



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Yükseköğretimin Yönetimi Ana Bilim Dalı

Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

**DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI: ÖĞRETİM
ELEMANLARININ DEĞİŞEN STATÜ VE ROLLERİNİN İNCELENMESİ**

Elif Merve YALÇIN

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2025

Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye ... En İyiyeye ...



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Yükseköğretimin Yönetimi Ana Bilim Dalı

Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI: ÖĞRETİM
ELEMANLARININ DEĞİŞEN STATÜ VE ROLLERİNİN İNCELENMESİ

HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS DURING DIGITAL TRANSFORMATION:
CHANGING ROLE AND STATUS OF INSTRUCTORS

Elif Merve YALÇIN

Master's Thesis

Ankara, 2025

Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Elif Merve YALÇIN'ın hazırladığı “Dijital Dönüşüm Sürecinde Yükseköğretim Kurumları: Öğretim Elemanlarının Değişen Statü ve Rollerinin İncelenmesi” başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından **Yükseköğretimin Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yükseköğretimin Yönetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Çelebi ULUYOL

Jüri Üyesi (Danışman)

Prof. Dr. Gökhan DAĞHAN

Jüri Üyesi

Doç. Dr. Hüseyin ÇAKIR

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından 30 / 01 / 2025 tarihinde uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunca / / tarihi itibarıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. İsmail Hakkı MİRİCİ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Öz

Bu araştırma; öğretim elemanlarının dijital dönüşüm ile ilişkisini analiz etmeyi, bu dönüşüm süreciyle birlikte öğretim elemanlarının statü ve rollerini yeniden tanımlamayı ve yükseköğretim kurumlarına bu bağlamda yol göstermeyi amaçlamaktadır. Türkiye’de yükseköğretim alanında gerçekleştirilen akademik çalışmalarda genellikle dijital dönüşüm süreci ve teknolojik yenilikler ele alınmış olmakla birlikte, dijital dönüşüm sonrası öğretim elemanlarının günlük çalışma pratiklerinde meydana gelen rol değişiklikleri veya statü dönüşümleri yeterince incelenmemiştir. Bu çalışmada Tanımlayıcı Durum Çalışması kullanılmıştır ve 9 öğretim elemanı ile yarı yapılandırılmış nitel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Tümdengelimci içerik analizi ve tümevarımcı tematik analizin bir arada kullanılmasıyla elde edilen araştırma bulguları; dijital dönüşümün öğretim elemanlarının geleneksel bilgi aktarıcı rolünden rehberlik, liderlik ve dijital yetkinlik temelli yeni rollere geçişini, dijital yetkinliğinse statüyü olumlu etkilerken bir yandan iş yükünü artırdığını ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, yükseköğretim kurumlarında planlı strateji geliştirme, kurumsal altyapının güçlendirilmesi ve sürekli mesleki gelişim için ortak çabaların kritik önem taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar sözcükler: dijital dönüşüm, yükseköğretim, öğretim elemanları, statü, rol

Abstract

This study aims to analyze the relationship between faculty members and digital transformation, redefine their status and roles within this process, and provide guidance to higher education institutions in this context. While academic studies on higher education in Türkiye have generally focused on the digital transformation process and technological innovations, the changes in faculty members' daily work practices, role transitions, and status shifts following digital transformation have not been sufficiently examined. This research adopts a Descriptive Case Study approach and employs semi-structured qualitative interviews with nine faculty members. By integrating deductive content analysis and inductive thematic analysis, the findings reveal that digital transformation has facilitated a shift from the traditional role of faculty as knowledge transmitters to new roles centered on guidance, leadership, and digital competence. While digital competence positively influences faculty status, it can also lead to an increased workload. Furthermore, the study concludes that strategic planning, strengthening institutional infrastructure, and fostering continuous professional development through collective efforts are critical for higher education institutions.

Keywords: digital transformation, higher education, faculty members, status, role

Teşekkür

İlk olarak tez danışmanım, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesi sayın Prof. Dr. Gökhan DAĞHAN'a sonsuz teşekkür ederim.

Çok kıymetli hocam yalnızca ofis kapısını bana her daim açık tutmakla kalmadı; aynı zamanda hem çevrimiçi olarak hem de manevi anlamda hep yanımda oldu. Onunla çalışırken hem değerli ve kalıcı bilgiler öğrendiğimi hem de güvenli bir ortamda olduğumu hissettim. Aynısı yüksek lisans eğitimim boyunca yanımda olan ve desteğini esirgemeyen tüm sayın hocalarım için de geçerlidir.

Tez jürimde yer alarak getirdikleri anlamlı katkılarından dolayı Prof. Dr. Çelebi ULUYOL ve Doç. Dr. Hüseyin ÇAKIR'a çok teşekkür ederim.

Ayrıca çalışmanın kendisinin ortaya çıkmasını sağlayan, araştırma için gerekli görüşmeleri yaptığım, gönüllü bir şekilde bana ve bu çalışmaya vakitlerini ayıran kıymetli öğretim elemanları ve yöneticilere de minnettarım; onlarsız bu çalışma olamazdı.

Son olarak, bu süreç boyunca benden desteklerini hiç esirgememiş çok değerli ailem ve arkadaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunmak isterim. Özellikle annem Emel SARI ve babam Erol YALÇIN, bu çalışma sizin desteğinizle ortaya çıkmıştır.

İyi ki varsınız.

İçindekiler

Kabul ve Onay.....	ii
Öz.....	iii
Abstract.....	iv
Teşekkür.....	v
Tablolar Dizini.....	viii
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini.....	ix
Bölüm 1 Giriş.....	1
Problem Durumu.....	2
Araştırmanın Amacı ve Önemi	3
Araştırma Problemi	4
Sayıtlılar	5
Sınırlılıklar	5
Tanımlar.....	5
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar.....	7
Yükseköğretim ve Dijital Dönüşüm.....	7
Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Dijital Dönüşüm	13
Öğretim Elemanlarının Rol ve Statüsü	18
Akademik Araştırmalar.....	23
Bölüm 3 Yöntem.....	26
Araştırmanın Türü	26
Çalışma Grubu	26
Veri Toplama Süreci.....	27
Veri Toplama Araçları	27
Verilerin Analizi	29
Bölüm 4 Bulgular, Yorumlar ve Tartışma.....	31

Öğretim Elemanlarının Yükseköğretim Kurumlarındaki Dijital Dönüşümle İlişkileri	31
Dijital Dönüşümün Öğretim Elemanlarının Statülerine Olan Etkileri	47
Dijital Dönüşümün Öğretim Elemanlarının Rollerine Olan Etkileri	55
Yükseköğretim Kurumlarının Kalitesinin Artırılması Amacıyla Öğretim Elemanlarının Statü ve Rol Değişimleri Karşısında Yapılabilecekler.....	62
Tartışma.....	68
Bölüm 5 Sonuç ve Öneriler.....	71
Sonuç.....	71
Öneriler	72
Kaynaklar	75
EK-A: Görüşme Formu	82
EK-B: Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma Etik Kurulu Onay Bildirimi	85
EK-C: Etik Beyanı.....	86
EK-Ç: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu.....	87
EK-D: Thesis Originality Report.....	88
EK-E: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı	89

Tablolar Dizini

Tablo 1	<i>Türkiye'nin 2014-2024 Yılları Arasındaki Dijital Rekabet Sıralamaları</i>	17
----------------	---	----

Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

ALMS: Advancity Learning Management System

COVID-19: Corona Virus Disease 2019

IMD: International Institute for Management Development

LLM: Large Language Models

MEB: Millî Eğitim Bakanlığı

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

Bölüm 1

Giriş

Yükseköğretim, tarihsel süreçte çeşitli dönüşümler geçirmiş olsa da, dijital çağın getirdiği değişim hızı ve kapsamı, akademik yapıları ve aktörleri daha önce hiç olmadığı kadar derinden etkilemektedir. Bilginin üretiminden aktarımına, öğrenme ortamlarından akademik işleyişe kadar pek çok unsur, dijitalleşmenin şekillendirdiği yeni bir düzene evrilirken, bu dönüşümün merkezinde ise öğretim elemanları yer almaktadır. Artık yalnızca disiplinlerdeki bilgi birikimini aktaran figürler değil, aynı zamanda dijital dönüşümün gerektirdiği becerilere hâkim, esnek ve çok yönlü rehberler olmaları beklenmektedir.

“Dijital” terimi insanların hayatına giren elektronik cihazlar ve otomatik sistemler olarak düşünüldüğünde, “dijital dönüşüm” ifadesi bu cihaz ve sistemlerin sahip olduğu etki ve ortaya çıkardığı değişiklikler olarak görülebilir. Özellikle son yıllarda her alanı derinden etkileyen bu kavram, eğitim alanını ve daha özelde yükseköğretim kurumlarını da kapsamaktadır.

Üniversitelerde dijital değişim ve dönüşüm süreci, kurumların teknoloji altyapısının oluşturulmasıyla başlamış, ardından öğrencilerin öğrenmelerine eğitim teknolojilerinin dâhil edilmesiyle ilerlemiş ve sosyal gelişim ortamlarının dijitalleşmesi ve sanallaşmasıyla birlikte devamlı bir dönüşüm hâline gelmiştir. Bu sürecin merkezinde olan etkenler arasında ise, yükseköğretim kurumlarında etki sahibi öğretim elemanlarının yeni rolleri ve bu süreçte aktif olmaları yer almaktadır. İnternet, yapay zekâ (özellikle LLM), sosyal medya, çevrimiçi öğretim platformları ve mobil uygulamalar gibi güncel teknolojilerle çevrelenen ortamlarda eğitim gören öğrencilerin yeniden şekillenen öğrenme ihtiyaçlarını karşılamak ve bu öğrenci gruplarını yönetmek, yükseköğretimin iş gücü olan öğretim elemanlarının rolüne ve statüsüne önem kazandırmaktadır (Kukulska-Hulme, 2012).

Başka bir ifadeyle, yükseköğretim kurumlarında verilen eğitimde dijital teknolojilerin yaygınlaşması; öğrenci, araştırmacı ve öğretim elemanlarının bilgiye erişim ve paylaşım şeklini önemli ölçüde dönüştürmüştür. Bu durum da öğretim elemanları ile yöneticilerin rol

ve statülerinde ciddi değişimlere yol açmaktadır. Öğretim elemanlarının yalnızca bilgi aktarıcı olmaktan ziyade öğrenme sürecinin kolaylaştırıcısı ve yönlendiricisi hâline gelmesi beklenmektedir. Dijital becerilerin geliştirilmesi, eğitimde kaliteyi artırdığı gibi öğrencilerin dijital çağın gereklerine uyum sağlamasına da destek olacaktır.

Ek olarak bu çalışma ile bu sürecin öğretim elemanları üzerindeki pedagojik ve psikolojik yansımalarına da değinilecektir denilebilir. Aynı şey mesleki tatmin, iş yükü ve kurumsal destek hakkında da söylenebilir. Bu noktalar önemlidir çünkü güncel yükseköğretim ekosisteminde öğretim elemanlarının dijital dönüşüme uyum sağlayarak yeni beceriler kazanması ve yenilikçi yaklaşımlar benimsemesi, yalnızca bireysel bir zorunluluk değil, aynı zamanda kurumsal ve sistematik bir gerekliliktir; dolayısıyla bireyler aracılığıyla kurumların kalitesi de etkilenmektedir. Bu sebeple bu çalışma, dijital dönüşümün yükseköğretim çalışanları üzerindeki etkilerini pedagojik, psikolojik ve mesleki boyutlarıyla ele alarak; bu dönüşümün hem fırsatlarını hem de meydan okumalarını ortaya koyarken aynı zamanda çalışanların, dolaylı olarak da yükseköğretim kurumlarının, toplumdaki rol ve statülerini de güncel olarak irdeleyecektir.

Sonuç olarak, dijital dönüşüm sürecinin yükseköğretim kurumlarına ve bu kurumların temel aktörleri olan öğretim elemanlarının rol ve statülerine yönelik etkilerinin kapsamlı bir şekilde incelenmesi, yalnızca mevcut durumun anlaşılmasına katkı sunmakla kalmayacak, aynı zamanda bu dönüşüm sürecinin daha verimli ve sürdürülebilir bir şekilde yönetilmesine de ışık tutacaktır.

Problem Durumu

Dijital dönüşüm, yükseköğretim de dâhil olmak üzere tüm eğitim kurumlarında hızla yayılmaya devam eden, gözle görülür değişiklikler getiren bir olgudur. Yükseköğretim kurumları da tıpkı diğer kurumlar gibi değişen ve gelişen bu düzende stratejilerini ve rollerini yeniden gözden geçirmek durumunda kalmışlardır. Sonuç olarak,

öğretim elemanlarının rol ve statülerinde önemli bir değişim süreci başlamıştır (Eflova vd., 2023).

Teknolojik gelişmelerin kurumlar üzerindeki etkisini ivmelendiren önemli bir dönüm noktası, 2019 ve sonrasındaki COVID-19 salgını dönemi olmuştur (Bozkurt ve diğerleri, 2020). Bu süreçte uzaktan ve çevrimiçi eğitim gibi yöntemlerin hızla yaygınlaşması, öğretim elemanlarını dijital beceriler kazanma gerekliliğiyle baş başa bırakmıştır. Öğretim elemanlarının geleneksel bilgi aktarıcı rolünden ziyade, öğrencilerin öğrenme sürecini destekleyip yönlendiren bir rehber olarak konumlanması bu dönemde belirginleşmiştir. Dolayısıyla yalnızca konu içeriğini bilmek değil, teknolojik ve pedagojik bilgiye de sahip olmak önem kazanmıştır (Kır, 2020).

Bunun yanı sıra, dijital dönüşüm öğretim elemanlarının statüsünde de değişikliklere yol açmaktadır. Eskiden öğretim elemanlarının sahip olduğu bilgi üzerindeki ayrıcalıklı konum, öğrencilerin dijital araçlarla her türlü bilgiye ulaşabilmesi sonucu zayıflamış; bu durum mesleki statünün yeniden tanımlanmasını gündeme getirmiştir (Eflova vd., 2023). Ancak bu etkiler, henüz Türkiye’de yeterince sistemli ve kapsamlı biçimde incelenmemiştir. Bu nedenle, hem öğretim elemanlarının karşılaştıkları zorluklar ve fırsatlar hem de yükseköğretim kurumlarının onlara sağladıkları destekler hakkında detaylı bir araştırma yapılmasına ihtiyaç vardır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Alan yazına bakıldığında, Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarıyla ilgili mevcut çalışmalarda dijital dönüşüm, gelişim ve eğitim teknolojileri incelenmesine karşın, öğretim elemanlarının farklı roller üstlenmesi ve statülerindeki değişikliklerin daha detaylı ele alınabileceği görülmektedir. Bu araştırma, dijital dönüşümün yükseköğretim kurumları içindeki önemini ortaya koyarken, öğretim elemanlarının bu dönüşümden nasıl etkilendiğini ve roller ile statülerinde ne gibi yenilikler yaşandığını tartışacaktır. Ayrıca, bu

değişimin olumlu ve olumsuz sonuçları tartışılarak, alana özgü bir bakış açısı sunulması hedeflenmektedir.

Bu çalışma, yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının dijital dönüşümden nasıl etkilendiği konusuna ışık tutarak, yöneticilere, politika yapıcılara ve akademik camiaya yol gösterici bilgiler sunmayı amaçlamaktadır. Böylece, dijital dönüşüm sürecinde öğretim elemanlarının rollerinin yeniden tanımlanması ve onların mesleki tatmin, iş yükü, kurumsal destek gibi konularda daha iyi koşullara kavuşması için temel oluşturabilir.

Son olarak, dijital dönüşüm sürecine ilişkin yapılacak derinlemesine analizlerin ve sunulacak çözüm önerilerinin yalnızca yükseköğretim kurumlarının değil, genel anlamda eğitimin geleceğini şekillendirme potansiyeli taşıdığı unutulmamalıdır. Bu nedenle, bu çalışmanın hem teorik hem de pratik düzeyde yükseköğretim ekosistemine değer katması beklenmektedir.

Araştırma Problemi

Yükseköğretim kurumlarının dijital dönüşüm sürecinde öğretim elemanları, sahip oldukları statü ve roller açısından nasıl etkilenmişlerdir?

Alt Problemler

Temel araştırma problemine yanıt aramak için dört alt problem belirlenmiştir:

1. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarındaki dijital dönüşümle ilişkileri nedir?
2. Öğretim elemanlarının statüleri dijital dönüşümden nasıl etkilenmektedir?
3. Öğretim elemanlarının rolleri dijital dönüşümden nasıl etkilenmektedir?
4. Yükseköğretim kurumlarının kalitesinin artırılması amacıyla, öğretim elemanlarının rol ve statü değişimleri karşısında neler yapılabilir?

Sayıtlılar

Veri toplama aracına verilen cevapların, mevcut durumu yansıtmaya yeterli olacağı varsayılmaktadır.

Araştırmada kullanılacak yarı yapılandırılmış görüşmelerin, dijital dönüşüm ile yükseköğretimdeki öğretim elemanlarının statü ve rollerinin değişimini açıklamada yeterli bilgi sunacağı kabul edilmektedir.

Araştırmacının, öğretim elemanlarıyla yaptığı görüşmelerde nesnel olduğu ve olaylara bağımsız bir bakış açısıyla yaklaştığı varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

Görüşmelerden elde edilen veriler, yalnızca görüşme yapılan kişilerle sınırlıdır.

Yöntemsel çeşitleme uygulanmamıştır, yalnızca görüşme yoluyla veri toplanmıştır.

Coğrafi ve kurumsal çeşitlilik, katılımcıların gönüllülüğü çerçevesinde sınırlı kalabilir.

Zaman ve imkân kısıtları, veri toplama ve analiz süreçlerinde sınırlılık yaratabilir.

Tanımlar

Dijital Dönüşüm: Rodrigues (2017) ve Fitzgerald (2013) tarafından; bireylerin işlerini kolaylaştırma, süreçleri iyileştirme, verimliliği artırma ve yeni iş modelleri oluşturma konusundaki gelişimi sağlamak adına büyük veri, nesnelerin interneti gibi çeşitli dijital teknolojilerin kullanılmasını ifade eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Taşcı & Taşlıbeyaz, 2021).

Statü: Tezcan (1995) ve Giddens (2000) tarafından bir kişinin toplum yapısı içinde işgal ettiği mevki veya alan olarak tanımlanır. Statü, kişinin kendine ait görüşlerine dayanmaz ve bireyin sahip olduğu özelliklerden ayrı bir durumdur. Statü; toplum

tarafından atfedilen statü ve kişinin kendi çalışmasıyla kazandığı statü olarak ikiye ayrılabilir.

Rol: Ceylan (2011) rolü, statünün davranışsal boyutu olarak açıklar. Bert ve Gittler (1968) ise rolü, kişinin toplum içindeki konumuna uygun şekilde ondan beklenen davranışlar bütünü olarak tarif etmektedir. Rolün sınırlarını statü çizer denebilir.

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Bilimsel çalışmalarda kuramsal temel, araştırmanın konusunu açıklığa kavuşturan ve konunun çerçevesini belirleyen önemli bir yapıyı ifade eder. Bu çalışmada ise, yükseköğretim kurumlarında yaşanan dijital dönüşümün öğretim elemanlarının rol ve statülerine yansımaları incelendiğinden; öncelikle dijital dönüşüm olgusunun genel tanımı ve zaman içinde gelişimi ele alınmış, ardından yükseköğretim bağlamında kurumlara, öğretim elemanlarına ve akademik araştırma süreçlerine etkileri ayrıntılı bir şekilde tartışılmıştır.

Alan yazın taraması sırasında doğrudan erişilip kullanılan bazı kaynaklar; başka kaynakların bulunmasında, değerlendirilmesinde rehber ve yönlendirici olmuştur. Böylelikle “dijital dönüşüm” denen geniş kavramın üniversitelerde nasıl somutlaştığı ve öğretim elemanlarının rol ile statülerinde ne tür değişimlere yol açtığına dair kapsamlı bir resim sunulmaya çalışılmıştır.

Yükseköğretim ve Dijital Dönüşüm

Bilindiği üzere dijital dönüşüm, eğitim dâhil olmak üzere hayatın her alanının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Yükseköğretim kurumları ise; dünyadaki her ülkenin gelişimini, gücünü ve kalitesini etkileyen en önemli kurumlardan oldukları için doğal olarak bünyelerinde dijital dönüşümle ilgili çok çalışılmalıdır. Gömükpınar’ın (2022) da bahsettiği gibi ülkeler arası öne çıkma; kendi yükseköğretim kurumlarında vatandaşlarını iyi yetiştirebilme, bilim ve teknoloji üretme gücünün oranı ve kalitesiyle, dijital dönüşümle mutlak şekilde bağlantılıdır.

Kellner’a (2002) göre ise yükseköğretimde hem öğrencilerin hem de öğretim elemanlarının arasında “dijital bölünme (digital divide)” vardır. “Dijital uçurum” şeklinde de ifade edilen “digital divide”, bilgi ve teknolojiye, dijital araçlara sahip olan ve sahip olmayan (veya yeterince sahip olmayan) yükseköğretim kurumlarının öğrencileri ve bu öğrenciler

kadar akademisyen ve öğretim elemanlarının da birbirinden ayrılması anlamına gelen bir terimdir. Bu durum da bir tehdit/olumsuz etki olarak sayılabilir.

Sahip olmanın dijital uçuruma sebep olduğu şeyler arasında dijital araç ve teknolojilere ek olarak ayrıca kişisel dijital okuryazarlık becerisi ve bu konularda öz eğitim becerisi de vardır. Ayrıca dünyada uygulanan eğitim sistemlerindeki birtakım katı kurallar da sorunlara sebebiyet vermektedir, bu sistemlerde yeterli esneklik olmadığından yeni eğitim yöntemlerine uyum yeni yeni ortaya çıkmaktadır ve herhangi bir değişim hızlıca benimsense dahi tüm problemleri hızlıca ve tamamen ortadan kaldıramaz (Sikora ve diğerleri, 2023). Yine de, dijital dönüşüme yakınlık konusunda en avantajlı konumda olan eğitim kurumları yükseköğretim kurumlarıdır; örneğin oralarda zaten uzaktan veya yarı uzaktan yapılan dersler yeni yeni değil, teknoloji eğitime girdiğinden beri uygulanmaktadır (Williamson, 2021).

Jensen vd.'ye (2022) göre ise an itibarıyla eğitim teknolojilerinin teorideki imkânlarıyla yükseköğretim kurumlarında pratikte gözlemlenen uygulamaları arasındaki fark dikkat çekicidir. Bu durum bilgi iletişim teknolojilerinin (yapay zekâ, çok dilli ara yüz, sanal gerçeklik vb.) hızlı gelişimiyle de karmaşılaşmaktadır. Bunun yanında; kurumların yönetiminin ve öğretim elemanlarının (özellikle kendi zamanında teknolojinin eğitimde çok kullanılmadığı nesil) nispeten düşük yeterliliğiyle birlikte psikolojik hazırlıksızlığı, kurumların bilgi ve iletişim teknolojileriyle yetersiz donanımı gibi etkenler eğitimde dijital dönüşümü yavaşlamaktadır. Eğitim teknolojisi alanında kurumsal ve metodolojik desteğin oluşturulması, hem eğitim kurumlarında personelin eğitimiyle hem de bilgi iletişim teknolojilerinin maddi ve ilkesel tabanıyla yakından bağlantılıdır.

Bu noktalardan yola çıkarak öğretim elemanlarının yükseköğretimde dijital dönüşüm sürecinde eğitilmeleri meselesine gelince; birleşmiş, tek tip, ortak yöntem ve önerilerle desteklenen bir bilgi kaynakları ve teknolojileri sistemi oluşturmak için acil bir ihtiyaç olduğu söylenebilir. Çünkü Sikora vd.'ye (2023) göre eğitimde kullanılan bilgi kaynaklarının önemli bir kısmı pedagojik açıdan düşük bir kalitededir. Bunun bir

sebebiyse, bilgisayar destekli öğretim programlarının genel olarak programcılar tarafından hazırlanması ve belirli bir alana odaklanmamış olmalarıdır. Ayrıca, birçok deneyimli öğretim elemanı dahi yeni bilgi ve iletişim teknolojileri hakkında yeterli bilgiye sahip olamayabilir. Eğitimin bilgi teknolojileri ile bütünleşmesinin amacı, öğretim elemanlarının yalnızca mesleki çalışmalarında yeni teknolojileri kullanabilmelerini sağlamak değil, aynı zamanda bilişim araçları geliştirme yeteneğine de sahip olmalarını sağlamak olmalıdır denilebilir.

İlaveten eğitim sürecinin dijital dönüşümü, yükseköğretim kurumlarının yapısal ve yönetsel boyutlarını da etkiler:

- araştırma süreçlerinin verimliliğini artırmak;
- üniversitedeki yönetim süreçlerini otomatikleştirmek;
- verilerin güvenli şekilde saklanması ve hızlı aktarımı için blok zinciri teknolojisinin uygulanması. Ayrıca, sanal ve artırılmış gerçeklik teknolojileri; eğitim kurumlarının çevrimiçi yönetimi, büyük veri analizi, öğrenci ihtiyaçlarına yönelik bilgi toplama ve eğitim programlarını bu ihtiyaçlara göre uyarlama imkânı sağlar (Saienko ve diğerleri, 2022).

Bu noktada, dijital dönüşüm süreçlerinde yükseköğretim kurumlarını son dönemlerde en çok etkileyen dijital araçlardan olan yapay zekâ temelli araçların derinlemesine incelenmesi gerekmektedir.

Bozkurt vd.'ye (2021) göre yapay zekâ, genellikle insan zekâsı gerektiren öğrenme, mantık yürütme ve problem çözme gibi görevleri gerçekleştirmek için bilgisayarlar ve algoritmaların kullanılmasını ifade eder.

Bilindiği üzere yapay zekâ, yükseköğretim alanında pedagojik süreçleri köklü bir şekilde dönüştüren ve bu süreçte de öğretim elemanlarının rollerini, sorumluluklarını ve görev tanımlarını yeniden şekillendiren en önemli dijital araçlardandır. Eğitimde geleneksel yöntemlerin yerini daha esnek, dinamik ve bireyselleştirilmiş modellerle

doldurma potansiyeli taşıyan yapay zekâ teknolojileri, sadece sınıf içi öğrenme süreçlerinde değil; aynı zamanda eğitim politikaları, yönetsel karar alma mekanizmaları ve kurumsal yapıların işleyişinde de önemli etkiler yaratmaktadır. Bu teknolojilerin sunduğu imkânlar, yükseköğretim kurumları ve kurum aktörleri olan öğretim elemanları açısından hem önemli fırsatlar ve hem de birtakım olumsuzluklar barındırmaktadır.

Bahsedilen önemli fırsatlar detaylandırılacak olursa, bunların yükseköğretimde en belirgin olduğu alanlardan biri, öğrencilere bireyselleştirilmiş yardım ve rehberlik sağlamak amacıyla tasarlanan yapay zekâ tabanlı sohbet robotlarıdır (Yang & Evans, 2019). Uslu'ya (2023) göre bu robotlar, günün her saati destek sunabilecek şekilde tasarlandığı için öğretim elemanlarının üzerindeki yükü hafifletmekte ve öğrencilere sunulan desteğin ve geri bildirimin çeşitliliği ile kalitesini artırmaktadır.

Ayrıca Ahmad vd.'ye (2022) göre yapay zekâ, öğrenci desteği ve kişiselleştirilmiş eğitimin yanı sıra, üniversitelerde idari görevlerin yerine getirilmesinde de kullanılmaktadır. Örneğin, yapay zekâ sistemleri finansal verileri analiz ederek bütçe planlaması ve optimizasyonu konusunda öneriler sunabilir. Aynı şekilde, kayıt ve kabul yönetimi gibi idari süreçlerin verimliliğini artırmak için de yapay zekâ teknolojilerinden yararlanılabilir. İdari prosedürlerin otomatikleştirilmesiyle, hem gecikmeler hem de hatalar azaltılabilir ve bu sayede yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları ve yöneticilerin daha kritik görevlere odaklanması için zaman yaratılabilir (Uslu, 2023).

Ek olarak yapay zekâ, akademik başarısızlık riski taşıyan öğrencilerin tespit edilmesine olanak tanıyan ileri düzey tahmine dayalı analizlerle üniversitelerde önemli bir rol üstlenmektedir. Bu sistemler, büyük ölçekli verileri analiz ederek, öğrenci performansı ve potansiyel sorunlarla ilgili öngörülerde bulunabilecek kalıplar ve eğilimler ortaya çıkarabilmektedir (Silva ve diğerleri, 2021). Bu durum yine öğretim elemanları ve yöneticiler için yapay zekâ tarafından sağlanan önemli bir fırsat olarak gözükmektedir.

Yapay zekânın yükseköğretim kurumları ve öğretim elemanlarını etkileyen birtakım zorlukları konusunda ise; Malik vd.'nin 2024'te kaleme almış oldukları "AI in higher

education: unveiling academicians' perspectives on teaching, research, and ethics in the age of ChatGPT (Yükseköğretimde yapay zekâ: ChatGPT devrinde akademisyenlerin öğretim, araştırma ve etik konularındaki bakış açılarının ortaya çıkarılması)", önemli noktalara değinen bir çalışmadır.

Bu çalışmada ifade edildiğine göre birçok araştırma, yapay zekânın alt kümesi LLM tarafından üretilen içeriklerin etik ve sosyal riskler taşıyabileceğini, doğruluk açısından sorunlar barındırabileceğini ve çeşitli şekillerde uygunsuz olabileceğini göstermiştir (Kitamura, 2023; Mhlanga, 2023; Tokayev, 2023; Van Dis ve diğerleri, 2023). Özellikle ChatGPT bağlamında, hile, intihal, etik ve telif hakları konularında ciddi endişeler dile getirilmiş, ürettiği metinlerin referans sağlamada yetersiz olması ve içerik doğruluğunu destekleyecek kaynaklar sunmaması kullanıcıların değerlendirme yapmasını zorlaştıran temel sınırlamalar olarak öne çıkmıştır (Haluza & Jungwirth, 2023; Nisar & Aslam, 2023).

Buna ek olarak, ChatGPT'nin geleneksel intihal tespit araçlarını düşük benzerlik oranları nedeniyle zorlayan bir yapıya sahip olduğu bildirilmiş ve bu durum, yapay zekâ tarafından üretilen içeriklerin etkili bir şekilde izlenmesini güçleştirmiştir (Aydın & Karaarslan, 2023; Gao ve diğerleri, 2022). Platformun, sahte, yanlış, yanıltıcı veya önyargılı içerikler üretme olasılığı, etik ve sosyal risklerin azaltılması için daha ileri tespit araçlarına olan ihtiyacı ortaya koymaktadır (Tlili ve diğerleri, 2023). Ayrıca, ChatGPT'nin bağlamı tam olarak kavrama, bilgiyi uygun bir şekilde oturtma ve kullanıcı duygularını dikkate alma konularındaki yetersizlikleri, doğruluğun ve duyarlılığın önemli olduğu alanlarda insan denetimi ve anlayışının hâlâ vazgeçilmez olduğunu göstermektedir (Dowling & Lucey, 2023; Haman & Školník, 2023; Macdonald ve diğerleri, 2023).

Görüldüğü üzere yapay zekâ araçlarının sunduğu fırsatlar ve karşılaşılan zorluklar, yükseköğretim alanını derinden etkilemektedir. Bu bağlamda yapay zekâ araçlarının yükseköğretime entegrasyonu, öğretim elemanlarının teknoloji okuryazarlığı düzeylerini artırmalarını da kaçınılmaz bir gereklilik hâline getirmiştir. Teknoloji okuryazarlığı yalnızca bu sistemleri kullanmayı öğrenmekle sınırlı değildir; aynı zamanda bu araçların pedagojik

süreçlere nasıl entegre edileceğini anlamayı ve bu sistemlerin etkilerini eleştirel bir şekilde değerlendirmeyi de içermektedir.

Papaspyridis'e (2020) göre de yükseköğretim kurumlarındaki eğitim politikalarının, yapay zekâ teknolojilerini yalnızca bir yenilik veya modernleşme aracı olarak değil, aynı zamanda öğretim süreçlerini köklü bir şekilde yeniden şekillendiren bir güç olarak ele alması gerekmektedir. Kurumların öğretim elemanlarına yönelik destekleyici programlar geliştirmesi ve onların bu teknolojilere adapte olmalarını kolaylaştıracak stratejiler oluşturması büyük önem taşımaktadır. Özellikle yükseköğretimdeki dijital dönüşüm süreci, öğretim elemanlarının yalnızca mevcut teknolojilere uyum sağlamasını değil, aynı zamanda bu teknolojilerin gelecekteki potansiyellerini öngörmelerini ve bu doğrultuda yenilikçi yaklaşımlar geliştirmelerini de gerekli kılmaktadır.

Sonuç olarak, yükseköğretimde dijital dönüşüm süreci, beraberinde hem fırsatlar hem de zorluklar getirmektedir. Teknolojik gelişmeler; eğitimde yenilikçi yaklaşımlar sunarak öğretim elemanları ve öğrenciler için erişilebilirlik, verimlilik ve esneklik sağlamaktadır. Ancak bu süreçte dijital okuryazarlık becerilerinin eksikliği, dijital uçurum, pedagojik niteliği düşük materyaller ve yönetsel uyum eksiklikleri gibi sorunlar da dikkat çekmektedir. Bu sebeple, üniversitelerin dijital dönüşüm yolculuğunda hem öğretim elemanları hem de öğrenciler için daha kapsayıcı, sürdürülebilir ve etkili bir ortam oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca üniversitelerin yapay zekâ tabanlı uygulamalardan maksimum verimi alabilmesi için stratejik, bütüncül ve eleştirel bir yaklaşımla hareket etmeleri gerekmektedir. Bu gereklilikler ise yalnızca üniversiteler için de değil; aynı zamanda o üniversitelerin ait olduğu ülkelerin ve o ülkelerde yaşayan bireylerin geleceği açısından da kritik öneme sahiptir.

Şimdi, bu genel çerçeveden hareketle, Türkiye özelinde yükseköğretim kurumlarının dijital dönüşüm sürecindeki deneyimlerine, karşılaştıkları zorluklara ve fırsatlara daha yakından odaklanılması anlamlı olacaktır.

Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Dijital Dönüşüm

Duderstadt’ın (2001) ifade ettiği gibi demokratik toplumlar; bireylerin yaşam standartlarını yükseltebilmeleri için ihtiyaç duydukları eğitimi, istedikleri yer ve zamanda, erişilebilir bir ücretle ve kaliteli bir şekilde sunma sorumluluğunu taşır. Elbette bireylerin yaşam standartlarının yükselmesi demek de o bireylerin ait olduğu ülkenin gelişimi demektir. Bu nedenle şimdi, Türkiye özelinde yükseköğretim kurumlarında verilen eğitim ve geçirilen dijital dönüşüm süreçleri tartışmaya açılacaktır.

Nuroğlu ve Nuroğlu’na (2018) göre Türkiye’de eğitim öğretimin dijital dönüşümü resmi anlamda ülke gündemine 2016’da giriş yapmıştır. Fakat yükseköğretimde dijital dönüşümün özel bir program ile ortaya konulması yenidir denilebilir (Ataş & Gündüz, 2020).

YÖK, Türk yükseköğretim eğitiminin dünya çapında gelişmesi ve ülkeler arasında öne çıkması amacıyla 2019 yılında Yükseköğretimde Dijital Dönüşüm Projesini başlatmıştır. Projeye birlikte ise birçok Türk yükseköğretim kurumunda dijital dönüşüm ofisleri kurulmuştur. Burada hedeflenenler arasında üniversitelerin dijital dönüşümün gerçekleşmesine yönelik yeni çalışmalar, stratejiler ve ekipler ortaya çıkarması; dijitalleşme sayesinde kurumlardaki verimliliğin artması ve nihayetinde konuyla ilgili araştırma alanlarına katkı sağlayarak topluma dönüşünün olması vardır (Taşcı & Taşlıbeyaz, 2021, s. 180).

Türk yükseköğretim sisteminin dijital dönüşüm açısından önceki yıllara kıyasla zirve yaptığı dönüm noktası ise COVID-19 salgınıdır denilebilir. Babaoğlu ve Kulaç’ın (2021) da belirttiği üzere bu salgının başlangıcından itibaren Türk yükseköğretim kurumları için dijital dönüşüm kilit bir araç hâline gelmiştir. İnsanların salgından korunması amacıyla geniş çaplarda konulan kısıtlamalar ve sosyal mesafe kuralları; yükseköğretim kurumlarındaki eğitimin geleneksel sınıf ortamında verilmesini engellerken bir yandan da

dijital eğitim öğretim seçeneklerinin, çevrimiçi öğrenme platformlarının hızla benimsenmesine yol açmıştır (Yakut Özek & Sincer, 2024, s. 1171).

Bu süreçte platform olarak çoğunlukla Moodle ve ALMS platformları tercih edilirken; aynı zamanda Blackboard, Canvas, Sakai ve Edmodo'nun kullanıldığı yükseköğretim kurumları da olmuştur. Canlı/senkron dersler için ise başta gelen Zoom ve Microsoft Teams'in yanı sıra ayrıca Google Meet, Skype, Collaborate, Bigbluebutton, Perculus ve Adobe Connect gibi platformlar üniversitelerce tercih edilmiştir (Gömükpınar, 2022). Böylelikle insanlık için zorlu bir dönem boyunca eğitimde, bu bağlamda yükseköğretim eğitiminde, uzun süreli bir duraksama yaşanmamıştır ve bu dönem sona erdiğinde de artık zorunluluk olmamasına rağmen dijital dönüşümün getirdiği faydalardan ve sözü geçen platformlardan yararlanılmaya devam edilmiştir.

Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında benzer bir durumun yaşandığı bir sonraki dönüm noktası; 6 Şubat 2023'te meydana gelen, Kahramanmaraş merkezli olan fakat bölgedeki birçok diğer şehri de derinden etkileyen deprem olmuştur. Bu dönemde depremden etkilenen şehirlerdeki yükseköğretim eğitime mecburi ara verilmiş ve diğer illerdeki yükseköğretim eğitimi ise çevrimiçi platformlar üzerinden gerçekleştirilmiştir (Özkaya & diğerleri, 2023; Yakut Özek & Sincer, 2024).

Dijital dönüşüm için dönüm noktası olarak ifade edilen tüm bu süreçlerde (yine diğer ülkelere benzer olarak); bazı Türk yükseköğretim kurumları tamamen çevrimiçi eğitim verirken, bazı yükseköğretim kurumları da koşulların uygun olduğu zamanlarda "hibrit eğitim (karma eğitim)" vermeyi tercih etmişlerdir.

Hibrit eğitim, tamamen çevrimiçi eğitim ile tamamen yüz yüze eğitimin ortasıdır denilebilir; çünkü bu eğitim türünde ikisi bir arada kullanılmaktadır. Hall ve Villareal'a (2015) göre hibrit eğitim; web destekli, karma/karışık yöntemli öğrenim olarak da ifade edilebilir.

Gerekli süreçlerde hibrit eğitimi tercih eden Türk yükseköğretim kurumlarında;

- Haftalık 5 ders gününden 3 günün yüz yüze ve 2 günün çevrimiçi olarak ayarlanmasıyla ortaya çıkan çeşitlilik,
- Akademik personelin zaman zaman çalışmalarına uzaktan da devam edebilmesi ve bunun getirdiği zamansal/maddi kazanımlar,
- Öğretim elemanlarının öğrencilerle sosyal bağını canlı tutarken aynı zamanda eğitimde dijital araçların kullanımını uygulamalı olarak geliştirmesi vb. gibi olumlu durumlar yaşanmıştır. Bununla birlikte olumsuz yaşantılar olarak;
- Ders programlarının ayarlanmasının ve yüz yüze eğitim günleriyle uzaktan eğitim günlerinin birleştirilmesinin zorluğu,
- Hem öğretim elemanları hem öğrenciler açısından yüz yüze günlerin sağladığı sosyalleşme imkânına alıştıktan sonra uzaktan derslere adapte olmada sorunlar,
- Öğrencilerin hem üniversiteye gidip gelirken harcama yapma hem de çevrimiçi erişim için cihaz ve internet masrafları karşılama mecburiyetlerinin olması,
- Hem öğretim elemanları hem öğrenciler açısından herkesin aynı kalitede dijital cihazlara, çalışma ortamlarına sahip olamaması durumu sayılabilir.

Bu meselelerin incelenmesi, dijital dönüşümün büyük bir parçası olan uzaktan ve hibrit eğitimin Türk yükseköğretim kurumlarında ortaya çıkardığı fırsatlar ve zorluklar arasında bir denge kurmayı anlamak açısından büyük önem taşımaktadır. Hibrit eğitim, esnek çalışma imkânları ve dijital yetkinliklerin artması gibi birçok olumlu etkiler sunarken; aynı zamanda sosyalleşme, program yönetimi ve erişilebilirlik gibi konulardaki önemli eksiklikleri de gözler önüne sermektedir.

Dolayısıyla Türk üniversitelerin hibrit eğitim modelini benimserken, karşılaşılan sorunlara çözüm üretmek için dengeli ve bilinçli bir yaklaşım geliştirmesi, eğitim kalitesini artırmak için ve tüm paydaşların ihtiyaçlarını karşılamak açısından kritik bir gerekliliktir. Eğitimde bu tür yenilikçi modellerin başarısı, yalnızca teknolojik uyumla değil, aynı

zamanda sosyal, psikolojik ve ekonomik faktörlerin dikkatlice ele alınmasıyla tam anlamda sağlanabilir.

Bu bağlamda nicel verilere de değinmek gerekirse (örneğin erişilebilirlik konusunda); YÖK'ün 18 Şubat 2021 tarihinde uzaktan eğitim çalışmalarına ilişkin yayımladığı rapora göre, öğrencilerin %83'ü ve öğretim elemanlarının %97'si uzaktan eğitime erişim için gerekli elektronik cihazlara sahip olduklarını ifade ederken, öğretim elemanlarının %89,6'sı ve öğrencilerin %97'si internet erişimlerinin yeterli olduğunu belirtmiştir. TÜİK'in 2020 yılındaki verilerine göre, Türkiye'de öğrenim gören öğrencilerin %90,7'si internet erişimine sahiptir. Bu bilgiler ışığında, Türkiye'de uzaktan eğitimin uygulanabilmesi için gereken altyapının yükseköğretim sisteminde %90 oranında yeterli olduğu söylenebilir (Yakut Özek & Sincer, 2024, s. 1183-1184).

Buradan anlaşılabileceği üzere Türk yükseköğretim sisteminin gerekli altyapı çalışmalarını gerçekleştirerek sürece hızlı ve esnek bir şekilde uyum sağladığı söylenebilir. Ancak, yükseköğretimde çevrimiçi ve hibrit eğitimin niceliksel ilerlemelerinin her zaman niteliksel gelişmelerle örtüşüp örtüşmediği tartışılması gereken bir meseledir. Başka bir deyişle, teknik altyapı ve ders içeriklerinde kaydedilen olumlu gelişmelere rağmen, öğrenci ve eğitimcilerin motivasyonu ya da teknolojik yeterlilikleri gibi alanlarda yaşanan sorunlar, çevrimiçi ve hibrit eğitim süreçlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesini engelleyebilmektedir (Yakut Özek & Sincer, 2024, s.1184).

Bu bölümde bahsedilebilecek en güncel çalışmalar konusuna gelindiğinde ise; karşıya konuyla ilgili en güncel ve en kapsamlı araştırma denebilecek, IMD (Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü) tarafından 2024 yılında yayınlanmış "World Digital Competitiveness Ranking (Dünya Dijital Rekabetçilik Sıralaması)" çıkmaktadır. Bu raporda 67 adet ülke "bilgi", "teknoloji" ve "geleceğe hazır olma" kategorileri açısından titizlikle araştırılarak sıralanmıştır ve 2024 yılı itibariyle Türkiye araştırılan bu 67 ülke içerisinde 55. sıradadır.

Bu konu irdelenirken Türkiye'nin son yıllarda genel olarak ne durumda olduğuna da dikkat edilmelidir. IMD'ye (2017, 2021, 2024) göre Türkiye'nin 2014 yılından 2024 yılına kadarki yıllık dijital rekabet sıralamaları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1

Türkiye'nin 2014-2024 Yılları Arasındaki Dijital Rekabet Sıralamaları

Kategori/Yıl	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
GENEL	52	52	50	52	52	52	44	48	54	53	55
Bilgi	59	59	58	60	59	60	56	57	59	61	60
Teknoloji	47	48	48	49	45	48	42	52	54	55	58
Geleceğe hazır olma	44	42	42	40	42	41	34	41	44	44	46

En öz kategori olan “genel” sonuçlara bakıldığında, Türkiye'nin dijital rekabette son 11 yılda ortalama olarak 51. sıra civarında olduğu çıkarımı yapılabilir, zira çoğunlukla da bu sayıya yakın kalmıştır. Yalnız COVID-19 salgınının yayıldığı 2020 yılında önceki yıllara kıyasla bir miktar atılma ve iyileşme görülmüş, fakat sonrasında sıralamada neredeyse düzenli olarak tekrar geriye düşülmüştür. Özellikle 2024'te Türkiye'nin son 11 yılın içerisinde en düşük sıralamada olması önemli bir noktadır.

Türkiye'nin özellikle son iki yılda dijital rekabette gerilemesinin nedenleri arasında ise; ekonomik ve politik istikrarsızlıkların sık yaşanması, gelecekle ilgili belirsizliklerin bilgi ve teknoloji alanlarını da olumsuz etkileyerek bir engel oluşturması, eğitim sistemindeki sık değişiklikler, iç güvenlik sorunları ve Türkiye'ye yapılabilecek potansiyel yatırımlar için oluşan güvenlik tehditleri sayılabilir (İmamoğlu, 2024).

Bu bağlamda Türk yükseköğretim kurumlarına, öğretim elemanlarına ve tüm karar vericilere düşen; eğitim sistemindeki istikrarsızlıkları en aza indirerek dijital dönüşümü sadece teoride değil uygulamada da öncelik yapmaktır.

Sonuç olarak, Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında dijital dönüşüm süreci, hem küresel eğilimlerin hem de ülkenin özgün dinamiklerinin etkisi altında şekillenmektedir. COVID-19 salgını ve Kahramanmaraş depremleri gibi beklenmedik olaylar, bu dönüşümün hızlanmasına neden olmuş ve uzaktan eğitim, hibrit modeller gibi yenilikçi yaklaşımların yaygınlaşmasına zemin hazırlamıştır. Ancak bu süreçte karşılaşılan teknik, ekonomik ve sosyal sorunlar, dönüşümün sadece bir teknolojik adaptasyon meselesi olmadığını, aynı zamanda eğitim kalitesini artırmak için çok boyutlu bir yaklaşım gerektiğini göstermektedir.

Türkiye’nin dijital dönüşüm yolunda ilerlemesi, yalnızca teknolojik altyapının geliştirilmesiyle değil; eğitim politikalarının sürdürülebilir şekilde düzenlenmesi, paydaşların ihtiyaçlarına odaklanması ve toplumsal değişimin dinamik bir biçimde yönetilmesiyle mümkün olacaktır. Bu kapsamda, yükseköğretim kurumlarının dijital dönüşüm sürecindeki mevcut durumu, yalnızca bir sonuç değil, aynı zamanda daha kapsamlı ve etkili bir geleceğin inşası için bir başlangıç noktasıdır.

Şimdi, dijital dönüşümün getirdiği bu kapsamlı süreçte öğretim elemanlarının rolü ve statüsünde nelerin değiştiği ve hangi dinamiklerin öne çıktığı incelenerek konu derinleştirilecektir.

Öğretim Elemanlarının Rol ve Statüsü

Dijital dönüşüm birçok alanla beraber toplumların sosyal yapısını da dönüştürdüğünden, neredeyse tüm bireylerin ve grupların rollerini ve statülerini yeniden tanımlayan bir süreç olarak değerlendirilebilir. Daha önce de değinildiği üzere bu araştırmanın önemli bir parçası olan yükseköğretim kurumları da bu toplumsal değişimden derinden etkilenmiş, özellikle öğretim elemanlarının rollerini ve toplumsal statülerini yeniden sorgulayan bir ortam oluşmuştur. Bu ortam, öğretim elemanlarının akademik statülerinin, dijital teknolojilere uyum becerileri ile toplumun yeni rollere yüklediği anlamlar çerçevesinde tekrar değerlendirilmesini gerekli kılmıştır. Böylece, yalnızca eğitim alanında

değil, daha geniş bir toplumsal bağlamda da öğretim elemanlarının konumu ve değeri yeniden şekillenmeye başlamıştır.

Benzer şekilde, Van Deursen ve Van Dijk'e (2014) göre de internet teknolojilerinin ilerlemesi, sosyal yaşamın tüm alanlarında köklü dönüşümlere yol açmakta, ekonomi, politika, eğitim ve çalışma ilişkilerinin bu süreçten etkilendiğini göstermektedir. Bu gelişmeler, öğrenme sürecinin hedef ve amaçlarının da değişmesine neden olmuş ve böylece yükseköğretimde öğretim elemanlarının rollerinde önemli bir dönüşümü beraberinde getirmiştir.

COVID-19 salgını sırasında acilen devreye sokulan uzaktan eğitim uygulamaları ise, bir yandan dijital dönüşüme katkı sağlarken, öte yandan çevrimiçi eğitim konusunda yeterli hazırlığa veya deneyime sahip olmayan öğretim elemanlarının, yüz yüze derslerde kullandıkları uygulamaları aynen çevrimiçi ortama aktarmaları sonucu kaliteli çevrimiçi eğitim vermeyi zorlaştırmıştır (Bozkurt ve diğerleri, 2020). Bu nedenle, Kır'a (2020) göre böyle dönemlerde dikkat edilmesi gereken en önemli konulardan biri, öğretim elemanlarına verilen yeni rollerin gerektirdiği yeterliliklerin kazanılması için kurumsal bir strateji ve metodoloji geliştirilmesidir.

Bunun yanında, Van Horne ve Murniati'ye (2016) göre öğretim elemanlarının kullandıkları öğretim metotlarını iyileştirmeleriyle birlikte yeni ölçme yöntemleri ve projeler üretmeleri de beklenmektedir. Ancak, öğretim elemanlarının bu yeni rollerini benimseyip geliştirmesi, çoğunlukla kalıcı kadrolu pozisyonlarda çalışanlar için daha kolay olabilir. Kezar, Scout ve Yang'a (2018) göre uluslararası düzeyde kalıcı kadro sayılarındaki düşüş ve geçici kadroların artışı, eğitimcilerin mesleki gelişime odaklanmalarını zorlaştırmakta, nitelikli akademik iş gücü oluşturma hedefine ulaşmayı güçleştirmektedir. Bu nedenle, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve öğretim elemanlarına zaman ile esneklik tanınması, söz konusu sorunun giderilmesinde önemli bir katkı sağlayacaktır.

Aynı zamanda öğretim elemanlarının farklı roller üstlenerek değişik pozisyonlarda deneyim kazanması, onların giderek daha donanımlı hâle gelmesinde etkili olmaktadır.

Özellikle teknoloji kullanımıyla ilgili deneyimler, eğitimin sürdürülebilirliği, öğrenmenin desteklenmesi ve öğrenenler açısından kaynak erişilebilirliği bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede, dijital okuryazarlık yalnızca teknoloji kullanmayı değil, dijital teknolojileri öğretim programına entegre etmeyi, öğrenenlerin özel ihtiyaçlarına göre teknolojik altyapıdan yararlanmayı, yeni gelişmeleri takip ederek uygun araçları seçmeyi ve nitelikli dijital öğrenme malzemeleri ya da sanal değerlendirme stratejileri geliştirmeyi de kapsamaktadır (Ally, 2019).

Kır'ın (2020) araştırmaları, dijital dönüşümle birlikte öğretim elemanlarından beklenen yeni rollerin; öğretimin tasarlanması ve ölçme-değerlendirme yaklaşımlarına teknolojik yeniliklerin katılmasından, yükseköğretim kurumlarının teknoloji entegrasyonu felsefesine rehberlik etmeye, dijital araştırma olanaklarını kullanmaya ve yönetsel süreçlerin farkında olarak iş birliğine dayalı bir çalışma anlayışını benimsemeye kadar uzandığını ortaya koymaktadır. Bozkurt'a (2016) göre ise şu an ve gelecekte insan kaynağına bakış farklı bir nitelik kazanacak, bu da "sürdürülebilir bilgi" ve sürekli öğrenmeye yatırım yapılmasını zorunlu kılacaktır. Dolayısıyla öğretim elemanlarından yalnızca bilgi aktarmaları değil, aynı zamanda bilgiye nasıl erişileceği ve nasıl kullanılacağı konusunda yol gösterici olmaları da beklenmektedir. Bu noktada teknoloji ile zenginleştirilmiş öğrenme ortamlarının ve akademik eğitim gücünün önemine işaret eden "Öğretim Elemanı 4.0" kavramı, öğrenme ve öğretme teknolojilerine hâkim, sürekli kendini geliştiren ve donanımlı bir öğretim kadrosunu tarif etmektedir.

Teknolojiyle zenginleştirilmiş öğrenme ortamlarının, geleneksel bilgisayar temelli sistemlere kıyasla daha etkileşimli, simülasyon ve oyun gibi yöntemleri kullanarak öğrenme sürecini zenginleştiren bir yapısı bulunmaktadır. Bu tür ortamların kullanımı, öğrenmede memnuniyet oranının artmasına, öğrencinin derse etkin katılımının sağlanmasına ve motive olmasına katkı sunabilir (Elçi & Vural, 2017). Böylelikle "Öğretim Elemanı 4.0"ın statüsü (öğrencilerin teknolojiyi kullanarak kendi kendine öğrenme oranının

yükselmesiyle) ve rolü (bu teknolojik öğrenme ortamlarını tasarlama ve uygulama yöntemleriyle) geleneksel öğretim elemanlarından birçok önemli noktada ayrılmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarının dijital dönüşüm ve teknolojiyle entegrasyon sürecinde, öğretim elemanlarının rollerinin yalnızca ders içinde teknoloji kullanmak ve ders materyallerini geliştirmekle sınırlı olmadığı da görülmektedir. Kır (2020), bu dönüşüm sürecinde kurum bünyesinde karar alan akademik personel arasında yer almanın, dijital çözümleri ve yöntemleri değerlendirecek mekanizmaların oluşmasına katkı sunmanın, çağdaş öğretim elemanlarından beklenen yeni sorumluluklar arasında olduğunu vurgulamaktadır. Bu anlamda, Weber vd.'nin (2019) EDUCAUSE raporu da öğretim elemanlarının kurumsal dijital çözüm ve yöntemlerin seçiminde etkin rol üstlenmelerinin beklendiğine dikkat çekmektedir.

Eflova vd.'nin (2023) yayınlamış olduğu “Transforming the Status and Role of the Teacher at the Institute of Higher Education in the Digital Educational Environment (Dijital Eğitim Ortamında Yükseköğretim Enstitülerinde Öğretmenin Statüsünün ve Rolünün Dönüştürülmesi)” adlı çalışmada, öğretim elemanlarının dijitalleşen yükseköğretim kurumlarında yeniden tanımlanan rol ve statülerini ayrıntılı biçimde ele alan kayda değer kaynaklar arasındadır. Bu çalışma, dijital dönüşümün öğretim elemanlarının rollerine ve mesleki kimliklerine etkilerini kapsamlı şekilde incelerken, dijital teknolojilerin sunduğu fırsatların yanı sıra bu sürecin yarattığı zorlukları da vurgulamaktadır. Örneğin, dijital ortamda öğretmenlerin içerik hazırlayıcı, çevrimiçi moderatör ve öğrenci katılımını teşvik eden lider rolleri giderek daha önemli hâle gelirken, bilgi “aktarıcısı” olmaktan ziyade öğrenene rehberlik etme işlevinin ön plana çıktığı belirtilmektedir.

Buna ek olarak, öğretim elemanlarının çok boyutlu beceriler kazanması zorunluluğunun (teknoloji kullanımı, çevrimiçi iletişim ve dijital materyal üretimi gibi) üniversite içi eğitim ve destek eksikliğiyle birleştiğinde farklı sorunlar doğurduğu, dijital ölçme-değerlendirme yöntemlerinin avantajlarına rağmen etik meseleler ve sahtekârlık gibi olumsuzlukların da göz ardı edilemeyeceği ifade edilmektedir. Kurumsal liderlik ve

stratejik planlama eksikliği, artan sorumluluklar karşısında öğretim elemanlarının motivasyonunu düşürebilir ve zaman ile emek yoğunluğunu artıran dijital uygulamalar, mesleki doyumda zayıflamalara neden olabilir. Kurumların bu yeni sorumlulukları destekleyecek politikaları titizlikle uygulamaması durumunda, dijital dönüşüm süreci öğretim elemanlarına ek yük ve stres getirebileceği gibi, mesleki itibar ve statü kaybı kaygılarını da beraberinde getirebilir (Eflova vd., 2023).

Sonuç olarak, dijital dönüşüm yalnızca yükseköğretim kurumlarının teknolojik altyapısını değiştirmekle kalmamış, öğretim elemanlarının rollerini ve statülerini de köklü bir biçimde dönüştürmüştür. Dijital teknolojilerin öğretim süreçlerine entegrasyonu, öğretim elemanlarını geleneksel bilgi aktarıcıları olmanın ötesinde, dijital araçları etkin kullanabilen, öğrencilere rehberlik eden ve öğrenme süreçlerini yönlendiren bireyler hâline getirmiştir. Ancak bu süreç, beraberinde yeni sorumluluklar, zorluklar ve etik meseleleri de getirmiştir. Bu nedenle, yükseköğretim kurumlarının dijital dönüşüm sürecini yalnızca teknik boyutuyla değil, öğretim elemanlarının mesleki gelişimi, iş yükü ve motivasyonu gibi unsurları da göz önünde bulundurarak yönetmesi gerekmektedir.

Bu dönüşümün verimli ve sürdürülebilir olması, yalnızca teknolojik entegrasyona değil, aynı zamanda öğretim elemanlarının değişen rollerine uyum sağlamalarına yardımcı olacak destek mekanizmalarına da bağlıdır. Eğitimcilerin yeni pedagojik yaklaşımlar benimsemesi ve dijital araçları etkili bir şekilde kullanabilmesi için kurumsal stratejilerin güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde, öğretim elemanları bu süreçte yalnız kalabilir ve mesleki tatminsizlik riskiyle karşı karşıya gelebilir. Dolayısıyla, yükseköğretim kurumlarının hem teknolojik altyapıyı geliştirmeye hem de öğretim elemanlarının mesleki uyum sürecini desteklemeye yönelik bütüncül politikalar geliştirmesi kritik bir gerekliliktir.

Akademik Araştırmalar

Dijitalleşme, akademik araştırma süreçlerinde de devrimsel bir dönüşüm yaratarak öğretim elemanlarının araştırımcı kimliklerini ve çalışma yöntemlerini yeniden şekillendirmiştir. Bu dönüşüm, araştırmanın hemen her aşamasını etkileyen dijital teknolojilerin ve yapay zekâ araçlarının entegrasyonu ile mümkün hâle gelmekle beraber; bir yandan bilimsel bilginin üretimini hızlandırırken diğeryandan öğretim elemanlarının daha yaratıcı ve analitik yaklaşımlar geliştirmelerine olanak tanımaktadır.

Kaytan ve Doğan'ın (2023) "Akademik Çalışmanın Dönüşümünde Dijitalleşmenin Rolü" adlı çalışmaları, dijitalleşmenin akademik araştırma süreçlerine etkilerini ayrıntılı biçimde ele alan kayda değer kaynaklar arasındadır. Bu çalışmada ifade edildiğine göre yükseköğretim kurumlarında kablosuz ağ uygulamaları, çevrimiçi kütüphanelerin oluşturulması ve uluslararası veri tabanlarına erişim sağlanması, dijital dönüşüm sürecinin temel adımları arasında yer almaktadır. Bu süreç ise, yükseköğretim kurumlarının en önemli unsurları olan öğretim elemanları ve öğrenciler üzerinde önemli etkiler yaratmış ve onların değişen koşullara uyum sağlamasını zorunlu kılmıştır. Bu nedenle, hem öğrenciler hem de öğretim elemanları dijital becerilerini ve dijital okuryazarlıklarını geliştirme yönünde çaba göstermektedir. Böylelikle dijitalleşme aynı zamanda alan yazın tarama, veri analizi ve yazım süreçlerinde sağladığı kolaylıklarla akademisyenlerin araştırma faaliyetlerini de daha hızlı, kapsamlı ve verimli hâle getirmiştir.

Fakat dijitalleşmenin akademik dünyada ortaya çıkardığı bu olumlu durumların yanında bazı olumsuz etkiler de gözlemlenmiştir. Çetinkaya Yarımçam'a (2017) göre yükseköğretimde dijital dönüşüm, zaman ve mekân esnekliğini artırmakla beraber akademisyenler üzerinde 24 saat erişilebilirlik beklentisi de yaratmıştır. Bununla beraber ortaya çıkan güncel akademik sistemin baskıları, artan iş yüküyle gelen sorumluluklar ve güvencesiz çalışma koşulları, akademisyenlerin yaşamlarında yoğun bir çalışma temposuna neden olmuştur. Kaytan ve Doğan (2023), bu sorunların çözümü için mesai dışında çevrimiçi bağlantı kesme hakkının kanunen akademik personele tanınması, mesai

saatlerinin sınırlandırılması ve iş-yaşam dengesini gözeten bir kültür oluşturulması gerektiğini ve böylece dijitalleşmenin olumsuz etkilerinin minimize edilebileceğini ifade etmiştir.

Bir diğer olumsuz durum ise, akademik veya bilimsel araştırmaları sırasında öğretim elemanlarının dijital program ve hizmetlere fazla bağımlı davranışlar sergileme riskleri olarak ifade edilebilir. Brunetti vd.'nin (2023) araştırmalarında yaptıkları görüşmeler sırasında bazı akademisyenlerin önerdiği gibi, akademisyenler arasında bilgi dolaşımını sağlamak ve bu araçların en iyi şekilde kullanımına dair paylaşımda bulunmak için kalite çemberleri oluşturmak faydalı olabilir. Ayrıca söz konusu bu araştırma ile özellikle genç araştırmacılara; bu tür hizmetlere aşırı bağımlı olmamaları, öncelikle sağlam epistemolojik ve metodolojik temeller kazanmaları ve böylece bu dijital araçları ustalıkla kullanabilmeleri için çağrıda bulunmaktadır. Çünkü araştırma, özünde, merak, bilimsel bilgi birikimi ve insanların yaşam kalitesini iyileştirme arzusudur; bunların hiçbirisi bir yazılım veya dijital araçla sağlanamaz.

Bu bağlamda şüphesiz ki akıllara gelecek önemli bir tartışma konusu da akademik araştırmalarda yapay zekâ teknolojilerinden alınan yardım ve akademik özgünlük olacaktır. Nakazawa vd.'nin (2022) "Does the Use of AI to Create Academic Research Papers Undermine Researcher Originality? (Yapay Zekânın Akademik Araştırma Makaleleri Oluşturmada Kullanımı Araştırmacıların Özgünlüğünü Zayıflatıyor mu?)" adlı çalışmaları, tam olarak bu konuyu ele almaktadır. Yazarların ifade ettiklerine göre genel olarak özgünlük, bireysel araştırmacının çevresinden ve kullandığı araçlardan bağımsız olarak ortaya koyduğu bir değer olarak görülse de; aslında araştırmacılar her zaman çevrelerinden, kullandıkları teknolojilerden ve diğer insanlardan etkilenmiştir. Bu bağlamda yapay zekâ, araştırma sürecini etkileyen unsurlardan yalnızca biri olarak görülmektedir.

Yapay zekâ, araştırmacılara çalışmalarını daha nitelikli hâle getirme imkânı sunarken, aynı zamanda yazarın rolünü dönüştürebilir. Araştırmacıların, yapay zekâyı seçme, değerlendirme ve ayarlama süreçleri, özgünlüklerini korumak adına önemli bir

sorumluluk olmaya devam edecektir. Özgünlüğün bireysel bir kavram olarak değerlendirilmesi yerine, bilgi üretiminin insan, çevre, teknolojiler ve yapay zekâyı içeren işbirlikçi bir süreç olduğu anlayışı benimsenmelidir (Nakazawa ve diğerleri, 2022).

Sonuç olarak, dijitalleşme ve yapay zekâ teknolojilerinin akademik dünyaya entegrasyonu, araştırma süreçlerini daha hızlı, kapsamlı ve verimli hâle getirerek öğretim elemanlarının çalışmalarını kolaylaştırmaktadır. Ancak, bu teknolojiler aynı zamanda özgünlük, etik sorumluluklar ve akademik yaşam dengesi gibi konularda yeni tartışmalar ve zorluklar ortaya çıkarmaktadır. Akademik camianın, dijital dönüşümün olumlu yönlerini benimserken, olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için bilinçli bir şekilde hareket etmesi gerekmektedir. Bilgi üretiminin bireyci bir çerçeveden işbirlikçi ve bütüncül bir anlayışa doğru evrilmesi, akademik özgünlüğün ve bilimsel etiğin korunmasında kilit rol oynayacaktır.

Bölüm 3

Yöntem

Bu bölümde; araştırmanın türü, çalışma grubu, veri toplama süreci, veri toplama araçları ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Araştırmanın Türü

Bu çalışmada durum çalışması türlerinden Tanımlayıcı Durum Çalışması kullanılmıştır.

Durum çalışması; güncel bir olguyu kendi gerçek yaşam çerçevesi (içeriği) içinde çalışan, olgu ve içinde bulunduğu içerik arasındaki sınırların kesin hatlarıyla belirgin olmadığı ve birden fazla kanıt veya veri kaynağının mevcut olduğu durumlarda kullanılan, görgül (deneyime veya gözleme dayalı) bir araştırma yöntemidir (Yin, 1984; akt. Yıldırım & Şimşek, 2021).

Durum çalışması türlerinden Tanımlayıcı Durum Çalışması betimseldir; bir durum hakkında bilgi vermek için bir ya da iki durum kullanılır. Bu durum, özellikle bir program hakkında bilinen az bilgi olduğunu gösteren bir sebep varsa, buna benzer başka verileri yorumlamaya yardımcı olur.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, farklı yükseköğretim kurumlarında ve fakültelerde görev yapan 9 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırma için 12 kişiyle iletişime geçilmiştir, bu kişilerden 9'u gönüllü olmayı kabul etmiştir.

Bu katılımcılar, dijital dönüşüm süreçlerinde eğitimci ve araştırmacı olarak aktif rol aldıkları bilinen bireylerden seçilmiştir. Ek olarak üniversitelerin web site gibi çevrimiçi kaynaklarından ve uzman görüşlerinden faydalanarak araştırmaya en uygun olabilecek disiplinlere ait katılımcılar seçilmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları kurumlardan 2 tanesi vakıf üniversitesi, 4 tanesi devlet üniversitesidir. Ayrıca çalıştıkları bölümler şu şekilde sıralanabilir: Öğretim Teknolojileri (1 kişi), Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu (2 kişi), DİLMER ve Türkçe Hazırlık Okulu (2 kişi), Modern Diller ve İngilizce Hazırlık Okulu (4 kişi).

Son olarak, katılımcılar arasında akademik rollerinin yanı sıra idari sorumluluk üstlenen kişiler de bulunmakta, dolayısıyla farklı bakış açıları ve deneyimler temsil edilmektedir. Ayrıca; yaş, ait olunan nesil ve dijital beceri oranı bakımından da çeşitlilik gözlemlenmiştir. 4 katılımcı meslek hayatlarının ilk yıllarında sayılabilecekken, 5 katılımcı daha uzun süredir alanlarında mesleklerini icra etmektedirler.

Veri Toplama Süreci

Veri toplama sürecinde, Türkiye’de farklı yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarına e-posta ve telefon yoluyla ulaşılarak yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ulaşılan katılımcıların ikisiyle kişisel tercihleri doğrultusunda ofislerinde yüz yüze, kalan katılımcılarla da yine tercihleri doğrultusunda (ve bazılarının farklı ilde olmaları sebebiyle) çevrimiçi olarak (Google Meets aracılığıyla) görüntülü ve sesli toplantılar düzenlenmiştir.

Görüşmeler, katılımcı onayı alınarak sesli şekilde kaydedilmiş; bu sayede doğruluk ve bütünlük sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın etik boyutu için Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu’ndan onay alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada nitel veriler elde etmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır.

Sorular, Google Dokümanlar aracılığıyla ve teoriye dayalı olarak türetilmiştir. İlk olarak alan yazındaki boşluklar düşünülüp, tarama yoluyla (Web of Science, Google Akademik, DergiPark Akademik, TRDizin, YÖK Tez Merkezi, Academia, Litmaps ve Paper

Digest aracılığıyla) alan yazın incelendikten sonra uzman görüşüne başvurularak onay alınmıştır.

Türetilen sorulara sıkı sıkıya bağlı kalmak yerine esnek olmak amacıyla gerektiğinde sohbet tarzında ek sorular da sorulmuştur. Bu amaçla ayrıca; konu dışına çıkılması durumunda sohbeti geri toparlamak, sorunun odak noktasının cevaplanması ve kısaca değinilen yerlerin genişletilmesini veya detay verilmesini isteme gibi anlık sorular eklenmiştir.

Mutlaka sorulan ve görüşme formunda sabit olarak yer alan sorular ise; öğretim elemanlarının dijital dönüşümü işlerinde nasıl benimsedikleri, ne kadar benimsedikleri ve dijital araçlardan faydalanmadıkları zamanlara kıyasla rol ve statülerinde ne gibi değişiklikler hissettikleri gibi konuların etrafında toplanan açık uçlu sorular olmuştur.

Araştırma sonuçlarının geçerliğini kanıtlamak için Miles ve Huberman'ın (1994) nitel araştırmalarda iç geçerliğe ilişkin sorulması gerektiğini belirttiği sorular kontrol listesi niteliğinde kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek'in (2021) ifadelerine göre bu sorular:

1. Araştırma bulguları, verilerin elde edildiği ortam dikkate alındığında anlamlı mıdır ve bu ortama bağlı olarak tanımlanmış mıdır?
2. Bulgular kendi içinde tutarlı ve anlamlı mıdır? Ortaya çıkan kavramlar anlamlı bir bütün oluşturuyor mu?
3. Araştırmada elde edilen bulgular, farklı veri kaynakları, farklı veri toplama yöntemleri ve farklı analiz stratejileri kullanılarak teyit edilmiş midir? Farklı kaynaklara, yöntemlere ve stratejilere göre elde edilen bulgular anlamlı bir bütün oluşturuyor mu?
4. Elde edilen bulgular, daha önce oluşturulan kavramsal çerçeve veya kuramla uyumlu mudur? Bu çerçeve veri toplamada rehber olmuş mudur?
5. Bulguları teyit etmede kullanılan kurallar, stratejiler var mı? Bu stratejiler uygun bir biçimde kullanılmış mıdır?

6. Açık olmayan olgular ya da olaylar belirlenmiş midir?
7. Bulguları açıklamada alternatif yaklaşımlar kullanılmış mıdır?
8. Bulgular araştırmaya katılan bireyler tarafından gerçekçi bulunmuş mudur?
9. Araştırmanın bulgularından yola çıkarak yapılan tahminler ve genellemeler elde edilen verilerle tutarlı mıdır?

olarak sıralanabilir.

Araştırma boyunca bu soruların büyük çoğunluğuna (8. soru haricinde) evet cevabının verilebilmesi ve bulguların tutarlı olması üzerine dikkatle çalışılmıştır. 8. sorunun hariç tutulmasının sebebiyse, katılımcı geribildirimi yaklaşımının bu çalışmada kullanılmamış olmasıdır.

Dış geçerlik ve güvenirlik için ise ayrıntılı betimleme yöntemi tercih edilmiştir. Zira Yıldırım ve Şimşek'e (2021) göre de nitel araştırma sonuçlarının uygulanabilirliği, verilerin yeterince betimlenmesinden geçer. Ayrıntılı betimlemenin uygulanması adına araştırma amaçlarına yönelik tüm bulgular kapsamlı şekilde tanımlanmış, yapılan görüşmelerin metinleri ve geliştirilen kodlar uzmanların incelenmesine sunulmuş ve araştırmanın tüm süreçleri detaylı şekilde paylaşılmıştır (Glesne & Peshkin, 1992; Yıldırım, 2010).

Araştırmanın veri toplama aracı olarak kullanılmış olan görüşme formu EK-E'de sunulmaktadır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada, nitel verilerin derinlemesine incelenmesi ve daha kapsamlı bir analiz yapılabilmesi amacıyla tematik analiz ve içerik analizi yöntemleri birlikte kullanılmıştır.

Tümdengelimci içerik analizi; verilere sistematik ve planlı bir şekilde yaklaşarak mevcut teorik çerçeve temelinde önceden tanımlı temaların analizini sağlarken, tümevarımcı tematik analiz ile verilerin incelenmesiyle ortaya çıkan yeni ve önemli bulguların da yorum sürecine dâhil edilmesi amaçlanmıştır.

Böylece, analiz sürecinde hem mevcut temele dayalı kavramlar hem de veriden üretilen yeni temalar bir arada değerlendirilmiştir.

Bölüm 4

Bulgular, Yorumlar ve Tartışma

Bu bölümde, yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular, araştırma problemlerine paralel olarak detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Öğretim Elemanlarının Yükseköğretim Kurumlarındaki Dijital Dönüşümle İlişkileri

Bu bölümde, öğretim elemanlarının farkındalıkları, dijital dönüşüme ilişkin kişisel görüşleri ve kullandıkları dijital araçlar hakkındaki bulgular incelenmiştir.

Öğretim Elemanlarının Farkındalıkları

Katılımcıların tamamı; dijital dönüşümle ilgili en azından temel düzeyde teorik bilgiye sahip olmakla beraber, uygulamada bireysel ve kurumsal farkındalık seviyelerinin farklılık gösterdiğini ifade etmişlerdir. Bu çerçevede, dijital dönüşümün benimsenmesi, benimsenememesi ve bilinçli bir şekilde benimsenmemesi gibi farklı durumlar sırasıyla ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

Öncelikle katılımcıların teorik bilgileri bağlamında, dijital dönüşüm kavramının tanımını yapmaları istendiğinde, görüşülen 9 kişinin söyledikleri şu şekilde sıralanabilir:

- Salgın ile birlikte zorunlu hâle gelmiş bir süreçtir.
- Salgından beri dijital araçların daha çok kullanımıdır. Yükseköğretimde eğitim sürecini kolaylaştırır ve uzaktan eğitim ile materyal paylaşımı gibi olanaklar sunar.
- Toplumun veya yükseköğretim kurumlarının ihtiyaçlarına göre teknolojinin sisteme entegre edilmesidir.
- Şu anki teknolojik imkânlarla işimizi kolaylaştırır ve doğru kullanıldığı sürece eğitime katkısı olan bir süreçtir.
- Yükseköğretimde, eğitim-öğretim süreçlerinde dijital teknolojilerden yararlanılmasıdır.

- Dijital dönüşüm kavramından ziyade, artık “Web 2.0” kavramı daha yaygındır. Yine de tanımlamak gerekirse dijital dönüşüm, öğretimde geleneksel yöntemlerden uzaklık ve zaman-maddiyat tasarrufuyla eğitimi elektronik ortama taşımadır denebilir.
- Yükseköğretim bağlamında dijital dönüşüm çok boyutludur. Yüz yüze derslerde teknolojiyi entegre etmek ve şu anda yükseköğretim kalite-güvence süreçlerinde en başat olarak kullanılması gibi farklı anlamlara gelir. Kalite derken, dokümantasyon ve artık kâğıt israfı olmaması adına bu konuya yükseköğretimde daha geniş bakılması kastedilmektedir.
- Dijital dönüşüm, salgın döneminde çevrimiçi öğrenme ortamlarında da kendini göstermiş bir kavramdır.
- Dijital dönüşüm idari süreçlerde de yaşanan bir kavram olduğu için eğer dijital ortam çökerse bütün işlerliğin ortadan kalkması gibi büyük bir risk vardır.

Şimdi, dijital dönüşümü başarıyla benimseyerek uygulamada sorun yaşamadığını ifade eden 7 katılımcının görüşleri ele alınabilir. Bu kişilerin bir kısmı, zaten yeni nesilden sayılabilecek yaşlarından dolayı dijital araçlara küçük yaşlardan beri aşina olduklarını ve bu yüzden dijital dönüşümü benimsemeye hiç zorluk yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Bir katılımcı, yeni bir teknoloji gördüğünde aklına ilk gelenin bunu nasıl eğitime entegre edebileceği sorusu olduğunu söylemiştir.

Bu katılımcı ayrıca meslektaşlarına dijital araçları kullanmada sıklıkla yardımcı olduğunu, bazı öğretim elemanlarının en temel dijital becerilerde bile zorlanarak kendisinden veya hatta öğrencilerinden yardım aldıklarını ifade etmiştir. Devamlı her irili ufaklı teknolojik konuda yardımı istenen kişi olmanın kendisi üzerinde fazla iş yükü oluşturduğunu ve bir kurumda çalışan herkesin dijital dönüşümün getirdiği sorumlulukları adil şekilde paylaşması gerektiğini de belirtmiştir.

Katılımcı, tüm bunlara ilişkin düşüncelerini şu ifadelerle dile getirmiştir:

“Ben dijital dönüşüme rahatlıkla ayak uydurduğumu düşünüyorum, açıkçası hiç zorlanmadım çünkü bir dijital araç gördüğüm zaman benim ilk aklıma gelen şey şu soru: Ben bunu eğitime nasıl entegre ederim? [...] Kurumumdaki meslektaşlarım bana bir şey sorduğu zaman rahatlıkla yardımcı olabiliyorum dijital konulardaki bilgimle. Evet, bu zaten olması gereken fakat birçok kişide bu eksik, bazen hocalarımız benden bir konuda yardım istiyor ve cihazı alıp beş dakikada işi bitirdiğimde onlar bana diyor ki ‘biz bunu yapmak için 2-3 saat uğraştık’. Adım artık ‘IT guy’a çıktı yani, en basit şeyden bile benden beklentiye girer oldular. Slayt geç tuşuna basma işinden evrak düzenleme işine kadar bir portfolyom var ve bu işleri ‘ya yanlış yaparsa’ diye başkasına vermiyorlar.”

Dijital dönüşümü rahatlıkla benimsediğini söyleyen diğer bir grup ise ait oldukları nesilden dolayı değil, disiplinden dolayı bunu söylemişlerdir. Yani üniversitede eğitimcisi oldukları bölümler zaten bilgisayar, teknoloji veya uzaktan eğitim gibi konularla ilişkili olduğu için; çalışma hayatlarına başladıklarından beri dijital araçları doğal olarak hep ön planda tutmuşlardır.

Bu grup içerisinde yönetici görevi de olan katılımcılardan biri, yöneticiliğin yüklediği ekstra sorumlulukların gerektirdiği hıza dijital araçlar sayesinde yetişebildiğini belirtmiştir. Ayrıca yönetici olduğu andan itibaren birlikte çalıştığı öğretim elemanlarını dijital beceriler konusunda bizzat eğitmeye başlamıştır; zira söylediğine göre bazıları dijital dönüşümün ilerlemesinden önceki nesillerden (“dijital göçmen”) olduğu için, pozisyonuna Kamu Personel Seçme Sınavı ve benzeri yollarla geldiği için veya eğitim verdiği disiplin teknolojiden uzak olduğu için okuryazarlıkları düşük şekilde çalışmaya başlamışlardır. An itibarıyla ise katılımcı, kurumundaki hem akademik hem idari personelin dijital araç kullanımında çok iyi bir konumda olduğunu söylemiştir.

Bununla ilişkili olarak yönetici görevi olan diğer bir katılımcı, salgın öncesi dönemlerde kurumundaki akademisyenlere çevrimiçi altyapı önerilerinde bulunduğu potansiyel verimliliğe rağmen garip karşılandığını, artık bununla ilgili konuların araştırılıyor olmasına ise sevindiğini ifade etmiştir:

“Yüz yüze sınıflarımda derse girdiğimde ve örneğin yeni gelen öğrenciler pandemi veya deprem döneminde üniversitede olmadıklarından bu deneyimi yaşamamış olsalar dahi sınıfta ben ‘arkadaşlar kurumumuzda online platformumuz var ve size gerekli ödev, içerik, uygulama ve bilgilendirmeleri oradan paylaşacağım’ dediğimde bunun bir açlığa karşılık geldiğini çok rahatlıkla gözlemleyebiliyorum. Ben zaten bu alanın uzmanı olduğum için pandemi öncesinde, ki aslında çok güzel bir tez çalışması yapıyorsun bunu düşününce, bırak yükseköğretim öğrencilerini akranlarımıza yani hocalara dahi bizim bu altyapımızı neden kullanmıyorsunuz/işe koşmuyorsunuz dediğimde bir uzaylıya bakar edasıyla dinliyorlardı beni.”

Ek olarak, katılımcılardan biri sahip olduğu dijital becerilerin kendisine yönetici görevinin verilmesinde büyük bir rol oynadığını söylerken; yeni nesillerden olan bir diğeri ise salgın döneminde üniversitelerden birinde, uzaktan eğitime adapte olamayan akademisyenlerin emekliye ayrılmaları/işi bırakmaları sonucu oradaki pozisyona alındığını belirtmiştir. Kendisi salgın döneminde mezun olduğu ve öğrencilik döneminin stajını dahi uzaktan eğitim yoluyla gerçekleştirdiği için bu tür adaptasyon sorunlarını şahsen pek yaşamadığını eklemiştir.

Sözü edilen 7 kişiyle aynı gruba alınmayan 2 kişi, dijital araçları ve teknolojiyi olabildiğince çalışmalarına katıyor olsalar da; kendilerini bazı meslektaşlarıyla kıyasladıklarında veya meslektaşlarıyla bilgi alışverişi bulunurken aldıkları yeni bilgileri değerlendirdiklerinde dijitali entegre etme konusunda daha çok şey yapabileceklerini fark ettiklerini belirtmişlerdir. Bu iki katılımcıdan biri, yeni nesillerin ilgisini derse çekebilmek gibi gerekliliklerden dolayı dijital araçları temel seviyede kullanıyor olsa da; özellikle her şeyi olabildiğince dijitalleştirme gibi bir çabasının olmadığını ve örneğin bir meslektaşı kendisine bahsetmedikçe yeni veya orijinal bir dijital araç keşfetmediğini söylemiştir.

Diğer katılımcı ise; aslında dijital dönüşümün öneminin ve faydalarının altını çizen biri olsa da, yeterince veya idealde olması gerektiği kadar uygulamaya geçiremediğini ifade etmiştir. Yönetici rolüyle birlikte eğitim de verdiği disiplin olan Yabancılar Türkçe

Öğretimi alanında henüz bir ekolün üretilmediğini, deneme-yanılma yöntemiyle parça parça dijitalleşmeye çalışıldığını, konuyla ilgili alandaki genel bilgi yetersizliğini, dijital dönüşüm son dönemlerde çok ani ve hızlı bir şekilde etkilerini gösterirken eğitimcilerin içerisinde ise bu işin arka planını takip eden kişi azlığını dile getirmiştir.

Bu gibi sebeplerle dijital dönüşüm konusunda uzun bir yol olduğunu belirten katılımcı; tek başına Kahoot gibi dijital araçlardan parça parça faydalanılması yerine bütünleşik bir eğitim modeli olması gerektiğini, konu üzerine ciddi bir planla çalışılması gerektiğini ve yeni nesillere ayak uydurmak gerektiği zamanlarda geleneksel davranma isteğini artık bir kenara bırakmak gerektiğini ifade etmiştir:

“Yani biz çok geleneksel bir öğretim modeli izliyoruz genel olarak bu alanda. Biz derken, bu alanda çalışan herkes. Bir ekol henüz üretemedik. [...] E deniyoruz. Deneme yanılma yöntemiyle bir şeyler yapmaya çalışıyoruz. Dijital bilen yok. Yok buna ben de dâhilim. Dijitali buraya nasıl dâhil edebiliriz? Burada bahsettiğim dijitali dâhil etmek işte Kahoot’tan oyun yazmak değil. Gerçekten bütünleşik bir eğitim modeli nasıl ortaya çıkarabiliriz konusunda yeterliğimiz yok.”

Benzer şekilde; kurumlar çapında dijital dönüşüm karşısında ne yapılacağına dair bir fikir veya plan olmaması, müfredata dijital araçların dâhil edilmesi konusunda zorlanması ve buna karşın derslerde öğrencilerin sıklıkla telefonlarıyla ilgilenmesi dolayısıyla ilgilerini derse çekme konusundaki zorlanma gibi sebepler de dijital dönüşümün benimsenmesi önündeki engellerdendir.

Dijital dönüşümün bilerek benimsenmemesi konusunda ise katılımcılardan biri, yönetici rolünde tecrübesi olduğu için birçok gözlemini değerlendirerek; bazı akademisyenlerin yeterli dijital becerileri/bilgileri olsa da kendilerine düşen iş yükünün artmaması için veya fazladan mesaiye kalmamak için bilerek yenilikçi davranmamaya yatkın olduklarını dile getirmiştir. Bunun sebeplerinden biri olarak katılımcının teorisi ise; yükseköğretim dışındaki toplumda eğitimciliğin çok rahat bir meslek gibi görülmesinden dolayı bazı akademisyenlerin de bunu içselleştirmeleri ve hatta bu mesleği bu yüzden

seçerek ona göre davranmalarındır. Katılımcı bu konuya ilişkin düşüncelerini şu ifadelerle dile getirmiştir:

“Dijital araçları kullanarak bir iş yapmaya gelince, bazen bazı öğretim elemanlarının o işi yapmak istese yapabilecek bilgisi ve yeterliliği olsa da o işi yapmamayı tercih ettiğini fark ettim açıkçası. Çünkü evet dijital araçları kullandıkları zaman yaptıkları iş daha kaliteli olacak fakat aynı zamanda onlara ek mesai de yüklenebilir bu senaryoda. Ondan dolayı çoğunlukla dijital araçları benimseyememekten ziyade bilerek benimsememeyi tercih ettiklerini gözlemledim. Bir de şöyle bir nokta olduğunu düşünüyorum, yükseköğretim kurumları dışında toplum genelinde eğitimci olmak ‘yata yata yapılabilecek’ rahat bir iş olarak görüldüğü için öğretim elemanlarının kendileri de bunu içselleştiriyor bence. Yani dijital dönüşümü benimsemek ve teknolojiyi öğrenmeye vakit ayırmak her ne kadar işimizin kalitesini çok çok artırsa da, toplumdaki algıya ters olarak bizlerin ders dışı mesaimizi artıran bir şey sonuçta. [...] Çoğunlukla kimse ‘ben de öğreneyim hep birlikte bitirelim’ şeklinde yaklaşmıyor, herkes maalesef beş dakika daha az çalışma düşüncesinde genelde.”

Bu konudaki bulgular incelendiğinde, öğretim elemanlarının dijital dönüşüme dair genel olarak teorik bilgiye sahip olsa da uygulamada önemli farklılıklar gösterdikleri anlaşılmaktadır. Bazıları, genç yaşları veya disiplinlerinin teknolojiyle iç içe olması sayesinde dijital araçları rahatlıkla benimseyerek eğitim ve yönetim süreçlerine entegre edebilmektedir.

Buna karşın, bazı öğretim elemanları hem kurumların net bir strateji planına sahip olmaması hem de iş yükünün artacağı endişesi gibi nedenlerle dijital dönüşümü hayata geçirmekte zorlanmaktadır. Ayrıca, dijital becerileri olmasına rağmen ek mesaiye kalmamak veya ekstra sorumluluk almamak adına yenilikleri isteyerek görmezden gelen örnekler de göze çarpmaktadır.

Sonuç olarak, yükseköğretim kurumlarında dijital dönüşümün verimli ve sürdürülebilir şekilde gerçekleşebilmesi, bireysel çabaların yanı sıra kurumsal düzeyde planlama ve destekle de doğrudan ilişkilidir.

Öğretim Elemanlarının Dijital Dönüşüme İlişkin Kişisel Görüşleri

Katılımcıların büyük çoğunluğu, yükseköğretim kurumlarında sunulan eğitimin mümkün olduğunca dijitalleşmesinin gerekli olduğunu savunmaktadır; ancak bu görüşe tamamen katılmayan iki istisnai katılımcı bulunmaktadır. İlk olarak dijitalleşmeden yana olan görüşler incelenecek, ardından istisnai yaklaşımlar ele alınacaktır.

Dijitalleşmenin gerekli olmasının sebepleri, görüşmelerde ifade edilenler incelendiğinde şu şekilde sıralanabilir:

- COVID-19 salgını gibi acil durumlarda, dijital araçlar ve teknoloji verilen eğitimin duraksamasını önler. Bu gibi durumlarda kullanılabilecek uzaktan eğitim yöntemleri ve dijital araçlarla hazırlanan materyaller konusunda tüm kurumların uzmanlığı şarttır.
- Yeni nesiller zaten dijital dönüşümün içine doğdukları için, bu çağda eğitim sorumluluğunu taşıyan tüm kurumların öğrencilere ve çağın getirdiği gelişimlere yetişmelerinin tek yolu dijital araçları benimsemektir.
- Hem derslerin kalitesi ve ilgi çekiciliği konusunda hem de akademik araştırma süreçlerinde pratikliği net şekilde artırdığı için artık dijital araçları (en azından temel seviyede) kullanamamak veya bilmemek söz konusu olmamalıdır. Zira eğitim süreçlerinde yürütücü ve yönetici olan kişilerin yetenekleri, bilgileri verim açısından çok önemlidir.
- Bazı ölçme-değerlendirme süreçlerinde dijital araçlar insanlardan daha güvenilir olabilir.
- Dijital imkânlar konuşma, dinleme vb. becerilerin kilit önem taşıdığı dil eğitimi gibi alanlarda özellikle vazgeçilmez bir seçenektir.

Bu görüşleri destekleyen katılımcılardan biri, düşüncelerini şu ifadelerle dile getirmiştir:

“Dijital dönüşüm bence şu anki teknolojik imkânlarla biraz bizim işimizi kolaylaştıran ve doğru kullanıldığı sürece eğitime katkısı olan bir şey. Çünkü örneğin eskiden olsa eğitimi duraksatabilecek bir acil durum veya problem artık dijital dönüşüm sayesinde eğitimi aksatmıyor, dijital araçlarımız bize uzaktan bağlanarak eğitime devam etme imkânı sunuyor. Dolayısıyla herkes dijital dönüşümü benimsemek için kesinlikle çaba sarf etmelidir, özellikle yeni nesil zaten teknolojinin içine doğuyor fakat önceki nesiller de kendi faydalarına olacağı için bu konularda mutlaka eğitilmeli diye düşünüyorum.”

Şimdi ise, dijital dönüşümün yükseköğretim kurumlarında benimsenmesinin bir mecburiyet olarak görülme sebepleri sıralanmıştır:

- Dijital dönüşüm, tıpkı şeker gibi; kısa vadede tatlı ve rahat gelse de uzun vadede zararları olur.
- Dijital araçlardan bazı yerlerde faydalanılması gerekse de, bu tamamen benimsenmesi gerektiği anlamına gelmez. Bazı yerlerde insan eğitimci gerekir.
- Dijital araçlar kullanılmazsa öğrenmenin mutlaka eksik kalacağı disiplinler olduğu akla gelen ilk cevap olsa da, bazı disiplinlerde böyle bir durum olmayabilir (katılımcı örnek vermemiştir).

Bu görüşleri destekleyen katılımcılardan biri, düşüncelerini şu ifadelerle dile getirmiştir:

“Ben öğretim elemanlarının dijital dönüşümü benimsemek için çaba sarf etmeleri gerektiğini düşünmüyorum, ama eğitimin bazı yerlerinde dijital araçların kullanımını kesinlikle destekliyorum. Eğitimin iş yükünü biraz da olsa hafifletmek açısından; ödev kontrolünde, sınav kontrolünde ve örneğin dil eğitiminin parçası olan konuşma sınavlarında dijital araçların kullanılmasını kesinlikle uygun buluyorum. [...] Dolayısıyla

dediğim gibi dijital araçların kullanımının hem gerekli olduğunu düşünüyorum hem de destekliyorum fakat tamamen dijital odaklı olunması imkânsız diye düşünüyorum çünkü bizim de eğitimciler olarak üzerimize düşen kısımlar var elbette.”

Bu konudaki bulgular incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun yükseköğretim kurumlarında dijitalleşmeyi gerekli gördüğü ve salgın gibi acil durumlarda eğitimin sürekliliğini sağlaması, yeni neslin beklentilerini karşılaması, ölçme-değerlendirme süreçlerinde güvenilirlik sunması gibi avantajları vurguladığı görülmektedir.

Bununla birlikte, az sayıda katılımcı; dijital araçların uzun vadede öğrenme kalitesine zarar verebileceği, bazı disiplinlerde insan faktörünün asla tamamen yerini alamayacağı ve dijital dönüşümün her koşulda bir mecburiyet olarak görülmemesi gerektiği yönünde görüş bildirmiştir.

Dolayısıyla, katılımcıların çoğu dijital dönüşümü kurumsal bir gereklilik olarak kabul ederken, kapsayıcılığı ve sürekliliği konusunda daha temkinli olan yaklaşımların da göz ardı edilmemesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarında dijital dönüşümün önemli bir parçası olan uzaktan eğitimle ilgili görüşleri de bu bölümde incelenmelidir. Konuyla ilgili olarak katılımcılarla konuşulurken, çoğunlukla bu süreçlerde üniversite bağlamında derslerden ve ölçme-değerlendirmeden alınan verim konusuna odaklanılmıştır. Katılımcıların geneli, tamamı uzaktan olan eğitim süreçlerini yüz yüze eğitimle kıyasladığında çok düşük verim alındığını ifade ederek bu eğitim türüne sıcak bakmazken; bazı katılımcılar çözüm olarak hibrit eğitimi öne sürmektedir, bazı katılımcılarsa uygulamada bilinçli olduğu takdirde tamamen uzaktan eğitimden de yeterli verim alınabileceğini savunmaktadır.

Katılımcıların büyük bölümü, uzaktan eğitim süreçlerini verimsiz ve kaybedilen bir süreç olarak tanımlamakta; yüz yüze ortamın sağladığı sosyalleşme, karşılıklı fikir paylaşımı ve ortak öğrenme deneyiminin çevrimiçi ortamlarda yeterince sağlanamadığını

belirtmektedirler. Bu kapsamda, tamamen çevrimiçi yürütülen eğitimin verimsiz olduğunu düşünen katılımcılar, hibrit bir modelin daha etkili olacağını dile getirmiştir. Özellikle salgın döneminde ve benzer şekilde deprem döneminde uzaktan eğitime geçmek zorunda kalan öğrencilerin teknolojik imkânsızlıklar (örneğin bilgisayar ya da hızlı internet eksikliği) nedeniyle sıkıntı yaşadıkları ve dijital fırsat eşitsizliğinin ortaya çıktığı da vurgulanmıştır.

Katılımcılardan biri düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Ben İngilizce Öğretmenliği bölümünü okurken stajımı bile uzaktan yaptım tam olarak bu döneme denk geldiği için ve açıkçası hiç verim alamadım. [...] Tabii ki önceliğim öğrenciyle birbirimizi sınıf ortamında görebildiğimiz ve kaynaştığımız yüz yüze eğitim. Tamamen uzaktan eğitimde hiçbir şekilde verim alamadım, yani tamamen uzaktan olduğu dönem öğrencilerimden tepki alabilmemin belki de tek sebebi bir önceki dönem beni haftada 12 saat sınıf hocaları olarak yüz yüze görmüş olmalarıydı. Dersimde birkaç tanesi kamera bile açıyordu ki bu bildiğiniz gibi o dönem öğrencilerde genel olarak pek görülen bir olay değildi. Hibrit eğitim verdiğim dönemin bir avantajı ise kurumda fiziksel olarak bulamadığım projeksiyon gibi imkânlara ihtiyaç duyduğum ders konularını çevrimiçi ders yapılan günlerde işleyip kolaylıkla sunum vs. gibi dijital yöntemlerden faydalanabilmemdi. Dolayısıyla haftada birkaç gün yüz yüze eğitim ve birkaç gün uzaktan eğitimle dijital imkânların birleştirildiği hibrit eğitimin tamamen uzaktan eğitime kıyasla kesinlikle daha verimli olduğunu söyleyebilirim.”

Uzaktan eğitimin yalnızca teknik sorunlarla sınırlı kalmadığını belirten katılımcılar, öğrencilerin derse gereken önemi verememesini ve hep bilgisayar başında olmaktan bıkkınlık durumunu da verimsizlik nedenleri arasında göstermektedir. Bu süreçte eğitimciler, öğrenciye erişemiyor gibi veya konuyu anlasalar da sanki anlatamamış gibi hissetme durumlarını yaşadıklarını aktarmışlardır.

Bazı öğretim elemanları ise rehber ve yetiştirici olma vasıflarının azaldığını, kendilerini düz bilgi aktarıcısı rolünde sıkışmış gibi hissettiklerini söylemektedir. Yüz yüze eğitimdeki etkileşimli süreç ve beraber oturup konuşma imkânı kaybolduğunda, öğrenme

motivasyonunun düştüğü ve çevrimiçi ortamın makineleşmeye yol açtığı yönünde görüşler dile getirilmiştir. Bu makineleşme algısı, günlük ders akışının sadece bilgisayar ve kitap üzerinden ilerlemesi, öğrenciyi ekran başında şakalarla veya çeşitli yöntemlerle canlı tutma çabasının ortaya çıkışı şeklinde tarif edilmiştir. Bu düşüncelere sahip katılımcılardan biri, hissettiklerini şu ifadelerle anlatmıştır:

“Pandemi dönemi benim kurumumda işe başladığım ilk yıldır. Hem kurumda yeniyim hem eğitimde, online eğitimde yeniyim. Çok zordu. Çünkü ben yapı olarak mutlaka insanlara... yani ben nasıl diyeyim? Uygulayarak öğrenen bir insanım ve mutlaka dokunmam lazım, insanları görmem lazım, bir arada olmam lazım. Benim için kâbus gibi bir yıldır. Öğrencilerime ne kadar erişebilsem de erişemediğimi hissediyordum. Çocuklar konuyu anlıyordu, soruları doğru cevaplıyordu. Ama ben hâlâ yetersiz hissediyordum kendimi. Onlara sanki bir şeyleri anlatamamışım, öğretememişim gibi hissediyordum.”

Katılımcıların önemli bir kısmı, hibrit eğitimin bu sorunları kısmen çözdüğünü veya çözebileceğini söylemiştir. Örneğin; sınıfta projeksiyon gibi imkânların olmadığı durumlarda çevrimiçi araçlardan faydalanabilmek, evden veya farklı ortamlardan bağlanarak zaman ve enerji tasarrufu sağlamak, hibrit yaklaşımı tamamen çevrimiçi modele kıyasla daha verimli hâle getirmektedir. Ayrıca hibrit modelin, sırf ekran başında kalmaya alışan öğrencilerin kamerayı kapatıp uyuma ya da derse yeterince odaklanmama gibi alışkanlıklarının da önüne geçebileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte, bazı katılımcılar salgın döneminde kazanılan rahatlık nedeniyle öğrencilerin tekrar yüz yüze disipline geçmekte zorlandığını ve bu durumun derslerin verimini düşürebildiğini söylemektedir.

Birçok katılımcı, uzaktan eğitim sırasında çevrimiçi sınavların güvenliği ve ödev denetimi konusundaki sıkıntılara özellikle vurgu yapmıştır. Yapay zekâ ve diğer dijital kaynaklar sayesinde kopya çekmenin kolaylaşması ve çeşitli önlemler alınmaya çalışılmasına rağmen (örneğin öğrencinin odasına birden fazla kamera veya ayna koydurmak gibi) tam güvenliğin sağlanamaması, uzaktan sınavlara olan güveni

azaltmıştır. Bir katılımcı ise çözüm yolu olarak aklına gelen bazı teknik önlemlerin kişisel hakların korunması açısından sıkıntı çıkarabileceği için kullanılamayacağını ifade etmiştir.

Dolayısıyla bazı katılımcılar, yüz yüze sınav yapmanın daha sağlıklı olduğunu, eğer bu mümkün değilse de sınav yöntemini şart koşturmak yerine uygun derslerde öğrenciyi araştırmaya yönlendiren ödev veya portfolyo temelli değerlendirmelerin daha adil olabileceğini savunmaktadır. Bir katılımcının dile getirdiği üzere, TOEFL-IELTS gibi uluslararası sınavlarda kullanılan gelişmiş teknolojik imkânlarla an itibarıyla yaygın şekilde erişilememesi de, çevrimiçi sınavların tamamen güvenilir hâle gelmesini zorlaştırmaktadır. Yine de, akıllı makinelerin belki de güvenilir olabileceği düşüncesini paylaşan ve zaman içinde teknolojinin bu eksikliği giderebileceğine inanan katılımcılar da vardır.

Uzaktan eğitim döneminde katılımcıların çoğu, öğrencinin aktif varlığını hissedememe ve “kameraya ders anlatma” şeklinde isimlendirilen durumların zorluklarına değinmiştir. Bazıları, ellerinden geldiğince öğrencileri derste konuşturarak, ödev sayısını artırarak ya da farklı dijital platformları devreye sokarak verimliliği artırmaya çalıştıklarını söylemiş; ancak yine de uzaktan eğitimdeki tecrübe eksikliği, hem hocanın hem de öğrencinin dijital araçları kullanmayı bilmemesi ya da belirli kuralların zamanında oluşturulamaması gibi faktörlerin olumsuz etkileri olduğunu kabul etmişlerdir. Katılımcılar, ilk kez uzaktan eğitime geçildiği dönemde uzun yıllardır yükseköğretim kurumlarında çalışma deneyimi olan hocalar da dâhil olmak üzere herkesin başta zorlandığını, bununla birlikte kurum içinde bilgi işlemle sürekli iletişim kurarak çeşitli yazılım ve server altyapılarının oluşturulması için çaba sarf edildiğini aktarmışlardır. Bazı kurumlarda, hâlen dönemlik yapılan memnuniyet anketleri ile öğrencilerin görüşleri alınmakta ve dijital dönüşüm sürecinde yaşanan aksamalar giderilmeye çalışılmaktadır.

Öte yandan, alanı uzaktan eğitim olan ve bu konuda kapsamlı tecrübeye sahip katılımcılardan biri, uzaktan eğitimin çok verimsiz olduğu algısının yanlış uygulamalardan kaynaklandığını belirtmektedir. Geleneksel yüz yüze eğitimi bire bir kopyalamaya çalışarak uzaktan eğitim yapmanın verimli olmayacağını, senkron/canlı dersler yerine

asen kron içerik (önceden kaydedilmiş video, dosya, sunum vb.) odaklı modellerle ve katılımcıların kendi hızlarında öğrenmesine imkân tanıyan yöntemlerle çok daha iyi sonuçların elde edilebileceğini de dile getirmiştir.

Bu katılımcı ek olarak, günlük yaşamda insanların YouTube gibi platformlar üzerinden irili ufaklı neredeyse her konuda uzaktan öğrenme faaliyeti yürüttüğünü hatırlatarak, bu durumun zaten uzaktan eğitimin lehine bir kanıt niteliğinde olduğunu ifade etmiştir. Yani uzaktan eğitimin bir “günah keçisi” hâline getirilmemesi gerektiğini savunan katılımcı, doğru tasarlandığında ve yüz yüze eğitimle kıyaslama yerine farklı bir paradigmada değerlendirildiğinde uzaktan eğitimin de son derece etkili olabileceğini düşünmektedir. Katılımcının bu konuya ilişkin bazı sözleri şu şekildedir:

“Uzaktan eğitim pandemi döneminde, işe yaramayan bir eğitim yöntemi olarak tüm dünyada damgalandı. [...] Öğretmenler kameranın başına geçti tıpkı sınıftaki gibi fakat uzaktan eğitim bambaşka bir çerçeveye sunduğundan ve uzaktan eğitimin dinamikleri buna uygun olmadığından maalesef uzaktan eğitim günah keçisi olmuş oldu. Halbuki benim bir iddiam var: Pandemi döneminde veya dışında uzaktan eğitim en etkili ve en verimli şekilde ancak asen kron (sen kron dediğimiz canlı dersin aksine önceden kaydedilmiş video, sunum veya dosya kullanımı) eğitim yöntemiyle uygulanırsa gerçekleşir. [...] Biz zaten gün içinde sürekli uzaktan eğitiliyoruz. Ben evimde bir musluk bozulduğunda YouTube’u açıyorum ve kimsenin bana canlı ders vermesini beklemeden öğrenmem gerekeni öğreniyorum.”

Son olarak, uzaktan veya hibrit eğitimi tercih eden öğrenci profilinin de dikkate alınması gerektiği ve bilgiye her yerden ulaşabildikleri hâlde bu imkânı çalışmak yerine kopya veya kolaycılığa dönük kullanabilecekleri ifade edilmiştir. Bu nedenle, dijital araçlardan yüksek verim alınmasını hedefleyen eğitimcilerin, yalnızca kendi becerilerini geliştirmesinin yeterli olmadığı; öğrencilerin de bu araçları bilinçli ve etik şekilde kullanması için yönlendirilmesi gerektiği görüşü öne çıkmaktadır.

Bu konudaki bulgular incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun uzaktan eğitim süreçlerini yüz yüze eğitimle kıyasladığında daha az verimli ve etkileşimli bulunduğu görülmektedir. Ancak bazıları, teknolojik imkânlar doğru kullanıldığı ve sistem asenkron veya hibrit yöntemlerle tasarlandığı takdirde uzaktan eğitimin de etkili olabileceğini savunmaktadır.

Bununla birlikte, sınav ve ödev güvenliği konusundaki sıkıntılar, öğrencilerin dikkat ve motivasyon sorunları ile eğitimcilerin karşılaştığı teknik ve pedagojik zorluklar bu sürecin temel problemleri arasında sayılmaktadır. Öte yandan, uzaktan eğitim alanında uzman bir katılımcı, uzaktan eğitimin yüz yüze eğitimi aynen taklit etme çabası nedeniyle yanlış algılandığını ve doğru planlamayla bu algının değişebileceğini de vurgulamaktadır.

Öğretim Elemanlarının Kullandıkları Dijital Araçlar

Katılımcıların tamamı; hem dersleri sırasında, hem ölçme-değerlendirme süreçlerinde hem de akademik araştırmaları sırasında çeşitli dijital araçlardan yararlandıklarını ifade etmişlerdir. Yapay zekâ da dâhil olmak üzere çeşitli araç ve teknolojilerin sözü edilen faydalarının, olumsuz yanlarından daha fazla olduğu görülmektedir.

İlk olarak, katılımcıların eğitim süreçlerinde faydalı bulunduğunu söylediği araçlar ve imkânlar şu şekilde sayılabilir:

- Yoklama için kağıtların harcamak yerine Excel kullanımı veya ‘buradayım’ işareti seçenekli dijital sistemleri (e-Devlet, OBS) kullanma,
- Özellikle yabancı dil eğitimi ve benzeri alanlarda, öğrenciye gerçek hayattan bir şeyler gösterilmek istenildiğinde (“realia”); fiziksel kitap/nesne yerine yapay zekâ veya diğer internet araçları yoluyla pratik yaptırma ve ödev verme,
- Prezi, Kahoot, Mentimeter, Padlet, BigBlueButton gibi çevrimiçi oyun, platform ve yazılımlardan yararlanma,

- Öğrencileri sınıfta aldıkları eğitim sırasında ve sonrasında dijital araçlardan faydalanmaya yönlendirme,
- Ölçme-değerlendirme süreçlerini hızlandırma ve pratikleştirme amaçlı dijital araç kullanma,
- Öğrencilerle kuruma ait dijital altyapı sayesinde uzaktan materyal paylaşabilme,
- İlk çıktığı zamanlara göre çok gelişmiş olan yapay zekâ temelli “chat bot”lardan faydalanarak; ders anlatımında kullanılan sunumları, görseller ile videoları ve öğrencilere yaptırılan etkinlikleri geliştirip ileri seviyeye taşıma,
- “Flipped classroom/flipped learning (dönüştürülmüş öğrenme/ters-yüz öğrenme)” yöntemini uygulayarak çevrimiçi öğrenme sistemi veya videoların yardımıyla öğrencileri canlı dersten önce dersin konusuna çalıştırma ve derse geldiklerinde üstüne ekleyici etkinlikler yaptırma,
- Zaman zaman öğrencilerle uzaktan da iletişime geçerek; gün içinde gerçek ortamlarda yabancı dil pratiği görevi gibi küçük, anlık ve spontane ödevler verebilme.

Ek olarak, katılımcıların araştırma süreçlerinde faydalı bulduğunu söylediği araçlar ve imkânlar şu şekilde sayılabilir:

- Yapay zekâ(yalnızca ChatGPT ile sınırlı olmayan, çeşitli yapay zekâ temelli araçlar), çeviri programları, ses kaydı ve görselleri metne çeviren programlara ek olarak Google Forms, Google Meet, Zotero, Maxqda, Grammarly ve SPSS gibi araçlardan araştırmaların çeşitli aşamalarında yararlanma,
- Veri tabanlarına tek tek kütüphane gezmeden, internet aracılığıyla çok daha hızlı ve rahat erişebilme (bir katılımcı, bunun faydalı olması açısından istisnai bir görüş olarak kararsız olduğunu ve belki de kütüphane araştırması gibi süreçlerin daha etkili ve verimli sonuçlar doğurabileceğini belirtmiştir),
- Salgın gibi seyahat, eğitim ve iş süreçlerini kısıtlayabilen acil durumlarda araştırmaların uzaktan, duraksamadan ve zamanında tamamlanabilmesi.

Şimdi, katılımcıların dijital araçlarla ilgili sözünü ettikleri olumsuz durumlara geçilecek olursa, görüşmelere göre bunlar iki kategoriye ayrılmaktadır; intihal endişeleri ve çevrimiçi sınavların kalitesi. Bu bölümün son konusu olarak intihal endişeleri aktarılacak, çevrimiçi sınavlar konusuna ise “Uzaktan Eğitim Süreçleri” adlı bir sonraki bölümde değinilecektir.

İntihal endişesine, daha özel ifade edilecek olursa yapay zekâ ve benzeri araçların yükseköğretimde intihale yol açtığı veya teşvik ettiği endişesine değinen 3 katılımcı, bu endişeyi farklı boyutlarda ele almışlardır.

Bu katılımcılardan ilki, dürüst olmak istediğinin altını çizerek, bu tür teknolojilerin gelişimi yüzünden birçok akademisyenin rahatlıkla tezini bu teknolojilere yazdırarak doktor/doçent gibi ünvanlara ulaştığını; dolayısıyla ortada önemli bir olumsuz durum olduğunu ifade etmiştir.

İkinci katılımcı ise, kendi alanını dikkate alarak bazı disiplinlerde kesinlikle tek başına teknolojilere güvenilemeyeceğini, bu sebeple geniş çapta düşünüldüğünde bu konunun olumlu ve olumsuz olma durumunun yarı yarıya olduğunu söylemiştir.

Sonuncu katılımcı, bir makalenin ikinci yazarı olarak ChatGPT’nin yazılmış olmasından (makale ismini muhtemel olarak o an aklına gelmediği için belirtmemiştir) örnek vererek, öncelikle günümüzde bu tür teknolojilerin intihale girmesini ve etik olmamasını dile getirmiştir. Fakat devamında, uzmanı olduğu disiplin teknolojiyle ilişkili olduğu için konuyu uzun vadede değerlendirerek, teknolojik tahminlerin riskli bir doğası olduğunu da belirtmiştir. Herhangi bir konunun zamanla öngörülenin tam tersi hâl alabileceği düşünüldüğünde, yapay zekâ ve benzeri araçların da kullanılmamasının yakın gelecekte ilkellik olacağı, akademik camianın “Neden kullanmıyorsun ki?” noktasına da gelebileceğini ifade etmiştir:

“Ben bir makale görmüştüm, yazarları içinde akademisyenin adının altında ChatGPT yazıyordu, yani ikinci yazar olarak onu yazmış. Bunun bugün için etik olmaması

ve e-intihale girmesi gibi sorunlar ortaya çıkardığı günlerdeyiz fakat çok yakın gelecekte kullanılmamasının ilkelik yaratacağını düşünüyorum. Bu tür teknolojik tahminler her zaman çok risklidir. Tahminler tam tersi de çıkabilir fakat ben şahsen akademik dünyanın bu konuda ‘neden kullanmıyorsun ki’ noktasına geleceğini düşünüyorum.”

Bu konudaki bulgular incelendiğinde, katılımcıların tümünün ders içeriklerinden ölçme-değerlendirme süreçlerine ve akademik araştırmalara kadar çeşitli dijital araçları aktif biçimde kullandığı görülmektedir. Padlet, Kahoot, Mentimeter gibi sınıf içi uygulamalar; yapay zekâ temelli yazılımlar; çevrimiçi veri toplama ve analiz araçları; uzaktan iletişim için kullanılan platformlar ve “flipped learning” gibi yöntemler, eğitim ve araştırma faaliyetlerine pratiklik, hız ve erişilebilirlik kazandırmaktadır.

Öte yandan, yapay zekâ tabanlı araçların yaygınlaşması intihal konusunda ciddi endişeleri de beraberinde getirmektedir. Ancak genel tablo, katılımcıların dijital araçları faydalı bularak büyük ölçüde benimsediğini ve olası olumsuzlukları da yönetilebilir veya ileride kaçınılmaz bir adaptasyon süreci olarak gördüğünü göstermektedir.

Dolayısıyla, dijital dönüşüm sürecinin yükseköğretim kurumlarında hızlı ve çok boyutlu şekilde ilerlediği, buna rağmen intihal gibi etik meseleler üzerinde hâlâ geliştirilmesi gereken önlemlerin bulunduğu anlaşılmaktadır.

Dijital Dönüşümün Öğretim Elemanlarının Statülerine Olan Etkileri

Bu bölümde, dijital dönüşümün öğretim elemanlarının toplumsal ve kurumsal statülerine etkisi, farklı katılımcıların kendilerine özgü bakış açılarıyla incelenmiş; toplum, kurum çalışanları ve öğrencilerin algılarındaki değişimler üzerinden kapsamlı bir değerlendirme yapılmıştır.

Toplumsal Gözünde Statü

Katılımcılar, toplumun öğretim elemanları ve yükseköğretim kurumlarına yönelik algısı hakkında çeşitli görüşler dile getirmiştir. Kimi bu meslek grubunun toplumda büyük bir saygınlıkla karşılandığını ifade ederken, kimiye bu fikre tamamen veya hiç

katılmadığını belirtmiştir. Bu bölümde, paylaşılan tüm görüş ve düşünceler ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Katılımcıların bir bölümü, öğretim elemanının kurumda sahip olduğu pozisyonun (örneğin öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi ya da profesör gibi ünvanlar) toplum nezdindeki saygınlık algısını doğrudan etkilediğini söylemektedir. Daha üst ünvanlara sahip olan akademisyenlere karşı toplumun daha fazla saygı duyduğu belirtilirken, genel anlamda öğretim görevliliği gibi ünvanların “normal” bir statüde görüldüğü ifade edilmiştir.

Bununla birlikte, dışarıdan bakıldığında akademik dünyanın statüsünün yüksek algılandığı ve üniversite hocalarının saygın kabul edildiği de birden fazla katılımcının ortak görüşüdür. Aynı katılımcılar, içerideki iş yükü fazlalığının toplum tarafından yeterince bilinmediğini de vurgulamıştır.

Toplum nezdindeki bu saygı ve beklenti, öğretim elemanlığına yönelik yaygın kabul görmüş değerli meslek algısından beslenmektedir. Örneğin, günlük hayatta her yaştan insanın akademisyenlere “hocam” diye hitap etmesi, bu saygınlığın dışavurumu olarak dile getirilmiştir.

Bunun yanı sıra, üniversite seviyesinde eğitimci olmanın, toplumda bazı kişiler tarafından MEB’e bağlı (ilkokul, ortaokul, lise) eğitim kurumlarındaki öğretmenlikten daha yüksek statü sahibi olarak görüldüğü belirtilmiştir. Bir katılımcı, asgari ücret düzeyinde bir ek ders ücreti alan bir konumda çalışsa bile, toplumun gözünde “sonuçta üniversitede hoca” düşüncesinin öne çıktığını ve lisans eğitiminden sonra yüksek lisans veya doktora yaparak kariyerini devam ettiren eğitimcilere özel bir saygı duyulduğunu gözlemlediğini aktarmıştır. Örneğin, 2018-2019’dan beri Yabancı Diller Yüksekokulu bünyesindeki akademik kadrolarda yüksek lisans şartı arandığında, bu durumun bile kuruma ve öğretim elemanına olan bakışı olumlu yönde etkilediği dile getirilmiştir.

Katılımcılardan bazıları, üniversitedeki eğitimci rolünün sosyal hayatta da hissedildiğini ve çevrelerinin bunu genellikle pozitif bir şekilde karşıladığını söylemiştir. Her

ne kadar bu saygınlık toplumdan topluma ve bölgeler arasında değişebilse de, genel anlamda yükseköğretim kurumunda eğitimci olma kimliğinin olumlu bir imaj oluşturduğuna dair ortak bir görüş ifade edilmiştir.

Bu görüşlere sahip katılımcılardan biri, düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Üniversite dışında ise bence üniversiteye bağlı bir hoca olmak MEB’e bağlı bir hoca olmaktan daha saygı duyulması gözüküyor, aldığınız maaşın falan önemi yok bu konuda. [...] MEB ile atanmış, az önce örneğini verdiğimiz kişinin katbekat fazlası maaşı alan biriyle kıyaslamaya bile gerek duymuyorlar; çünkü hani lisans eğitiminin üstüne daha fazla eğitim koyanlara saygı duyuluyor. Artık 2018-2019’dan sonra mesela Yabancı Diller Yüksekokulu’ndaki hocalar yüksek lisans yapmazsa kadrolu olarak devam edemiyor. Dolayısıyla insanların gözünde de o yüksek lisans hâlâ yapıyor olmak bile statüyü değiştiriyor.”

Öte yandan, bazı katılımcılar öğretim elemanlarının rol ve statüsünün basit olduğunu; yani esasen sadece öğretim sorumluluğu bulunan bir pozisyona sahip olduklarını ve üniversite içinde ve dışında bu statünün çok büyük bir değişiklik yaratmadığını ifade etmişlerdir.

Bunlara karşın, yükseköğretimin toplumsal statüsünün genel anlamda düştüğünü düşünen bir katılımcı da vardır. Bu katılımcı, üniversitelerin günümüzde toplum gözünde bir tür “yüksek lise” hâline dönüştüğünü ve geçmişte sahip olduğu kendine has kalite ve itibar algısının zayıfladığını savunmaktadır. Bu düşüncenin detayları katılımcının şu ifadesinde görülebilir:

“Bence, bir öğretim elemanı olarak bugün Türkiye ölçeğinde düşündüğümüzde bizlerden beklenen davranış yükseköğretimin niteliğini artırmak. Yükseköğretim günümüzde ülkemizde maalesef ‘yüksek lise’ konumuna düşmüş durumda, yani ‘üniversitelerimizin liselerimizden pek farkı yok’ algısı oturmuş durumda. Burada hem hazırladığımız içeriklerle, hem tecrübelerimizle; hem de kullandığımız öğretim yöntemi,

teknîği ve stratejilerimizle liselerdeki kıymetli öğretmenlerimizden ayrışıp üniversiteye gelen arkadaşlarımıza daha farklı pencereler açmamız bekleniyor bizden.”

Dijital dönüşümün etkisi bağlamında ise, teknolojik gelişmelerin eğitimcilik statüsü üzerinde tehdit oluşturmadığına inanan katılımcılar, dijital araçlar ve yenilikçi yöntemler kullanılsa dahi eğitimcinin rol ve statüsünün önemini yitirmeyeceğini savunmaktadır. Onlara göre, teknolojinin yaygınlaşması, toplum nezdinde öğretim elemanlarının itibarını düşürmek yerine, aksine, çağa ayak uydurma yönünden olumlu bir izlenim de yaratabilir.

Bu konudaki bulgular incelendiğinde, öğretim elemanlarının toplum nezdindeki statüsünün büyük ölçüde olumlu bir imaja sahip olduğu; ünvan, akademik seviye ve kurumsal farklılıklara bağlı olarak bu algının güçlenebildiği veya nötr kalabildiği görülmektedir. Bazı katılımcılar, yükseköğretimdeki iş yükünün dışarıdan anlaşılmamasını önemli bir sorun olarak vurgularken, kimisi ise üniversitelerin yaygınlaşması sonucu bu kurumların “yüksek lise” algısıyla itibar kaybına uğradığını düşünmektedir.

Bununla birlikte, dijital dönüşümün öğretim elemanlarının saygınlığını olumsuz etkileyeceğine dair güçlü bir kaygı dile getirilmemiş; aksine, teknolojik gelişmelere uyum sağlandıkça saygınlığın artarak devam edeceği yönünde ortak bir kanaat olduğu görülmüştür.

Kurum Çalışanlarının Gözünde Statü

Toplum algısına benzer şekilde, kurum çalışanlarının kendilerine yönelik algısı konusunda da katılımcılar arasında görüş farklılıkları ortaya çıkmıştır. Bazı katılımcılar, dijital dönüşümün etkisiyle bu algının olumlu yönde geliştiğini ifade ederken, bazıları olumsuz bir değişim yaşandığını dile getirmiş, diğerleri ise kayda değer bir değişiklik gözlemlenmediğini belirtmiştir. Bu bölümde, tüm bu görüşler detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

Öncelikle, dijital araçları etkin kullanabilmenin üniversite içindeki statüyü kesinlikle olumlu etkilediğini savunan katılımcılar bulunmaktadır. Bu kişiler, teknolojiyi yakından

takip eden ve dijital becerileri yüksek olan akademisyenlerin, kurum içinde özel bir değer kazandığını ve meslektaşlarından ayrıştığını vurgulamaktadır. Özellikle bazı alanlarda (örneğin Yabancılar Türkçe Öğretimi alanında) dijital araçları doğru şekilde entegre etme bilgi ve deneyiminin henüz çok yaygın olmadığı ifade edilmiş, bu sayede kimsenin yapmadığı şeyi yapan akademisyenlerin statüsünün hızla yükseldiği belirtilmiştir.

Benzer şekilde, birçok katılımcı, teknoloji ve internet okuryazarlığı gibi becerilerin öne çıktığı günümüz yükseköğretim ekosisteminde, bu alanlarda donanımlı olan öğretim elemanlarının kurum içinde daha görünür olduğunu ve yönetsel kademelere ulaşma imkânlarının artabildiğini söylemektedir. Dijitali verimli kullanabilme, yalnızca dersleri iyileştirmekle kalmayıp, ilgili kişiye kurum içinde ve dışında itibar da kazandırmaktadır. Bir katılımcı, an itibarıyla sahip olduğu yönetici konumuna bu sayede ulaştığını ve benzer durumda olan meslektaşlarının da olduğunu aktarmıştır. Bu konuyla ilgili dile getirdiği ifadeler ise şöyledir:

“Benim şu an dekan yardımcılığı konumunda olmamın en büyük nedenlerinden birisi aslında dijital araçlar ve teknoloji açısından yeterliliğe ve beceriye sahip olmamdır diyebilirim. Çünkü birçok işi çok kolay şekilde hallediyoruz. [...] Dolayısıyla özellikle son dönemde dijital araçları böyle verimli kullanınca bu sizin hem rolünüzü hem statünüzü üniversite içinde ve dışında çok etkiliyor. Statünüzü kesinlikle olumlu anlamda etkiliyor, örneğin bu şekilde konumu yükselen ve yönetici olan çok hoca oldu fakat belki rolünüzü daha fazla iş yükü olması açısından olumsuz etkiliyor denebilir, ama yine de işiniz kolaylaştığı için çoğunlukla olumlu etkiliyor.”

Öte yandan, dijital dönüşümün benimsenmesinin statüye teoride etki getirebileceği, ancak bunun pratikte pek gerçekleşmediğini öne süren katılımcılar da vardır. Bu kişiler, bazı üniversitelerde dijital araçların henüz yaygın veya sistemli şekilde kullanılmadığını; dolayısıyla ne kadar zaman ve emek harcadığına bakılmaksızın, “işin yapılmış olup olmadığı” esas alındığı için akademisyenlerin rol ve statüsünün çok değişmediğini savunmaktadırlar. Bu görüşe göre, günün sonunda ne tür teknoloji kullanıldığından

ziyade, dersin verilmesi ve idari işlerin yürütülmesi gibi temel görevlere odaklanıldığı için dijital dönüşümün kurumsal itibar boyutuna fazladan bir katkısı olmadığı düşünülmektedir.

Bir katılımcı ise, üniversite içinde akademisyenler arası statünün değişmediğini, yapılan işin ortak ve yoğun emek gerektirdiğinin tüm meslektaşlarca bilindiğini ve bu yüzden zaten herkesin birbirine saygı duyduğunu belirtmektedir. Yani bu katılımcıya göre, dijital araçlara hâkim olmak ya da olmamak akademisyenler arasında statü farkı yaratmamaktadır.

Ayrıca bir katılımcı tarafından, yapay zekâ temelli araçların dikkatli kullanılmaması durumunda, hem işin kalitesinin hem de öğretim elemanının kurumdaki imajının zarar görebileceğine dikkat çekilmektedir. Örneğin, yapay zekâ destekli dil kontrolünün çoğu zaman yetersiz kalabileceği; çeviri, redaksiyon veya akademik metin yazım kontrolü gibi süreçlerde insan dokunuşunun kaçınılmaz olduğu hatırlatılmıştır. Tamamen makineye güvenmenin, kaliteyi düşürerek statüye de olumsuz etki yapabileceği ifade edilmiştir.

Bu konudaki bulgular incelendiğinde, dijital dönüşümün kurum içi statüyü olumlu etkilediğine inanan katılımcıların sayısının önemli olduğu, ancak bazı akademisyenlerin kurum kültürü ve alışkanlıkları gibi nedenlerle bu etkinin sınırlandığını ve dijital becerilerin tek başına statüde büyük değişim ortaya çıkarmayacağını düşündüğü görülmektedir. Bununla birlikte, özellikle yeni nesil teknolojilere hâkimiyetin bazı alanlarda öne çıkmayı kolaylaştırdığı, hatta yönetsel pozisyonlara geçişte avantaj sağladığı da açıkça vurgulanmaktadır.

Öğrencilerin Gözünde Statü

Öğretim elemanlarının statüsüne ilişkin olarak öğrencilerin bakış açısı konusunda da katılımcılar farklı noktalara dikkat çekmiştir. Genel olarak, dijital dönüşümü benimsemenin olumlu etkiler yaratacağı görüşü paylaşılmış olsa da, üzerinde durulması gereken çeşitli başka hususlar da gündeme getirilmiştir.

Birçok katılımcıya göre, dijital araçları etkin kullanabilen bir eğitimci olmak, öğrencilerin gözünde öğretim elemanının statüsünü kesinlikle olumlu etkileyen bir faktördür. Bu düşünce, yeni nesil öğrencilerin dijital materyalleri daha ilgi çekici bulmasına ve kendi dünyalarına yakın yöntemleri benimseyen hocaları daha fazla benimsemesine dayanır. Böylece, teknoloji ile iç içe olan öğretim elemanları, hem kurumun hem de öğrencilerin nazarında öne çıkabilmektedir. Katılımcılardan bazıları, bu uyumu yakalamanın öğrencilerle arada bir ortak payda sağladığını; hatta yeni nesil öğrencilerin, kendileri kadar teknolojiye yatkın bir hocayla daha kolay iletişim kurduğunu ve dersi daha fazla merak ettiğini vurgulamıştır.

Katılımcılar ayrıca, çağa uygun eğitimci olarak anılmanın yalnızca dijital araçlar kullanmakla sınırlı olmadığına, bu araçların öğrenciler için de işlevsel olmasını sağlamanın önemine dikkat çekmektedir. Örneğin, öğrencinin en temel programları (Word, Excel vb.) dahi bilmeyen veya dijital sorunlarla sıklıkla karşılaşarak sınıfta öğrenciden yardım almak zorunda kalan bir hocayı yeterince donanımlı görmeyebileceği ve bu durumun olumsuz algı oluşturabileceği ifade edilmektedir. Buna karşın, derslerde aktif olarak dijital materyal kullanan, öğrencinin dikkatini çekmek için yenilikçi platformlar deneyen ve öğrencilerin dijital becerilerini geliştirmeye önem veren hocalar, öğrenci gözünde statü açısından çok daha avantajlı görünmektedir.

Özellikle “eski slaytlarını okuyup geçen” bir eğitici portresinin, öğrencilerde dijital dönüşüme ayak uyduramamışlık izlenimi yarattığı ve bunun statüyü olumsuz etkileyebileceği yönünde görüşler de dile getirilmiştir.

Bir katılımcı ise, genç yaşta olan ve yaşı öğrencilerinkine daha yakın olan hocaların, dijital araçları kolaylıkla kullanmalarının ilginç bir sonucu olarak öğrenciler tarafından ciddiye alınmayabildiğini ifade etmiştir. Çünkü öğrencilerin bir kısmı, geleneksel yöntemleri tercih eden, hatta fiziksel kitap kullanmayı seven hocalara daha çok saygı duymaya yatkındır. Yani bu katılımcıya göre, öğrencilerin bu konudaki yaklaşımı homojen

değildir ve nihayetinde hocaların ders içindeki tutumları onların statülerini zamanla şekillendirmektedir. Katılımcı bu düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Ben henüz iki senedir çalışan yeni bir öğretim görevlisiyim ve yaşım da öğrencileriminkine yakın. Bu yüzden aslında ilginç şekilde teknoloji ile aramın iyi olmasının ve dijital araçları kolaylıkla kullanabilmemin, öğrencilerimin beni daha az ciddiye almasına yol açtığını düşünüyorum. Çünkü geleneksel yöntemleri görmeye alışık oldukları için, örneğin fiziksel kitap kullanmayı tercih edecek hocaları ciddiye almaya daha yatkın olduklarını düşünüyorum. Fakat bir yandan da teknolojiyle kendileri kadar içli dışlı olmam bu ortak noktayı kullanarak öğrencilerime kolay yakınlaşmamı da sağladı elbette.”

Bir diğer katılımcı, yeni neslin genel olarak daha otorite tanımaz bir yapısı olduğuna değinmiş; öğrencilerin “neden seni dinleyeyim/seni sayayım” düşüncesiyle yaklaştığını, bu yüzden eğitimcinin yalnızca ünvan veya konum ile değil, bilgi ve becerisini (dijital beceriler dâhil) kanıtlamaya yönelik çabalarla statüsünü koruması gerektiğini belirtmiştir.

Uzaktan eğitim süreçlerinin de bu statü algısını etkilediğine işaret eden katılımcılar, özellikle İngilizce veya yabancı dil gibi etkileşim temelli derslerin sadece kameraya anlatmak formatında devam etmesi hâlinde, öğrencinin motivasyonunun düştüğünü ve öğretim elemanının saygınlığının azalabileceğini ileri sürmüşlerdir. Buna karşın, dijital dönüşümü iyi yöneten ve uzaktan eğitimi verimli şekilde uygulayabilen kurum ve akademisyenlerin statülerinin öğrenci nezdinde yükseleceği de eklenmiştir.

Sonuç olarak, katılımcıların çoğu, üniversite içinde dijital dönüşümün öğrenciler nazarında öğretim elemanının rolünü benimsemeye ve statüsünü, konumunu ciddiye alma konusunda olumlu bir etki yarattığını savunmaktadır. Yine de, öğrencilerin tutumlarının çok farklı olduğuna ve kuşak farkı gibi etkenlerin de rol oynadığına dikkat çekilmektedir.

Bu konudaki bulgular incelendiğinde, dijital araçları etkin bir şekilde kullanabilen akademisyenlerin yeni nesil öğrenciler gözünde genellikle daha yüksek bir statüye sahip

olduğu görülmektedir. Ancak bu olumlu etkiden faydalanmak için dijital materyalleri sadece kullanmak değil, aynı zamanda öğrencilerin ilgisini çekerek onlara gerçek bir katkı sunabilmek de önemlidir.

Öte yandan, bazı öğrencilerin farklı tercihleri de olabilmektedir çünkü söz konusu grup çok geniştir ve tamamen homojen değildir. Dolayısıyla, eğitimin genel kalitesi ve öğretim elemanlarının ders içi-ders dışı tavrı, dijital dönüşümden bağımsız olarak da statü algısını belirleyen kritik etmenler arasında yer almaktadır.

Dijital Dönüşümün Öğretim Elemanlarının Rollerine Olan Etkileri

Bu bölümde, dijital dönüşümün öğretim elemanlarının rollerine etkileri, bu süreçte üstlenmeleri gereken yeni roller ve değişen sorumluluklar derinlemesine değerlendirilmiştir.

Öğretim Elemanlarının Üstlenmeleri Gereken Roller

Katılımcıların görüş ve deneyimlerine göre, öğretim elemanları bilgi aktarılmasından rehberlik yapmaya kadar geniş bir yelpazede önemli roller üstlenmektedir. Bu bölümde, paylaşılan tüm görüşler titizlikle ele alınmıştır.

Katılımcıların biri, özellikle Yabancılar Türkçe Öğretimi gibi alanlarda öğretim elemanlarının kültür aktarıcısı konumunda olduğuna işaret etmektedir. Bu noktada, yabancı öğrencilerle birebir çalışırken yalnızca dil değil, aynı zamanda kültürün de aktarıldığı vurgulanmıştır. Dolayısıyla, yabancı öğrencilerin hocaya bakarak Türk kültürünü gözlemlemesi ve ülkeye uyum sağlaması söz konusudur. Bu sebeple, kültür ve dil öğreticisi rolünü benimsemenin bir sorumluluk hissettirdiği dile getirilmiştir. Bununla ilişkili biçimde, yabancı olmayan öğrenciler için de öğretim elemanlarının rol model olduğu; yalnızca ders anlatmakla kalmayıp yaşam şeklinin, değerlerinin ve tutumlarının da mercek altına alındığı belirtilmiştir.

Bu durum, hazırlık sınıflarında daha belirgin hâle gelmekte; çünkü bu sınıfların, öğrencileri lisans düzeyine hazırlaması ve dil-kültür uyumunu sağlaması beklenmektedir.

Bölüm hocalarının, hazırlık geçişi tamamlayan öğrencilerin ilgili dile ve kültüre yeterince adapte olmuş olmasını istemesi, hazırlık sınıfı eğitimcilerine ekstra bir sorumluluk yüklemektedir.

Öte yandan, katılımcılara göre toplum da öğretim elemanlarına yüksek roller biçmektedir. Eğitiminin halktan farklı olması gerektiğine dair bir beklenti ile neredeyse “her gün atomu parçalayacak” kadar yüksek seviyede bilimsel üretim beklentisi iç içe geçebilmektedir. Yani toplum, üniversitede çalışanlardan her gün yeni bir buluş bekleyebilmektedir; ancak bu, her disiplinde karşılanamayacak bir beklentidir. Dolayısıyla her akademisyenin aynı düzeyde bilimsel çıktı üretmesi elbette mümkün olmasa da toplumun bu konuda gerçekçi olmayan algıları olduğu dile getirilmiştir.

Üniversite kurumları içinde; öğretim elemanlarından öğrencilere anlayışlı olmaları, iyi eğitim vermeleri, gereken işleri zamanında tamamlamaları ve meslektaşlarıyla takım çalışması yapmaları beklenmektedir. Üniversite dışında ise; yakın çevre veya diğer sosyal ortamlarda mesai saatleri dışında bile öğretim elemanı kimliğinden sıyrılama, toplumsal fayda sağlama isteğinden kaynaklı sorumluluk hissi ve bilgiyi paylaşıp insanlara dokunabilme arzusu öne çıkmaktadır. Böylece, üniversite içi ve dışı farklı beklentiler söz konusu olmakta, ayrıca öğretim elemanının yönetici bir rolü varsa bu beklentilerin daha da arttığı ifade edilmektedir. Bir katılımcı bu görüşlere ilişkin düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Üniversite içinde benden beklenen roller arasında öğrencilere anlayış göstermek ve onlara iyi bir eğitim vermek, işlerimi görevlerimi zamanında tamamlamak, yardıma ihtiyacı olan meslektaşlarım varsa onlara yardımcı olup takım çalışması yapabilmek gibi diğer hocalarla oldukça benzer roller var. Üniversite dışında ise... Toplum, en azından benim çevrem, yükseköğretimde öğretim elemanlığı mesleğine oldukça saygı duyuyor ve iyi bir meslek olarak bakıyor; bu sebeple hem sosyal statümün hem de bunun yanında insanların benden yana beklentilerinin yüksek olduğunu hissediyorum açıkçası. Mesela

yakın çevremden bir örnek verecek olursam, aile ve arkadaşlarımla iletişim kurarken ‘yükseköğretimde çalışan öğretim elemanı’ kimliğimden birçok zaman sıyrılamıyorum.”

Katılımcılardan biri, öğretim elemanlarına biçilen rol ve statüye yetişebilmek için sorun/şikâyet odaklı değil, çözüm odaklı bir yaklaşıma sahip olunması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Ayrıca, önceki bölümlerde de değinildiği üzere dijital bilgi ve becerilerin statüde ya da görevde yükselmeye zemin hazırladığı; ancak bununla birlikte yükselen statünün daha yoğun bir iş yükünü, sorumlulukları ve rol çeşitliliğini beraberinde getirdiği dile getirilmiştir.

Bir diğer katılımcıya göre kurum içinde öğretim elemanlarından, kurumun eğitimine olumlu katkıda bulunması ve kurum hakkında iyi konuşması gibi genel davranışlar beklenirken; akademisyenlerin YÖK sistemindeki çalışmalarda kurumun adını geçirerek bilinirliğini artırması, konferanslara katılarak üniversiteyi temsil etmesi, mensubiyet yoluyla kurumun tanınırlığını desteklemesi ve özellikle hazırlık okulu gibi bölümlerde alanla ilgili her konuda geri bildirim vererek bölüm içi farklı birimlerin birbirine yardımcı olması gibi bilimsel ve idari beklentiler de ön plana çıkmaktadır. Nihayetinde, üniversitede genel bir iş birliği ve uyum içinde çalışmak, aynı zamanda ülke genelinde yükseköğretimin niteliğini artırmaya katkı sağlamak hedeflenmektedir.

Katılımcılardan bir diğeryse, üniversite öğrencilerine farklı pencereler açılması gerektiğinin altını çizmektedir. Öğrencilere ufuk açıcı bir rol benimsemek ve öğrenciyi bilgiye kendi çabasıyla ulaşmaya teşvik etmek, yükseköğretim düzeyinin ayırt edici özelliklerinden biri olmalıdır. Bu bağlamda, öğretim elemanlarının “öğrenciye gereken içeriği tamamen ben sunayım” yaklaşımının yanlış olduğu ve bir rehber konumunda yer alarak kalıcı öğrenmeyi desteklemesi gerektiği belirlenmiştir.

Bir diğer katılımcıya göre deneyim ve statü arttıkça daha nitelikli ürünler çıkarma isteği de artmakta, yapay zekâ gibi teknolojilerden yararlanarak eğitimdeki kalite yükseltilmeye çalışılmaktadır. Buna karşın, bu mesleğin “rahat olduğu” algısıyla hareket eden ve kendini geliştirme yönünde yeterince çaba göstermeyen bazı kişilerin, görev

aldıkları konumlarda ve rollerde durağanlığa neden olduğu da başka bir katılımcı tarafından dile getirilmiştir.

Yönetici rolü olan bir katılımcı ise, mesleğin rahat olduğu algısıyla bu mesleği seçtiği için değil, kurumunda kendini içinde bulduğu yoğunluk nedeniyle bazen çoğunlukla slayt sunumlarına dayanan düz anlatımı tercih etmek zorunda kaldığını dile getirmiştir. Çünkü personel eksikliği sebebiyle çok sayıda ders verme zorunluluğu (haftada 40 saate yaklaşan ders yükü)ve benzeri faktörler, daha yenilikçi yöntemler uygulama konusunda zaman kısıtlaması yaşatmaktadır. Ayrıca yeni açılan derslerde tecrübe eksikliği söz konusu olduğundan, bu derslere hazırlanmanın da ek çaba gerektirdiği belirtilmiştir.

Bu konudaki bulgular incelendiğinde, öğretim elemanlarına hem kurum içi hem de dışındaki paydaşlar tarafından birçok rol ve sorumluluk atfedildiği görülmektedir. Özellikle kültür ve bilgi aktarıcılığı, rehberlik ve bilimsel üretim noktasındaki beklentiler öne çıkarken, yönetici pozisyonlarında bu yükün daha da arttığı anlaşılmaktadır.

Öte yandan, üniversite eğitiminin diğer eğitim kademelerinden farklılaşması gerektiği, dijital ve pedagojik becerilerini geliştiren öğretim elemanlarının bu rolleri daha etkin biçimde yerine getirebileceği vurgulanmaktadır. Ancak yoğun ders yükü, personel eksikliği ve toplumdaki sürekli buluş yapma beklentisi gibi zorluklar, akademisyenlerin rollerini gerçekleştirme sürecini zaman zaman güçleştirmektedir.

Dijital Dönüşümün Öğretim Elemanlarının Rol ve Statüsünü Değiştirmesi

Katılımcıların büyük bir kısmı, dijital dönüşümün rol ve statülerinde köklü değişimlere yol açtığını ifade ederken, bazıları bu konuda farklı ve istisnai görüşler öne sürmüştür. Değişim yaşandığını savunanlar, bu dönüşümün hem olumlu hem de olumsuz yönlerine dikkat çekmişlerdir. Bu bölümde, katılımcıların paylaştığı tüm ifadeler ayrıntılı ve kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır.

Katılımcıların önemli bir bölümü, bilginin zaten dijital ortamda kolayca bulunabileceği gerçeğinden yola çıkarak, üniversitenin yalnızca bilgi aktarma işlevinden

ibaret olmadığını vurgulamaktadır. Bu bakış açısına göre, ChatGPT gibi yapay zekâ araçları her ne kadar pek çok konuda bilgi verse de, aslında bilgiyi önce insandan öğrenmekte ve “papağan gibi” tekrar etmektedir; dahası, bağımsız bir düşünme ya da üretme yetisi olmadığı için insani dokunuşun yerini alamamaktadır. Dolayısıyla, öğrenciye üniversite deneyiminin ne kattığını anlatmak ve onları salt slayt okumak yerine gerçek öğrenme sürecine dâhil etmek, öğretim elemanlarının dijital dönüşüm sürecinde önemli bir çabalama ve fark hissettirme alanı olarak görülmektedir.

Pek çok katılımcı, üniversitenin amacının yalnızca bilgi sunmak olmadığını, sosyal beceri dâhil öğrenciye pek çok açıdan katkı sağlamak gerektiğini belirtmiştir. Üniversitenin, diğer eğitim kademelerinden farklı olarak bir yaşam alanı ve öğrenciyi insan olarak geliştirme merkezi olduğu katılımcılar tarafından önemle vurgulanmaktadır. Bu bağlamda; ölçme-değerlendirme sürecinde bile yapay zekânın yalnızca ortalama sınavlar hazırlayabileceği, oysa öğreticinin insan yetiştirmek, fikir geliştirmek ve öğrencinin bireysel gelişimine öncülük etmek gibi çok daha geniş bir rolü olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla, “dijital dönüşüm yüzünden öğretim elemanlarının rolünde çok değişiklik olmaz” veya “öğretmenliğin yerini dijital araçlar alamaz” diyen katılımcılar, eğitimin insanî yönüne vurgu yaparak, uzun vadede de öğreticiye olan ihtiyacın devam edeceğini öne sürmektedirler. Bu katılımcılardan biri, düşüncelerini şu sözlerle ifade etmiştir:

“Artık herkesin konuştuğu bir şey var, o da şu ki yapay zekânın öğretmen gibi etkileşime geçebilip geçemeyeceği ve eğitimcilerin rolünü alıp almayacağı. Yine de ben gelecekte rolümün ve statümün tamamen değişeceğini çok sanmıyorum. Ama rol konusunda detaya girecek olursam yaptığım şeylerin daha az direkt etkileşim içereceğini öngörebilirim. Belki de ilerde mesela yabancı dil eğitiminin konuşma sınavlarında öğrencilerin karşısında bir insan olmayacak. [...] Bununla beraber, dediğim gibi, kendi rolümün beni çok aşağı çekecek düzeyde küçüleceğine de inanmıyorum. Bizim rolümüz belli. Belki sadece öğrencilerle daha az etkileşime gireceğimiz bir dönem yaşanabilir gelecekte.”

Bu görüşü destekleyen başka katılımcılar da, sınıf içi etkileşimin önemini vurgulayarak, örneğin uzaktan eğitim süreçlerinde etkili bir derste öğrencinin yalnızca ekran karşısında bırakılmaması gerektiğini savunmaktadır. Bir ders, ne kadar aktif etkileşim içeriyorsa, o ölçüde kaliteli görülmekte; bu noktada teknolojinin, hocaların yerini almaktan ziyade destekleyici bir araç olduğu belirtilmektedir. Yine de, dijital dönüşüm sayesinde hocaların kitapçı/ezberci tutumdan uzaklaşarak dersi daha fazla katılımı yürütmek zorunda kalması, rolü olumlu yönde değiştirebileceği şeklinde değerlendirilmiştir.

Bununla birlikte, uzun vadede yüz yüze eğitimin ve eğitimciliğin biteceğini öngören katılımcılar da vardır. Bu görüşe göre, önümüzdeki 50 yıl içinde her şeyin dijital ortama taşınması, insanların evlerinden katılacakları bir eğitim modelinin yaygınlaşması ve yapay zekânın birçok işlevi üstlenmesi mümkün olabilir. Eğitimciler, bu senaryoda daha pasif bir rol üstlenebilir; yine de insan faktörünün sosyalleşme ihtiyacı göz önüne alındığında, eğitimin büsbütün dijital ortama taşınmasının rol ve statüyü tamamen bitirmeyeceği de dile getirilmektedir. Bazı katılımcılar ise yapay zekâ entegrasyonunun hocaların rolünü kısmen azaltacağını ama yine de öğretim elemanlarının varlığını ve rehberliğini tamamen ortadan kaldırmayacağını savunmaktadır.

Geleceğe ve gelecekteki role dair olumsuz kaygısı olmayan katılımcılar, teknolojinin hızla ilerlemesinin ve yapay zekânın eğitimdeki yerinin artmasının eğitimciliği aşağı çekmeyip, tam tersine ölçme-değerlendirme ve benzeri süreçlerde kolaylıklar sağlayabileceğini dile getirmektedir. Buna karşın, bir yönetici rolüne sahip katılımcı ise, çalışanların dijitalle “her şeyi kolayca halledip” kendi rolünü sıfırlama eğiliminde olmasını, yaratıcılığı zayıflatıcı ve olumsuz bir değişim olarak görmektedir. İnternette ders materyallerini hazır almaya alışılması, öğretmenlerin motivasyonunu düşürüp onları pasif bir konuma sürükleyebilir. Ayrıca rolün dijital dönüşümle birlikte çetrefilleştiğini, iş yükünün arttığını ancak teknolojinin hız ve verimlilik kazandırarak pozitif bir etki de yarattığını ifade edenler bulunmaktadır.

Özellikle yönetici konumundaki öğretim elemanları, Google Dokümanlar gibi basit araçların bile üniversite içinde önemli faydalar sağladığını, bu tip dijital yenilikleri kullanmanın hem işleri kolaylaştırdığını hem de meslektaşlarca takdir görmeyi sağladığını dile getirmişlerdir. Bir katılımcı, salgınla gelen büyük değişimin kendi iş tanımını baştan aşağı etkilediğini ve Uzaktan Eğitim Müdürü olarak rolünün genişlediğini, dolayısıyla üniversite içi konumda ciddi bir değişim yaşadığını anlatmaktadır; buna karşın üniversite dışındaki etkilere dair bariz bir değişiklik gözlemlemediğini söylemektedir.

Sınıftaki rolün çok değiştiğini savunan katılımcılar da, eskiden öğretim elemanının sadece “bilgi aktarıcı” olduğunu; fakat günümüzde özellikle dijital dönüşüm ve güncel eğitim yaklaşımları sebebiyle öğretim elemanının lider konumuna gelmesi gerektiğini, öğrencinin de aktör konumunda yer aldığını aktarmaktadır. Bir katılımcının ifadesine göre Avrupa Dilleri İçin Ortak Çerçeve metinlerinde olduğu gibi öğrencinin hayatın aktörü olarak tanımlanması, yapay zekâ ve sanal gözlük gibi dijital araçların da devreye girmesiyle, eğitim ortamlarında canlandırma ve drama yöntemlerinin daha verimli kullanılmasını mümkün kılmıştır. Bu sayede, hem öğrencinin hem de öğreticinin rolleri yeniden tanımlanmakta; takım arkadaşı veya rehber-öğrenci ilişkisi gibi esnek roller ortaya çıkmaktadır.

Bu konudaki bulgular incelendiğinde, dijital dönüşümün öğretim elemanlarının rol ve statüsünü bazı açılardan derinden etkilediği, bazı açılardansa insan faktörünün vazgeçilmezliği nedeniyle köklü bir dönüşüme uğratmadığı görülmektedir. Kimi katılımcılar, teknolojinin hızla ilerleyişinin uzun vadede öğreticiliği pasifleştirebileceğini öne sürerken, büyük bir kısmı ise sosyalleşme, rehberlik ve insanî etkileşim gibi unsurların önemini vurgulayarak öğretim elemanlarına olan ihtiyacın devam edeceğine inanmaktadır. Bu doğrultuda, dijital dönüşümün işi kolaylaştırıp hızı artırırken aynı zamanda sorumlulukları ve beklentileri çoğalttığı, sınıf içi etkileşim ve liderlik becerilerini daha da öne çıkardığı belirtilmektedir. Dolayısıyla, öğretim elemanlarının rol ve statüsündeki değişimin, gelecekte de çok boyutlu ve dinamik bir şekilde sürmesi beklenmektedir.

Yükseköğretim Kurumlarının Kalitesinin Artırılması Amacıyla Öğretim Elemanlarının Statü ve Rol Değişimleri Karşısında Yapılabilecekler

Bu bölümde, dijital dönüşümün yükseköğretimde etkili bir şekilde gerçekleşmesi için yapılması gerekenler üzerine öneriler bir araya getirilmiştir. Bu kapsamda, yükseköğretim kurumlarına düşen sorumluluklar ve öğretim elemanlarının ihtiyaçlarının belirlenmesi ana odak noktaları olmuştur.

Yükseköğretim Kurumlarına Düşen Sorumluluk

Katılımcıların ortak görüşüne göre, yükseköğretim kurumlarının ve yöneticilerin dijital dönüşümle ilgili önemli sorumluluklar üstlenmesi gerekmektedir. Bu sorumluluklar arasında en çok vurgulanan ise eğitimcilerin eğitilmesidir. Ancak, bu ve benzeri gerekliliklerin uygulamada ne ölçüde hayata geçirildiği konusunda katılımcılar arasında farklı görüşler dile getirilmiştir. Bu bölümde, tüm bu boyutlar derinlemesine ve kapsamlı bir şekilde değerlendirilecektir.

Öncelikle, katılımcılar bazı kurumlardaki eğitimci yetkinliğinin şu an yetersiz olduğuna dikkat çekmekte ve dijital becerilerle ilgili eğitim ihtiyaçlarının karşılanmamasını bu durumun temel sebebi olarak göstermektedir. Bununla beraber salgın gibi acil durumlarda bazı üniversitelerin, temel araçlara sahip olmayan öğretim elemanlarına ekipman (bilgisayar, tablet vb.) sağlayarak destek olduğunu ifade eden örnekler de bulunmaktadır. Yine de, bu acil uzaktan eğitim döneminde birçok hocanın kendi çabasıyla sanal sınıf kullanımı, çevrimiçi ders anlatımı veya dijital materyal hazırlama gibi konuları öğrenmeye çalıştığı ve bu süreçte zorlanmalar yaşadığı dile getirilmiştir.

Bunun yanı sıra, kurumların desteği açısından pozitif örnekler de mevcuttur. Bazı katılımcılar, kurumlarında herkese yönelik eğitimler verildiğini ve uygulamalı çalışmalar yapılarak uzaktan eğitime adapte olma süreçlerinin kolaylaştırıldığını aktarmıştır. Ancak genel gözlem, dijital dönüşüm gibi önemli kararlarda inisiyatifin çoğunlukla kurum yönetiminde olduğuna yöneliktir. Örneğin, belli derslerin ne derece dijitalleşeceğine ilişkin

talimatların yukarıdan verilmesi, öğretim elemanlarının doğrudan karar alamaması şeklinde yorumlanmaktadır. Ders içinde yenilikçi uygulamalar yapmak da birçok zaman hocanın kişisel çabasına bağlı kalmaktadır.

Öte yandan, kurumlardaki imkân eksiklikleri de dikkat çekicidir. Özellikle maddi kaynak sıkıntısı yaşayan bazı devlet üniversitelerinde, hoparlör veya projeksiyon cihazına bile zor erişildiği; hatta yabancı dil/hazırlık gibi alanlarda hâlâ teyple derse girildiği örnekleri verilmektedir. Bu durum, geniş çaplı bir dijital dönüşüm vizyonunun ve uzun vadeli planlamanın eksikliğiyle, yetersizliğiyle de ilişkilendirilmiştir. Bir katılımcı; kurumların anlık ihtiyaçları karşılamaya, “günü kurtarmaya” odaklandığını ve geleceğe dönük kapsamlı bir planlama yapmadığını ileri sürmektedir.

Bir diğer katılımcı, lisans bölümlerinden itibaren dijital dönüşümün dikkate alınarak eğitimcilerin yetiştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Burada, İngilizce öğretmenliği lisans programları gibi örnekler verilerek, eski yöntemlerin hâlâ ağırlıkta olduğu ve pratikte işe yarar yaklaşımların büyük seviyede eksikliği dile getirilmiştir. Bu eksikliği gidermek için müfredatlarda dijital dönüşümün yer alması ve geleceğin (örneğin 50 yıl sonrasının) koşullarını öngören olabildiğince yenilikçi bir yaklaşımla eğitimci eğitiminde kapsamlı adımlar atılması önerilmektedir. Kimi üniversitelerde bu yönde küçük ilerlemelerin başladığı da belirtilmiştir; örneğin, bir kurumun eğitim fakültesinde geçmişte olmayan acil durum öğretmenliği konulu bir dersin artık açılmış olması bu sürece yavaş yavaş girildiğine işaret etmektedir.

Etkili dijital dönüşüm süreçleri için maddi kaynak ve uygun teknik altyapı sağlanması da gereklidir. Hızlı internet, donanımlı bilgisayarlar, mikrofon ve ses kayıt ofisi gibi imkânların eksikliği; eğitim sürecinin kalitesini düşürdüğü gibi, öğretim elemanlarının dijital araçları kullanma isteğini de olumsuz etkileyebilmektedir. Ek olarak katılımcılardan biri, kurumlardaki dijital dönüşüme yönelik denetim ve eğitim eksikliğinden de yakınmaktadır. Bu katılımcıya göre performans değerlendirmelerinde dijital becerilerin

sorgulanmaması ve yalnızca akademik yayın ya da ders yükü gibi unsurların öne çıkması da dijital dönüşümün kurum içinde yeterince teşvik edilmediğini göstermektedir.

Sözü edildiği üzere katılımcıların en çok altını çizdiği konulardan biri, dijital dönüşüm eğitiminin yükseköğretim bazında hâlâ sistemli bir şekilde sunulmamasıdır. Bir katılımcı, ChatGPT gibi yapay zekâ araçlarının yaygınlaştığı bu dönemde, hocalara bu araçları nasıl etkin kullanabileceklerinin öğretilmesi ve hatta kullanımın denetlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu kapsamda, “Dijital 101” tarzı temel eğitim programları düzenlenmesi ve öğretim elemanlarının düzenli seminer ya da konferanslar aracılığıyla bu konuda yetiştirilmesi de önerilmektedir. Bir katılımcının konuya ilişkin dile getirdikleri şöyledir:

“Hiçbir üniversitede şöyle bir şey de duymadım: Eğitiminin eğitiminde ona önce bir dijital dönüşümün mantığını anlatalım; neden olması gerektiğini, nasıl bir şey olduğunu... Sonra pratik olarak hocaya birkaç şey öğretilim sonra da biz bunu denetleyelim. Yani örneğin hoca ChatGPT ile bir şeyler yapabilmeyi öğrensin, şu alanlarda kullansın, ama kullanıyor mu sonra da biz bakalım buna. Yani ben bunu görmedim, ben bunu isterdim. Bunun olmasını çok isterdim.”

Katılımcılar, “eğitimcilik sınıfa girip dersi anlatmakla bitmez” diyerek, eğitici eğitimine ayrılacak zaman ve enerjinin hem kurumun gelişimi hem de öğrenci başarısı için yatırım niteliğinde olduğunu ifade etmektedirler. Bir durum örneği olarak, dijital yetersizlik nedeniyle yabancı dil kitaplarının çevrimiçi sürümlerinin veya dinleme materyallerinin kalitesiz kalması, eğitim sürecini doğrudan olumsuz etkilemektedir.

Bir katılımcıya göre, birim yöneticilerinin veya fakülte/okul yöneticilerinin girişimci yaklaşımları bu alandaki en etkili çözüm olabilir. YÖK gibi üst kurumların getireceği zorunluluklar toplumdan gelebilecek direnç veya tepkilere takılma ihtimali taşıdığından, bölüm veya birim düzeyinde geliştirilecek eğitim programlarının daha katılımcı ve uygulanabilir bulunabileceği de bu katılımcı tarafından vurgulanmıştır. Katılımcı bu düşüncelerini şu sözlerle ifade etmiştir:

“YÖK olursa bence otorite olduğu için insanlar tepki gösteriyor. YÖK yapmış yine şurası şöyle olmuş, burası böyle olmuş. Hocalar kendi kendilerine yaparlarsa yeterli gelmeyebilir. Bence bunu birim yöneticileri yapmalı. Yani mesela ben. Ben demeliyim ki arkadaşlar böyle bir sürece giriyoruz. Size şöyle bir kurum içi eğitim veriyoruz. Bunun sonucunda yeni müfredatı şöyle hazırlıyoruz gibi. Böylece hem öğretmen, öğretici hem bunu öğrenme imkânı bulur. Hem uygulama imkânı bulur. Hem kendini geliştirme imkânı bulur bununla birim yöneticisi bence.”

Son olarak, hocaların dijital yeterliklerinin artırılması noktasında bazı iyi örnekler de göze çarpmaktadır. Yönetici rolünde olan bir katılımcı, kurumunda bizzat kendi hazırladığı dijital eğitim materyalleri ve uygulamalı anlatımlarla ekip arkadaşlarını yetiştirdiğini anlatmaktadır. Bu tür bireysel çabalar, kurumsal düzeydeki eğitim programlarıyla desteklenerek yaygınlaştırılabilirse, dijital dönüşümün daha verimli ilerleyebileceği öngörülmektedir.

Bu konudaki bulgular incelendiğinde, yükseköğretim kurumlarının dijital dönüşümü sağlamak adına sorumluluklarının oldukça kapsamlı olduğu görülmektedir. Eğitimcilerin dijital becerilerinin artırılması, maddi ve teknik altyapının güçlendirilmesi, performans ölçütlerinde dijital yeterliklerin de dikkate alınması ve öğretmen yetiştirme programlarında dijital dönüşüme daha fazla yer verilmesi, katılımcıların en çok vurguladığı gereklilikler arasındadır. Ayrıca, kurum yönetimlerinin uzun vadeli bir vizyonla hareket etmesi ve birim yöneticilerinin inisiyatif alarak eğitici eğitimini planlaması, dijital dönüşümün sürdürülebilirliği açısından kritik önem taşımaktadır.

Öğretim Elemanlarının İhtiyaçlarının Belirlenmesi

Yükseköğretim kurumlarının ve yöneticilerin, dijital dönüşüm sürecinde öğretim elemanlarının ihtiyaç ve eksiklerini nasıl tespit edip destek sağlayabilecekleri konusunda katılımcılar oldukça çeşitli görüşler dile getirmiştir. Bu bölümde, ifade edilen tüm fikirler detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

İlk olarak katılımcılardan biri, öğretim elemanlarının neleri yapamadığına odaklanılması gerektiğini vurgulamaktadır. Mevcut durumda, YÖK ve kalite-strateji birimleri genellikle hocaların neler yapabildiğine dair ölçümler yapsa da, yapılamayan veya bilinmeyen becerilerin tespiti yeterince dikkate alınmamaktadır. Bu süreçte, dijital yetkinlikleri eksik olan akademisyenlerin belirlenmesi ve eksik alanlara yönelik çözümler üretilmesi önem kazanmaktadır. Ancak birden fazla katılımcıya göre, bu eksiklikleri ölçmek zorlu bir görevdir; zira her üniversitenin kendi tarzı ve ihtiyaç öncelikleri olabilir, ayrıca farklı alanlardaki (teknik üniversite, sosyal bilimler üniversitesi vs.) gereksinimler de değişiklik gösterebilir.

Katılımcılar, bu farklılıkları göz önünde bulundurarak, YÖK'ün nitelikli insanlardan oluşan özel bir birim kurması ve her üniversitenin kendine has ihtiyaçlarına uygun planlar geliştirmesi gerektiğini düşünmektedir. Örneğin, Word gibi temel araçları dahi iddia ettiği düzeyde kullanamayan akademisyenler olabileceği için, öncelikle temel dijital yeterliklerin belirlenmesi ve bunların yaygınlaştırılması gerekmektedir. Fakat bu süreci yürütürken, öğretim elemanlarının bireysel fikirlerini mutlaka almak ve hangi alanlarda zorlandıklarını anlamak da kritik bir adımdır.

Bir katılımcı bu konulara ilişkin görüşlerini şu sözlerle dile getirmiştir:

“Tabii ki yükseköğretim kurulunun olaya el atması gerekiyor öncelikle, ama etkili bir şekilde el atması gerekiyor. Yükseköğretim kurulu genellikle öğretim elemanlarının neler yapabildiğiyle ilgileniyor, üniversitelerin strateji birimleri de kalite birimleri de öğreticilerinin neler yapabildiğiyle ilgileniyor. Bence tam tersi neler yapamadığının bir istatistiği olmalı. [...] YÖK de bunu böyle istemiyor üniversiteler de, bence bu bir problem. Yani YÖK bizden şunu istemeli: Dijital anlamda neye yetkinliği yok benim hocamın? Neye yetkinliği var değil. Çünkü yetkinliği ölçmek zor bir şeydir. Şimdi diyor ki adam ben Word kullanabiliyorum diyor ama Word’de sayfanın rengini değiştiremiyor mesela. Ben böyle düşünüyorum, yani YÖK’ün ciddi anlamda bununla ilgili ayrı bir birim oluşturmasını, çok nitelikli insanlardan oluşturmasını ve üniversitelerin her birinden üniversitenin stili bazında

bir plan çıkarmasını istemesi gerektiğini düşünüyorum. Mesela ben teknik üniversiteyim benim ihtiyaçlarım, öğretim elemanımın dönüşüm sürecinde ihtiyaçları farklı; öbürü örneğin sosyal bilimler üniversitesi ise onun öğretim elemanlarının dijital dönüşüm sürecinde ihtiyaçları farklı. Ama bunu yine en iyi üniversite profili belirler, tabii öğretim elemanlarının fikirleri alınarak.”

Öğretim elemanlarının eksiklerini belirlemenin yolları konusunda ise onlara demo dersler ve çalışmalar yaptırmak, birebir görüşmeler yapmak veya anonim katılımcılarla saha araştırması yapmak birden fazla katılımcı tarafından önerilmektedir. Çünkü anonim olmayan anket gibi araçlar, kurum içi hiyerarşi veya “konum gereği eksikleri itiraf etmeme” kaygısı nedeniyle her zaman doğru veriler sağlamayabilir. İnsanlar bir konuda ne bilmediklerini de bilmedikleri için veya hatalarını açıklamaktan çekindikleri için, anketler yanıltıcı olabilmektedir.

Bir katılımcıya göre, her hocanın en azından Excel, Word gibi temel programları kullanma becerisine sahip olması artık zorunludur; aksi takdirde, kurum içindeki tüm dijital araçlarla ilgili işlerin ek bir ücret veya destek olmaksızın tek bir hocaya yüklenmesi gibi adil olmayan durumlar oluşabilmektedir. Bu katılımcıya göre bir kurumda örneğin 50-60 akademisyen varsa, olması gereken bu kişiler içinden 1-2 kişinin değil, herkesin en az temel seviyede teknolojik yetkinliği olmasıdır.

Son olarak bir diğer katılımcıya göre, hangi alanda dijital eğitimin verilmesi gerektiği de her disiplin için ayrı değerlendirilmeli, genel bir çerçeve oluşturulurken alan bazlı farklılıklar dikkate alınmalıdır. Örneğin, İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi yükseköğretim kurumlarında verilse bile, bunun yerine dijital araç eğitimlerinin alanla daha çok ilişkili olabilir. Burada yine, hangi konuların gerçekten ihtiyaç olduğuna ve hangi eğitimlerin uygun yöntemlerle verilmesi gerektiğine dair saha araştırması yapılması önerilmektedir. Ayrıca, eğitime katılım ölçümlerinin doğru yapılmadığı, yanlış cevaplandırılan soruların doğrusunun katılımcıya gösterilmesi ve ardından tekrar sınav yapılması gibi yöntemlerin her zaman güvenilir sonuçlar üretmediği de bu katılımcı tarafından belirtilmiştir.

Bu konudaki bulgular incelendiğinde, dijital dönüşüm sürecinde öğretim elemanlarının ihtiyaçlarının belirlenmesinin, sadece “Neleri yapabiliyorlar?” sorusuna değil, aynı zamanda “Neleri yapamıyorlar veya nelerden haberdar değiller?” sorusuna odaklanmayı gerektirdiği anlaşılmaktadır. Alan bazlı ihtiyaç farklılıklarına ek olarak anket ve demo ders gibi yöntemlerin avantaj ile dezavantajları, temel dijital becerilerin öneminin vurgulanması ve eğitici eğitimi yoluyla genel farkındalığın artırılması, katılımcıların en sık dile getirdiği temalardır. Bu yaklaşım, hem eksiklerin doğru saptanması hem de eğitimlerin gerçekten ihtiyaç duyulan noktalara yönlendirilmesi açısından kritik görülmektedir.

Tartışma

Bu bölümde, ilk olarak araştırmada elde edilen temel bulgular bir araya toplanarak ele alınacak, sonrasında alan yazınla beraber değerlendirilerek tartışma derinleştirilecektir.

Bulgulara göre öğretim elemanları, dijital araçlar ve çevrimiçi platformların eğitimde kaçınılmaz hâle geldiğini vurgulamaktadır. Özellikle salgın ve deprem gibi olağanüstü durumlarda, eğitimin sürekliliğinin sağlanması için çevrimiçi yöntemler kritik rol oynamıştır. Bununla birlikte, ChatGPT gibi araçların ölçme-değerlendirme ve ödev hazırlama aşamalarında intihal veya etik problemlere yol açabileceği dile getirilmektedir. Veri işleme ve materyal hazırlama süreçlerinde yapay zekânın sağladığı hız ile öğrenci destek hizmetlerinde (sohbet robotları vb.) esneklik ise, olumlu yönler olarak öne çıkmaktadır.

Mevcut durum ve uygulamalara bakıldığında ise bazı öğretim elemanları, dijital araçları (Kahoot, Mentimeter, yapay zekâ vb.) aktif biçimde benimserken, diğerleri yeterli destek veya motivasyon eksikliği nedeniyle dijital dönüşüm sürecine mesafeli kalmaktadır. Ek olarak uzaktan eğitimin hızla yayılması, kurumlarda altyapı ve yöntem bakımından önemli gelişmeler sağlasa da, ölçme-değerlendirme ve dersin etkileşimi konularında kalite sorunları doğduğu belirtilmektedir.

Statüye ilişkin bulgulara göre, toplum nezdinde öğretim elemanlığı hâlen saygı gören bir meslek olarak kabul edilmekle birlikte, internet ortamında bilgilerin erişilebilirliği arttıkça “otorite” algısının eskisi kadar güçlü olmadığı ifade edilmektedir. Ayrıca dijital becerilere hâkim olan akademisyenler, kurum içinde daha görünür veya yönetici pozisyonlara aday olabilmektedir. Bu durum, “dijital yetkinlik = kurumsal saygınlık” şeklinde bir ilişki ortaya koymaktadır.

Öğretim elemanlarının rollerine bakıldığında geleneksel “bilgi aktarıcı” rolün, dijital dönüşüm ve öğrencilerin farklı öğrenme tarzları nedeniyle “rehberlik, liderlik ve kolaylaştırıcılık” rolüne doğru evrildiği görülmektedir. Katılımcılar, bu yeni rolün gerektirdiği dijital ve teknolojik bilgiye hâkim olmanın ek iş yükü yaratmakla beraber derslerin kalitesini ve etkileşimini de artırabildiğini vurgulamaktadır.

Bulgulardaki diğer bir nokta ise, yükseköğretim kurumlarının dijital dönüşümü daha sistematik ve uzun vadeli stratejilerle yönetmesi gerekliliğidir. Birçok katılımcı, eğitimcilerin bireysel gayretleriyle sınırlı kalan uygulamaların sürdürülebilir olmadığını belirtmektedir.

Şimdi, alan yazının da resme katılması gerekirse araştırmada elde edilen tüm bu bulgular; dijital dönüşümün üniversitelerde öğretim süreçlerini, ölçme-değerlendirme pratiklerini, kurumsal yapıları ve akademik kimlikleri şimdiye dek hiç olmadığı kadar kökten dönüştüren kritik bir güç hâline geldiğini göstermektedir. Bu, Papaspyridis (2020) gibi araştırmacıların görüşleriyle de örtüşmektedir.

Rodrigues (2017) ve Fitzgerald (2013) gibi araştırmacıların dijital dönüşüm tanımları hâlâ geçerli olmakla birlikte, alan yazında sunulan güncel bilgiler ve bu araştırmada incelenen kişisel deneyimler, teknolojinin eskiye kıyasla ne kadar daha hızlı ve etki sahibi şekilde ilerlediğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu durum, yenilikçi düşünmenin ve dijital dönüşümle bilinçli şekilde olmak üzere daha yakından ilgilenmenin gerekliliğinin göstergesidir.

Ayrıca bulgulardaki yapay zekâ temelli ve diğer dijital araçlarla ilgili olarak, ifade edilen intihal ve etik meseleler hakkındaki endişelere ek olarak gözlemlenen kolaylık ve avantajlar, Nakazawa vd. (2022) ile Eflova vd. (2023) gibi araştırmacıların elde ettiği sonuçlarla benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların, Türkiye’de son yıllarda yaşanan acil durumlara ek olarak yeni teknolojilerin dijital dönüşümü kaçınılmaz yaptığına dair ifadeleri; Elçi ve Vural (2017), Babaoğlu ve Kulaç (2021) ve Yakut Özek ve Sincer (2024) gibi araştırmacıların sunduğu görüşlerle uymaktadır. Ayrıca, uzaktan eğitimin hızla yayılmasıyla dijital araç kullanımı ve gerekli altyapı konularında gelişme görölse de, bu gelişmelerin uygulamalardaki niteliği ve sürdürülebilirliği konusunda katılımcıların ifade ettiği eksikliklerin varlığı da Yakut Özek ve Sincer (2024)’in ifadeleriyle örtüşmektedir.

Benzer şekilde katılımcıların, öğretim elemanlarının statüsünün artık önemli oranda değişerek sahip olunan dijital yetkinliklerle doğru orantılı bir hâle geldiğine dair görüşleri de Elçi ve Vural’ın (2017) “Öğretim Elemanı 4.0” kavramı etrafındaki fikirleriyle paraleldir. Ek olarak bulgulardaki, öğretim elemanlarının rollerinin de artık geleneksel hâlden çıkarak rehberliğe doğru evrildiği ve bu rol değişimiyle birlikte birçok yeni sorumlulukların, iş yükünün, dijital araç kullanımının söz konusu olduğu düşünceleri; Van Horne ve Murniati (2016), Bozkurt (2016), Elçi ve Vural (2017), Ally (2019), Weber vd. (2019), Kır (2020) ve Eflova vd. (2023) gibi araştırmacıların çalışmalarıyla birbirini destekler niteliktedir.

Katılımcıların ifade ettiği, yükseköğretim kurumlarının dijital dönüşümü daha sistematik ve uzun vadeli stratejilerle yönetmesi gerekliliğine ek olarak eğitimcilerin bireysel gayretleriyle sınırlı kalan uygulamaların sürdürülebilir olmadığı görüşleri; Kır (2020), Bozkurt (2020), Jensen vd. (2022) ve Sikora vd. (2023) gibi araştırmacıların düşünceleriyle uyumludur.

Bölüm 5

Sonuç ve Öneriler

Sonuç

Sonuç olarak, çalışmanın başında ifade edilen araştırma problemleri şu şekilde gibi cevaplanabilir:

1. Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarındaki dijital dönüşümle ilişkileri nedir?

Araştırma bulguları, öğretim elemanlarının dijital dönüşüm konusunda teorik bilgiye sahip olduğunu, ancak uygulamada farkındalık düzeylerinin değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Genç öğretim elemanları ve teknolojiye yatkın disiplinlerde çalışanlar dijital araçları daha kolay benimserken, geleneksel yöntemlere alışkın olanlar uyum sağlamakta zorlanmaktadır. Dijital araçların kullanımına yönelik görüşler çeşitlilik gösterirken, büyük çoğunluk dijital dönüşümün kaçınılmaz bir gereklilik olduğunu vurgulamaktadır. Kullanılan dijital araçlar arasında Padlet, Kahoot ve yapay zekâ temelli yazılımlar öne çıkarken, bu teknolojilerin etik boyutları ve denetim eksiklikleri de tartışılmaktadır.

2. Öğretim elemanlarının statüleri dijital dönüşümden nasıl etkilenmektedir?

Dijital dönüşümün öğretim elemanlarının toplum, kurum çalışanları ve öğrenciler nezdindeki statülerine etkisi farklılaşmaktadır. Toplum genelinde akademik ünvan ve eğitim seviyesi öğretim elemanlarının saygınlığını korurken, üniversitelerin artan sayısı ve yaygınlaşan “yüksek lise” algısı bu saygınlık olumsuz etkileyebilir. Kurum içindeki statü, dijital becerilere bağlı olarak değişirken, bazı öğretim elemanları teknolojiyi etkin kullandıkları için öne çıkmakta, ancak artan iş yükü resmi olarak tanınmamaktadır. Öğrenciler ise teknolojiye uyum sağlayan öğretim elemanlarına daha fazla ilgi gösterirken, geleneksel yöntemleri tercih eden bazı öğrencilerin daha farklı beklentilere sahip olduğu gözlemlenmiştir.

3. Öğretim elemanlarının rolleri dijital dönüşümden nasıl etkilenmektedir?

Dijital dönüşüm, öğretim elemanlarının bilgi aktarıcı rolünden çıkıp rehber ve yönetici pozisyonlarına evrilmelerine neden olmuştur. Dijital araçları kullanma, öğrencilere rehberlik etme ve öğrenme süreçlerini yönetme gibi yeni sorumluluklar öğretim elemanlarının rollerini daha dinamik hale getirmiştir. Bu dönüşüm, akademisyenler için mesleki gelişim fırsatları sunsa da artan iş yükü ve zaman yönetimi gibi zorlukları da beraberinde getirmektedir. İnsan faktörünün önemi korunurken, öğretim elemanlarının sosyal etkileşim ve rehberlik rollerinin teknoloji ile desteklenen ancak tamamen ortadan kalkmayan temel unsurlar olduğu vurgulanmaktadır.

4. Yükseköğretim kurumlarının kalitesinin artırılması amacıyla, öğretim elemanlarının rol ve statü değişimleri karşısında neler yapılabilir?

Yükseköğretim kurumlarının, dijital dönüşüm sürecinde öğretim elemanlarını desteklemek adına eğitim programları oluşturma, teknik altyapıyı güçlendirmesi ve performans değerlendirme sistemlerini güncellemesi gerekmektedir. Öğretim elemanlarının dijital becerilerinin artırılması için kurumsal destek sağlanmalı, bu süreçte anketler, birebir görüşmeler ve alan bazlı eğitimlerle ihtiyaç analizleri yapılmalıdır. Disiplinlere özgü eğitim programlarının geliştirilmesi ve uzun vadeli stratejiler oluşturulması, öğretim elemanlarının dijital dönüşüme daha etkili bir şekilde adapte olmasını sağlayacaktır.

Öneriler

Öğretim Elemanlarının Yükseköğretim Kurumlarındaki Dijital Dönüşümle İlişkileri

Yükseköğretim kurumları, öğretim elemanlarının dijital dönüşüme adaptasyonunu kolaylaştırmak için kapsamlı ve sürekli güncellenen bir mesleki gelişim programı oluşturabilir. Bu program, yaş, akademik disiplin ve dijital okuryazarlık seviyelerine göre farklı modüller içerebilir; eğitimler, teorik bilgilendirmelerle sınırlı kalmayıp uygulamalı atölyeler, rehberlik hizmetleri ve bireysel danışmanlık süreçleriyle desteklenebilir. Ayrıca,

öğretim elemanlarının sürece aktif katılımını sağlamak amacıyla, başarılı katılımcılara sertifikalar ve akademik teşvikler sunulabilir.

Dijital Dönüşümün Öğretim Elemanlarının Statülerine Olan Etkileri

Öğretim elemanlarının dijital becerilerinin ve bu süreçteki katkılarının görünür hale getirilmesi için akademik performans değerlendirme kriterleri, dijital yetkinlikleri de içerecek şekilde revize edilebilir. Özellikle eğitimde yenilikçi teknolojileri etkin kullanan, dijital araçlarla içerik üreten ve bu alanda meslektaşlarına rehberlik eden akademisyenler, akademik yükselme süreçlerinde teşvik edilebilir. Böylece dijital dönüşüme uyum sağlayan öğretim elemanları, akademik camiada daha saygın bir konuma ulaşır ve bu durum, dijital dönüşüm sürecinin daha hızlı benimsenmesine katkı sağlar.

Dijital Dönüşümün Öğretim Elemanlarının Rollerine Olan Etkileri

Dijital dönüşümle birlikte öğretim elemanlarının rollerinin değişmesini desteklemek için yükseköğretim kurumları, öğretim elemanlarına rehberlik ve öğrenme tasarımı konusunda ek yetkinlikler kazandıracak eğitim programları geliştirebilir. Bu programlar, geleneksel bilgi aktarıcı rolünün ötesinde, öğretim elemanlarının öğrencilere rehberlik yapabilmesini, öğrenme süreçlerini daha etkileşimli hale getirebilmesini ve yapay zekâ gibi yeni teknolojileri etik bir şekilde kullanabilmesini sağlamaya odaklanabilir. Böylece öğretim elemanları, değişen eğitim dinamiklerine uyum sağlayarak öğrencilerin akademik ve profesyonel gelişimlerinde daha etkili bir rol oynayabilirler.

Yükseköğretim Kurumlarının Kalitesinin Artırılması Amacıyla Öğretim Elemanlarının Statü ve Rol Değişimleri Karşısında Yapılabilecekler

Yükseköğretim kurumları, dijital dönüşüm sürecinde öğretim elemanlarının statü ve rol değişimlerini daha etkili yönetebilmek için kurumsal düzeyde kapsamlı bir dijital dönüşüm stratejisi oluşturabilir ve bu stratejiyi somut eylem planlarına dönüştürebilir. Bu kapsamda, dijital becerilere yönelik eğitim programları düzenlenebilir, teknik altyapı eksiklikleri giderilebilir ve dijital dönüşüm sürecinde öğretim elemanlarının iş yükünü

dengeleyen yeni akademik süreçler tasarlanabilir. Böylece dijital dönüşüm, yükseköğretim kurumlarının genel akademik kalitesini artırırken, öğretim elemanlarının mesleki tatminini ve kuruma olan bağlılığını güçlendirir.

Gelecek Araştırmalar

- Yöntemsel çeşitleme uygulanarak araştırma problemleri daha detaylı şekilde incelenebilir.
- Daha büyük ve çeşitli örneklemelerle nicel, nitel veya karma yöntemleri kullanarak kapsamlı araştırmalar yapılabilir. Uzaktan (veya hibrit) eğitim, ters-yüz sınıf (flipped classroom) gibi uygulamaların etkileri incelenerek daha derinlemesine sonuçlar elde edilebilir.
- Dijital dönüşümün; mühendislik, sosyal bilimler, sağlık bilimleri gibi farklı disiplinlerdeki yansımalarını karşılaştırmalı olarak inceleyen çalışmalar yürütülebilir. Ayrıca farklı bölge ve ülkelerdeki uygulamalar ile Türkiye örneği karşılaştırılarak kültürel ve kurumsal farklılıkların etkisi değerlendirilebilir.
- Dijital dönüşümün öğretim elemanlarının mesleki tatmini, öğrencilerin öğrenme çıktılarına etkisi ve kurumsal performans gibi boyutlarda uzun vadeli sonuçlarını inceleyen çalışmaların yapılması önerilir.
- Belirli üniversitelerin veya fakültelerin dijital dönüşüm süreçlerini yakından inceleyen vaka çalışmaları, iyi uygulama örneklerini ve karşılaşılan zorlukları daha somut biçimde ortaya koyabilir.

Kaynaklar

- Ahmad, S. F., Alam, M. M., Rahmat, Mohd. K., Mubarik, M. S. & Hyder, S. I. (2022). Academic and administrative role of artificial intelligence in education. *Sustainability*, 14(3), 1101. <https://doi.org/10.3390/su14031101>
- Ally, M. (2019). Competency profile of the digital and online teacher in future education. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 20(2), 302-318. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v20i2.4206>
- Ataş, H. & Gündüz, S. (2020). Yükseköğretimde dijital dönüşüm. İ. E. Çelik (Ed.), *Dijital dönüşüm: Ekonomik ve toplumsal boyutlarıyla* (ss. xx-xx). Gazi Kitabevi.
- Aydın, Ö. & Karaarslan, E. (2023). Is ChatGPT leading generative AI? What is beyond expectations? *Academic Platform Journal of Engineering and Smart Systems*, 11(3), 118–134. <https://doi.org/10.21541/apiess.1293702>
- Babaoğlu, C. & Kulaç, O. (2021). Salgın döneminde dijitalleşme politikaları ve yükseköğretim sistemine yansımalar. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 417-425. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.1040772>
- Bert, K. (1968). Personality and social structure. J. Gittler (Ed.), *Review of sociology: Analysis of a decade* (ss. xx-xx). John Wiley and Sons, Inc., Publishers.
- Bozkurt, A., Jung, I., Xiao, J., Vladimirschi, V., Schuwer, R., Egorov, G., Lambert, S. R., Al-Freih, M., Pete, J., Olcott, Jr. D., Rodes, V., Aranciaga, I., Bali, M., Alvarez, Jr., Abel V., Roberts, J., Pazurek, A., Raffaghelli, J. E., Panagiotou, N., ... Paskevicius, M. (2020). A global outlook to the interruption of education due to COVID-19 pandemic: Navigating in a time of uncertainty and crisis. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1), 1-126. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3878572>
- Bozkurt, A., Karadeniz, A., Baneres, D., Guerrero-Roldán, A. E. & Rodríguez, M. E. (2021). Artificial intelligence and reflections from educational landscape: A review of AI studies in half a century. *Sustainability*, 13(2), 800. <https://doi.org/10.3390/su13020800>

- Bozkurt, R. (2016, Haziran 10). 'Endüstri 4.0 aşaması Türkiye'de yeni işler yaratmak için büyük fırsattır'. *Dünya Gazetesi*. <https://www.dunya.com/sirketler/039endustri-40-asamasi-turkiyede-yeni-isler-yaratmak-icin-buyuk-haberi-319455>
- Brunetti, F., Bonfanti, A., Chiarini, A. & Vannucci, V. (2023). Digitalization and academic research: Knowing of and using digital services and software to develop scientific papers. *The TQM Journal*, 35(5), 1135-1155. <https://doi.org/10.1108/TQM-02-2022-0050>
- Ceylan, T. (2011). Toplumsal sistem analizinde toplumsal statü ve rol. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1): 89-104.
- Çetinkaya Yarımçam, E. (2017). Sosyal bilimler alanındaki akademisyenlerin bilgi ve iletişim teknolojileri anlatıları. *Moment Dergi*, 4(2), 326-351. <https://doi.org/10.17572/mj2017.2.326351>
- Dowling, M. & Lucey, B. (2023). ChatGPT for (finance) research: The Bananarama conjecture. *Finance Research Letters*, 53, 103662. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2023.103662>
- Duderstadt, J. J. (2001). The future of the university in the digital age. *Proceedings of the American Philosophical Society*, 145(1), 54-72. <http://www.jstor.org/stable/1558325>
- Elçi, A. & Vural M. (2017). Öğretim elemanı 4.0: Öğretim elemanının değişen rolü ve teknoloji ile zenginleştirilmiş öğrenme. *Mediterranean International Conference on Social Sciences*, 494-498. Podgorica.
- Eflova, M., Shamsutdinova, I. & Maximova, O. (2023). Transforming the status and role of the teacher at the institute of higher education in the digital educational environment. *Conhecimento & Diversidade*, 16(5), 162-170. <https://doi.org/10.18316/rcd.v15i37.10944>
- Fitzgerald, M., Kruschwitz, N., Bonnet, D. & Welch, M. (2013). *Embracing digital technology: A new strategic imperative*. MIT Sloan Management Review, 55(2), 1. <https://sloanreview.mit.edu/projects/embracing-digital-technology/>

- Gao, C. A., Howard, F. M., Markov, N. S., Dyer, E. C., Ramesh, S., Luo, Y. & Pearson, A. T. (2022). Comparing scientific abstracts generated by ChatGPT to original abstracts using an artificial intelligence output detector, plagiarism detector, and blinded human reviewers. *bioRxiv*, 2022–2022.
<https://doi.org/10.1101/2022.12.23.521610>
- Giddens, A. (2000). *Introduction to sociology* (3rd ed.). W.W. Norton.
- Glesne, C. & Peshkin, A. (1992). *Becoming qualitative researchers an introduction*. London: Longman Group Ltd.
- Gömükpınar, B. (2022). *Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında dijital dönüşüm* (174228001010) [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Konya.
- Hall, S. & Villareal, D. (2015). The hybrid advantage: Graduate student perspectives of hybrid education courses. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 27(1), 69-80.
- Haman, M. & Školník, M. (2023). Using ChatGPT to conduct a literature review. *Accountability in Research*, 31(8), 1244-1246.
<https://doi.org/10.1080/08989621.2023.2185514>
- Haluza, D. & Jungwirth, D. (2023). Artificial intelligence and ten societal megatrends: An exploratory study using GPT-3. *Systems*, 11(3), 120.
<https://doi.org/10.3390/systems11030120>
- İmamoğlu, E. (2024). Küresel dijital rekabet gücü: Dijital rekabet edebilirlik göstergeleri kapsamında Türkiye üzerinden karşılaştırmalı bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 65-89.
- IMD (2017). *IMD world digital competitiveness ranking*. <https://investcroatia.gov.hr/wp-content/uploads/2018/01/world-digital-competitiveness-yearbook-2017.pdf>
- IMD (2021). *IMD world digital competitiveness ranking*. <https://investchile.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/imd-world-digital-competitiveness-rankings-2021.pdf>

IMD (2024). *IMD world digital competitiveness ranking*.

<https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-digital-competitiveness-ranking/>

Jensen, L. X., Bearman, M., Boud, D. & Konradsen, F. (2022). Digital ethnography in higher education teaching and learning—a methodological review. *Higher Education*, 84(5), 1143-1162. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00838-4>

Kaytan, M. & Doğan, E. T. (2023). Akademik çalışmanın dönüşümünde dijitalleşmenin rolü. *Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 468-494. <https://doi.org/10.53443/anadoluibfd.1288354>

Kellner, D. (2002). Yeni teknolojiler/Yeni okuryazarlıklar: Yeni binyılda eğitimin yeniden yapılandırılması, (çeviren: Ayşe Taşkent), *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 2(1), 105–132.

Kezar, A., Scout, D. & Yang, H. (2018). The faculty of future. *Inside Higher Ed*. <https://www.insidehighered.com/views/2018/01/10/we-have-shared-vision-future-faculty-its-time-implement-it-opinion>

Kitamura, F. C. (2023). ChatGPT is shaping the future of medical writing but still requires human judgment. *Radiology*, 307(2). Radiological Society of North America. <https://doi.org/10.1148/radiol.230171>

Kır, Ş. (2020). Dijital dönüşüm sürecinde yükseköğretim kurumları ve öğretim elemanlarının gelişen rolleri. *Açıköğretim Uygulamaları Ve Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 143-163.

Kukulska-Hulme, A. (2012). How should the higher education workforce adapt to advancements in technology for teaching and learning? *Internet and Higher Education*, 15(4), 247–254. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2011.12.002>

Macdonald, C., Adeloye, D., Sheikh, A. & Rudan, I. (2023). Can ChatGPT draft a research article? An example of population-level vaccine effectiveness analysis. *Journal of Global Health*, 13, 1–7. <https://doi.org/10.7189/jogh.13.01003>

- Malik, A., Khan, M. L., Hussain, K., Qadir, J. & Tarhini, A. (basımda). AI in higher education: unveiling academicians' perspectives on teaching, research, and ethics in the age of ChatGPT. *Interactive Learning Environments*.
<https://doi.org/10.1080/10494820.2024.2409407>
- Mhlanga, D. (2023). Open AI in education, the responsible and ethical use of ChatGPT towards lifelong learning. D. Mhlanga (Ed.), *FinTech and artificial intelligence for sustainable development* içinde (ss. 387–409). Springer Nature Switzerland.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-37776-1_17
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.
- Nakazawa, E., Udagawa, M. & Akabayashi, A. (2022). Does the use of AI to create academic research papers undermine researcher originality? *AI*, 3(3), 702–706.
<https://doi.org/10.3390/ai3030040>
- Nisar, S. & Aslam, M. S. (2023). Is ChatGPT a good tool for T&CM students in studying pharmacology? *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-9300-7>
- Nuroğlu, E. & Nuroğlu, H. H. (2018). Türkiye ve Almanya'nın sanayide dijital dönüşümü: Yol haritaları ve şirketlerin karşılaştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Endüstri*, 4(23), 1537–1560.
- Özkaya, Y., Duran, A. & Demirci, K. (2023). Çevrimiçi eğitim uygulamasının İİBF öğretim üyeleri üzerine etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21, 676-709.
<https://doi.org/10.35408/comuybd.1344055>
- Papaspyridis, A. (2020). AI in higher education: Opportunities and considerations. *Microsoft Asia News Center*. <https://news.microsoft.com/apac/2020/03/26/ai-in-higher-education-opportunities-and-considerations/>
- Rodrigues, L. S. (2017). Challenges of digital transformation in higher education institutions: A brief discussion. *30th IBIMA Conference*. Seville, Spain.

- Saienko, V., Kurysh, N. & Siliutina, I. (2022). Digital competence of higher education applicants: New opportunities and challenges for future education. *Futurity Education*, 2(1), 37–46. <https://doi.org/10.57125/FED/2022.10.11.23>
- Sikora, Y., Skorobahatska, O., Lykhodieieva, H., Maksymenko, A. & Tsekhmister, Y. (2023). Informatization and digitization of the educational process in higher education: Main directions, challenges of the time. *Revista Eduweb*, 17(2), 244-256. <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2023.17.02.21>
- Silva, J., Romero, L., Solano, D., Fernandez, C., Lezama, O. B. P. & Rojas, K. (2021). Model for predicting academic performance through artificial intelligence. *Computational Methods and Data Engineering: Advances in Intelligent Systems and Computing* (V. Singh, V. Asari, S. Kumar, & R. Patel, Eds.), 519-525. Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-15-6876-3_41
- Taşcı, Y. & Taşlıbeyaz E. (2021). Yükseköğretim kurumlarında dijital dönüşüm çalışmalarının incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 11(1), 172-183. <https://doi.org/10.5961/jhes.2021.439>
- Tezcan, M. (1995). *Sosyolojiye giriş*. Feryal Matbaası.
- Tlili, A., Shehata, B., Adarkwah, M. A., Bozkurt, A., Hickey, D. T., Huang, R. & Agyemang, B. (2023). What if the devil is my guardian angel: ChatGPT as a case study of using chatbots in education. *Smart Learning Environments*, 10(1), 15. <https://doi.org/10.1186/s40561-023-00237-x>
- Tokayev, K.-J. (2023). Ethical implications of large language models a multidimensional exploration of societal, economic, and technical concerns. *International Journal of Social Analytics*, 8(9), 17–33. <https://norislab.com/index.php/ijsa/article/view/42>
- Uslu, B. (2023). Üniversitelerde yapay zekânın kullanım alanları: Potansiyel yararları ve olası zorluklar. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 19(2), 227-239. <https://doi.org/10.17244/eku.1355304>

- Van Deursen, A. J. & Van Dijk, J. A. (2014). The digital divide shifts to differences in usage. *New Media & Society*, 16(3), 507–526.
<https://doi.org/10.1177/1461444813487959>
- Van Dis, E. A., Bollen, J., Zuidema, W., Van Rooij, R. & Bockting, C. L. (2023). ChatGPT: Five priorities for research. *Nature*, 614(7947), 224–226.
<https://doi.org/10.1038/d41586-023-00288-7>
- Van Horne, S. & Murniati, C.T. (2016). Faculty adoption of active learning classrooms. *Journal of Computing in Higher Education*, (28), 72–93.
<https://doi.org/10.1007/s12528-016-9107-z>
- Weber N., Alexander B., Ashford-Rowe K., Barajas-Murphy N., Dobbin G., Knott J., McCormack M., Pomerantz J. & Seilhamer, R. (2019). *EDUCAUSE horizon report: 2019 higher education edition*. EDUCAUSE. <https://library.educause.edu/-/media/files/library/2019/4/2019horizonreport.pdf/>
- Williamson, B. (2021). Editorial: Meta-edtech. *Learning, Media and Technology*, 46(1).
<https://doi.org/10.1080/17439884.2021.1876089>
- Yakut Özek, B. & Sincer, S. (2024). Yükseköğretimde dijital dönüşüm: Çevrimiçi ve hibrit uygulamaların geleneksel eğitim sistemine entegrasyonu. *Korkut Ata Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 14, 1170-1193.
<https://doi.org/10.51531/korkutataturkiyat.1426337>
- Yang, S. & Evans, C. (2019). Opportunities and challenges in using AI Chatbots in higher education. *Proceedings of The 3rd International Conference on Education and E-Learning*, 79-83. <https://doi.org/10.1145/3371647.3371659>
- Yin, R. K. (1984). *Case study research: Design and methods*. Sage Publications.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. Baskı). Seçkin Yayınevi.
- Yıldırım, K. (2010). Nitel araştırmalarda niteliği artırma. *İlköğretim Online*, 9(1), 79-92.

EK-A: Görüşme Formu**Araştırma Konusu:**

Dijital Dönüşüm Sürecinde Yükseköğretim Kurumları: Öğretim Elemanlarının Değişen Statü ve Rollerinin İncelenmesi

Yükseköğretim Kurumu: _____ Tarih ve saat (başlangıç-bitiş): _____

Görüşülen Kişi: _____ Ünvanı: _____

Görüşmecisi: Elif Merve Yalçın

GİRİŞ

Merhaba, benim adım Elif Merve Yalçın ve Hacettepe Üniversitesi'nde Yükseköğretimin Yönetimi alanında yüksek lisans öğrencisiyim. Dijital dönüşümün yükseköğretim kurumlarınca benimsenmesi sürecinde öğretim elemanlarının değişen statü ve rolleri üzerine bir araştırma yapıyorum ve sizinle bu konu ile ilgili görüşme yapmak istiyorum. Bu araştırmada ortaya çıkacak sonuçların, bundan sonra yükseköğretimde dijital dönüşümle ve öğretim elemanlarıyla ilgili yapılacak diğer araştırmaların niteliğinin artırılmasına katkıda bulunacağını ümit ediyorum. Ayrıca bu sonuçları yazarken görüştüğüm bireylerin isimlerini kesinlikle rapora yansıtmayacağıma ve verilen cevapları yansız bir şekilde aynen aktaracağıma dair sizi temin ederim. Herhangi bir noktada rahatsızlık hissederseniz, istediğiniz an görüşmeyi sonlandırma hakkınız olduğunu ve olumsuz anlamda sorumlu tutulmayacağınızı da belirtmek isterim. Başlamadan önce, bu söylediklerimle ilgili belirtmek istediğiniz bir düşünce ya da sormak istediğiniz bir soru var mı? Son olarak, görüşmeyi izin verirseniz ve bir sakıncası yoksa kaydetmek istiyorum. Müsaadenizle görüşmemize başlayalım.

SORULAR

1. Dijital dönüşümü nasıl tanımlarsınız? Sizce öğretim elemanları dijital dönüşümü benimsemek için çaba sarf etmeli midir? Neden?
2. Siz dijital araçlar ve teknolojiyi verdiğiniz eğitime ne gibi yöntemlerle dâhil ediyorsunuz?
3. Statüyü toplumda işgal ettiğiniz konum ve rolü de bu statüden kaynaklı sizden beklenen davranışlar bütünü olarak tanımladığımızda, üniversite içi ve dışında statü ve rolünüz hakkında neler anlatabilirsiniz?
4. Kişisel görüşünüze göre dijital dönüşüm adına kullandığınız yöntemleri uygulamanız statü ve rolünüzü ne yönde ve nasıl etkilemektedir?
5. Dijital dönüşüm sürecine ayak uydurabildiğinizi düşünüyor musunuz? Ne tür yaşıntılardan geçtiniz?
6. Pandemi döneminde öğretim deneyiminiz oldu mu? Yanıtınız evetse o dönemde öğretim için ne tür önlemler aldınız? Etkililik ve verimliliğe dair neler söyleyebilirsiniz?
7. Pandemi döneminden bu yana dijital araçların eğitimde kullanımının artışıyla birlikte öğrencilerin öğrenme tarzlarında ve tercihlerinde gözlemlediğiniz olumlu veya olumsuz değişiklikler var mı? Varsa bu değişikliklere uyum sağlamak için ne gibi yöntemlere başvuruyorsunuz?
8. Dijital dönüşüm sürecinde öğrencilerle genel etkileşim biçimleriniz nasıl değişti? Öğrencilerle daha fazla sanal platformlar üzerinden mi etkileşime geçiyorsunuz? Yanıtınız evetse bu geleneksel sınıf içi etkileşiminizi ve sınıftaki rolünüzü nasıl etkiliyor?
9. Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında, dijital dönüşümün getirdiği değişiklikler düşünüldüğünde, verilen eğitimin ve sizin sahip olduğunuz rol ve statünün gelecekte nasıl bir hâl alacağını düşünüyorsunuz?
10. Dijital dönüşüm sürecinde Türkiye’deki öğretim elemanlarının profesyonel gelişim ihtiyaçları nasıl belirlenebilir? Sizin için bu ihtiyaçlardan bazıları nelerdir?

11. Dijital dönüşüm sürecinde akademik çalışmalarınızı ve araştırmalarınızı yönlendirme biçiminizde ne gibi değişiklikler yaşadınız? Dijital araçlar ve teknolojilerin araştırma süreçlerine etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?
12. Yöneticisi olduğunuz birim açısından düşündüğünüzde, kurumunuz çalışanlarının dijital dönüşümü benimseme düzeyleri hakkında neler söyleyebilirsiniz? (Yönetici görevi olan katılımcılara soruldu.)
13. Yöneticisi olduğunuz birim açısından düşündüğünüzde, dijital dönüşüm süreci öğretim elemanlarının rollerinde ya da statülerinde üniversite içi veya dışında bir değişiklik meydana getirmiş midir? Nasıl? (Yönetici görevi olan katılımcılara soruldu.)

EK-B: Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma Etik Kurulu Onay BildirimiTarih: 28/05/2024 15:34
Sayı: E-51944218-050-00003559868

00003559868

**T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma Etik Kurulu**Sayı : E-51944218-050-00003559868
Konu : Etik Kurul İzni (Gökhan DAĞHAN ve Elif Merve YALÇIN)

28/05/2024

YÜKSEKÖĞRETİMİN YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İlgi : 13.05.2024 tarihli ve E-61066723-600-00003532260 sayılı yazınız.

Anabilim Dalınız Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Elif Merve YALÇIN**'ın **Doç. Dr. Gökhan DAĞHAN** danışmanlığında yürüttüğü *“Dijital Dönüşüm Sürecinde Yükseköğretim Kurumları: Öğretim Elemanlarının Değişen Statü ve Rollerinin İncelenmesi”* başlıklı tez çalışması Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma Etik Kurulunun **17.05.2024** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. İsmail Hakkı MİRİCİ
Kurul Başkanı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: DE80B805-DDB1-4F59-B0FE-BBCDFE7F3A8

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>Adres: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü 06800
Beytepe-ANKARABilgi için: Gülgün ILKDOĞAN (EBE ARAŞTIRMA
ETİK KURUL ÜYESİ)

QRKOD

E-posta: Elektronik Ağ: www.hacettepe.edu.tr

Kurul Üyesi

Telefon: Faks:

Telefon: 2978571

Kep:

EK-C: Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- * tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- * görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- * başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- * atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
- * kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- * bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

25/02/2025

Elif Merve YALÇIN

EK-Ç: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu

25/02/2025

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yükseköğretimin Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

Tez Başlığı: Dijital Dönüşüm Sürecinde Yükseköğretim Kurumları: Öğretim Elemanlarının Değişen Statü ve Rollerinin İncelenmesi

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı	Gönderim Numarası
25/02/2025	101	153.521	30/01/2025	%4	2542638891

Uygulanan filtreler:

1. Kaynaklar hariç
2. Alıntılar dâhil
3. 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarını inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Elif Merve Yalçın

Öğrenci No.: N21238157

Ana Bilim Dalı: Yükseköğretimin Yönetimi

Programı: Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans

Statüsü: ☒ Y.Lisans ☐ Doktora ☐ Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Prof. Dr. Gökhan DAĞHAN

EK-D: Thesis Originality Report

25/02/2025

HACETTEPE UNIVERSITY
Graduate School of Educational Sciences
To The Department of Management of Higher Education

Thesis Title: Higher Education Institutions During Digital Transformation: Changing Role and Status of Instructors

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

Time Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defense	Similarity Index	Submission ID
25/02/2025	101	153.521	30/01/2025	4%	2542638891

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Lastname: Elif Merve Yalçın
Student No.: N21238157
Department: Management of Higher Education
Program: Management of Higher Education Masters with Thesis
Status: ☒ Masters ☐ Ph.D. ☐ Integrated Ph.D.

ADVISOR APPROVAL

APPROVED
Prof. Dr. Gökhan DAĞHAN

EK-E: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına ilişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- O Enstitü/ Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.⁽¹⁾
- O Enstitü/Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir.⁽²⁾
- O Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.⁽³⁾

25/02/2025

Elif Merve YALÇIN

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına ilişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
 - (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç; imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
 - (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
- Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.
- *Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

