



Değerli Dostlarım,

Sizlerin de yakından takip ettiği COVID-19 virüsü nedeniyle mutat toplantımızı geçen hafta ertelemiştik. Bu haftadan itibaren Zoom programı aracılığıyla toplantı gün ve saatimizde bir araya gelerek özlem gidereceğiz ve birbirimizi görerek takibe devam edeceğiz. Bugünlerde atılması gereken en önemli adım evlerimizden çıkmayarak, son zamanlarda moda cümle haline gelmiş “Sosyal izolasyon” sağlayarak teması en aza indirmek olacaktır. Maalesef bu yeni tip korona virüs çok hızlı bir şekilde bulaşmakta ve kendimizi izole etmediğimiz durumlarda da aynı hızla yayılmaktadır. Bu noktada hepimize düşen görev, mümkün olduğunca dışarı çıkmamak ve sağlık görevlileri tarafından yapılan uyarılara uymak olacaktır. Geçtiğimiz Pazar sabahı gençlik değişim öğrencimiz, bizlerle sekiz aydır birlikte olan Clara’yı ülkesine, ailesinin yanına uğurladık. Dönem başında sadece bu programın bir parçası olacağımı düşünürken, Clara’nın evimizin bir üyesi olmasıyla birlikte Gençlik Değişim Programının keyfini farklı bir şekilde hissetmiş ve yaşamış olmaktan son derece mutluyum. Ailesinin hepimize, bu süre zarfındaki ev sahipliğimiz ve ona göstermiş olduğumuz ilgiden dolayı teşekkürlerini buradan da iletiyorum.

Her şeyin başı sağlık olduğunu unutmadan, sağlık dolu bir hafta geçirmeniz dileğiyle.

Rotaryen Sevgi ve Saygılarımızla.

Rtn. Alper Ayalp & Rtn. Deniz

UR BAŞKANI

MARK DANIEL MALONEY & GAY

UR 2430.BÖLGE GUVERNÖRÜ
M. HAKAN KARAALIOĞLU & FEZA

GUVERNÖR YARDIMCISI
KEMAL AKMAN & FATOŞ

YÖNETİM KURULU

BAŞKAN
ALPER AYALP

SEKRETER
NESLİHAN UĞUR

SAYMAN
NİZAMETTİN ÇOBAN

ÜYE GLDB. ADAYI
BANU YEDİLERLER

ÜYE GDB.
KEMAL KORANEL

**11 MART GÜNLÜ TOPLANTI
DEVAM ORAN
%55**

**19 MART GÜNÜ TOPLANTI
PANDEMİ NEDENİYLE
İPTAL EDİLDİ**

DÖRTLÜ ÖZDENETİM

Düşündüğümüz, söylediğimiz
ve yaptığımız şeyler :

1- GERÇEĞE UYGUN MU ?

2-İLGİLİLERİN TÜMÜ İÇİN
ADİL Mİ ?

3-İYİ NİYET VE DAHA İYİ
DOSTLUKLAR SAĞLAYACAK
MI ?

4-İLGİLİLERİN TÜMÜ İÇİN
YARARLI MI ?



Galaxy J4

ANKARA GAZİ ROTARY KULÜBÜ
25.03.2020
1031./33. Toplantı

R. Alper Ayalp

Clara

Safinaz Aytemiz YAĞMUR

BU OBJELER HANGİ MÜZEDE

Ülkemizde sayıları giderek artan özel üniversitelerin tümü öğrencilerini hayata hazırladıklarını iddia ediyor. Diğer taraftan çocukları üniversite sınavlarına hazırlayan özel okulların tümü verdikleri eğitimin öğrencilerin bireysel farklılıklarını gözettiğini ileri sürüyor. Ancak gerçekte tüm kurumlar aynı müfredatı öğrencilerin önüne koyuyor. Bu anlayış teknolojideki gelişimin iş ve meslekler konusunda yol açtığı dönüşüm nedeniyle giderek daha fazla sorgulandığı için, eğitimde bilgi aktarmaya dayanan bir dönemin sonuna geldiğini düşünüyorum. Bunun çok sayıda nedeni var. Öncelikle bilgi davranışı değiştirmesiz. Bilgi davranışı değiştirecek olsa, bütün şirketleri yatırımlarını başka alanlara kaydırırlardı. Kazanılan bilgi kısa zamanda kullanılmaz ve doğrudan yaşamla ilgili değilse, unutulur gider. Bu nedenle; "şimdi öğren, zamanı gelince işine yarar" anlayışının hiçbir geçerliliği yoktur. Bu bilgilerden bazılarının daha eğitim süreci tamamlanmadan geçerliliğini kaybedecek olması da genel olarak kabul edilen bir durumdur.

Hem orta eğitim, hem de üniversite eğitimi veren kurumların programlarında yapmaları gereken gerçek farklılık teknik becerilerden çok yaşam becerilerine yönelmek olacaktır. İş hayatı ile ilişki içinde olanlar, bir iş görüşmesinde adaylarda duygusal zeka kümesi içinde yer alan empati, dayanıklılık gibi sosyal becerilerin, işbirliği, eleştirel düşünce ve yaratıcılık gibi özelliklerin arandığını bilir. Ancak bu özelliklerin hiçbiri gerek orta eğitimde, gerekse üniversitelerde beslenen ve geliştirilen özellikler değildir. Yapay zekâ ve yıkıcı teknolojilerin gelişmesi ve bu gelişmelerin iş hayatında neden olduğu dönüşümlerin neredeyse her gün daha değer kazanması; makine ve algoritmaların şimdilik beceri alanları dışında kalan yaşam becerilerinin (soft skills) önemini artırmaktadır. Manpower grubunun 2000 çalışanı dâhil ettiği bir araştırma; problem çözme, iş birliği, iletişim ve hizmet yöneliminin en değerli beceriler olduğunu ortaya koymuştur.⁷ Ayrıca araştırmada küresel olarak işverenlerin yüzde 86'sı, otomasyonun bir sonucu olarak önümüzdeki iki-üç yıl içinde çalışan sayılarının aynı kalacağını ya da artacağını bildirmiştir. Amerika'daki eğilimi en geç iki yıl farkla Türkiye'nin de izleyeceğini düşünmek hatalı olmaz. Benzer şekilde Josh Bersin'in yakın zamanda yayınlanan raporunda;⁸ işverenlerin adaylarda Python, analytics, cloud computing gibi teknik becerilere kıyasla; kültürel uygunluk, uyum ve gelişim potansiyeli aradığı bildirilmektedir. Aynı raporda bu yıl okula başlayan çocukların yüzde 65'inin günümüzde var olmayan işlerde çalışacakları belirtilmektedir. Gençlerin hayali konumunda olan Google, Amazon ve Microsoft gibi şirketler de öğrenmeye açıklık, merak ve aç zihin (hungry mind) gibi özellikleri kariyer potansiyeli için anahtar belirleyiciler olarak görüyor. Bu seçimin sebeplerinden biri, çalışanlara iş ortamında verilen eğitim yatırımının geri dönüşünün (ROI), bu özelliklere sahip olanlar tarafından daha yüksek olmasıdır. Üniversiteler için gençlere, yönetici ve liderlik pozisyonuna geldikleri zaman en çok ihtiyaç duyacakları özellikleri kazandırmak, tıkanmış olan rekabette öne geçmek için değerli bir fırsat olabilir. Çünkü günümüzde çalışanların büyük çoğunluğu yöneticilik pozisyonlarına formal ve yapılandırılmış bir yönetim becerileri eğitimi almadan gelmektedir.