAN ÖZEL ÖĞRETMEN Dijitalleşen eğitim dünyasında ortaya çıkan ihtiyaçlar neler ve Kunduz bunlara nasıl çözüm oluyor?

Alper Akgün: Aslında ihtiyaçlar dijitalleşen eğitim dünyasında da eğitim tarihinin başından beri de hiç değişmedi. Her öğrenci birbirinden öğrenme biçiminden ilgi alanlarına kadar çok farklı. Bu öğrencilerin her gün farklı değişkenler tarafından etkilendiğini



de düşündüğümüzde hepsini bir sınıfta toplayıp tek tip bir eğitim üzerinden öğrenme süreçlerini verimli geçirmelerini bekleyemeyiz. 100 yıl önce de şimdi de sorun maalesef aynı. Bu probleme bir çözüm olarak Kunduz, öğrencinin okul ve sonrasında ihtiyaçlarını çok iyi dinleyen ve onu tanıyan, öğrenme tekniğini ve ihtiyaçlarını bilen ve en önemlisi her an yanında olabilen bir özel öğretmen görevi görüyor.

Kunduz, Doğru Cevap Eğitim Kurumu öğrencilerine nasıl ve hangi noktalarda destek olacak?

Kerem Özdemir: Öğrencilerimizin hepsi Kunduz üyeliğine sahip olacak. Bu şekilde Kunduz'un en popüler ürünü olan soru-çözüm desteğinden

yararlanabilecekler. Çalışma rutinlerinin istedikleri anında, ne zaman ihtiyaç duyarlarsa takıldıkları soruların fotoğrafını çekip Kunduz'a atacaklar. Kunduz'un 48 binden fazla uzman eğitimci de bu sorulara hızlı ve kaliteli bir şekilde açıklamalı çözüm iletecek. Öğrencilerimizin çözemedikleri soruları anında öğrenerek çalışma rutinlerini aksatmamaları bizim için çok değerli. Ayrıca Kunduz'da 20 binden fazla çözümlü soru testleri ve videolu konu anlatımları mevcut. Öğrencilerimiz yine diledikleri an ve yerde ihtiyaçları olan dersten ve konudan yeni nesil konu anlatımlarına ulaşıp pekiştirici soruları çözebilecekler. Kısacası Kunduz öğrencilerimizin çalışma rutininin her adımında onların yanında olacak.

KUNDUZ İLE 24 SAAT ÖĞRENCİLERİMİZE DESTEK SAĞLAYABİLİYORUZ

Bir eğitim kurumu olarak Kunduz'un etkisini öğrencilerinizin üzerinde nasıl ölçmeyi düşünüyorsunuz?

Kerem Özdemir: Kunduz ile yapılan iş birliğinde öğrencilerimizin sınav hazırlık süreçlerinde yoğun bir şekilde soru çözümleri gerçekleştiriyor. Kurumlarımızda öğretmenlerimizden destek alırken evde ya da kurum dışında yapmış olduğu çalışmalarda anlık olarak çözüme ulaşabilmeleri adına Kunduz'la kurumsal iş birliği yaptık. Bu sayede kurumlarımızda öğretmenlerimizin öğrencilerle birebir çalışma sürelerini uzatmayı planladık. Aynı zamanda öğrencilerin soru sormaktan çekindiği durumlar da olabiliyor. Bu durumu da ortadan kaldırmak adına bu uygulamanın öğrencilerimize desteği olacağını düşündük.

Öğrencinin bireysel çalıştığı zaman diliminde de Kunduz'un bize sağladığı Yönetim Paneli ile takip ve desteğin 24 saat üzerinden kontrol edilebiliyor olmasının, öğrencinin gelişimini hızlandırmamıza destek sağlayacak bir eğitim aracı olacağını düşündük. Kunduz, kurumsal bir çözüm ortağımız olarak öğrencilerimizin sorduğu soruların istatistiklerini, konu dağılımlarını bizlere verebilmektedir. Böylece öğrenci eksiklerini başarı takip sistemimiz (BTS) ve öğretmen tespitleri dışında bağımsız sistemden de almış olacağız. Bu şekilde Kunduz'a sorulan soruların bireysel, sınıf, ders, konu bazında dağılımını da öğrenerek kendi istatistiklerimizle birleştirerek öğrencilerimizde tam öğrenmeyi gerçekleştirmiş olacağız.

Yükseköğretimin Nicelik değil NİTELİK SORUNU VAR!

Alpaslan Dartan

Eğitim Yöneticisi, Danışman, Eğitim Gazetecileri ve Yazarları Derneği Kurucu YK üyesi



Yükseköğretim Kurulu'nun Yükseköğretim Kurumları Sınavına (YKS) ilişkin aldığı TYT ve AYT baraj puanları uygulamasının kaldırılması son yıllarda yapılan değişikliklerle birlikte ele alındığında nitelikli ve sürdürülebilir bir yükseköğretim hayaline yeni bir darbedir.

Eğitimin girdisi ile çıktısı arasındaki farklar ile hedeflenen ile gerçekleşen arasındaki uçurumlar, eğitimin nihai hedeflerini sınavlar yolu ile giderme yanlışlığından kaynaklanıyor. Sınavlara endeksli bir eğitim anlayışıyla, sınavlar için koyduğumuz ölçütleri sürekli değiştirmekle eğitimin niteliğini artırmanın mümkün olmadığını bundan önceki tüm ulusal ya da uluslararası sınavlarda öğrencilerimizin aldıkları sonuçlarla test ettik deneyimledik.

Bugüne kadar kariyer sahibi olmanın yolunun bir üniversite okumaktan geçtiği düşünülür hep. Oysa üniversiteler ile iş yaşamı arasındaki bağ çoğu zaman hiç örtüşmedi. Hayat başarısı ile sınav başarısı arasında sıkışmışlık da eğitimin genel bir problemi oldu maalesef. Ne üniversiteler kendilerine gelen öğrencileri ne de mezun ettikleri öğrencilerden memnun oldu, ne de iş dünyası beklentilerini karşılayacak nitelikli insan gücünü bulduğunu düşündü.

Bu kısır döngünün kırıldığı an muhtemeldir ki eğitim devriminin

gerçekleştiği zaman olacaktır. Eğitimin nicel verilerinden çok niteliği üzerine yoğunlaşabilirsek, 20-25 yıldır yaptığımız gibi sınavlar üzerinde oynamalar yaparak eğitim sistemimizi geliştirmeye çalışmazsak olacak işlerdir bunlar. Yaşam varken umut da vardır elbet, ama yükseköğretim sistemindeki gelişmeler maalesef umutların tükenmesine neden oluyor. Tüm seviyelerde okullar arasındaki nicelik ve nitelik farklılıkları ortadan kaldırılmadıkça, öğretmen yetiştirme politikaları değiştirilmedikçe ve ezberle dayalı eğitim modelinden uzaklaşmadıkça lise ve üniversite önünde bekleyen yığınları azaltmak asla mümkün olmayacaktır.

ÖSYM'nin web sayfasında kendi kuruluş tarihçesine ilişkin bilgi notuna baktığımızda amacının, ulusal ölçekte yıllık ortalama 10 milyonun üzerinde adaya (bunun yaklaşık 2,5-3 milyonu YKS'ye giren adaylardır) uyguladığı sınavlarda geçerli, güvenilir ve adil ölçme,

seçme ve yerleştirme yaptığı yazmaktadır. Ülkemizde tek bir elden yürütülen Yükseköğretim Kurumları Sınavı uygulamasının tarihçesine bakıldığında ise lise mezunları ile üniversitelerin kontenjanları arasındaki arz talep dengesinin bozulmaya başlamasından sonra ÖSYM'nin kuruluş aşamasının başladığı görüyoruz. İlk orta ve yükseköğretim arasında dikey bir yapılanma ve ülke ihtiyaçları ile doğrusal olmayan insan gücü planlamaları yükseköğretimde bugün karşımıza çıkan sorunların ana kaynağını oluşturuyor. Aslında bu dengenin bozulmasıyla nitelikli eğitimden de yavaş yavaş uzaklaşıyor.

Üniversiteler, 1960'lı yıllara gelinceye kadar lise mezunlarının ancak bir kısmını sınavsız olarak kabul edebilmiş, daha sonraki yıllarda ise kontenjanlarını aşan bir taleple karşılaşıldığından fakülteler seçme işini ya başvuru sırasına göre ihtiyaç kadar adayı kabul ederek, ya da tüm başvuruları lise bitirme derecesine göre sıralayarak alma yoluna gitmişlerdir.

Lise mezunlarının artması ve lise dengi okul mezunlarına da yükseköğretime başvuru hakkı verilmesiyle birlikte, 1960'lı yıllardan itibaren bazı üniversiteler önce kendileri için giriş sınavları düzenlemeye başlamış; sonrasında ise bazı üniversiteler birlikte hareket etme yoluna gitmiştir. Üniversitelerarası Kurul da 1974 yılında üniversiteye giriş sınavlarının tek merkezden yapılmasına karar vererek 19 Kasım 1974 tarihinde bugünkü adıyla Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezini (ÖSYM) kurmuştur.

YÖK ve alt kuruluşu olan ÖSYM bu tarihler arasında zaman zaman tek, zaman zaman da çift basamaklı sınavlarla ve her iktidarın kendi ölçeğinde hazırladığı yenilenme hareketlerinden de etkilenerek üniversite adaylarının kaderini belirleyen bir rol üstlenmiştir. YÖK yakın zamanda yaptığı son değişikliklerle öğrencilerin kaderini etkilemeye devam etmiştir, elbette bu değişikliklerin niteliğe katkısı olduğunu söylemek de pek mümkün değildir.

Yeni değişikliklerle beraber 2022 yılında sınavda geçerli olmak üzere "TYT sınavındaki süre 30 dakika arttırılarak 165 dakikaya, 135 dakika olan TYT'nin süresi ise 30 dakika arttırılarak 165 dakikaya çıkarılmıştır. Son yıllarda yeni nesil soruların ağırlıkta sorulmaya başlandığı üniversite sınavlarında özellikle iyi öğrencilerin bile zaman sorunu yaşadığı ilk basamak sınavı olan TYT'de sürenin uzaması genel olarak iyi olmuştur.

Ancak üst grup olan ilk 10 binde yer alabilecek öğrencilerin çok da memnun olmadıkları da bir gerçek. Ortanın üstü performans gösteren ama tüm sorulara bakamayan adayların bu üst gruba yaklaşmalarını sağlayacaktır sürenin uzaması. Diğer açıdan başarısı daha düşük öğrencilerin de zamanı iyi kullanabilirlerse önceki yıllara göre daha fazla net çıkarabilmelerinin de önü açılmıştır.

Sınavların tarihine de bakıldığında böyle önemli değişikliklerin olduğu dönemlerde sınavların zorluk derecelerinde de oynamalar olmuştur. Klasik anlamda süre uzuyorsa zorluk derecesi de artabilir de denebilir, adayların buna da dikkat etmesi önemlidir. YÖK değişiklikleri

Bugüne kadar kariyer sahibi olmanın yolunun bir üniversite okumaktan geçtiği düşünülürdü hep. Oysa üniversiteler ile iş yaşamı arasındaki bağ çoğu zaman hiç örtüşmedi. Hayat başarısı ile sınav başarısı arasında sıkışmışlık da eğitimin genel bir problemi oldu maalesef. Ne üniversiteler kendilerine gelen öğrencileri ne de mezun ettikleri öğrencilerden memnun oldu, ne de iş dünyası beklentilerini karşılayacak nitelikli insan gücünü bulduğunu düşündü.

içerisinde en can alıcı vuruşu ise baraj puanlarını kaldırarak yapmıştır. Yani bu tür sınavların ilk uygulandığı 1974 ten beri var olan baraj uygulamasını da kaldırılmıştır.

Geçen yıl yapılan YKS 'ye yaklaşık 2.6 milyon aday başvurmuş bunların yaklaşık 700 bini baraj puanlarını geçemedikleri için ön lisans ve lisans tercihi yapamamıştı. Bu yıl bu değişikliklerin etkisiyle YKS'ye

2.8 ile 3 milyon arasında bir adayın başvuruda bulunması bekleniyor. Tıp, Diş Hekimliği, Eczacılık, Hukuk, Mühendislik, Mimarlık ve Öğretmenlik programlarında uygulanan başarı sırası koşulu devam ediyor olmasına rağmen geçen yıl çok sayıda adayın baraj altında kalması devlet ve vakıf üniversitelerinde çok sayıda kontenjanın boş kalmasına neden olmuştu, bu değişiklikler ile bu boş kalan kontenjanların doldurulabilmesinin önü açılmıştır.

Dünyada eğitimin kalitesi, mezunların istihdam edilmesi, öğretim kadrosunun kalitesi, araştırma sayısı, önde gelen bilimsel dergilerde yayınlanan makalelerin sayısı, etkili dergilerde yayınlanan makale sayısı, üniversite öğretim üyelerinin atıf yapılan makale sayısı gibi niteliklerle ölçülür.

Niteliğe yön veren buna benzer pek çok gelişmenin üniversitelerimizin bir çoğunda olmadığını görüyoruz. Dünyada ilk 500 ya da ilk 1000 üniversite arasında yer alan üniversitelerimizin sayısı da bunu gösteriyor. Türk üniversitelerinin üst sıralarda yer alamamasının altında yatan birçok yapısal neden bulunuyor. Bunlar arasında üniversitelerin YÖK aracılığıyla tek elden ve merkezden yönlendirilmesi, düşünce ve ifade özgürlüğü sorunu, bilimsel ve finansal özerkliğin bulunmaması gibi nedenler sayılabilir.

Her ilde bir üniversite ya da her ilçede bir yüksekokul niteliğinin önündeki en büyük engeldir.

KAYNAKÇA

» Hakkında (osym.gov.tr)

oluşturan bilgi, beceri, tutum ve değerler birbiriyle yarışan kavramlar olmaktan ziyade birbirine tutunarak bütüncül olarak gelişen ve bütüncül olarak geliştiğinde bireyi amacına ulaştıran kavramlardır.

BİLGİ

OECD Öğrenme Pusulası 2030 çerçevesinde ele alınan bilgi, belli görevleri yerine getirmekle edinilen pratik anlamlandırmaların yanı sıra ispatlanmış olgu, kuram, kavram ve fikirleri de kapsamaktadır. Öğrenme Pusulası çerçevesinde sunulan ve öğrencinin bilmesi beklenen kuramsal bilgi; disiplin odaklı, disiplinler arası, epistemik ve prosedürel bilgi türlerinden oluşmaktadır.

DİSİPLİN ODAKLI BİLGİ

Konu alanı bilgisi olarak da adlandırılan disiplin odaklı bilgi, bir konu alanına özgü olmak üzere öğrencilerin diğer öğrenmeleri üzerine inşa edebileceği temel bir yapı oluşturur. Öğrenciler disiplin odaklı bilgileri sağlam bir şekilde temellendirdiğinde bilgiyi diğer disiplinlerle ilişkilendirebilir (disiplinler arası bilgi), uygulayıcılar tarafından bilginin farklı bağlamlarda nasıl kullanıldığını anlamlandırabilir (epistemik bilgi), bilginin nasıl kullanılacağına yönelik yöntem ve işlemleri öğrenebilir (prosedürel bilgi) gibi diğer bilgi türlerinin edinilmesine de zemin hazırlamış olur.

DİSİPLİNLER ARASI BİLGİ

Disiplinler arası bilgi; bir konu alanındaki kavram ve içerikler ile başka konu alanındaki/alanlarındaki kavram ve içeriklerin belirli bir amaç doğrultusunda ilişkilendirilmesiyle oluşur. Disiplinler arası bilgiler; tematik bir anlayışla farklı disiplinleri ilişkilendirme, farklı disiplinlerden temel kavramları bir araya getirme, birbiriyle ilişkili konuları tek bir çatı altında toplama, farklı disiplinlerin kesişiminden oluşan yeni bir konu yaratma, anahtar kavramları/ büyük fikirleri öğrenme, disiplinlerin birbiriyle kurduğu organik bağı fark etme ya da proje temelli öğrenme yoluyla öğretme-öğrenme süreçlerinin doğal bir parçası haline getirilebilir. Disiplinler arası bilgi, karmaşık sorunları anlamak ve çözmek için oldukça gereklidir; çünkü sorun çözme disiplinler arası boyutta bir düşünme gücü ve süreci gerektirmektedir.

EPİSTEMİK BİLGİ

Epistemik bilgi; öğrencilerin, öğrendikleri içerik ya da konunun gerçek yaşamdaki uygulayıcıları olarak düşünmesi, onlar gibi davranması ve bu doğrultuda nasıl hareket etmesi gerektiğinin bilgisidir. Okuldaki bilginin günlük yaşamda bulunduğu karşılığın anlamlandırılmasına ve konu alanı bilgisinin derinleşmesine yardımcı olur. Öğrenilen içeriği neden öğrendiğini ve öğrendiklerinin günlük yaşamda ne işine yaradığını, bu bilgiyi kullanan bir uygulayıcının nasıl düşündüğünü sorgulamak, öğrenciliğin doğasında olan bir süreçtir. Öğrenci, uzman uygulayıcıların alanlarında nasıl çalıştığını ve düşündüğünü daha yakından öğrenerek konu alanına olan ilgisini ve okuldaki bilgileri neden öğrenmek istediğini keşfeder.

Okulda öğrenilen bilginin gerçek yaşam ile bağını kurmak, öğrenciler için aynı zamanda iyi bir motivasyon oluşturur. Bu bilgi türü öğrencinin, öğrenmenin temel amacını bulmasına, okulda öğrenilenlerin gerçek yaşama nasıl yansıtıldığını anlamasına ve konu alanına ilişkin bilgisini genişletmesine yardımcı olur.

PROSEDÜREL BİLGİ

Prosedürel bilgi; bir görevin nasıl yürütüldüğünü ve yapılandırılmış bir süreç doğrultusunda adım adım nasıl işleme koyulduğunu içeren bilgidir. Bir şeyin nasıl yapıldığını, bir şeyi başarmak için sırasıyla hangi aşamalar ve eylemlerin izlendiğini anlamayı gerektirir. Bir işin nasıl yapılacağına ilişkin bilgi, karmaşık sorunları çözmeye oldukça işlevseldir. Bazı prosedürel bilgiler alana özgü olabilirken bazıları disiplinler arası nitelik taşımaları nedeniyle farklı bağlamlarda da kullanılabilir. OECD Öğrenme Pusulası 2030, aktarılabilir prosedürel bilgiyi öne çıkarmaktadır ki bu da öğrencilerin farklı bağlamlarda ve durumlarda sorunları ortaya koyabilmek için ihtiyaç duyduğu bilgi türüne karşılık gelmektedir.

BE CERİLER

OECD Eğitimin ve Becerilerin Geleceği 2030 projesine göre beceriler, bireyin belli bir amaca ulaşmak üzere sahip olduğu mevcut bilgi dağarcığını bilinçli bir şekilde kullanabilme, ilgili süreçleri işletebilme kapasitesi ve yeteneğidir. Beceriler; karmaşık ihtiyaçları karşılamak üzere bilgi, beceri, tutum

ve değerlerin harekete geçirilmesini içeren yeterlik gibi bütüncül bir kavramın parçasıdır. OECD Öğrenme Pusulası 2030'da bilişsel-üst bilişsel, sosyal-duygusal ve fiziksel-pratik beceriler olmak üzere üç farklı beceri türü bulunmaktadır.

BİLİŞSEL VE ÜST BİLİŞSEL BE CERİLER

Bilişsel beceriler; dilin, sayıların, muhakeme gücünün ve edinilmiş bilginin kullanılmasını sağlayan bir düşünme stratejileri setidir. Sözel, sözel olmayan ve üst düzey düşünme becerilerini de içerir. Üst bilişsel beceriler ise düşünmeyi düşünme, öz düzenleme ve öğrenmeyi öğrenme süreçlerine karşılık gelmektedir.

SOSYAL VE DUYGUSAL BE CERİLER

Sosyal ve duygusal beceriler; ev, okul, iş ve toplumla ilişkilerimizde kendimizi geliştirmemizi ve toplumsal sorumluluklarımızı yerine getirmemizi sağlayan ve duyguyu, düşünce ve davranışlarımızdaki örüntülerde kendini gösteren bireysel yeterlikler dizisidir. Sosyal ve duygusal beceriler, sık yaşanan demografik ve toplumsal değişikliklerin yanı sıra toplumların etnik, kültürel ve dilsel anlamda daha çeşitli olmaya başlamasıyla gittikçe daha fazla önem kazanmaktadır. Örneğin, yaşlanan nüfus ile birlikte sağlıkla ilgili sektörlerde hem bilimsel bilgi hem de bakım, yaşlılara saygı ve girişkenlik gibi sosyal ve duygusal beceriler ön plana çıkmaktadır.

Sosyal ve duygusal beceriler ile bilişsel becerilerin bileşenleri o kadar iç içe geçmiştir ki birbirinden ayrılmaları pek mümkün değildir. Örneğin eleştirel düşünme; fikir ve çözümleri değerlendirme ve sorgulamayı içerir. Bu süreçlerde ise kültürel bağlamda yansıtma ve değerlendirme odağında sosyal-duygusal becerilere, hatta tutum ve değerleri de kapsayan bütüncül düşünmeye gereksinim duyulur. Ayrıca öğrencilerin bilişsel süreçlerinin ürünü olarak görülen akademik başarı; azim, öz kontrol, sorumluluk, merak ve duygusal tutarlık gibi sosyal ve duygusal becerilerle de yakından ilişkilidir. Hatta birtakım sosyal ve duygusal beceriler, akademik yaşamda başarılı olmak ve etkin katılım göstermek için ön koşul niteliği taşımaktadır. Bazı sosyal ve duygusal becerilerin eksikliği ise akademik performansı ve işe alımlardaki süreçleri sekteye uğratma tehlikesi taşımaktadır.

FİZİKSEL ve PRATİK BECERİLER

Fiziksel ve pratik beceriler; bilgi ve iletişim teknolojileri araçlarını ve yeni makineleri kullanmak, enstrüman çalmak, el işi ile uğraşmak ve spor yapmak gibi aktif eylemlerden oluşur. Müzik ve sanat aracılığıyla geliştirilen fiziksel ve pratik beceriler, bilişsel ve üst bilişsel becerilerin gelişimine de katkı sağlayabilir ve çocukların genel iyi olma halini desteklemede oldukça önemli bir bileşendir.

TUTUM ve DEĞERLER

OECD Öğrenme Pusulası 2030'da ele alınan tutum ve değerler; bireysel, toplumsal ve çevresel iyi olma ile ilgili tercih, yargı, davranış ve eylemlerimizi etkileyen ilke ve inançlara karşılık gelmektedir. Değerler, insanların özel ve toplumsal yaşamda karar verme ve yargıda bulunma sırasındaki inançlarının dayandığı arka plandır. Tutumlar ise kişinin sahip olduğu değer ve inançların davranışa yansımalarıdır. Tutum ve değerler için yapılan farklı kavramsallaştırmalar arasında duyuşsal çıktılar, eğilimler, özellikler, inançlar, etik, ahlak gibi soyut beceriler yer almaktadır.

Uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından yaygın biçimde ön plana çıkarılan tutum ve değerler arasında; saygı, empati, yılmazlık, adalet, eşitlik, sorumluluk, küresel fikirlilik, kültürel çeşitlilik, özgürlük, hoşgörü ve demokrasi örnek olarak sayılabilir. Öğretim programları da bu tür değerleri olumlu örtük mesajlar olarak içerebilir. Yazılı öğretim programlarında açıkça belirtilmesi de öğretim programlarının yaşama geçirilme biçimlerinde, örneğin insan davranışlarının nasıl yönetildiği, öğrencilerin öğrenme sürecinin etkin katılımcısı olup olmadığı gibi pek çok durum ve davranış biçimlerinde okul kültüründe içkin olarak yer alan tutum ve değerlerin örtük bir yansımaları görülebilir.

2. DÖNÜŞTÜRÜCÜ YETERLİKLER

OECD Eğitimin ve Becerilerin Geleceği 2030 projesine göre yeterlik; bilgi, beceri, tutum ve değerlerden oluşan bütüncül bir kavramdır. Ancak yeterlik sadece bu özelliklerin edinilmesi anlamına da gelmeyip bu özellikleri karmaşık durumlarda ve belirsizliklerde ortaya çıkan ihtiyaçları karşılamak amacıyla tutarlı ve bilinçli bir şekilde eyleme yansıtmayı da kapsamaktadır. Dönüştürücü yeterlikler ise öğrencilerin

içinde yaşadığı toplumu dönüştürmek ve geleceği inşa etmek için ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri, tutum ve değerlerin tamamına karşılık gelmektedir. Bu yeterlikler, bir yandan bireyin kendi bakış açısını yansıttığı ve geliştirdiği bireysel dönüşüme katkı sağlarken bir yandan da değişen dünyayı nasıl etkilediğini ve şekillendirdiğini anlamaya yol açması bakımından da dönüştürücü bir güce sahiptir. Dönüştürücü beceriler, öğretim programları ve okuldaki tüm pedagojik süreçlere dahil edilerek öğretilir ve öğrenilebilir niteliklerdir. OECD Öğrenme Pusulası 2030'da yer alan dönüştürücü yeterlikler; yeni değerler yaratmak, gerilim ve ikilemleri çözmek ve sorumluluk almak şeklinde üç başlıkta ele alınmaktadır.

YENİ DEĞERLER YARATMAK

Yeni değerler yaratma yeterliği, yaşamlarımızı şekillendirecek yenilikçi girişimler oluşturma, yeni bilgi, fikir, teknik, strateji geliştirme ve bunları sorun çözmede kullanabilme amacına hizmet etmektedir. Öğrenciler yeni değerler oluşturduklarında mevcut durumu sorgular, iş birliği yapar ve kalıpların dışında düşünmeye çalışır. Yeni değerler yaratma uğraşı, aynı zamanda eleştirel düşünme ve yaratıcılığı da geliştirir. Yenilikçi düşünme aracılığıyla öğrenciler, belirsizlik ve değişimlere karşı yılmazlık göstererek ileride yaşayacağı zorluklara daha hazırlıklı olabilir, belli bir amaç doğrultusunda ilerleme ve öz değer açısından kendini yaşam boyu geliştirme fırsatı elde edebilir.

Yeni değerler yaratma yeterliğinin pedagojik süreçlere yansımaları için öğretme-öğrenme etkinliklerinde kullanılmak üzere gerçek yaşam durumlarına odaklanan senaryolar oluşturulabilir. Bu senaryolarla öğrenciler gerçek durumlardaki zorlukları yenilikçi bir yaklaşımla çözmeye olanaklı elde eder. Örneğin, su ve yiyecek güvenliği nasıl sağlanabilir, genç işsizliği nasıl azaltılabilir gibi sorun ve sorunlar, öğrencilerin yeni düşünme biçimleri, fikir ve anlayış geliştirmesini sağlaması bakımından faydalı öğrenme etkinlikleridir. Yeni değerler yaratma yeterliğiyle ilişkili temel kavramların başında merak, gelişim odaklı öğrenme zihni, eleştirel düşünme, yaratıcılık, iş birliği, risk yönetimi, uyum yeteneği ve çeviklik gelmektedir.

GERİLİM ve İKİLEMLERİ ÇÖZMEK

Bu yeterlik, çelişen ya da birbirinden farklı olan fikir ve durumlar arasındaki bağları çözümlenmek ve eylemlerin uzun ve kısa vadeli sonuçlarını göz önünde bulundurmaya anlamına gelmektedir. Bu süreç sayesinde öğrenciler, karşı oldukları düşüncelerle ilgili daha derin anlamlandırmalar oluşturabilir, kendi pozisyonlarını savunmak için argüman geliştirebilir ve nihayetinde gerilim ve anlaşmazlıklara çözümler üretebilir.

Küresel sorunlara çözüm bulmak; gerilim ve ikilemlerle sürekli bir mücadele gerektirmektedir. Örneğin, adalet ve özgürlük, özerklik ve dayanışma, çeşitlilik ve evrensellik, yenilik ve devamlılık gibi ikilemler sık karşılaşılan zorluklar arasındadır. Başkalarının bakış açısı, ilgi ve ihtiyaçlarını anlamak ve bu tür çeşitliliklerin bulunduğu ortamlarda çalışmak günümüz dünyasında ihtiyaç duyulan önemli bir gerekliliktir. Çatışan fikir ve pozisyonlar olduğunda uzlaşmak ve çözümler bulmanın birden fazla yolu ve yöntemi olabileceğini kabul etmek de bu yeterliğe ulaşmada oldukça önemlidir. Gerilim ve ikilemleri çözmek yeterliğine ilişkin temel kavramlar arasında bilişsel esneklik, bakış açısı geliştirme becerisi, empati, saygı, yaratıcılık, problem çözme becerisi, çatışma çözme, yılmazlık, sorumluluk, karmaşıklık ve belirsizliklere tolerans gösterme yer almaktadır.

SORUMLULUK ALMAK

Sorumluluk alma; kişinin bireysel, etik ve sosyal amaçlarını göz önünde bulundurarak kendi eylemleri üzerine düşünme ve deneyimleri ve eğitimi ışığında kendi eylemlerini değerlendirme süreci ile yakından bağlantılı bir yeterliktir. Kendi eylemlerinin sorumluluğunu alma kapasitesine sahip olan öğrencilerin güçlü bir değerler pusulası vardır ki bu da yansıtıcı düşünme, başkalarıyla ortak çalışma ve doğaya saygılı davranmayı beraberinde getirir.

Sorumluluk alan bir birey sürekli olarak yansıtıcı düşünme pratiği içindedir. Örneğin birey; "şimdi ne yapmalıyım, bu davranışımı sergilemekte haklı mıydım, eylemlerimin doğurduğu sonuçlara dönüp baktığımda, bunu ne pahasına olursa olsun yine de yapmalı mıydım?" gibi kritik, eleştirel ve

yansıtıcı düşünmeyi tetikleyecek sorular sorma ve yanıtları üzerine derinlemesine düşünme pratiği geliştirmektedir. Sorumluluk alma yeterliğiyle ilişkili temel kavramlar arasında kontrol odağı, bütünlük, şefkat, eleştirel düşünme, öz farkındalık, öz düzenleme ve yansıtıcı düşünme yer almaktadır.

3. ÖĞRENCİ ETKENLİĞİ ve ORTAK ETKENLİK

Öğrenci etkenliği (student agency), OECD Öğrenme Pusulası 2030'daki haliyle en öz biçimde, öğrencilerin kendi eğitimlerinde aktif rol alma yeteneği olarak düşünülebilir. Öğrenci etkenliği, öğrencilerin kendi yaşamlarını ve çevresini olumlu anlamda etkileme, değişimi tetikleyecek sorumlulukta hareket etme, bir amaç edinme kapasitesine sahip olma ve yansıtıcı düşünmeyi gerçekleştirmeye yönelik yetenek ve isteğe sahip oldukları ilkesine dayanmaktadır. Öğrenciler, etken olmaya başladığında onları fiziksel ve ruhsal açıdan iyi olma haline götürecektir derecede yüksek motivasyon, umut, öz yeterlik ve gelişim odaklı bir zihin oluşturma süreci de başlar.

Öğrenci etkenliği, başkaları tarafından verilmiş karar, tercih ve talimatlara harfiyen uymaktan ziyade öğrencinin kendi iradesiyle harekete geçmesi, kendi karar alma ve tercihte bulunma sorumluluğuna sahip olması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla; öğrenci özerkliği, öğrencinin sesi, öğrencinin seçimi gibi kavramlarla eş anlamlı olmaktan ziyade bu kavramlardan çok daha fazlasını, daha karmaşık bir süreci ifade eder. Öğrenciler kendi öğrenmelerinden sorumlu kişiler olduklarında, yani neyi nasıl öğrenecekleri konusuna karar vermede aktif bir rol oynadıklarında, öğrenmeye daha yüksek motivasyonla sarılmakta ve öğrenme amaçlarını daha iyi tanımlayabilmektedir. Etken öğrencilerin ayrıca, yaşamları boyunca kullanacakları "öğrenmeyi öğrenme" becerisine sahip olma olasılığı daha yüksek olmaktadır.

Öğrencilerin iyi gelişmiş bir etkenlik anlayışına sahip olabilmeleri için özellikle bilişsel ve sosyal-duygusal beceriler açısından sağlam bir temele ihtiyacı vardır. Bu noktada, OECD Öğrenme Pusulası 2030'un tüm bileşenlerinin birbiri üzerine inşa edilen, sarmal yapısının önemi ortaya çıkmaktadır.

Öğrenciler, sosyal bağlamlarda kendi etkenliğini deneyimler, öğrenir

ve geliştirir. Bu nedenle, ortak etkenlik (co-agency) de oldukça önemlidir. Ortak etkenlik, daha büyük bir öğrenme ekosistemi içinde akran, öğretmen, ebeveyn ve toplumun diğer üyeleriyle organik bir şekilde oluşan, karşılıklı olarak destekleyici, etkileşim odaklı ve zenginleştirici ilişkiler aracılığıyla gelişebilir. Ortak etkenlik kavramı öğretmen, ebeveyn ve toplumun üyelerinin ortak amaçlara ulaşmak için öğrencilere yardım etmek üzere iş birliği içinde çalışmasını gerektirmektedir.

Şekil 1'de resmedilen ve elinde OECD Öğrenme Pusulası 2030'u tutan öğrenci, kendi amacını, sorumluluklarını keşfetmeye çalışan ve aynı zamanda çevresindeki birey, olay ve koşulları da iyileştirmek amacıyla sürekli öğrenen bireyi temsil etmektedir.

4. ÖNGÖRÜ-EYLEM-YANSITMA (ÖEY) DÖNGÜSÜ

Öngörü-eylem-yansıtma (ÖEY) döngüsü, öğrenenlerin kendi düşünme kabiliyetlerini sürekli olarak geliştirdiği, bir amaca yönelik olarak bilinçli bir şekilde eyleme geçtiği ve sürekli yinelenen bir öğrenme sürecidir. Öngörü aşamasında öğrenci, bugün attığı adımların gelecekteki olası sonuçlarını kestirme konusunda bilinçli olmayı öğrenir. Eylem aşamasında öğrenci, bütüncül iyi olma halini sağlamaya yönelik eyleme geçme isteği ve kapasitesini geliştirir. Yansıtma aşamasında ise bireysel, toplumsal ve çevresel iyi olma haline doğru giden yolda düşünme pratiklerini geliştirir. ÖEY döngüsü, dönüştürücü yeterlikleri geliştirmede katalizör görevi görmektedir. Dönüştürücü yeterliklerin her biri öğrenenin uyumlu ve yansıtıcı olma becerisine dayanmaktadır. Ayrıca uygun şekilde eyleme geçmenin ve kendi düşünme biçimlerini sürekli olarak geliştirmenin de yolunu açmaktadır.

Öğrenciler ÖEY döngüsü içinde planlama, deneyim ve yansıtma süreçlerini yaşayarak kendi anlamlandırma sürecini derinleştirir ve olaylara bakış açısını genişletir. ÖEY döngüsü, gelişimsel ve sosyal öğrenme kuramlarından temellendiği ve pek çok bağlama uyarlanabildiği için öğrencilerin yalnızca okulda değil, yaşamları boyunca deneyimleyebilecekleri bir süreçtir. Aynı zamanda, pusuladaki diğer süreçlerle birlikte bütüncül olarak ilerletildiğinde öğrenci etkenliğinin ve dönüştürücü yeterliklerin gelişiminin hızlandırılmasına önemli derecede katkı sunar.

ÖEY döngüsü, proaktif olma, farklı bakış açılarından bakabilme, eleştirel düşünme ve yansıtıcı düşünme gibi kavramlarla yakından ilişkilidir. ÖEY döngüsünün her bir aşaması birbirleriyle iç içe geçmiştir ve birbirinden sürekli olarak etkilenir. Özellikle öngörü ve eylem, eylem ve yansıtma, yansıtma ve öngörü arasında organik bir bağ bulunmaktadır.

ÖNGÖRÜ

Öngörü aşamasında öğrenciler, eylemlerinin kısa ve uzun vadeli sonuçlarını kestirme yeteneklerini kullanır, kendileri ve başkalarının neyi gerçekleştirmek istediklerini anlamaya çalışarak mevcut bakış açılarını genişletir. Öngörü, temel olarak bugün atılan bir adımın gelecekteki olası etkilerini düşünme yeteneğidir. Atılabilecek adımlar arasından seçim yapmayı, bu seçimlerin olası etkilerini düşünmeyi, önceliklendirmeyi ve hatta gerektiğinde hiçbir seçim yapmamayı da kapsamaktadır.

EYLEM

Eylem, öğrencilerin belli hedeflere ulaşmak için harekete geçme aşamasıdır. Eylemlerin olumlu ya da olumsuz sonuçları olabileceği için eyleme geçmeden önceki öngörü aşaması oldukça önemlidir. Öngörü aşamasında derin bir düşünme süreci gerçekleştiren öğrenciler, bilinçli ve planlı bir şekilde hedeflerini gerçekleştirmek üzere aktif katılımcılar olarak harekete geçerler.

YANSITMA

Yansıtma aşamasında öğrenciler, düşünme kabiliyetlerini geliştirmelerinin yanı sıra anlamlandırmalarını derinleştirerek değişen koşullara uyum sağlama ve sonraki adımları buna paralel biçimde belirleme yeteneklerini de geliştirirler. Yansıtma, kökeninin bilimsel sorgulamaya dayandığı sistematik, dikkatli, disiplinli bir şekilde düşünme biçimi olmasının yanı sıra aynı zamanda öğrenmenin sürekliliğini de mümkün kılan bir halkadır. Dönüştürücü yeterliklerin geliştirilmesinde ve derinleştirilmesinde yansıtıcı düşünme önemli bir yere sahiptir.

Kaynak

» OECD. (2019). OECD Future of education and skills 2030: OECD Learning compass 2030. https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning-learning-compass-2030/OECD_Learning-Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf adresinden erişildi.

Geleceğin Eğitimi Şimdiden

Türkiye'nin ilk ve tek
online sosyal okulu yakında burada

www.okulotesi.com.tr



**OKUL
ötesi**

Geleceğin eğitimi
şimdiden!

İstanbul, Türkiye
info@okulotesi.com.tr | SM @okulotesiegitim



LEGO nimbus

Türkiye'nin İlk
Dijital Öğrenme
Pazaryeri

Kurumlara Özel
Kişiselleştirilmiş Öğrenme Deneyimi
Dijital öğrenme merkezlerimizde yerinizi alın.



BAHÇEDE OKUL

**İzmir Güzelbahçe
okullarımızda 22 Dönüm
arazide, doğada okul için
arayın!**

Bilgi ve Kayıt için: 0850 888 82 09

www.yenilikciogrenme.k12.tr

[f](#) [i](#) [t](#) / yomokullari



Emko Çocukların Hayallerine; Çocuklar Hayalleriyle Geleceğe Dokunur.

Yenilikçi sınıf tasarımlarımız ile eğitim kurumlarına inovatif çözümler sunuyoruz.

emko | tech
AKILLI TAHTALAR & İNOVATİF ÇÖZÜMLER

ee
emko eğitim
çözümleri

emko | edu
İNOVATİF EĞİTİM MOBİLYALARI



+90 212 886 86 85 - ee.com.tr