



Erasmus+



move^{up}

2017-1-TR01-KA204-046225

Move Up - İşyerinde Başarı ve Daha İyi
İstihdam Edilebilirlik İçin Yetişkinlerin
Sosyal Becerilerini Artırma Projesi

IO-4

**YETİŞKİN EĞİTMENİ EL
KİTABI**

İÇİNDEKİLER

Proje ve Ortaklar	6
EL KİTABI NASIL KULLANILMALI?	8
SOSYAL BECERİ EĞİTİMİ	9
METODOLOJİ	10
MALCOLM KNOWLES'IN ANDRAGOJİ TEORİSİ	10
YETİŞKİN EĞİTİMİNİN ESASLARI	11
YETİSKİN EĞİTİMİNDE ÖĞRENME YAKLAŞIMLARI	14
DENEYİMSEL ÖĞRENME	15
HARMANLANMIŞ ÖĞRENME	16
İŞBİRLİKÇİ ÖĞRENME	16
EĞİTMEN OLARAK SİZİN ROLÜNÜZ	17
EĞTİCİ OLARAK SİZE GEREKEN BECERİLER	18
ÖĞRENME BİÇİMLERİ	20
EK 1 - GRUP AKTİVİTELERİ	23
Uyum Sağlama - AYÇ- 3	23
Uyum Sağlama - AYÇ- 4	24
Empati - AYÇ - 3	24
Empati - AYÇ 4	25
Çokkültürlülük Farkındalığı - AYÇ 3	27
Çokkültürlülük Farkındalığı- AYÇ 4	28
İş Arkadaşları ve Çalışanlarla Problem Çözme- AYÇ 3	29
İş Arkadaşları ve Çalışanlarla Problem Çözme - AYÇ 4	30
Sorumluluk Duygusu - AYÇ 3	31
Sorumluluk Duygusu - AYÇ 4	32
Sosyal Sorumluluk - AYÇ 3	33
Sosyal Sorumluluk- AYÇ 4	34
Talimat Alma - AYÇ 3	35
Talimat Alma - AYÇ 4	36
Takım Çalışması- AYÇ 3	37
Takım Çalışması - AYÇ 4	38
İş Arkadaşları ile Sözlü İletişim - AYÇ 3	39
İş arkadaşları ile Sözlü İletişim - AYÇ 4	40
Müşteri Yönetimi - AYÇ3	42

Müşteri Yönetimi- AYÇ4.....	42
Talimat Verme - AYÇ3.....	43
Talimat Verme - AYÇ4.....	43
Başkalarıyla Görüşme - AYÇ3.....	44
Başkalarıyla Görüşme - AYÇ4.....	44
Yeni Müşteri Kazanma - AYÇ3.....	45
Yeni Müşteri Kazanma - AYÇ4.....	45
Müşterilerle Telefonda İletişim - AYÇ3.....	46
Müşterilerle Telefonda İletişimi - AYÇ4.....	46
Olumlu Geribildirim Verme - AYÇ3.....	47
Olumlu Geribildirim Verme - AYÇ4.....	47
Bir Fikri Sunma - AYÇ3.....	47
Bir Fikri Sunma - AYÇ4.....	48
Toplantılar ve Görüşmeler için Kayıt Tutmak - AYÇ3.....	48
Toplantılar ve Görüşmeler için Kayıt Tutmak - AYÇ4.....	49
Takım Organizasyonu- AYÇ3.....	49
Takım Organizasyonu - AYÇ4.....	50
Hoşgörü - AYÇ3.....	50
Hoşgörü - AYÇ4.....	51
Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri - AYÇ4.....	51
Çatışma Çözümü - AYÇ3.....	51
Esneklik - AYÇ3.....	52
Esneklik - AYÇ4.....	52
Mizah - AYÇ3.....	53
Mizah - AYÇ4.....	53
Çevrimiçi İletişim Kurma - AYÇ3.....	54
Çevrimiçi İletişim Kurma - AYÇ4.....	54
Başkalarını Motive Etme - AYÇ3.....	55
Başkalarını Motive Etme - AYÇ4.....	55
Nezaket - AYÇ4.....	56
Yazılı İletişim - AYÇ3.....	56
Yazılı İletişim - AYÇ4.....	56
Yazılı Raporlama - AYÇ4.....	57
Çalışma Etiği - AYÇ3.....	58
Aktif Dinleme - AYÇ3.....	58

Aktif Dinleme - AYÇ4.....	60
Vücut Dili - AYÇ3	61
Vücut Dili - AYÇ4	63
Meslektaşlarınızla İletişim - AYÇ3	63
Meslektaşlarla İletişim- AYÇ4	65
Engellilik Bilinci - AYÇ3.....	66
Engellilik Bilinci - AYÇ4.....	67
Başkalarına İlham verme- AYÇ3	68
Başkalarına İlham Verme - AYÇ4	70
Başkalarının duygularını yönetme(destekleme) - AYÇ3.....	71
Başkalarının duygularını yönetme (destekleme) - AYÇ4	72
Kendi duygularını yönetme - AYÇ3	74
Kendi duygularını yönetme - AYÇ4	76
İnsanlarla Tanışmak - AYÇ3.....	77
İnsanlarla Tanışmak- AYÇ4.....	78
Sözsüz İletişim - AYÇ3	79
Sözsüz İletişim - AYÇ4.....	80
Sosyal Farkındalık - AYÇ3	82
Sosyal Farkındalık - AYÇ4.....	83
Dikkat Çekmek - AYÇ3.....	84
Dikkat Çekmek- AYÇ4.....	84
Ağ Oluşturma - AYÇ3	85
Ağ oluşturma - AYÇ4.....	86
Uyuşmazlık Çözümü - AYÇ3	87
Uyuşmazlık Çözümü - AYÇ4	87
Kendi Duygularını Anlama - AYÇ3.....	88
Başkalarını İkna Etmek- AYÇ3	88
Başkalarını İkna Etmek - AYÇ4	89
İşverenler, İş arkadaşları ve Ortaklarla Telefonda İletişim- AYÇ3	89
İşverenler, İş arkadaşları ve Ortaklarla Telefonda İletişim - AYÇ4.....	89
Topluluk Önünde Konuşma - AYÇ3.....	90
Topluluk Önünde Konuşma - AYÇ4.....	91
Eleştiri Almak - AYÇ3.....	92
Takım Yönetimi - AYÇ3	92
Takım Yönetimi - AYÇ4	93

Başvuru için Görüşme- AYÇ - 3	93
EK 2 - Projedeki Sosyal Becerilerin Listesi	95
EK 3 - Seçilen Meslekler İçin En Yaygın Sosyal Beceriler	99
Ek 4 - BUZ KIRICILAR VE ENERJİ VERİCİ ETKİNLİKLER	109
EĞER (.. ise yer değiştir)	109
KARIŞIK ELLER	110
İSİMLENDİR VE HAREKET ET	110
ADIMI HIZLI SÖYLE	110

Proje ve Ortaklar

“2017-1-TR01-KA204-046225 – Move Up - İşyerinde Başarı ve Daha İyi İstihdam Edilebilirlik İçin Yetişkinlerin Sosyal Becerilerini Artırma” projesi, mavi ya da pembe yakalı mesleklere sahip yetişkinlerin sosyal becerilerinin gelişimine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Proje Türkiye Ulusal Ajansı tarafından finanse edilmektedir. Projede beş ülkeden 1 koordinatör ve 5 ortak mevcuttur.



İstanbul Valiliği

İstanbul Valiliği (Türkiye) yaklaşık 300 çalışanın bulunduğu ve çeşitli alanlarda hizmet veren şehirdeki en yüksek idari otoritedir. İstanbul Valiliği, 39 Kaymakamlık ve 24 İl Müdürlüğünden sorumludur. İstanbul Valiliği ildeki kamu kurumlarına ve ilçelerdeki kaymakamlıklara liderlik ederek bu kurumların AB mali kaynaklarını aktif olarak kullanımlarını sağlamayı teşvik etmektedir. İstanbul Valiliği, bu projedeki başvuru sahibi kuruluştur.



IED

Institute of Entrepreneurship Development (Yunanistan) (Girişimcilik Geliştirme Enstitüsü (GGE)), yenilikçiliğin teşvik edilmesine ve girişimcilik ruhunun geliştirilmesini hedefleyen bir kurumdur. Girişimciliği toplumların gelişimi ve uyumu için önemli bir faktör olarak kabul ederek, araştırma geliştirir ve sağlıklı girişimciliğin büyümesini kolaylaştıracak ve istihdamı teşvik edecek yenilikçi çözümler sunacak konumdadır. Faaliyetleri, işletmelerin ve özellikle KOBİ'lerin geleneksel olarak Avrupa ekonomilerinin omurgasını oluşturduğu ve bu nedenle de işsizliği azaltma ve daha

geniş bir sosyal refahı sağlama girişimi için önemli bir faktör teşkil ettiği önermesine dayanmaktadır. GGE bu projedeki ortaklardan biridir.



BEST

BEST Institute of Continuous Vocational Qualification Training and Personnel Training (Avusturya)(Sürekli Mesleki Yeterlilik Eğitimi ve Personel Eğitimi Enstitüsü) Ltd, kısaca, BEST- 25 yılı aşkın bir süredir müşterilerine "Eğitim ve Sürekli Eğitim" ile "Eğitim & Koçluk" konularında özel bir önem vererek, müşteriyle ilgili konularda etkin destek sağlayan özel bir kurumdur. Çok sayıda projeyi ve hem ulusal hem de uluslararası ortaklıklar çerçevesinde yürütmekte olan BEST, kariyer gelişimi kapsamında İK konularını ele almada yer almaya başlamıştır. BEST bu projedeki ortaklardan biridir.



BTf

Bridging to the Future (Birleşik Krallık) (Geleceğe Köprüleme), Örgütsel ve bireysel üretkenlik, iş yaratma, ekonomik bağımsızlık ve ekonomik sürdürülebilirlik konusundaki mevcut yaklaşımlara meydan okuyan ve

reform yapan yenilikçi bir şirkettir. BTf iş yaratma, eğitim ve üretkenliği desteklemek için bir dizi yenilikçi ve başarılı ürün ve yöntem tasarlama, test etme ve piyasaya sunma konusunda inanılmaz bir geçmişe sahiptir. Kurum yeni işletmelere, aktif inkübasyon ve uluslararası ölçek üzerinde çalışan pratik liderlik programları aracılığıyla iş yaratmaya inanmaktadır. BTf bu projedeki ortaklardan biridir.



ISQ

ISQ(Portekiz),1965 yılında kurulmuş kar amacı gütmeyen ve bağımsız teknoloji kurumdur. Şu anda dünya çapında 40'tan fazla ülkede(AB, Doğu Avrupa, Afrika, Amerika ve Asya) faaliyet göstermektedir. ISQ'nun çalışma alanları; teknik inceleme, mühendislik projeleri için teknik destek, danışmanlık hizmetleri ve eğitim faaliyetleri, çapraz araştırma ve geliştirme faaliyetleri ve 16 akredite laboratuvar tarafından desteklenen deneyimlerinden oluşmaktadır(örneğin: kimyasal, biyo ve agro testleri, tahribatsız muayene, Havacılık ve uzay, vb.). Bu amaçla, ISQ araştırma ve geliştirme

(R+I), Kamu ve özel sektörden sürekli ürün ve süreç inovasyonu hedefleyen ulusal ve uluslararası ortaklarla projelerin desteklenmesi faaliyetlerini yürütür. ISQ'nun eğitim faaliyeti ile ilgili olarak çalışmaları ise eğitim döngüsünün tüm alanlarını kapsamaktadır. ISQ halihazırda Yaşam Boyu Öğrenme'de en büyük ikinci oyuncu olarak tanınmış, ulusal standartların oluşturulmasında uzmanlık dahil olmak üzere (mesleki profiller) MEÖ için ulusal kalite referansları, e-öğrenme / b-öğrenme uzmanlığı, iş temelli öğrenme ve çıraklık, ECVET ile teknolojik eğitim, sosyal içerme uzmanlığı eğitimi, istihdam için profesyonel pazarlama ve sosyal pazarlama (dezavantajlı insanlar ve NEETS dahil) sertifikasyonu ve bilgi ve yeterliliklerin tanınması gibi deneyimlere sahiptir.



İstanbul
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

ILMEM

İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü (Türkiye), Milli Eğitim Bakanlığı'nın yerel sorumluluklarını yerine getirir. Valilik bünyesinde yerel bazda bir yürütme mekanizması olarak çalışır. İstanbul'daki tüm eğitim ve gençlik etkinliklerinden, tüm eğitim biçimlerini kapsayan yönetimden sorumludur; örgün eğitim, (okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, lise - teknik / meslek okulları) yaygın eğitim, yetişkin eğitimi, çıraklık eğitimi, şehir içi hizmet içi eğitim gibi eğitim ile ilgili tüm faaliyetleri yürütür veya

denetler. İLMEM içerisinde bir Müdür, bir Direktör, 35 Müdür Yardımcısı, 1029 personel, 5.382 örgün okul, 2.681.800 öğrenci ve 123.494 öğretmenden yer almaktadır. Kuruluşumuz ayrıca İstanbul'un 39 ilçesinde 39 ilçe milli eğitim müdürlüğünü de bünyesinde barındırmaktadır. Bu müdürlükler, Milli Eğitim Bakanlığı'nın kendi ihtiyaçları doğrultusunda vermiş olduğu görev ve hizmetleri yerine getirmekte ve yerel olarak İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğüne karşı sorumludur. İLMEM bu projedeki ortaklardan biridir.

EL KİTABI NASIL KULLANILMALI?

El Kitabı, yetişkin eğitimi alanında çalışıp hem örgün hem de yaygın eğitim yaklaşımlarını uygulayan öğretmenlerin düşük vasıflı yetişkinlerin sosyal becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla yazılmıştır.

Bu el kitabı çok çeşitli bağlamlarda kullanım için esnek ve kullanıcı dostu bir kaynak olarak tasarlanmıştır. Herhangi bir alanda yetişkin bir eğitimci olarak bu kitapçığı kullanabilirsiniz. Sınıf ortamında düzenli olarak çalışabilirsiniz veya yalnızca küçük bir grup yada birbirlerini iyi tanımayan daha büyük insan gruplarıyla, örneğin bir seminerde eğitimci olarak çalışıyor olabilirsiniz. Durumunuz ne olursa olsun, bu el kitabındaki fikirleri ve aktiviteleri kendi gereksinimlerinize ve gruptaki kişilerin ihtiyaçlarına göre kullanmanız ve uyarlamanız mümkündür.

Bu El Kitabı'nı okuyarak, öğrenme ve öğretme yaklaşımlarının iki şekilde sunulduğunu göreceksiniz - çevrimiçi öğrenme ve yüz yüze oturumlar. İkili öğrenme (harmanlanmış) metodolojisini bu programın gücü olarak görüyoruz; çünkü bu yöntem katılımcıların yalnızca bilgileri absorbe etmesini değil, aynı zamanda öğrendiklerini paylaşmaları ve akranlarıyla yansıtmaları için imkânlar yaratmalarını sağlamaktadır. Her çevrimiçi model, konuyla ilgili teorik kısmı, uygulamalı öğrenme görevlerini ve katılımcılar arasındaki tartışmaları içeren açık bir yapıya sahiptir.

El Kitabı şunları içerir:

1. Metodoloji - burada öğrenme teorileri ve bunun katılımcılarınızın eğitim yoluna nasıl uyduğu hakkında bilgiler bulacaksınız.
2. Yetişkinler için eğitimciler için ipuçları – eğitim oturumunu nasıl düzenleyeceğiniz ve aktivitelere başlamadan önce, etkinlik sırasında ve sonrasında nelere dikkat edilmesi gerektiği.
3. Katılımcılarınızın öğrenmelerini yerine getirdiğini kontrol etmek için bir Ön Test ve son test içeriğine online olarak erişebileceksiniz.
4. Ayrıca, bir ek olarak, mavi yakalı mesleklerin tanımını ve bu mesleklerin ihtiyaç duyduğu sosyal becerilerin listesini bulacaksınız.

Öğrenme platformumuza uyguladığımız ve bu el kitabında anlattığımız öğrenme yaklaşımları ile birçok insana gelişim ve kişisel gelişim yollarını aramaya ve etkileşimli ve eğlenceli bir yol göstermeye teşvik edeceğinize inanıyoruz.

BAŞARILAR

MOVE UP EKİBİ

SOSYAL BECERİ EĞİTİMİ

Sosyal beceriler terimi, günlük olarak birbirleriyle iletişim kurmak ve etkileşimde bulunmak için kullandığımız beceriler olarak tanımlanmaktadır. Bu sözlü iletişimi içerir, aynı zamanda jestler, beden dili ve kişisel görünüm gibi sözel olmayan iletişimi de içerir. Geliştirilmiş bir sosyal beceri listesine sahip olmak, daha iyi ilişkiler, daha iyi iletişim, daha fazla verimlilik, ileri düzey kariyer olanakları ve ayrıca genel mutluluk duygusu gibi kanıtlanmış birçok faydayı beraberinde getirebilir.

İnsanlar temel sosyal becerilerin yanı sıra ekip çalışması, organizasyon ve güven gibi güçlü bir yumuşak becerilere (softskills) de ihtiyaç duyarlar. Bu yumuşak becerilerin kazanılması sayesinde bir çalışan, çalışma topluluklarına ve yaşadıkları topluma etkili bir şekilde katkıda bulunabilecek hale gelir. Bu yumuşak beceriler aynı zamanda bir kişinin sosyal beceri gelişimine de katkıda bulunur ve bir kişinin gerçek dünyada kariyer anlamında ilerleyebilmesini sağlar.

Daha da önemlisi, istihdam edilebilirlik ile sosyal / yumuşak eğitim becerileri arasındaki ilişkinin geniş çapta kabul görmesi ve sonuç olarak Avrupa Birliği'nde öncelik kazanması şaşırtıcı değildir. Aslında Avrupa Birliği son yıllarda özellikle de bu becerilerin öğretilmesi, bu eğitimlerin tasarımında kullanılan teknikler, sunum ve değerlendirme yöntemleri üzerinde artan bir vurgu yapmaktadır.

Projeye katılan ortak ülkelerdeki yumuşak becerilerin tipolojisi ve önemi, bağlam ve bireylerin ve kuruluşların algılanan gereksinimlerine büyük ölçüde bağlıdır. Bununla birlikte birbirlerinin üstüne inşa edilen üç yumuşak beceri kategorisi vardır:

1. Sözlü iletişim, konuşma gibi farklı yönleri içeren iletişim becerileri,
2. Kişiler arası beceriler, yani takım halinde çalışabilme, insanlarla ilişki kurma, çatışmaları yönetme / arabuluculuk yapma, tartışma, müzakere ve pazarlık
3. Problem çözme.


Gelişmenin sosyal ve yumuşak becerisinin bu üç ana yönünü koruyarak, sizi yetişkin bir eğitmen olarak güçlendirmek ve böylece öğrencilerinize yeni hedeflerine ulaşmaları için ilham vermek için bu El Kitabını hazırladık.

METODOLOJİ

MALCOLM KNOWLES'IN ANDRAGOJİ TEORİSİ

Teknik olarak 'pedagoji' ve 'andragoji' olarak adlandırılan yetişkinlere çocuklarla öğretmenlik arasında bir fark vardır. Pedagoji, çocuk merkezli süreç / öğretme stratejisi için kullanılan bir terimdir. Aksine Andragoji, yetişkinlerin öğrenmesine yardımcı olan sanat ve bilimdir; Bu terim pedagojiye bir alternatif tanımlar ve her yaşta insan için öğrenci odaklı eğitimi ifade eder. Aşağıdaki tablo geleneksel andragoji arasındaki temel farklılıkları özetlemektedir.

Table 1. Andragoji ve Pedagoji farkları

	PEDAGOJİ	ANDRAGOJİ
 Deneyim	Çocuklar çok az deneyime sahiptirler. Bu nedenle öğretmen deneyimleri oluşturmalarıdır.	Birçok deneyime sahiptirler. Bu nedenle eğitici onların deneyimlerini dikkate alır.
	Öğretmenler veya uzmanlar deneyimlerini aktarırlar.	Öğrenenlerin tümü deneyimlerini paylaşırlar.
	Öğretmen nadiren çocukların tecrübelerini dikkate alır.	Bazı konularda öğrenenler, eğiticiden daha fazla deneyime sahiptirler.
	Öğretmenle öğrenci arasında karşılıklı bilgi alışverişi az ve tek yönlü iletişim söz konusudur.	Eğitici-öğrenen ve öğrenen-öğrenen arasında bilgi alışverişi üç yönlüdür.

Move Up projesi eğitim içeriği e-öğrenme yaklaşımını uygular ve içeriği Andragoji teorisinin(yetişkin eğitimi) kurucusu Malcolm Knowles tarafından geliştirilen yetişkin öğrenme teorisine dayanır. Andragojinin temel prensiplerini anlamak, eğitim içeriklerinin kullanımını basitleştirir ve e-öğrenmeyi güçlendirir.

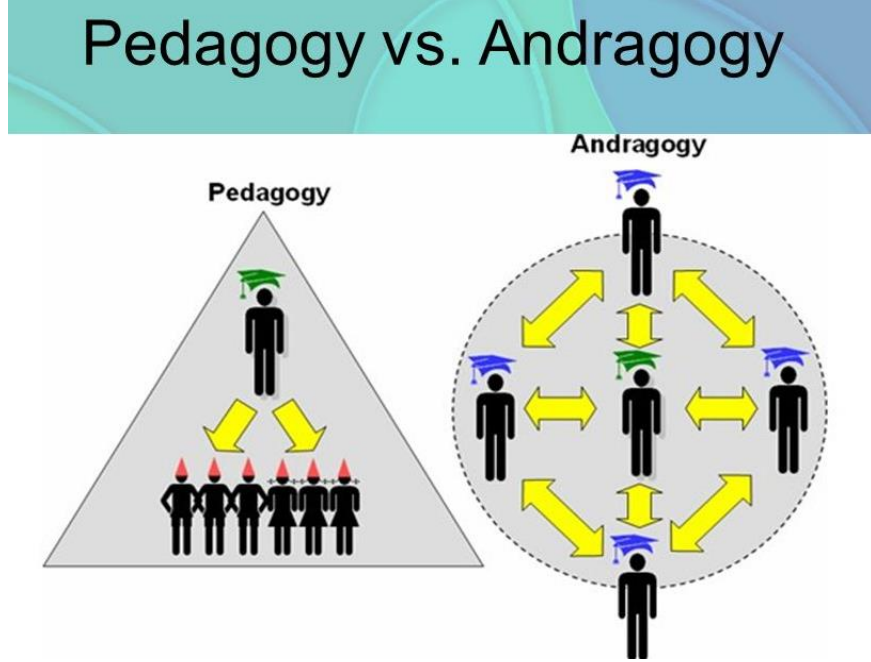
Knowles, geleneksel pedagojinin dayandığı çocuk öğrenenler hakkındaki varsayımlardan farklı olarak yetişkin öğrencilerin özellikleriyle ilgili ilk dört temel varsayımı tanımlamıştır.

Varsayımlar:

1. Benlik Kavramı: Bir kişi olgunlaştıkça benlik kavramı bağımlı bir kişiliğe sahip olmaktan kendini yöneten bir insana doğru hareket eder.
2. Tecrübe: Bir kişi olgunlaştıkça, öğrenme için artan bir kaynak haline gelen artan bir tecrübe rezervuarı biriktirir.
3. Öğrenmeye hazır olma. Bir kişi olgunlaştıkça, öğrenmeye hazırlığı giderek artan bir şekilde sosyal rollerinin gelişimsel görevlerine yönlendirilir.

4. Öğrenmeye yönelim. Bir kişi olgunlaştıkça, zaman perspektifi, ertelenen bilgi uygulamasından birinden uygulamanın yakınlığına geçer ve buna bağlı olarak öğrenmeye yönelimi, özne merkezli olmaktan, sorun merkezli olmaya geçer.

Daha sonra beşinci varsayımı eklendi:



Resim 1. Pedagoji VS Andragoji

5. Öğrenme motivasyonu: Bir insan olgunlaştıkça öğrenme motivasyonu içselleşir.

YETİŞKİN EĞİTİMİNİN ESASLARI

Andragoji Knowles teorisini oluşturarak yetişkin öğrenmesini ve ilerleyişini etkileyen farklı özellikleri belirledi. Bu özellikler;

- Neden bir şeyler öğrendiklerini bilmek;
- Yaparak öğrenmek;
- Sorun çözmeye odaklı olmak;
- Konu hemen kullanımdayken en iyisini öğrenmeye odaklılık;
- Sosyal etkileşimi tercih etmek;
- Yaşam deneyimlerini sınıfta kullanmak isteme;
- Yeni fikirleri mevcut bilgi ile bütünleştirmek isteme;

Öğrenme sürecini ve yetişkin öğrencilerin beklentilerini yerine getirebilmek için dört öğeyi uygulamanızı öneririz: Motivasyon, Bilgi, İzleme, Katılım.

MOTİVASYON - Yetişkin Öğrencilerinizin “Neden” Anladığından Emin Olun

Bu ilke sadece katılımcıların eğitimin ilgililiğini görmesini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda onlara öğrettiğiniz her şeyin neden öğrenmenin önemli bir parçası olduğu ile ilgilidir. Yetişkin öğrenciler, öğrenmeye ihtiyaç duyduklarında öğrenmeye motive olurlar. Katılımcılara açıkça eğitim ve bireysel etkinliklerin iş için kendileri için nasıl yararlı olacağını söyleyin. Eğitimin başında, eğitim için açıkça tanımlanmış hedefleri, amaçları ve gündemi paylaşın. Talimatın onlara nasıl yardımcı olacağını bilmek ve sıklıkla aşağıdaki soruları kendilerine sormak isterler:

- Bunun içinde benim için ne var?
- Neden bu bilgilere ihtiyacım var?
- Bundan nasıl faydalanacağım?
- İş pratikte gerçek anlamda nasıl kullanabilirim?
- Beni nasıl daha iyi bir işçi veya profesyonel yapacak?

BİLGİ - Yetişkinlerin Kendilerin En Uygun Biçimlerde Öğrenmeleri Gerekıyor

Bilgi sağlamak için üç genel öğrenme stili vardır: görsel, işitsel ve kinestetik veya dokunsal.

Görsel öğrenciler resimlere güvenir. Sloganları “Göster bana” dır. Yazı tahtası üzerinde el ilanları, grafikler, şemalar, çizimler ve yazılar yazarak onlarla en iyi şekilde iletişim kurabilirsiniz.

İşitsel öğrenciler dikkatlice dinlerler. Sloganları “Söylesene”dir. Sesinize dikkat ederler ve aktif olarak tartışmalara katılırlar. Çalışma gruplarının bilgilerini, tartışmalarını ve sözlü raporlarını hatırlamalarına yardımcı olacak öyküler, örnekler, vaka çalışmaları, pnömonik cihazlar kullanarak onlarla en iyi şekilde iletişim kurabilirsiniz.

Kinestetik veya Dokunsal öğrencilerin fiziksel olarak anlamak için bir şeyler yapması gerekir. Sloganları “Yapmama izin ver” dir. Öğrendikleriyle ilgili duygu ve duygularına güvenirler. Aktiviteleri, rol oynamayı, simülasyon oyunlarını ve öğrendiklerini uygulamalarını sağlamayı tercih ederler.

SÖZLÜK - Yetişkin eğitimi nedir

“Yetişkin eğitimi, yasal bırakma yaşının üzerinde olan ve ana faaliyet konusu olan bir kişi tarafından yaşamında herhangi bir aşamada yaşanabilecek her türlü öğrenme ihtiyacını veya ilgisini karşılamak için bir tedarikçinin kasıtlı olarak tasarladığı herhangi bir öğrenme etkinliği veya programı ifade eder. artık eğitimde değil. Nitekim mesleki, mesleki, genel, resmi ve gayri resmi çalışmaların yanı sıra toplu bir sosyal amaçlı eğitimi de kapsamaktadır” (OECD, 1977, Sıkı, 2002, 64).

Öğrenme Stilleri paragrafında daha fazla bilgi mevcuttur.

İZLEME - Katılımcılar saygın ve cesaretli hissederler

Saygın hissetmek, eğitmenin yetişkin öğrencisinin deneyimini ve mevcut bilgisini kabul ettiği ve odadaki herkes için saygı uyandıran bir ortam yarattığı anlamına gelir. İnsanlar konuşulduğunu, himaye gördüklerini, hatta görmezden gelmediklerini hissediyorlarsa, enerjileri öğrenmekten bu duygularla uğraşmaya yönlendirilir. Eğitimci, öngördüğü tutum yoluyla rahat, üretken bir öğrenme ortamının geliştirilmesine yardımcı olabilir:

- Öğrencinin bireyselliğine ve deneyimine saygı gösterin
- Kullandığınız dile duyarlı olun, böylece öğrenciler yanlışlıkla rahatsız edilmez
- Farklı bakış açılarına açık olun
- Bir önemseme tutumu benimseyin ve gösterin

DAHİL EDİLME - Deneyimsel Öğrenme kullanın

“Deneyimsel” kelimesi yetişkin öğrenenlerin öğretmeni için iki anlam ifade eder: 1) Bir bireyin getirdiği yaşam deneyimlerini ve bilgilerini onurlandırmak ve 2) Oturum sırasında etkinliklere aktif katılımını sağlamak.

Bu ilkenin ilk yönü, uygun olduğunda katılımcıların bilgelik ve deneyim zenginliğine dokunmaktır. Bu, katılımcılardan hikayeleri paylaşımlarını, örnek olay incelemelerini ve problem çözme egzersizlerini kullanmalarını isteyerek yapılır.

İkinci yönü birçok biçimler alabilir. Öğrencilerinizi dahil eden her türlü aktivite, öğrenmeyi deneyimsel kılar. Bu, küçük grup tartışmaları, deneyler, rol oynama, skeçler, masalarında veya masalarında bir şeyler inşa etmek, herhangi bir türden bir aktiviteyi yazmak veya çizmek - içerir. Faaliyetler ayrıca insanları enerjilendirir, özellikle de kalkmayı ve hareket etmeyi içeren faaliyetler. Daha da önemlisi, araştırmalar yetişkin öğrencilerin elde tutma oranlarının aktif öğrenme yöntemine dahil edildiğinde önemli ölçüde arttığını göstermektedir.

Not: “Deneyimsel öğrenme hakkında bir sonraki paragrafta daha fazla bilgi mevcuttur”.

YETİSKİN EĞİTİMİNDE ÖĞRENME YAKLAŞIMLARI

İnsanlar yetişkin yaşamlarında bile öğrenir, büyür ve değişir. Etkili yetişkin öğrenme, öğrenme modlarının temel özellikleri süreci yönlendiren ilkeler olarak işlevsel hale getirildiğinde gerçekleşir. Beş anahtar ilke var:

A. Yetişkinler iyi tanımlanmış bir öz-kavramla öğrenme durumuna gelir ve kendi öz-kavramlarını oluşturmalarına yardımcı olarak öğrenmeleri kolaylaştırılabilir.

Benlik kavramı düşükse, öğrenci yeteneksiz, cahil, deneyimsiz ve güçsüz olduğunu düşünür. Bu yeni öğrenmeyi engeller. Bu benlik kavramı, olumsuz koşullar, marjinalleşme ve sömürü ile şartlandırılmış olabilir. Öğrencinin bu düşük benlik kavramının üstesinden gelmesine yardım edilirse ve yetenekli olduğunu, katkıda bulunacak bir şeyi olduğunu ve öğrenme potansiyeline sahip olduğunu kabul ederse, öğrenme sürecine daha açık hale gelir. Benzer şekilde, gerçekçi olmayan yüksek bir öz-kavram, öğrenmeyi de engelleyebilir.

B. Yetişkin öğrenmesi, hem belirli duyguların öğrenmeyle ilişkilendirildiği, hem de öğrenmenin düşünce veya oyunculuk kadar hissetme yoluyla gerçekleştiği anlamında duygusal bir deneyimdir.

Tüm değişiklikler risklidir. Böylece, öğrenme eylemi endişe, stres, belki de korku, hayal kırıklığı veya çaresizlik yaratır. Bunun, özellikle hiç okula gitmemiş ve öğrenim durumuyla ilgili çok endişeli olanlar ile ilgilenirken, duyarlılıkla anlaşılması ve ele alınması gerekir. Ayrıca, bu gibi duygular önemli bir öğrenme şekli, öğrenme için bir temel ve bir öğrenme aracıdır. Bizi kızdıran, korkutan ya da neye inandığımızdan kaçınıyoruz. Tersine, daha fazla şey öğrenmek, daha fazla şey öğrenmek, olumlu hisler duyduğumuz şeyler hakkında daha fazla bilgi almak için istekliyiz.

C. Yetişkinler öğrenip öğrenmeyeceklerini seçerler.

Yetişkin öğrenmesi isteğe bağlı ve özerktir. Zorunlu öğrenme sürmez. Yetişkinlerin bir şeyler öğrenmeden önce ilgilenmeleri ve hazır olmaları gerekir. Gönüllü olarak veya dış taleplerin bir sonucu olarak gelmişlerse, ekstra desteğe, cesaretlendirmeye ve rehberliğe ihtiyaçları olacaktır. Öğrenme, kendini yönetme teşvik edildiğinde, öğrenciler sürecin planlanması ve izlenmesinde yer aldığında gelişir. İstenilen öğrenme yönünde ilerleme ile ilgili geri bildirimlerle ilgi artabilir.

D. Yetişkinler, yaşamları ve problemleriyle ilgili olduğunu düşündüklerini öğrenirler.

Ertelenen uygulama için olan çocukların öğrenmesinin aksine, yetişkinler bugün yarın ne yapabileceklerini öğrenmek ister. Varsayımsal problemler veya gerçekliklerinden uzak tutulan içerik alanları “zaman kaybı” gibi görünüyor. Öğrencinin gelecekteki veya algılanan endişeleriyle ilgili pratik materyaller içerdiğinde öğrenme kolaydır.

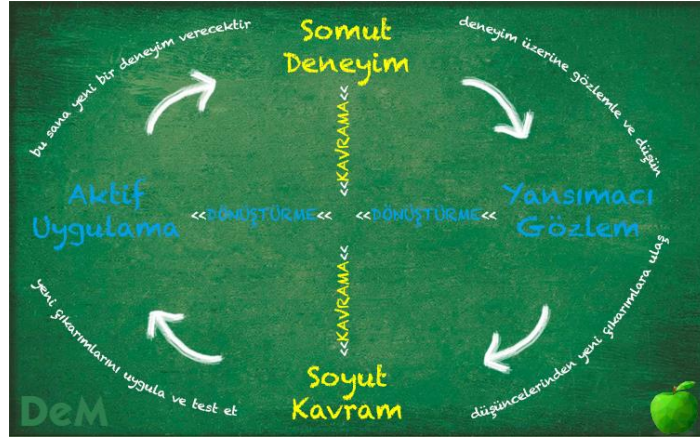
E. Yetişkinler tecrübeye dayanarak öğrenirler.

Yetişkinler, geçmiş bir deneyimin yeni bir deneyimi nasıl yorumladığını ve nasıl öğrendiğini belirlediğinden, hem potansiyel bir öğrenme kaynağı hem de kaçınılmaz bir engel olabilecek, zengin bir geçmiş deneyim deposuna sahip bir öğrenme durumuna gelir. Dahası, yetişkinler deneyimleri kendileri ile yaşamın anlamını kavramaları ile eşitler. Yetişkinlerin deneyimini devalüe etmek veya görmezden gelmek kişisel bir reddedilmeyle aynıdır. Deneyimlerin öğrenciler ve öğretmenler tarafından paylaşılması ve geçmiş ve şimdiki deneyimlere değer verilmesi, yeni öğrenmeye hazır olma durumu yaratır. Yetişkinler “ilişkisel olarak” öğrenmeyi tercih eder, yani gerçekleri

ezberlemek yerine gerçeklerle nasıl ilişkili olduğunu algılayarak. Etkili öğrenme, yetişkinler kendi gerçeklerini daha derinden anlayabilmek için geçmiş veya şimdiki tecrübeleri kullandıklarında ve böylece yeni deneyimlerle karşı karşıya kaldıklarında hazırlanır

DENEYİMSEL ÖĞRENME

Önceki bölümlerden görebileceğiniz gibi, Knowles'ın varsayımları ve ilkeleri, deneyimsel öğrenmeye paraleldir. Bu nedenle, deneyimsel öğrenmenin ne olduğu ve nasıl çalıştığı hakkında size kısa bir genel bakış sunmanın şart olduğunu görüyoruz.



Deneyimsel öğrenme - yaygın eğitimin temel öğelerinden biri. Deneyimsel öğrenme, katılımcıların belirli deneyimler yoluyla bilgi ve beceriler kazandıkları ve daha sonra bunları günlük faaliyetlerde kullanabilecekleri bir süreçtir.

En bilinen deneyimsel öğrenme modeli David Kolb tarafından oluşturulmuştur. Bu model dört ana unsurdan oluşur: somut deneyim, gözlem ve yansıma, soyut kavramların oluşumu ve yeni durumlarda test. Bunları, (1) somut deneyimin ardından (2) gözlem ve deneyimin ardından (3) soyut kavramlar oluşturma ve (4) yeni durumlarda test etmenin yer aldığı ünlü deneyimsel öğrenme döngüsünde temsil etti. Tekrar tekrar ortaya çıkan bir model..

Dikkat edilmesi gereken bir diğer eğitim yaklaşımı, öğrenmenin gerçekleştiği bir alandır. Aşağıdaki model yetişkinlerin en verimli öğrendiği alanları analiz eder. Konfor (rahat) bölgesi - burası insanların daha az öğrendiği bir yer. Konfor bölgesi bize tanıdık bir alandır; Kurallarını ve normlarını biliyoruz. Konfor bölgesinde zaten bildiklerimizi ve anladıklarımızı düşünebiliriz. Ancak, gerçek öğrenme yalnızca rahatlık alanından çıktığınızda ve yabancı alanlara, yeni zorluklara doğru bir adım daha attığınızda gerçekleşir. Sık sık, bu alana girmeden önce gerginiz; yeteneklerimizden şüpheliyiz ve bu zorluğun üstesinden gelmek için kaynaklarımızın çoğunu seferber etmek zorunda kalacağımızı hissediyoruz. Bu bir öğrenme alanıdır. Ayrıca, gücünüzü yeni durumlarda sınamak, yeni bilgileri sınamak ve uygulamak, denemek, yeni beceriler kazanmak ve farklı şekillerde iyileştirmek için bir alandır. Panik zon öğrenme (meydan okuma) zonunun arkasında bulunmaktadır. Güçlü yönlerimizi ve olasılıklarımızı aşınca giriyoruz. Panik bölgesinde kontrolü kaybediyoruz ve en kısa sürede konfor bölgesine geri dönmeye çalışıyoruz. Sık sık, panik yaşadktan ve rahatlık bölgesine geri döndükten sonra, yeni zorlukları kabul etmek için yeterli cesareti toplamadan önce orada daha uzun süre kalmak istiyoruz..



HARMANLANMIŞ ÖĞRENME

Eğitim içeriği, kullanıcının kendi öğrenme içeriğini kişiselleştirmesini ve onu meslek alanı ile ilişkilendirmesini sağlayacak şekilde düzenlenmiştir. Yukarı kaydırma eğitim içeriği, harmanlanmış öğrenme yöntemini kullanmanıza ve kendi öğrenme hızını tanımlayarak en iyi sonucu almanıza olanak sağlar.

Harmanlanmış öğrenme, BIT tarafından desteklenen yüz yüze öğretme ve öğretmeyi içeren çerçeveleme öğretme öğrenme sürecini içeren bir kavramdır. Karma öğrenme, doğrudan öğretim, dolaylı öğretim, işbirlikçi öğretim, bireyselleştirilmiş bilgisayar destekli öğrenmeyi içerir

Move Up içeriği aşağıdaki modlara dayanır:

- a) Yüz yüze öğretmenlik
- b) Ders içeriği ile öğrenci etkileşimi
- c) Akran grubu etkileşimi
- d) Grup tartışması ve fikir alışverişi
- e) E-kütüphaneye erişim (daha fazla okuma)

İŞBİRLİKÇİ ÖĞRENME

İşbirlikli öğrenme, ağırlıklı olarak grup çalışmasına dayanan bir öğrenme tarzıdır, ancak öğrenmenin temel ögesi aslında kişisel sorumluluğun önemini vurgularken bir bireyin karşılıklı bağımlılığını vurgulamaktır. İşbirlikli öğrenme görevleri genellikle benzer bir sonuç üretmek için birlikte çalışan küçük bir grup insan tarafından yerine getirilir. Görev, çok adımlı bir matematik problemini birlikte çözmek kadar basit veya yeni bir tür okul için tasarım geliştirmek kadar karmaşık olabilir.

Bireyler işbirlikli öğrenme etkinliklerine katılırken birlikte çalıştıkları için, hepsinin başarması gereken farklı bir görevi veya açıklamak için farklı bir kavramı olacaktır. Bir kişi aynı zamanda bir grupta çalışırken birçok sosyal beceri kullanacak ve böylece işverenler tarafından istenen yumuşak becerilerini geliştirecektir. İyi uygulandığında, işbirlikli öğrenme, başarı, tartışma, aktif öğrenme, güven ve motivasyonu teşvik eder. İnsanların başkalarıyla işbirliği yaparken geliştirdikleri beceriler, bağımsız çalışırken geliştirdikleri becerilerden farklıdır.

İşbirlikli öğrenmenin etkili bir öğrenme yöntemi olduğu bilinmektedir. İşbirlikli öğrenime katılanların önemli ölçüde daha fazla öğrendikleri, daha uzun süre hatırladıkları ve aynı zamanda bir kişinin ders verdiği geleneksel sınıflara katılan meslektaşlarından daha iyi eleştirel düşünme becerileri geliştirdikleri bulunmuştur.

Araştırmacılar ayrıca işbirliğinin tipik olarak daha yüksek bir akademik kazanım, meslektaşları / meslektaşları ile daha sağlıklı bir ilişki ve daha yüksek bir psikolojik sağlık ve benlik saygısı ile sonuçlandığını - zihinsel sorunların daha belirgin hale geldiği bir dünyada hayati öneme sahip olduğunu bulmuşlardır.

Harmanlanmış öğrenmenin tanımı

Harmanlanmış öğrenme, hem sınıfta geleneksel öğretimin hem de çevrimdışı öğrenme ve çevrimiçi öğrenmeyi içeren BIT destekli öğrenmenin avantajlarını içeren yenilikçi bir kavramdır. İşbirlikli öğrenme için kapsamı vardır; yapıcı öğrenme ve bilgisayar destekli öğrenme.

Harmanlanmış öğrenme, BIT tarafından desteklenen yüz yüze öğretme ve öğretmeyi içeren çerçeveleme öğretme İşbirlikli Öğrenmenin Tanımı

İşbirlikli Öğrenme, sınıf içi etkinlikleri akademik ve sosyal öğrenme deneyimleri içinde organize etmeyi amaçlayan bir eğitim yaklaşımıdır.

EĞİTMEN OLARAK SİZİN ROLÜNÜZ

Yetişkin öğrencilere yönelik eğitim kursu hazırlıklarına başlamadan önce önce ne geliyor? Cevap - gelecekteki hedef gruplarla çalışan bir eğitmen olarak kendi rolünüzün anlaşılması. Eğitmen olarak, birlikte çalışacağınız diğer yetişkin öğrencilerle tanışmadan önce kendinizle tanışmanız gerekir. Tüm şüphe ve inançlarla yüzleşmenin, araçlarınızı kontrol etmenin ve perspektif öğrenmeye yönelik kendi yaklaşımınızı yeniden gözden geçirmenin zamanı geldi. Ama tam olarak ne demek "kendinle tanış" demek.

Dört alan üzerinde düşünmenizi öneririz:

1. Kendinizi bir öğrenci olarak bilin
2. Kendinizi bir öğrenme kolaylaştırıcısı olarak tanıyın
3. Hedef kitlenizi bilin
4. Kavram ve araçlarınızı bilin

BİR ÖĞRENİCİ OLARAK KENDİNİZİ BİLİN

Eğitimciler, öğrenen organizatörler olarak aynı zamanda öğrenenin kendileri olduklarını unutmamak zorundadırlar. Kendinizi bir öğrenci olarak daha iyi tanıdığınızda, eğitimi kolaylaştırmak için sizi daha iyi bir konuma getirir.

ÖĞRENME İÇİN EĞİTMEN OLARAK KENDİNİZİ BİLİN

Bir grup yetişkin öğrenciyle bir aktiviteye başlamadan önce, kendinizi bir öğrenme süreci eğitmeni olarak düşünmeniz gerekir. Asıl göreviniz bir eğitmen olmak, sürecini ve yapısını iyileştirerek grubun etkinliğini arttırmasına yardımcı olmak.

Öğrenci olarak ortaya çıkmanıza yardımcı olabilecek bazı sorular var:

- Nasıl öğrenmeyi tercih ederim?
- Öğrenmeye tutkulu muyum?
- Öğrenme sürecimde bana ne yardımcı olur?
- Öğrenmemde beni engelleyen nedir?
- Kendimi ne kadar ömür boyu öğrenen olarak

Bir eğitmen olarak ortaya çıkmanıza yardımcı olabilecek bazı sorular var:

- Öğrenmenin nasıl gerçekleştiğiyle ilgili kendi teorim nedir?
- Yetişkinlerin öğrenmesinden kim sorumludur?
- Öğrenme için doğru koşulları nasıl oluşturabilirim?
- "Öğrenmeyi öğrenme" yeterliliğine dair anlayışım nedir?
- Bütün bunlar öğrenmeyi kolaylaştıran rolüm için ne anlama geliyor?

HEDEF GRUPUNUZU BİLİN

Beraber çalıştığınız yetişkin öğrenciler, öğrenme sürecini sizin kadar bir öğrenme macerasını göremeyebilir. Temel olarak, öğrenme süreci yetişkinleri güçlendirmeli, güçlü yönlerini ve yeteneklerini geliştirmeli, böylece öğrenici olarak özgüvenlerini arttırmalarına yardımcı olmalıdır.

Hedef kitlenin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilecek bazı sorular var:

- Hedef grubumun geçmişi nedir?
- Öğrenme geçmişleriyle ilgili bir şey biliyor muyum?
- Yetenekleri hakkında hangi önyargılara sahibim?
- Bu süreçte herhangi bir gelişmiş destek sağlamam gerekiyor mu?

KAVRAMLAR VE ARAÇLARINIZI BİLİN

Eğitimciler, öğrenme teorileri ve uygulamaları dünyasını ve yetişkinler dünyasını birbirine bağlayabilmelidir. Politika gelişmelerinden haberdar olmalı ve bunları yetişkinlerle ilişkilendirmenin uygun yollarını bulmalıdırlar.

Araçları daha iyi tanımanıza yardımcı olabilecek bazı sorular var:

- Yaşam boyu öğrenme için temel yeterlilikler nereden geliyor?
- Öğrenmenin değeri hakkında ne kadar bilgim var?
- Bu kavramları kullanıcı dostu bir şekilde nasıl sunabilirim?
- Bu hedef grup için öğrenme sürecinin farklı aşamalarında hangi araçları kullanabilirim?

EĞTİCİ OLARAK SİZE GEREKEN BECERİLER

Duygusal zeka - bir bireyin hem bireysel olarak hem de gruplar halinde duygularını ve diğer kişilerin duygularını tanıma ve yönetme yeteneklerinin ölçüsüdür.

Empati - Empati, en basit şekilde, diğer insanların duygu ve duygularının farkındalığıdır. Bu, Duygusal Zekanın kilit unsurlarından biri, öz ve diğerleri arasındaki bağlantıdır, çünkü bireyler olarak başkalarının onu kendimiz gibi hissediyormuş gibi yaşadıklarını anlamalarıdır.

Raportör kurma - Saha fazla ve daha kolay iletişim sağlayan başka bir kişi veya grupla uyumlu bir anlayış halidir. Başka bir deyişle, ilişki başka şeylerle veya bir grup insanla, ortak şeylere sahip olarak iyi geçinmek, iletişim sürecini daha kolay ve genellikle daha etkili hale getirir.

İletişim - sadece bir yerden diğerine bilgi aktarma eylemidir, bunun sesli (sesli), yazılı (kitap, dergi, web sitesi veya e-posta gibi basılı veya dijital medya kullanılarak), görsel olarak (logo, harita, çizelge kullanılarak) veya grafikler) veya sözsüz olarak (beden dili, jestler ve ses tonu ve ses tonunu kullanarak).

Dinleme - Dinleme, etkili bir şekilde dinleyebilme yeteneği olmadan etkili iletişimin anahtarıdır; mesajlar kolayca yanlış anlaşılabilir - iletişim kesilir ve mesajın göndereni kolayca sinirlenebilir veya tahriş olabilir.

Yansıtma - iyi dinleme becerilerinin bir uzantısı olarak, kelimeleri ve duyguları yansıtma yeteneğini geliştirmeniz ve bunları doğru anladığınızı netleştirmeniz gerekir. Sizin ve konuşmacınızın, anladığının söylenenin gerçek bir temsili olduğunu kabul etmesi genellikle önemlidir.

Açıklama - İletişimde açıklama, konuşmacıya, az önce söylediklerinin dinleyici tarafından anlaşıldığı gibi temel anlamı sunmayı içerir. Böylece dinleyicinin anlayışının doğru olduğunu ve karışıklık veya yanlış anlama alanlarını çözdüğünü kontrol edin.

Sorgulama - Sorgulama daha fazla bilgi edinmenin anahtarıdır ve onsuz kişiler arası iletişim başarısız olabilir. Soru sorma başarılı iletişim için temeldir - hepimiz sorar ve konuşmaya katılırken sorular sorulur.

Geri bildirim sağlama - İş dünyasında olduğu kadar hayatta da, başkalarına nasıl geri bildirim vereceğinizi bilmek, suç oluşturmada etkili ve yapıcı bir şekilde bilmek önemlidir.

Dokunma ve Diplomasi - Dokunma ve diplomasinin uygun şekilde kullanılması, diğer insanlarla ilişkilerin iyileşmesine ve karşılıklı saygıyı geliştirmenin ve geliştirmenin bir yoludur, bu da daha başarılı sonuçlar ve daha az zor ya da stresli iletişim sağlar.

ÖĞRENME BİÇİMLERİ

Her birey tercih edilen bir öğrenme stiline sahiptir ve çoğunun çoklu öğrenme stilleri vardır. Belirli bir stil diğerlerinden daha iyi değildir ve tercih edilen bir stil başka yollarla öğrenemeyeceğiniz anlamına gelmez; basitçe bilgiyi işlemek, öğrenmek ve saklamak için en iyi olan şey olabilir. Öğrenciler, öğrenme stillerini bilirler ve ilgili stratejileri kullanırlarsa daha iyi öğrenenler olabilir.

Görsel Öğrenme Stili

Bu öğrencilerin bir dersin içeriğini tam olarak anlamak için öğretmenin vücut dilini ve yüz ifadesini görmeleri gerekir. Genelde sınıfın önünde oturmayı tercih ederler. Bu kişiler resimlerde düşünür ve aşağıdakileri içeren görsel ekranlardan en iyisini öğrenebilir: diyagramlar, resimli ders kitapları, tepegöz asetatları, videolar, kağıtlı sunum tahtaları, etkileşimli beyaz tahtaların kullanımı ve bildiriler. Bir ders ya da sınıf içi tartışmalar sırasında, görsel öğrenciler genellikle bilgiyi almak için ayrıntılı notlar almayı tercih ederler.

Öğrenme stratejileri:

- Metindeki önemli noktaları vurgulayın; anahtar kelimeler
- Anahtar bilgi için Flashcards oluşturun; özlü ol
- Kelime / bilgiyi sınırla; zihinsel imgeleme izin verir
- Notları dönüştürün ve kelimeleri sembollere, diyagramlara ve / veya resimlere dönüştürün
- Görsel bilgi hatırlatıcıları oluşturun
- Görselleri tekrar kelimeler haline getirme alıştırmaları
- Renk kodu, altı çizili ve / veya vurgu bilgileri
- Grafikler, diyagramlar, zihin haritaları ile yaratıcı olun.

Stratejileri öğretmek:

- Malzeme düzenlemek için haritalar, akış çizelgeleri veya ağları kullanın
- Önemli noktaları yansıtan vurgu ve renk kodu materyali
- Anahtar materyal için Flashcards yazın
- Farklı yazı tiplerini, stillerini ve renklerini kullan

İşitsel Öğrenme Stili

Bu kişiler en iyi sözlü dersler, tartışmalar, konuşulanlar ve başkalarının söyleyeceklerini dinleyerek öğrenirler. İşitsel öğrenenler, ses tonunu, ses tonunu ve hızı dinleyerek konuşmanın altında yatan anlamları yorumlar. Bu öğrenciler genellikle metni okumaktan ve yüksek sesle not almaktan ve / veya kaydedilmiş notları ve metinlerden gelen bilgileri dinlemekten faydalanırlar.

Öğrenme stratejileri:

- Grup halinde veya bir çalışma partneriyle çalışmak; yani tartışmalar: dinleme, konuşma
- Dersten önce ödevleri ve metin okumalarını gözden geçirin.
- Notları ve metni sesli oku
- Hatırlanması gereken önemli bilgileri okuma
- Kayıt notları, önemli bilgiler ve dersler; kayıtları düzenli olarak dinle
- Kasetteki kitapları kullanın
- Matematiksel / teknik bilgi:
 - o Sorunu yüksek sesle dile getirin
 - o Bir süreç veya adım dizisini düşünün: yazın, sonra sesli okuyun

o Gruptaki veya çalışma arkadaşınızla soruları / sorunları tartışın

Stratejileri öğretmek:

- Konuyla ilgili konuşma yapan öğrencileri meşgul edin.
- Materyal hakkında soru öğrenenler
- Sözlü özetler isteyin
- Öğrenenlere materyal okuma
- Malzeme konuşmak için bir ritim kullanın

Okuma / Yazma Öğrenme Stili

Bu tercihi olan bireyler, sözcük olarak görüntüleneni bilgileri tercih eder. Metin tabanlı girdi ve çıktıya, yani bütün formlarında okuma ve yazma konusuna önem verilir. Bu şekilde öğrenmeyi sevenler PowerPoint, Internet, listeler, sözlükler vb. ile çalışmayı severler.

Öğrenme stratejileri:

- Notları tekrar yaz
- Her gün notları okuyun / inceleyin
- Fikir ve ilkeleri başka bir deyişle yeniden yazmak
- Diyagramları / grafikleri ifadeler halinde düzenlemek
- Tepki, eylem, çizelge vb. Kelimeleri kelimelere dönüştürün.
- Sınav cevapları yaz
- Çoktan seçmeli sorularla pratik yapın
- Paragraf, başlangıç ve bitiş yazmak
- Liste yaz (a, b, c, 1,2,3,4)
- Kelimeleri hiyerarşilere ve noktalara yerleştirin

Stratejileri öğretmek:

- Anahtar bilgileri içeren büyük metin parçaları sağlayın.
- Öğrencilerin not almalarını ve notları kopyalamalarını sağlayın.
- Öğrencilerin çizimleri ve çizimleri metne dönüştürmelerini sağlayın.

Kinestetik Öğrenme Tarzı

Kinestetik öğrencileri, uzun süre oturmayı tercih eden bir el öğrenerek en iyi öğrenirler. Kinestetik öğrencileri, hareket ve etkinlik gereksinimlerinden dolayı dikkatleri dağılabilir.

Öğrenme stratejileri:

- Okuma materyalini gözden geçirme
- Yüksek sesle okurken dolaşın veya
- Notları kaydedin ve dinleyin
- Sık sık çalışma molaları verin
- Okurken müzik dinleyin
- Sınıfın önünde oturun
- Derste aktif olarak kalın: not alın,
- Mümkün olduğunda uygulamalı öğrenme oluşturun:
 - o Modelleri kullanın, laboratuvar süresini uzatın, müzeleri ziyaret edin
- İşlemler için kartlar oluşturun:
 - o Renk kodu gibi bilgiler
 - o Bilgi sınırı: anahtar kelimeler, semboller kullanın

o Sırayla düzenleyin; karıştır ve tekrarla

- *Metin ve sınıftan notlar yazın*
- *Düzenlemek için elektronik tablolar, tablolar, çizelgeler oluşturun*

Stratejileri öğretmek:

- *Dokulu kağıt kullanın ve farklı boyutlarda kalem, kağıt ve kurşun kalemle deneme yapın.*
- *Kavramları dramatize etmek için rol oynama kullanın.*
- *Öğrencinin not almasını sağlayın*
- *Öğrenilecek materyali okurken bir tür vücut hareketi kullanın.*

EK 1 - GRUP AKTİVİTELERİ

Uyum Sağlama - AYÇ- 3

Grup Aktiviteleri

- Öğrenciler Aşağıdaki adımları takip etmeli

Bu aktivitenin asıl amacı, herkesin uyum becerilerini tanımlamaya ve bunu tartışmaya katkıda bulunmaktır. Bu dinamiği geliştirmek için küçük bir top gereklidir.

Adım 1

- Her katılımcı uyum sağlamayı tanımlamak için bir kelime söylemelidir. Eğitimci tüm kelimeleri bir beyaz tahtaya yazmalıdır.

Adım 2

- Bundan sonra, eğitimci küçük topu rastgele bir katılımcıya atar ve aşağıdaki soruyu sorar:
- “Uyum yeteneklerine sahip olmak neden önemlidir?”

Adım 3

- Katılımcı soruyu cevaplamalı ve topu başka bir meslektaşına atmalıdır. Tüm katılımcılar katkılarını vermelidir.

Adım 4

- Sonunda, eğitici kursiyerlere bazı önerilerde bulunmalıdır..

Grup Aktiviteleri

- Öğrenciler Eğitmenin talimatlarını gerçekleştirmelidir.

Bu aktivitenin asıl amacı aşağıdaki becerileri gözlemlemektir: uyarlanabilirlik; özgüven; yaratıcılık; esneklik; hayal kırıklığı ve içgörü direnci.

Adımlar:

- Eğitimin emriyle (avuç içi) katılımcılar avuç sayısına göre alt gruplar oluşturmalıdır.

Örnek: 3 avuç içi (her grupta 3 kişi)

Gruplardan çıkamayanlardan oyundan çıkar.

Sonunda, eğitmen işteki uyarlanabilirliğin önemi ile ilgili çalışmaların iş hayatına aktarılması konusunda bazı katkılar sağlamalıdır.

Empati - AYÇ - 3

Grup Etkinliği Empatinin Dinamikleri: Kendinizi başkasının yerine koymak

- Empati ile ilgili aktiviteler için lütfen aşağıdaki talimatları okuyunuz.

Bu aktivitenin temel amacı, herkesin kendisini başka bir konuma koyma olanağını vermektir, çünkü davranışlarını ve duygularını daha iyi anlamak için, birlikte yaşamak için gerekli olan empatiyi geliştirmek esastır.

Adım 1

- Her katılımcı, kişilerarası ilişkide yaşadığı ve herhangi bir kamusal ortamda sözlü olarak ortaya koymak istemediği bir zorluğu (oyun yöneticisinden alacağı bir kağıda) bir kağıda yazmalıdır.

Adım 2

- Herkes farklı bir şekilde yazmalıdır, yani yazanı belli etmeyecek bir yazı ve elbette kağıda yazılamaz. Daha sonra kolaylaştırıcı teslim edilen kağıtları toplar ve karıştırır. Bir çekilişin ardından, roller, katılımcılar tarafından burada yazılan sorunları kendileri olarak kabul eden dinamikler içinde ele alır.

Adım 3

- Sorun sesli okundu ve bir çözüm önerildi. Amaç, soru sormak ya da tartışmak değildir. Çözüm için tüm okuma ve önerileri yaptıktan sonra, kolaylaştırıcı gruba şu soruları teklif etmelidir: "Diğeri probleminizi anladı mı?"; "Tanımlanan sorunu gördüğünüzde nasıl hissettiniz?"; "Diğerinin problemini anlıyor musunuz?"; ve "Grup hakkında neler hissettiniz?"

Empati - AYÇ 4

Grup Etkinliği Aıştırma - “Konuşan Çubuk”

- Konuşma çubuğu, uzun süredir kullanılmakta olan bir çubuktur. Konuşma çubuğuyla, bir gruptaki yüzeydeki farklı bakış açılarını elde edeceksiniz. Konuşma çubuğuna sahip olan biri konuşabilir ve soruna bakış açısını verir. Diğerleri, yalnızca elinde konuşma çubuğu varsa, dinler ve konuşurlar. Bu alıştırmada, katılımcılar başkalarının bakış açılarında yerini alacak. Bu alıştırmamızın temel amacı, birbirlerinin görüşlerini dinlemek ve saygı duymaktır.

Nasıl Uygulanır?	
Bu alıştırmayı ana oda ve alt alan olarak hizmet verebilen bir odada uygulayın. Masaları/sandalyeleri, herkesin birbirine karşı iyi görüş açısına sahip olacağı yuvarlak düzende yerleştirebilirsiniz.	
Adımlar	Araç-Gereç
<p>Katılımcılara konuşma çubuğuyla çalışmanın neyi içerdiğini açıkla:</p> <p>Konuşma çubuğu, yüzyıllardır yerli halkların reisleri tarafından bir araç olarak kullanılmaktadır. Çubuğu tutan kişi, konuşuyor olması gereken tek kişidir. Diğer herkesin dikkatli bir şekilde dinlemesi, konuşan kişiye karşı anlayışlı ve etkin olması beklenmektedir. Başka biri bir şey söylemek istediğinde, o kişi çubuğu isteyebilir. Ama çubuğu yalnızca bir şartla alabilir: Öncelikle, alan kişinin konuşanın ne söylediğini özetlemesi gerekmektedir. Konuşmuş olan kişi özetini kabul eder ve anlaşılmış hisseder ise, konuşma çubuğunu verir.</p> <p>Stephen Covey'in konuşma çubuğu hakkındaki Youtube filmini göster: https://www.youtube.com/watch?v=HUXi-Zc45tA</p>	<p>Bir konuşma çubuğu. Bu, herhangi bir tür çubuk olabilir: gerçek bir mikrofon, basit tahta bir çubuk. Kontrol edilebilir olduğu ve katılımcıların birbirine çubuğu iletmesi kolay olduğu sürece, herhangi bir şey çubuk olarak hizmet edebilir.</p>
<p>Tartışılacak farklı konular sun ve onlara hangi konu hakkında konuşmak istediklerini daniş.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genç insanlar, lise yaşamlarının bir kısmını başka bir üye ülkede geçirmek zorundadır. • Tüm Avrupa Birliği Üye Ülkeleri eşcinsel evliliğini yasallaştırmalıdır. • Avrupa Birliği, üye ülkelere asgari düzeyde eğitim vermeye mecbur kılmalıdır. • Avrupa, doğrudan insanlar tarafından seçilmiş bir başkana ihtiyaç duymaktadır. • Bir Avrupa ordusu var olmalıdır. • Avrupa Birliği sakinleri başka herhangi bir ülkede çalışabiliyor olmalı. 	
<p>Eğitmen konuşma çubuğunu eline alır. Herkes hazırsa, konuşma çubuğunu grubun ortasında tutar, böylece katılımcılar konuşma çubuğuna konuşmaya devam eder. Ardından, diyalog başlayacaktır.</p> <p>Konuşma çubuğunun farklı konuşmacılar arasında birkaç kez dolaştığından emin olunuz. Yaklaşık 30 dakika sonra tartışmayı bitiriniz.</p>	
<p>Tartışmadan sonra katılımcılara konuşma çubuğuyla konuşma deneyimini sorunuz. Birbirleri ile bu şekilde iletişim kurmanın karşılıklı saygı çerçevesinde bir sohbette payı olacağı sonucuna varınız. Olumsuz enerjiyi, her bireyin katılımının bir değer hissi vereceği yaratıcı ve biçimlendirici bir enerjiye dönüştürür.</p>	

Grup Aktivitesi

1

• Kültürün nedir?

Belirtilen örnekleri dikkate alarak parçası olduğunuz tüm kültürel grupları sıralamaya çalışınız. (Sizi tanımladığını düşündüğünüz kadar fazla kültür ekleyebilirsiniz.)

Kültürel unsurlar:		
Din Uyruk İrk/Etnik Grup Cinsel yönelim Meslek Medeni durum Yaş Coğrafi Bölge	Cinsiyet Engellilik halleri Ebeveynlik deneyimi Eğitim Dış görünüş	Askerlik deneyimi Sporcu veya Sporcu olmayan kişi Orta sınıfta yer alan İşçi sınıfında yer alan Hayat deneyimlerini tanımlayan

Kültürünüzün veya kimliğinizin (cinsiyet, ırk, uyruk ve yukarıda listelenen unsurlar gibi) farklı boyutlarının sizi, işinizde nasıl etkilediğine dair düşüncelerinizi yazınız. Örneğin, bir kadın veya erkek olmanın işinizi nasıl kolaylaştırdığını ya da zorlaştırdığını yazınız.

Kendimizi ve nereye ait olduğumuzu, neye inandığımızı, neyi önemseyeceğimizi bilmek, bunlar da nihayetinde eylemlerimizi ve seçimlerimizi şekillendirir, bizi ve çevremizdeki diğer kişileri neyin eşsiz ve benzer kıldığının daha fazla farkında olmak için büyük bir adımdır.

Grup Etkinliği

• Grup Dinamiği "*Karakter Yürüyüşü*"

- Gruba, her öğrencinin altına bir etiket yazılı olan (örnekler: eşcinsel, Asyalı, Siyahi, Beyaz, çekingen, dışa dönük, göçmen) bir post-it yapıştıracağınızı ve böylece etikete sahip olan kişiye görünür olmayacağını ve diğer üyelerin ne yazdığını söyleyemeyeceğini açıklayınız. Bu etiketlerin, rastgele belirlendiğini ve öğrencilerin gerçek özellikleri ile bir ilgisi olmadığını açıkça belirtiniz.
- Katılım gönüllüdür ve doğrudan katılmayı tercih etmeyen herhangi bir kişi tamamen gözlemci rolünü üstlenebilir.

- Ardından, öğrencilerden birbirleriyle “gelecek hedefleri” hakkında 15 dakika boyunca konuşmaları istenir. (başka genel bir konu seçilebilir ama bu, etiketlere verilen tepkileri ortaya çıkarmada işe yarar.) Öğrenciler, birkaç farklı insanla konuşmak ve birbirlerine diğer kişinin etiketlenen özelliğine göre muamele etmek için dağılmalıdır. Örneğin, “unutkan” olarak etiketlenen kimseye sürekli talimatlar hatırlatılabilir.
- 15 dakika sonra, sınıfı yeniden toplayınız ve öğrencilerden etiketlerini bir süre daha üstlerinde bulundurmalarını isteyiniz. (Sınıf büyüklüğü ve mobilyalar elveriyorsa en iyisi çember halinde oturmaktır.)
- Öğrencilerden, alıştırmaya boyunca nasıl hissettiklerini, diğerlerinden nasıl muamele gördüklerini ve bu davranışın onları nasıl etkilediğini paylaşmalarını isteyiniz. Öğrenciler, sadece stereotipleştirilmekten değil yanı sıra diğerlerine basmakalıp bir şekilde davranmaktan duydukları rahatsızlıklarını sıklıkla dile getirecektir.
- Son olarak, öğrencilere etiketlerini şimdi çıkarabileceklerini söyleyiniz. Ardından, aşağıda belirtilen soruları tartışınız:
 - Etiket tahmin ettiğiniz gibi miydi yoksa şaşırdınız mı?
 - İnsanlar sizi stereotipleştirdiğinde, bunu göz ardı edebildiniz mi?
 - Stereotipi çürütmeye uğraştınız mı? Eğer öyleyse, işe yaradı mı?
 - Sizi stereotipleştiren insana karşı ne hissettiniz?
 - Özelliğin olumlu olsaydı (örneğin, “matematikte başarılı”) nasıl hissederdiniz?
 - Diğerlerini stereotipleştirirken uygun ispatı bulmak ne kadar kolaydı?
 - Diğerlerini stereotipleştirirken geçersiz ispata nasıl tepki verdiniz?

İş arkadaşlarınızla benzeştığınız yolları bilmekle başlarsanız, görüşünüz, yaklaşımınız veya ihtiyaçlarınızın ön plana çıktığı zor zamanlara karşı koyacak bir anlayış ve kabul temeli oluşturacaksınız. Gerçekten bu emeğe değeceğine inanın.

Çokkültürlülük Farkındalığı- AYÇ 4

Grup Dinamiği

• Anında Görüşme

- Sınıfı çiftlere ayırınız.
- Grubun her üyesi, iş arkadaşlarını daha iyi tanımak ve ortak yönlerinin ne olduğunu öğrenmek için diğeriyle görüşür (Örnek sorular: Hobileri, mesleki hayalleri ve beklentileri, iş deneyimi, nerede doğdukları veya neden bu mesleği seçtikleri gibi) ve iş arkadaşlarıyla paylaştığı en az 2 özelliği not eder. 2 dakika sonra (her grup üyesi için birer dakika),her biri, iş arkadaşı hakkında ne öğrendiğini ve ortak nokta olarak ne bulduğunu sınıf ile paylaşır.

- İş arkadaşınız hakkında size şaşırtıcı ya da beklenmedik gelen bir şey öğrendiniz mi? Daha fazla farklılık veya benzerlik var mıydı? Bu iş verimliliğinizi etkileyebilir ya da fayda sağlayabilir mi?

İş Arkadaşları ve Çalışanlarla Problem Çözme- AYÇ 3

Grup Etkinliği

- Seçilmiş bir küresel sorun hakkında grup tartışması yapınız ve bunun içinyaratıcı bir çözüm bulmaya çalışınız

Grup Etkinliği

- Bir sonraki videoyu izleyiniz ve oyunu oynayınız
<https://www.youtube.com/watch?v=vcph1dUkSjc>

<https://www.stenhouse.com/sites/default/files/public/legacy/pdfs/8247ch10.pdf>

Grup Etkinliği

- Aşağıdaki linke giriniz ve grup olarak oynayacağınız en az 2 farklı oyun seçiniz.

<https://www.stenhouse.com/sites/default/files/public/legacy/pdfs/8247ch10.pdf>

Grup Etkinliği 1

- Daralan Gemi

Grup etkinliği açıklaması:

. Grubun, zamanla küçülmeye devam eden bir alanda bulunması gereklidir. Zaman geçtikçe, takım, daralan alanı korumak için daha yaratıcı ve stratejik fikirler bulma ihtiyacı duyacaktır.

Grup Etkinliği 2

- Ters Piramit

Grup aktivitesi açıklaması:

. Grup, üçgen şekli oluşturmalıdır. Ardından, sadece 3 kişi hareket ederek üçgenin tabanı ve tepe noktasını döndürmelidir.

Grup Etkinliği 3

- İnsan Düğümü

Grup aktivitesi açıklaması:

Lütfen daire içerisinde durunuz ve direkt yanınızda olmayan 2 kişi ile el ele tutuşunuz. Şimdi, hepiniz birbirinize karışmışken kimsenin elini bırakmadan mükemmel bir daire oluşturmak için çözülmeye çalışınız.

Grup Etkinliği 4

- Kendi problem çözme etkinliğinizi oluşturunuz.

Grup etkinliği açıklaması:

Son görev olarak 3 veya 4 kişilik küçük gruplarda kendi problem çözme etkinliğinizi bulunuz.

Sorumluluk Duygusu - AYÇ 3

Grup Etkinliği 1

- Lütfen, aşağıdaki kısa videoyu izleyiniz. Ardından, kursiyerler, eğitmenin talimatlarını yerine getiriniz.
- Video:
 - https://www.youtube.com/watch?v=Vue8TZ_nYZs



Bu etkinliğin ana hedefi, herkesin sorumluluk duygusunu tanımlama ve tartışma için katkıda bulunmasıdır.

Adım 1

- Her katılımcı sorumluluk tanımı için bir kelime söylemelidir. Eğitimci tüm kelimeleri tahtaya yazmalıdır.

Adım 2

- Bundan sonra, eğitimci aşağıdaki soruları sormalıdır:
- Sorumlu bir insan olmak neden önemlidir?
- Sizi sorumsuz hissettiren herhangi bir davranışa sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz? Evet ise, bunu değiştirmek için ne yapabilirsiniz?

Adım 3

- Sonunda, eğitimci , kursiyerlere birkaç tavsiyede bulunmalıdır.

Sorumluluk Duygusu - AYÇ 4

Grup Etkinliği

- Kursiyerler, eğitmenin talimatlarını yerine getirmelidir.

Bu etkinliğin ana hedefi, herkesin etik ve mesleki sorumluluğa ilişkin çeşitli boyutları tanımlamaya katkıda bulunmasıdır.

Adım 1

- Her katılımcı, bir kağıda Etik ve Mesleki Sorumluluğa ilişkin bir yönü yazmalı: Dürüstlük; İş Kalitesi; Profesyonellik; Disiplin; Sorumluluk Duygusu veya Takım çalışması gibi

Adım 2

- Katılımcılar daire içinde durmalı ve kağıtları ters şekilde zemine bırakmalıdır.

Adım 3

- Eğitmen, katılımcılara zeminden bir kağıt almalarını söyler.

Adım 4

- Ardından, her katılımcı kağıtta yazan bu yön hakkında fikrini belirtmelidir.

Sosyal Sorumluluk - AYÇ 3

Grup 1

- Lütfen, aşağıdaki videoyu izleyiniz. Ardından, kursiyerler eğitmenin talimatlarını yerine getirmelidir.

• Video:
<https://www.youtube.com/watch?v=gWff2Ne4v78>



Bu etkinliğin ana hedefi, herkesin bireysel sosyal sorumluluğu tanımlamaya ve tartışmaya katkıda bulunmasıdır.

Adım 1

- Her katılımcı, sosyal sorumluluğu tanımlamak için bir kelime söylemelidir. Eğitmen, tüm cevapları beyaz tahtaya yazmalıdır.

Adım 2

- Bunun ardından, eğitmen aşağıdaki soruları tartışmaya açmalıdır:
- Bireysel sosyal sorumluluk sahibi olmak neden önemlidir?
- Sizi sosyal sorumlu olarak hissettiren herhangi bir davranışa sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz? Evet ise, nedir?

Adım 3

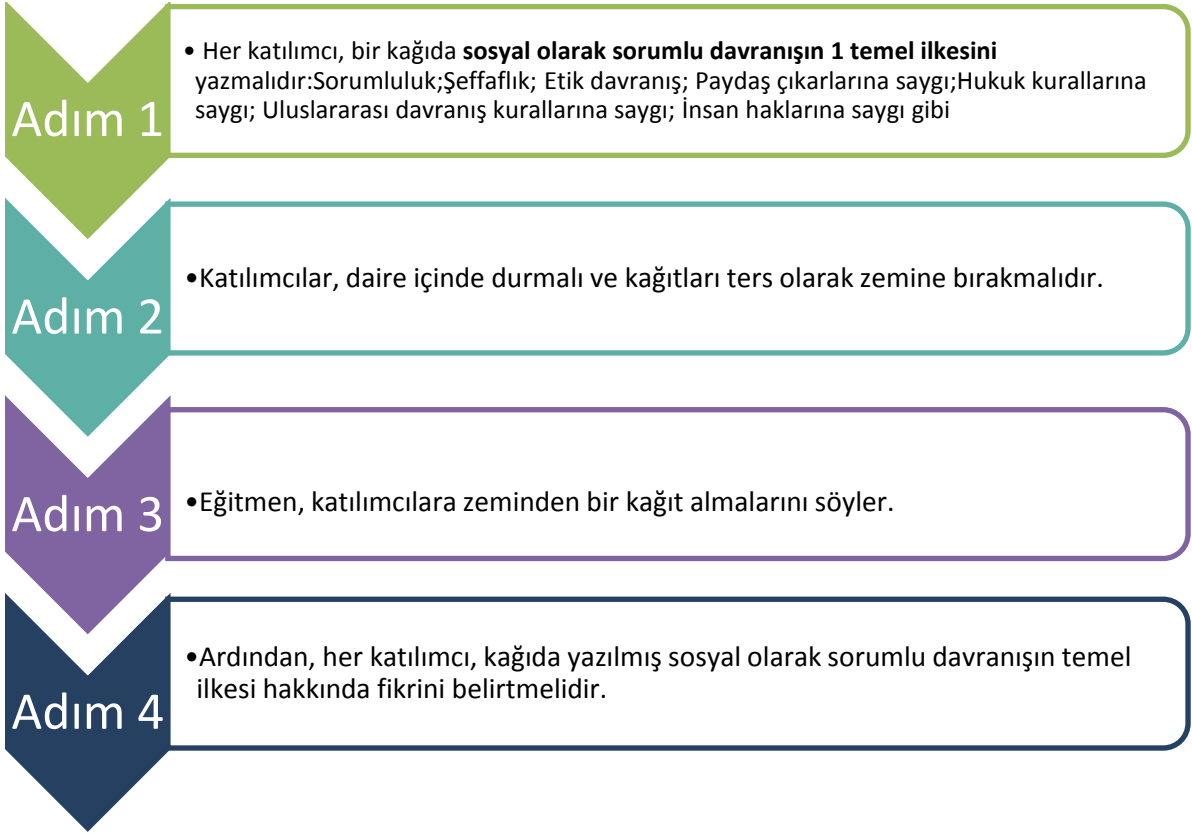
- En sonunda, eğitmen , kursiyerlere birkaç tavsiyede bulunmalıdır.

Sosyal Sorumluluk- AYÇ 4

Grup Etkinliği 1

- Kursiyerler, eğitmenin talimatlarını yerine getirmelidir:

Bu etkinliğin asıl hedefi, herkesin **sosyal olarak sorumlu davranışın temel ilkelerini** tanımlamaya katkıda bulunmasıdır.



Talimat Alma - AYÇ 3

Grup Etkinliği

- Gruba tek tek bir talimat veriniz ve herkesin aynısını yapıp yapmadığına dikkat ediniz.

Grup Etkinliği

- Bozuk Telefon

Grup etkinliği açıklaması:

Grubu,daire halinde oturtunuz. Bir kişi, yanında oturan kişiye hiç kimsenin duymayacağı şekilde bir talimat verecek. Alınan talimatı seslendirecek son kişiye kadar bu sũreci tekrarlayınız. Aynı mı? Farklı insanlarla başlayarak tekrarla ve aralarındaki farklara dikkat ediniz. Herhangi bir talimat doğru bir şekilde sona ulaştı mı? Neden?

Talimat Alma - AYĐ 4

Grup Etkinliği

- Aşağıdaki hikayeyi okuyunuz ve devamındaki alıştırmayı yapınız.

“Talimat vermede başarılı olmadığı bilinen bir general vardı. Ne zaman bir talimat vermek zorunda olsa onu yazardı, okuyup birine açıklaması için başka bir yũzbařına verirdi. Ardından, general, ilk talimatı duyurulduğunda neyin eksik olduğunu Ȕğrenir ve mesajı tam olarak istediği gibi olana kadar uygulamayı tekrarlardı.”

Bu hikayeyi okuduktan sonra grubunuzda General alıştırmasını tekrarlayın. Bir bağlam bulun ve bir başka kişinin gruba açıklaması için bir talimat yazın. Mesajınızı iletmek için gerektiği kadar çok talimatınızı yeniden yazın.

Grup Etkinliği

- Videoyu izledikten sonra insanların talimatları yerine getirmeme sebeplerini tartışınız.

Lũtfen, aşağıdaki videoyu izleyiniz ve grup etkinliğini tamamlayınız.



Takım Çalışması- AYÇ 3

Grup Etkinliği

• Grup Dinamiği - "Takım Oluşturma"

- Sınıfı, 5 elemandan oluşan iki takıma ayır. Her takım bir masa etrafında oturmalıdır.
- Her kişi farklı geometrik şekillerde 3 mukavva parçası alacak. Hedef, her takımın 5 eşit kare oluşturmasıdır.
- Sözlü veya sözsüz iletişimi kullanarak hiçbir takım elemanı birbiriyle iletişim kuramaz; sadece diğer takım arkadaşlarının verdiği parçaları verip alabilir.
- Her katılımcı yapbozun 3 parçasını alacak ve hedef yerine getirildiğinde (5 takım üyesi karelerini tamamladığında) veya 20 dakika aşıldığında (alıştırmanın azami süresi) etkinlik sonra erecektir.
- Aşağıdakileri grubun tamamıyla tartışınız:
 - Görevi tamamlarken karşılaştığınız en büyük zorluk ne oldu?
 - Ne daha iyi olabilirdi?
 - Önce hangi amacı yerine getirmeyi denediniz? (Sen ya da takımın)
- Alıştırmanın, iletişim akışının önemini nasıl gösterdiğini ve kişisel hedeflerin, takımın hedefine ulaşmada nasıl bir engel oluşturabileceğini veya bunu nasıl kolaylaştırabileceğini düşünün ve açıklayınız.

Grup Etkinliği

• Grup Dinamiği: "Farklı Bakış Açıları"

- Sınıfı 4-5 kişilik gruplara ayırınız ve her elemana resimlere dokunmadan onları en iyi tasvir eden bir tanesini seçmesi için çeşitli resimler dağıtınız. Her üye, onlara göre aynı grubun başka bir üyesini en iyi temsil eden bir resim seçmelidir. Tüm öğrenciler, kendileri ve çalışma arkadaşları tarafından seçilen bir resme sahip olmalıdır.
- Ardından, her öğrenci, seçimlerinin gerekçelerini açıklar ve çalışma arkadaşlarının gerekçelerini de dinler.
- Küçük gruplardaki tüm sunumlardan sonra, sınıf ile seçimlerin büyük çoğunluğunun aynı kişi için benzer veya farklı olup olmadığını; çalışma arkadaşlarının yaptığı seçimleri kabul edip etmediklerini veya nitelik ve kişiliklerine göre ayarlanmamış olarak görüp görmediklerini tartışınız.
- Aşağıdakiler üzerine derinlemesine düşünüp tartışınız:
 - Aynı konu veya insan hakkında olası farklı bakış açıları vardır.
 - En çok önemseydiğimiz yönler, mutlaka başkalarının en iyi olarak tanımladığı yönler değildir.
 - Bu alıştırma takım çalışması özelliklerini nasıl yansıtabilir? (örneğin, aynı fikirde olmasak bile başkalarının görüşlerine saygı duyabilme; yapıcı eleştiri yapmak ve almak ve doğru geribildirim sağlamak gibi)

Grup Etkinliği

• Problem çözme

Takımınızın bir konu hakkında bir anket düzenlemek için görevlendirildiğini düşünün ama konunun hangi yönüne odaklanmanız gerektiği konusunda anlaşmaya varır gibi durmuyorsunuz. O alanda derecesi olan bir takım arkadaşınız neyin incelenmesi gerektiği üzerine sağlam bir görüşe sahiptir. Yukarıda bahsedilen çatışma yönetimi stratejilerini dikkate alarak, 2 grupta durumu canlandırın ve duruma en iyi uyduğunu düşündüğünüz çatışmayla başa çıkınız.

Temel zorlukları yansıtarak ve kullanılan stratejileri karşılaştırarak, çatışmayı çözmek için neden bunun iyi bir yol olduğunun sebeplerini açığa çıkararak bu deneyimi bütün sınıfla paylaşınız.

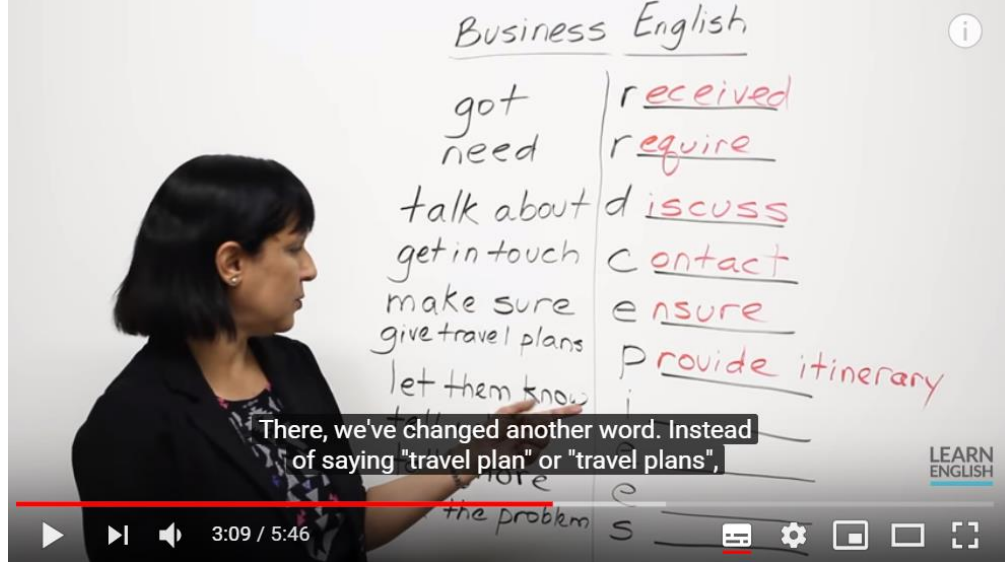
Grup Etkinliği

- Zor çevrelerde uygun iletişim becerilerini tartışınız

Grup Etkinliği

- Lütfen, aşağıdaki videoyu izleyiniz ve iş bağlamında söyleme olasılığı olan örnek cümleler bulunuz.

[How to change Basic English into Business English](#) Temel İngilizce İş İngilizcesine nasıl dönüşür?



İş arkadaşları ile Sözlü İletişim - AYÇ 4

Grup Etkinliği

- Rol Canlandırma

Grup olarak, dahil olduğunuz çatışma durumlarını düşünün (Tercihen iş yerindeki durumlar) ve bunu bir kağıda ya da tahtaya yazınız. Daha küçük gruplar oluşturup, her grup, daha önce yazılan bir durumu canlandırır. Her rol canlandırma sonrası, grup daha iyi bir çözüm için fikirleriyle katkı sağlamalıdır.

Grup Etkinliği

- Aşağıdaki cümleleri değerlendiriniz.

“Aşağıdaki 15 ifadeye göz atınız. Her ifadenin yanına bunu hiç söylememeniz veya nadiren söylemeniz gerekiyorsa 0 , bu ifadeyi ara sıra kullanabiliyorsanız 1 ve bu tür bir ifade sizin için normal ise 2 yazınız.”

1. Bunun seni nasıl etkilediğini duyduktan sonra bunu yaptığım için üzgün hissediyorum.
2. Cevap vermeden önce kulak vermeni ve beni sonuna kadar dinlemeni istiyorum.
3. Üzgünüm. Bunu baştan yapmaz zorunda olsaydım yapardım.
4. Bana biraz daha neden bu şekilde hissettiğini/düşündüğünü ve gördüğünü anlat.
5. Seni incitmek istemedim. Keşke iletişim kurabilseydim.
6. Bunu telafi etmek isterim.
7. Oturup ve kafamdaki bir şey hakkında konuşabilir miyiz?
8. Aramızda olan son konuşmanın yarım kaldığını hissediyorum. Onun hakkında konuşabilir miyiz?
9. Sana cevap vermeden önce biraz zamana ihtiyacım var.
10. Onu, bundan daha farklı bir şekilde görüyorum. Nasıl gördüğümü anlatabilir miyim?
11. Ben düşünürüm/tercih ederim/isterim Siz ne düşünür/tercih eder/istersiniz?
12. için size müteşekkirim (bu kişinin yaptığı veya söylediği bir şey için)

13. Ben İsterim. Senin için nasıl olur? (Verebileceğin bir şey mi?)
14. Az önce olan şey hakkında berbat hissediyorum. Bunun hakkında konuşabilir miyiz?
15. Savunmacı olduğumu fark ediyorum. Bence kışkırtıyorum.

Puanlama

Mümkün olan en yüksek puan 30 ve en düşük olan 0 olacaktır. Puanınız ne kadar yüksekse başarılı ilişkilere sahip olma olasılığınız da o kadar yüksektir. İşte size puanlarınızın ne anlama gelebileceğine dair bir açıklama:

0–9: Muhtemelen, kendinizi, ilişkilerinizde istediğinizden daha sık öfkelenmiş bulursunuz.

- 10–15: İlişki kurmaya çok yatkınlığınız var ve öğrenmeye açıksınız.
- 16–24: İyi ilişki becerilerine sahipsiniz ve becerilerinizi dilediğiniz en yüksek seviyeye çıkarmaya yatkınlığınız var.
- 25–30: Mevcut merkezli ilişki kurma kapasitesiniz zaten çok yüksek bir seviyede. Tebrikler!”

<https://www.cu.edu/sites/default/files/Listening-Communication%20Worksheet.pdf>

Grup Etkinliği

- Hangi stratejileri öğrendiğinizi tartışınız

Bugün ne öğrendiğinizi bütün grup içerisinde tartışınız. Hangi stratejileri gelecekte kullanmanız daha muhtemel? Neden? Hangi stratejileri gerçek durumlara uygulamak zor olacaktır?

Grup Etkinliği - 1

• Bir anket nasıl hazırlanır?

- Grup halinde çalışınız ve sınıfta bir gönüllüye sorulacak 5 soruluk bir anket hazırlayınız.
- Amacınız, 5 soru ile mümkün olduğu kadar çok şey öğrenmektir.
- Arkadaşlarınızla hangi anketin en başarılı olduğuna karar veriniz ve bunu seçme sebebinizi açıklayınız.

Müşteri Yönetimi- AYÇ4

Grup Etkinliği - 1

• Rol canlandırma: HEARD

HEARD, kızgın müşterilerle başa çıkmak için Disney tarafından geliştirilmiş bir tekniktir. Sınıftan iki gönüllü, müşteri ve müşteri temsilcisi olacak ve sınıfın geri kalanı onları eleştirmek için jüri olacak. Bir durum hayal ediniz(gerçek bir problem veya komik bir durum) ve aşağıdaki adımlara göre canlandırınız.

Hear(Duy): Müşterinin hikayesinin tamamını dinle.

Empathize(Empati kur): Müşterinin nasıl hissettiğini anladığın mesajı veren ifadeler kullan.

Apologize(Özür dile) : Ve bunu çok coşkulu bir şekilde yap!

Resolve(Çözümle): Sorunu düzelt ve nasıl yapacağını bilmiyorsan müşteriye “Bunu nasıl düzeltebilirim?” diye sor.

Diagnose(Teşhis et): Sorunun temeline in böylece tekrar yaşanmayacağından emin olabilirsiniz.

İpuçları: Bir müşteri üzgün veya kızgınsa bu bizim hatamız olmayabilir ama bu bizim problemimizdir. Bunun gibi bir teknik kullanmak harikadır; çünkü tüm müşteri şikâyetlerinin etkili ve tutarlı bir şekilde üstesinden geliyor olduğunuzdan emin olmanızı sağlar. Bunu yerine getirmek başlangıçta biraz acemi ve tuhaf hissettirmesine rağmen tekrarlanan alıştırma ile şikâyetlere bu şekilde cevap vermek sizin için sıradan olacaktır. Deneyin ve size nasıl yardım ettiğini görün.

Talimat Verme - AYÇ3

Grup Etkinliği

- Etraftaki talimatlara dikkat verme



Talimatları yerine getiriniz.

- Eş olunuz.
- Soldaki acil talimat örneğine bakınız.
- Özelliklerini fark ediniz.
- Kullanılan dile dikkat ediniz.
- Kullanılan renge dikkat ediniz.
- Her grup, talimatların 5 özelliğini söyleyecek.

Talimat Verme - AYÇ4

Grup Etkinliği

- Kendi iş talimatını oluşturma:

1) Aşağıdaki temalardan birini seçiniz:

- pilav nasıl pişirilir,
- bir mobilya nasıl boyanır,
- 6 yaşındaki bir çocuğa nasıl bakılır, iş yerinizde güvenlik nasıl sağlanır.

Mesleğinizle ilişkili yazılı talimat oluşturunuz.

2) Ardından, sınıf arkadaşlarınıza sununuz.

Başkalarıyla Görüşme - AYÇ3

Grup Etkinliği

- Bir ankete insanların dikkati nasıl çekilir?

Sınıfınızdan iki takım seçiniz. (Her takım 3 kişiden oluşmaktadır) Bu takımların, geri kalanlarını dikkatini çekmek için uygun stratejiyi bulmasına izin veriniz. Bu modüldeki bilgiyi kullanabilirsiniz. Takımlar, stratejilerini oluşturduktan sonra sizi görüşmeye ikna etmeye çalışacaklar. Takım sözcüleri, görüşme için insanları takımlarına katılmaya ikna ederken, her kişi hangi takıma katılacağına özgür bir şekilde karar verecektir. Sonunda, daha fazla katılımcısı olan takım oyunu kazanacaktır.

Başkalarıyla Görüşme - AYÇ4

Grup Etkinliği

- Sözlü olmayan dil

Tahtaya, mutluluk, öfke, üzüntü, suçluluk, suç, şaşırma, heyecanlanma, utanma ve hayal kırıklığı gibi duygularda farklı bir değişime yol açan 9 cümle yazınız. Bir kâğıda daha önce bahsedilen duyguyu yazınız ve bir gönüllüden duygulardan birini rastgele seçmesini isteyiniz. Bu kişiden, bu duyguyu sözlü olmayan dil kullanarak başkalarına göstermesini ve diğerlerinin tahtadan doğru cümleleri bulmasına izin vermesini söyleyiniz.

- Cüzdanımı kaybettim. (Üzüntü)
- Arkadaşımın telefonunu bozdum. (Suç)
- Piyangoyu kazandım. (Mutluluk) vb.
- Öğrencilere, insanların yüzlerinden duygularını anlamayı kolay bulup bulmadıklarını sorunuz. Ayrıca, görüşülenlerin duygularını okumanın faydaları hakkındaki düşüncelerini öğreniniz.

Yeni Müşteri Kazanma - AYÇ3

Grup Etkinliği

- Yeni müşteri kazanma becerilerini bilme

Talimatları yerine getiriniz

- Kendi işiniz hakkında düşünün.
- Nasıl müşteri kazanırsınız?
- Videoda sözü geçen hangi stratejileri veya yöntemleri kullanırsınız?
- Deneyiminize ilişkin örnekler veriniz.

Yeni Müşteri Kazanma - AYÇ4

Grup Etkinliği

- Google Adwords üzerinden kendi dijital reklamını oluşturma
- 'https://ads.google.com/intl/tr_tr/home/'

1. Hedef gruplardaki kişilerden oluşan çalışma grupları oluşturunuz. Her grup, en az 2 kişiden oluşmalıdır.
 - Araba tamircisi
 - Pazarlamacı
2. Onlara, kendi dijital reklamlarını oluşturmaları için 15 dakika veriniz.
3. İlgili internet sitesine tıklayacaklar. (Üst köşede verilmiştir.)
- 4.. Kendilerine uygun seçenekleri seçecek ve reklamlarını oluşturacaklar.
5. Ardından, bunu nasıl plandıklarını paylaşacaklar.

Müşterilerle Telefonda İletişim - AYÇ3

Grup Etkinliği

• Çağrı bekletmek ve aktarmak

Bu etkinliğin amacı, çağrı bekletme ve aktarma becerilerinizi geliştirmektir. Bu rol canlandırma, 45 dakika gerektirir.

- 4 kişilik bir grupta çalışınız. Bir arayan, aramayı kabul eden ve aktarılan bir kişi seçiniz. Kalan kişi, olumsuz bir tutumla ikinci arayan olacak.
- Aramayı kabul eden, çağrıyı aktarılabacak kişiye aktarmaya çalışacaktır. Olumlu bir tutum kullanmalı ve içerikte belirtilen kurallara uymalıdır.
- Aramayı kabul eden, olumsuz arayandan gelen çağrıya cevap verecektir. Sakin kalırken, olumlu bir tutum kullanmalı ve içerikte belirtilen kurallara uymalıdır.

Müşterilerle Telefonda İletişimi - AYÇ4

Grup Etkinliği- 1

• Bilgi Toplama

. Bu etkinliğin amacı, öğrencilerinize, arayacakları kişi hakkında bilgi toplamanın önemini öğretmektir. Bu, onların daha rahat hissetmelerine olanak verecek ve de konuşma daha içten olacaktır.

- Sınıftan 4 gönüllü bulunuz ve kalan öğrencileri iki gruba ayırınız. (kırmızı ve beyaz). Gönüllülerden ikisi, gruplarına bilgi verecek. (Örneğin; ad, meslek, yaş, tuttuğu takım ve bazı ekstra bilgiler) Bir gönüllü kırmızı gruba, diğer gönüllü beyaz gruba aktaracak. Kalan iki gönüllü herhangi bir bilgi vermemelidir. Gönüllünün bilgilerini kullanarak, kırmızı grup birkaç diyalog cümlesi ve soruları hazırlayacak. (örneğin, Takımın dün maçı kazandı, maçı izledin mi?) Beyaz takım da diğer gönüllü ile aynı şeyi yapacaktır. Ardından, her grup için bir temsilci bulunuz ve bilgilerini paylaşan iki gönüllüyle bir sohbet başlatınız. Son olarak, temsilcilerin, hiçbir bilgi paylaşmayan gönüllü ile bir sohbet başlatmalarına müsaade ediniz.
- Temsilcilere, her bir sohbet hakkında nasıl hissettiklerini sorunuz. Bilgi paylaşan gönüllü ile daha rahat hissettiler mi? Neden? Sohbeti daha iyi hale getirmek için daha hangi bilgiler gerekiyordu?

Bu etkinliğin sonunda, katılımcıların, arama yapmadan önce bilgi toplamanın önemini anlamaları beklenmektedir.

Olumlu Geribildirim Verme - AYÇ3

Grup Etkinliği

- Talimatları yerine getiriniz

- Birisi tarafından olumlu geribildirim verilmiş geçmiş bir deneyiminizi düşününüz.
- Deneyimlediğiniz durumu açıklayınız ve hisleriniz hakkında konuşunuz.
- Olumsuz bir geribildirim alsaydınız, nasıl hissedeceğinizi arkadaşlarınızla tartışınız.

Olumlu Geribildirim Verme - AYÇ4

Grup Etkinliği

- Geribildirim özellikleri nasıl anlaşılır?

Bir Fikri Sunma - AYÇ3

Grup Etkinliği 1

- Rol Canlandırma: Teknik ressam olduğunuzu düşünün ve etkinlik için aşağıdaki adımları uygulayınız.

- 3 veya 4'lü gruplarda çalışınız ve hayali bir bina eskizi üzerine sözlü bir sunum hazırlayınız. Diğer gruplara sunmak için bir kişi seçiniz.
- Diğer grupların sunumunuzu eleştirmesine fırsat tanıyınız ve gruplarınızdan gelen bu geribildirimlere göre sunumunuzu geliştiriniz.
- Gerçek bir sunumda insanların fikirlerini ve geribildirimlerini öğrenmeyi faydalı bulur musunuz?

Bir Fikri Sunma - AYÇ4

Grup Etkinliği- 1

• Görsellerin Önemi.

- Öğitmeniniz, gönüllü birine, üstünde resim olan bir kâğıt verecektir.
- Nesneyi ve kâğıttaki yerlerini bulmak ve resmi çizmek için, gönüllüye Evet/Hayır soruları soracaksınız.
- 10 dakika sonra, gerçek resme bakınız ve sizinki ile orijinalini karşılaştırınız.

Toplantılar ve Görüşmeler için Kayıt Tutmak - AYÇ3

Grup Etkinliği

• Tutanak örneğine dikkatinizi veriniz.

Talimatları yerine getiriniz.

- İşte örnek bir tutanak örneği:

https://drive.google.com/file/d/1GV8jkhA8qcom8daKGcvXgB_GcIEgDUtZ/view?usp=sharing

- En az 2 kişiden oluşan 2 grup oluşturunuz.
- Öğrenciler, tutanak örneğini okurlar
- Onlara, aşağıdaki soruları sorunuz:
 - Tutanaklar neden tutulmuştur?
 - Tutanaklar gerekli bilgiyi sağlar mı?
 - Tutanaklar düzgün tutulur mu?
 - Tutanakları tutan kişi sen olsaydın, başka ne ekler ya da çıkarırdın?

Toplantılar ve Görüşmeler için Kayıt Tutmak - AYÇ4

Grup Etkinliği

•Uygulamalar ile kayıt tutma:

- 1) Öğrencilerden 3 grup oluşturunuz.
- 2) 1. Grup Evernote'den , 2. Grup Microsoft One Note'den ve 3. Grup Google Keep'ten sorumludur.
- 3) Tüm gruplar, tutanak taslağı ile kendi dijital kayıtlarını oluşturmaktan sorumludur.
<https://drive.google.com/drive/folders/1MxrDBZ8FLU3TP-JM5oM5fW7yh5qPfzqD?ogsrc=32>
- 4) Tüm gruplar, kendi dijital toplantı tutanaklarını yeniden oluşturur.
- 5) Kendi ödevlerini, diğer gruplara sunarlar.
- 6) Ayrıca, kendi dijital tutanaklarını yazılı olanla karşılaştırırlar.
- 7) Hazırlarken uygulamaların getirdiği artıları ve eksileri ortaya koyarlar.

Takım Organizasyonu- AYÇ3

Grup Etkinliği

• 1 soru etkinliği

• 'https://www.huddle.com/blog/team-building-activities/'

Talimatları yerine getiriniz.

- Gruptan bir lider seçiniz. Geri kalanlarla çiftler oluşturunuz.
- Lider, bir soru yöneltir: ' Eğer bir kişinin işinize(metal ,işçisi, metal sanatlar ustası, elektrikçi yardımcısı, araba kaporta tamircisi, ısıtma,soğutma,havalandırma bakımı, tersane işçisi, aşçı) uygunluğunu anlamak için yalnızca bir soru sorabilseydiniz, sorunuz ne olurdu?
- Bu buz kırıcı, sadece iş arkadaşlarının birbirleriyle konuşmalarını sağlamakla kalmayıp, ayrıca, onları birlikte çalıştırmaya da iter. Bu oldukça basittir: Liderin, sorunun ilişkin olacağı duruma karar vermesi gerekmektedir. Örnek durumlar, bebek bakıcılığı, şirket yönetimi veya evli olmak gibi durumları içerir. Katılımcılar takım olarak eşleştikten sonra, lider bu soruyu yöneltir: Bir kişinin (bir konu yaz)'a/e uygunluğunu anlamak için bir soru soracak olsaydınız, sorunuz ne olurdu? Bu, iki kişilik takımdaki her kişinin, işlerinin, karakterlerine uygun olup olmadığını anlamasına yardım eden bir soru bulacakları anlamına gelmektedir. Konu yemek pişirme olsaydı, her takım üyesi, kişinin yemek yapmaya uygun olup olmadığını anlamaya yardım eden tek bir soru bulmak zorunda olacaktı. Bu buz kırıcı etkinlik, bir durumu grubun tamamına yönelterek veya farklı bir durumu her takım üyesi ya da çifte çalışmak üzere vererek de uyarlanabilir. Seçilen duruma bağlı olarak, etkinlik eğlenceli olabilir, ek olarak önemli soruların düzgün bir şekilde geliştirilmesi gerektiğini de gösterir.

Takım Organizasyonu - AYÇ4

Grup Etkinliği

- Grup içerisinde problemlere kendi çözümünü yaratmak
- 'https://www.huddle.com/blog/team-building-activities/'

Hedef gruptaki kişilerle çalışma grupları oluşturunuz:

- Metal işçisi
- Metal sanatlar ustası
- Elektrikçi yardımcısı
- Araba kaporta tamircisi
- Isıtma, Soğutma, Havalandırma Onarım Bakımı
- Tersane işçisi
- Aşçı

Gruplar, çok sık yaşadıkları bir problem hakkında düşünürler.

Bu probleme bir çözüm üretmeye çalışırlar.

Problemi çözmek ve katkıda bulunmak için çalışmayı isteyen insanlar ararlar.

Kendi çalışma gruplarını oluşturmaya çalışırlar.

Her grup, en az 2 kişi içermelidir.

İşbirliği yapar, görevleri dağıtır ve çözüme giden yolu planlarlar.

Çözümlerini diğerlerine sunarlar.

Hoşgörü - AYÇ3

Grup Etkinliği

- Lütfen, kısa videoyu izleyiniz ve aşağıdakileri tartışınız.

<https://www.youtube.com/watch?v=FrjQrXc80cY>

- Bu iki varlığı birbirinden farklı kılan nedir?
- Gerçekten bu farklılığın önemli olduğunu düşünüyor musunuz?
- Sizi benzer şekilde rahatsız hissettirmiş günlük örnekleriniz var mı?
- Bu iki varlığa ne tavsiye edersiniz? Ve ne zaman?
-



Hoşgörü - AYÇ4

Grup Etkinliği

- Hoşgörü ortamı nasıl oluşturulur?

". "Hoşgörü Değerleri" içeren slayt gösterisi için

<https://drive.google.com/open?id=1VeErbvRsVrfOBeqmhdpOw27HXUm426C> ² adresini ziyaret edin.

Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri - AYÇ4

Grup Etkinliği

- Aşağıdaki adımları kullanarak, rol yapma tekniği ile müşteriden gelen itirazı hoş karşılayabilirsiniz. Aşağıda gerekli adımlar bulunmaktadır.

Cevap vermeden önce, itirazın sonuna kadar dinle: En çok öfkelenen müşteriler, problemlerinin duyulmadığını hissedenlerdir. Notlar alarak, itirazın sonuna kadar dinle.

Olayı geniş açıyla değerlendir: Olayın bütünlüğüne odaklandıktan sonra, sorunu teşhis et. Olaylar, birbiri ile bağlantılı olabilir.

Gerekli gerekçelendirmeyi yap: Olayın tüm yönlerini öğren ve gerekli bilgiyi aldıktan sonra cevabına karar ver.

İtiraza cevap ver: İtiraza sakın ve dürüst bir şekilde cevap ver.

Cevabın beklentiyi karşılayıp karşılamadığını ölç: "Bu yardımcı oldu mu? Diye sorabilir veya müşterinin davranışından anlayabilirsiniz

Çatışma Çözümü - AYÇ3

Grup Etkinliği

- Çözüm adımlarını keşfetmek

Farklı gruplarda çalışınız. Her grup, odada farklı bir yerde durmalıdır.

- Her takım, bir kâğıda "çatışma", başka bir kâğıda "çözüm" yazar ve gruplarının yerine yakın olan duvara yapıştırır.
- Takım arkadaşlarınız ile birlikte bir çatışmadan çözüme ulaşmak için hangi adımların gerekli olduğuna karar veriniz, ardından, adımları ayrı kâğıtları kullanarak bunları "çatışma" ve "çözüm" kâğıtlarının altına yazınız.

- Adımlarınızı bir uzlaşmazlık çalışması ile kontrol ediniz.

Tartışma: Çatışmayı çözmek için adımları önceden belirlemenin faydaları nelerdir? Çözümünden önceki son adım nedir? Çatışma boyunca bu adımları hatırlamak için ne yapmalıyız?

Esneklik - AYÇ3

Grup Etkinliği

- Lütfen, aşağıdaki kısa videoyu izleyiniz.

<https://study.com/academy/lesson/job-flexibility-in-the-workplace.html#/lesson>

Esneklik - AYÇ4

Grup Etkinliği

- Esnek çalışma ortamı nasıl yaratılır?

Esnek çalışma ortamı nasıl yaratılır: Bu etkinliğin amacı, esneklik ilkesini tanımlamak ve uygun davranış için bir model oluşturmaktır. Etkinliğin açıklaması:

- Sınıfı 4 grup yaparak başlayınız ve her gruba aşağıdaki soruları sorunuz.

G1: İş yerinde desteksizlik ile başa çıkmak için neye ihtiyaç duyarsınız?

G2: İletişim becerilerinizi geliştirmek için ne yapmak zorundasınız?

G3: Esneklik için hangi değerlere ihtiyaç duyulmaktadır?

G4: İşbirliği için hangi değerlere ihtiyaç duyulmaktadır?

- Gruplardan, bulgularını sınıfın tamamına sunmalarını isteyiniz.

- Belirtilenleri tahtaya yazıp sınıfla tartışınız.

Mizah - AYÇ3

Grup Etkinliği

- Lütfen, aşağıdaki kısa videoyu izleyin ve aşağıda verilenleri paylaşın.

https://www.youtube.com/watch?v=MdZAMSyn_As

- Gerçekten mizaha sahip olmanın zor olduğunu düşünüyor musunuz?
- Mizah kötü bir şey midir?
- Mizah olması gereken bir şey midir?
- Sizi benzer şekilde rahatsız hissettirmiş günlük örnekleriniz var mı?
- Mizah bir beceri midir?

Mizah - AYÇ4

Grup Etkinliği -

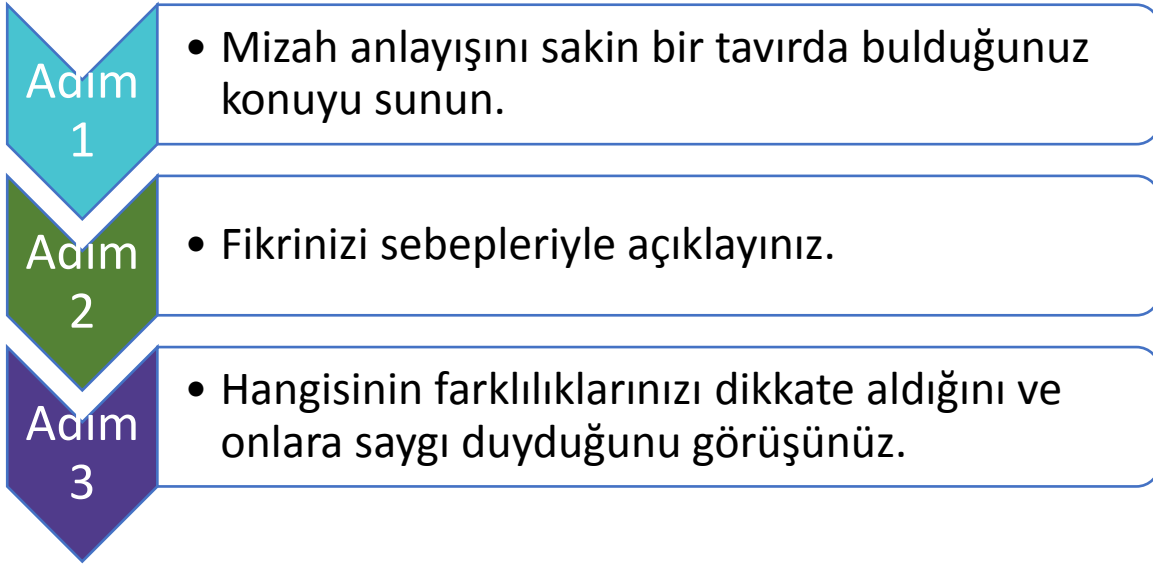
- Lütfen, çatışmaya yönelik etkinlik için aşağıdaki talimatları okuyunuz.

Şaşırtma neden her zaman fıkranın ya da hikâyenin sonunda gelmelidir?

- Arkadaşlarınızı daha uzun süre etrafta tutmak.
- Yani sonuna kadar gülmeyecekler.
- Yani daha fazla abartabilirsiniz.

Aslında bir yapılacaklar listesi hazırlamak sizi nasıl daha eğlenceli yapabilir?

- Düşüncelerinizi düzenlemeye yardım edecektir.
- Fıkra için bulmanız gereken can alıcı noktaları yazabilirsiniz.
- Yapılacak eğlenceli şeyleri planlayabilirsiniz.
- Düzenli kalarak hayatınızdaki stresi azaltabilirsiniz.



Etkinlikten sonra, lütfen arkadaşınızla tartışınız:

- Söylediğiniz şeyden hoşlanıp hoşlanmadığınızı
- Etrafınızdaki insanlarla iletişim kurmada bu etkinliği faydalı buluyor musunuz?

Çevrimiçi İletişim Kurma - AYÇ3

Grup Etkinliği	• Rol Canlandırma
----------------	-------------------

En az iki kişilik bir grupta çalışınız. Pizza dükkânı gibi bir yerde yeni bir işe başladığınızı hayal edin. Her gün daha fazla insana ulaşmayı ve bunun için çevrimiçi araçları kullanmayı istiyorsunuz. İletişim kurmak ve not almak için çevrimiçi iletişim araçlarını nasıl kullanacağınızı planlayınız.

Çevrimiçi İletişim Kurma - AYÇ4

Grup Etkinliği	• Yeni yolları uygulamak
----------------	--------------------------

Gruplar halinde, farklı çevrimiçi bağlantı ve iletişim kurma yollarını deneyiniz. Özellikle daha önce hiç kullanmadıklarınızı uygulayınız. Örneğin, SKYPE hiç kullanmadıysanız, onu deneyiniz. Kayıt olunuz ve grup arkadaşlarınızla uygulamaların özelliklerini kullanınız.

Başkalarını Motive Etme - AYÇ3

Grup Etkinliği

- Lütfen motivasyon kontrol listesini okuyunuz ve tartışınız.
<https://managementhelp.org/leading-people/motivation-checklist.htm>

Takım üyelerinizin her birini motive eden üç veya beş şeyi listeleyiniz.

Başkalarını Motive Etme - AYÇ4

Grup Etkinliği

- Lütfen, motivasyon kontrol listesini okuyunuz ve daha fazlasını bulmak için tartışınız
- <https://managementhelp.org/leading-people/motivation-checklist.htm>

Adım
1

- Hayatınızda motivasyon bulduğunuz konuyu sunun.

Adım
2

- Fikrinizi sebepleriyle açıklayınız.

Adım
3

- Hangisinin dikkate alınacağını ve farklılıklarınıza saygı duyduğunu görüşünüz.

Nezaket - AYÇ4

Grup Çalışması

- Lütfen, linkteki videoyu izleyiniz ve aşağıdaki talimatları yerine getiriniz.
https://www.youtube.com/watch?v=x5KFZAB74_w

- 1- En az iki kişilik bir grup oluşturunuz.
- 2- İş yerindeyken telefonda kibar olmanız açısından önemli olan yararlı ifadelerin bir listesini yapınız.
- 3- Gerçek yaşam durumlarından en az 3 rol canlandırma oyunu hazırlayın ve listesini yaptığınız ifadeleri kullanarak, mümkün olduğunca kibar olmaya çalışınız.
- 4- Sonunda nasıl hissettiğinizi arkadaşlarınız ile paylaşınız.

Yazılı İletişim - AYÇ3

Grup Etkinliği

- Yazılı iletişimin artılarını ve eksilerini tanımlayınız.

Bu etkinlik, öğrencileri, yazılı iletişimin artıları ve eksilerini tartışmaya teşvik edecek bir etkinliktir. Sınıfı, 2 gruba ayırınız. Gruplardan biri avantajları bulurken, diğeri ise yazılı iletişimin yaşadığımız dezavantajlarını bulur.

Yazılı İletişim - AYÇ4

Grup Etkinliği

- Lütfen yazılı iletişim için aynı olan durumları izleyiniz ve tartışınız.
<https://www.youtube.com/watch?v=ixSUBI1WNxk>

Yazılı Raporlama - AYÇ4

Grup Çalışması

- En az iki kişilik bir grup oluşturunuz.
- Aşağıdaki konulardan birini seçerek örnek bir rapor hazırlayınız.

- X işletmesinin 2019 Ocak ayı üretim raporunu hazırlayınız.
- X işletmesinin 2019 halkla ilişkiler raporunu hazırlayınız.
- Kendi iş yeriniz hakkında, kendinizi tanımlayacak bir konu hakkında bir rapor hazırlayınız.

Bu etkinlikte, aşağıda listelenmiş olan davranışlardan kazandığınız becerileri Evet veya Hayır olarak işaretleyiniz.		
Değerlendirme Kriterleri	Evet	Hayır
Raporlanması gereken konuları tespit ettiniz mi?		
Yazacağınız rapor türünü belirlediniz mi?		
Gerekli yazı araçlarını hazırladınız mı?		
Gerekli veriyi tamamen topladınız mı?		
Rapor hazırlama aşamalarına uydunuz mu?		
Rapor yazma yöntemlerine uydunuz mu?		
Okuyucuyu düşündünüz mü?		
Doğrudan ifade dilini mi seçtiniz?		
Tanımları netleştirdiniz mi?		
Raporun başında sonuçtan söz ettiniz mi?		

DEĞERLENDİRME: İşaretlediğiniz evetler, uygulama etkinliğinizde kazandığınız becerileri ortaya koyar. “Hayır”lar için ilgili etkinlikleri tekrarlayınız.

Çalışma Etiği - AYÇ3

Grup Etkinliği 2

- Sizin için çalışma etiği nedir?

Arkadaşınıza etik ve çalışma etiğini tanımlayınız ve onun tanımını dinleyiniz. Ardından, karşılaştırınız.

Aktif Dinleme - AYÇ3

Görev 1

- Aktif dinlemenin tanımı

- Lütfen, aktif dinlemeyi kendi cümlelerinizle tanımlayınız.

Görev 2

- Zayıf dinleme becerileri sergilemek

Bir kişiye, haftasonu boyunca ne yaptığını sorunuz.

Konuşmaya başladıklarında, zayıf dinleme becerileri sergilemeye başlayacaksınız. (Başka bir şeye bak, sözünü kes, göz temasından kaçın, sıkılmış görün, parmaklarını başka bir şeye hafifçe vur gibi vb?) Hislerinin nasıl değiştiğini düşünüyorsunuz?

Sözlü Beceriler	Sözlü Olmayan Beceriler

Konuşmanın sonunda, konuşan kişiye, konuşurlarken nasıl hissettiğini sorunuz. Kötü ya da iyi hangi dinleme becerilerini gözlemlediniz?

Sözlü ve sözlü olmayan becerileri ayırarak bunları tahtaya yazınız.

Bir tablo kullanmak isteyebilirsiniz. (Yukarıda görebilirsiniz.)

Grup Etkinliği

- Lütfen, aşağıdaki videoyu izleyiniz ve soruları cevaplayınız.

<https://www.youtube.com/watch?v=tbQWpx-H0ms>

- Sizce öğretmen öğrencinin durumunu iyi idare ediyor mu?
- Öğretmen ve öğrenci arasındaki konuşmada hangi aktif dinleme becerilerinin farkına vardınız? Not alınız.
- Pasif dinlemede hangi özelliklerin farkına vardınız?
- Dinleyen ve konuşanın duygularını anlayabiliyor musunuz?
- Öğretmenin konumunda olsaydın, aktif dinlemeyi kullanımını anlamasına yardımcı olmak için, bu öğrenciye nasıl davranırdın?

Grup Etkinliği- 2

- Etkinlik için talimatları okuyunuz ve olabildiğiniz kadar hızlı cevap vermeye çalışınız.

İş arkadaşlarınızla birlikte bir iş yerinde olduğunuzu düşünün. Birbirinin aktif dinlemeyi uygulamasına yardım etmek ve takım oluşturmayı geliştirmek için bu tür bir etkinliği uygulamaya çalışınız. Hem çiftler halinde hem de iki grup halinde bir etkinlik olabilir. Her katılımcıdan önlerine bir şey koymasını isteyiniz. (Örneğin; bir bozuk para, bir tükenmez kalem, bir defter vb.) Ardından, onları size(ya da arkadaşına) açık uçlu sorular (ne, nerede, ne zaman, neden, nasıl) sorarak başlayınız. Gruptaki katılımcılar yanıtlarını aldıklarında, 3 soru daha sormalılar. Başarılı olurlarsa, puan kazanırlar. Eğer mantıklı olmayan veya konuşmanın devam etmesine izin vermeyen kapalı uçlu bir soru sorarlarsa, puan kaybederler.

Bu etkinliğin uygulanmasıyla, yalnızca aktif bir şekilde dinleyerek, açık sorularla eriştikleri cevapları öğreneceklerdir. Konuşan kişinin söylediği her kelimeye dikkat ederek, önemli bir kelime yakalayabileceğinizi ve ilgili yeni bir soru sormanın bir yolunu bulabileceğinizi anlayacaklardır.

Bunu daha zorlu ve hızlı düşünmeyi gerektiren hale getirmek isterseniz, süre baskısı ekleyebilirsiniz. Örneğin, bu şeyin tam olarak ne anlama geldiğini ya da arkadaşlarının bu şeye sahip olma sebebini anlamak için sadece 5 dakikanız olacak gibi.

Etkinlikten sonra, lütfen, arkadaşınız ile aşağıdakileri tartışınız:

- Sizin sorularınızı alakalı bulup bulmadığını

- Bu etkinliği, size kişilerarası iletişimde yardımcı olmada faydalı bulup bulmadığınızı

Aktif Dinleme - AYÇ4

Grup Etkinliği

- İşyerinde aktif dinleme nasıl artırılır?

Birçok insan, kullandıkları ifadelerin, söyledikleri gerek pekiştirebileceğinin gerekse söyledikleri şeyden uzaklaştırabildiğinin veya dinleyen kişilere yanlış sinyaller verebileceğinin farkındaymış gibi görünmemektedir.

Etkinliği uygulamak için verilen adımları yerine getiriniz:

- Çalışanlarınızı iki takıma ayırınız.
Her takıma üstünde duygu olan bir grup kart veriniz.
- Bir takımdan bir katılımcıya, takımı doğru tahmin edene kadar, karttaki duyguyu canlandırınız. Değıştiriniz ve diğerk takıma kendi kartını canlandırınız. Takımlar, doğru sorular sormalı ve neyi tarif ettiğini bulmak için katılımcıları gözlemlemelidir.
- Her grup üyesinin canlandırması için olanakları artırın.
- Rekabetçi hale getiriniz. Puanlar veriniz ve grubun duyguyu tahmin etmesi için bir veya iki dakika gibi kısa süre sınırlamaları getiriniz.

Görev

1

- Birbirini tanıma

Aşağıdaki etkinlik, çalışanlara iş ortamında daha fazla aktif dinleme imkânı elde etmeye yardım eder:

- Muhtemelen, çalışanlarının ne söylediğini duyamayan işverenler, etkili yöneticiler değillerdir. Sadece kendi duymak istediklerini duymak yerine, insanların aslında neler dediğini nasıl duyacağını bilmek, etkili iletişim için son derece önemlidir.
- **Rol Canlandırma:** Söz konusu dinleme ve başkalarıyla etkileşim kurmak olunca, kendi düşüncelerini öğrenmek için etkileşimli bir yoldur. Rol canlandırma, iş arkadaşınla rol değıştirmek üzerine kuruludur. Örneğin, çalışanlar yönetici ve yöneticiler çalışanlar olabilir. Bunun sayesinde, ortalamanın altında dinleme becerisi olan bir kişi, iletişim kurmaya çalışan başkaları için bu durumun ne kadar öfkelenendirici olduğunun daha fazla bilincinde olabilirler. Rol canlandırma için konu, iş ile ilgili malzemedan daha kişisel veya neşeli konulara kadar çeşitlilik gösterebilir.

Vücut Dili - AYÇ3

Görev 1

- Vücut dilinin tanımı

Lütfen, kendi cümlelerinizle vücut dilini tanımlayınız.

Görev 2

- Vücut dilinin yararları

İş hayatınızda, birini tamamen vücut dili yoluyla anladığınız bir anı hatırlamaya çalışınız. Lütfen, vücut dili bilgisi hakkında düşüncelerinizi yazınız.

- Düşünceleriniz nasıl değişti?
- Vücut dilini anlamanın faydaları olduğuna inanıyor musunuz?

Önce	Sonra

Grup Etkinliği

- Lütfen, aşağıdaki kısa videoyu izleyiniz ve devamındakileri tartışınız.

<https://www.youtube.com/watch?v=t-eC2QQ-nSM>

- Gerçekten bu işaretlerin önemli olduğunu düşünüyor musunuz?
- Benzer şekilde sizi rahatsız hissettirmiş günlük örneklerle sahip misiniz?

Grup Etkinliği - 2

- Lütfen, etkinlik için aşağıdaki talimatları okuyunuz.

İş arkadaşınız/yöneticiniz/işvereniniz/ ile ilk kez buluştuğunuzu düşünün. İş yerinizdeki 2 işvereni, karakterlerini canlandırmak için davet ediniz. Başka bir çalışanı, karakterlerin iş hakkında tartışacakları bir durum yaratmasını isteyiniz. (Örneğin, çalışma saatleri, durum, ortam, görevler vb). Sonra, 30 saniyede her işverenden, diğer çalışanlardan oluşan seyircilere karakterlerinin tanıtımını yapmalarını isteyiniz. İş arkadaşları, rol canlandırmaya, diyaloglara ve vücut diline odaklanmak için 2 dakika harcayacaklar.

Adım
1

- Vücut dilini gördüğünüz konuyu sunun.

Step 2

- Fikrini dile getirip gerekçelendiriniz.

Step 3

- Hangisinin farklıları dikkate alıp, saygı duyduğunu görüşünüz.

Etkinlikten sonra, lütfen, arkadaşınızla aşağıdakileri tartışınız:

- Diyalog ve vücut dilinin karakterler için gerçekçi görünüp görünmediği
- Bu aktiviteyi vücut dilini anlamada faydalı buluyor musunuz?

Grup Etkinliği

- İş ortamında vücut dili nasıl kullanılır?

Bir duygu seçiniz ve onu vücut diliniz ile yapabildiğiniz kadar özdeşleştiriniz. Mümkün olduğu kadar duruş, hareket hızı, hareket ölçüsü, hız, yüz ifadesi, nefes alma hızı, ses tonu, tempo ve ses gibi şeylere dikkat ediniz.

Şimdi, bu vücut dili ile bir iş arkadaşınızla etkileşime geçiniz. Ardından, farklı bir duyguyla aynısını yapınız ve aynı kişi veya bir başkasıyla etkileşime geçiniz. Diğer kişinin duygularına ne kadar etki ettiğinize dikkat ediniz.

İş yeri ile bağlantılı olan duyguları kullanmaya çalışınız. Örneğin; doğru şekilde yerine getirmedığınız bir görev yüzünden patronunuzun size öfkeli olması; konumunuz açısından iyi bir şey başarmış olmaktan dolayı sahip olduğunuz tatmine ilişkin bir duygu vs.

Aynı zamanda, gelecek sefer belli bir duygu hissetmek istediğinizde – İş görüşmesinde coşku, ağ kurma etkinliğinde arkadaş canlılık, çatışma boyunca sakinlik vc.- bu duyguyu özdeşleştirmek için bir dakikanızı ayırın.

Çalışma ortamında özellikle en önemli izlenim olan bir mülakat esnasında, vücut dilini kullanma yollarını gruplar halinde tartışınız.

Meslektaşlarınızla İletişim - AYÇ3

Görev 1

- Meslektaşlar ile iletişimin tanımı

- Lütfen, kendi cümlelerinizle iş arkadaşları ile iletişimi tanımlayınız.

Görev 2

- Meslektaşlar ile iletişimin yararları

İş hayatınızda, bir iş arkadaşınızla iletişim kurmak istediğiniz ama ortamın iletişime izin vermediği bir anı hatırlamaya çalışınız. Yanı sıra, samimi bir ortamda iş arkadaşınızla iletişim kurmak istediğiniz yanı sıra fikrinizi özgür bir şekilde ifade edebildiğiniz bir anı hatırlamaya çalışınız.

Lütfen, iş arkadaşlarınızla iletişim kurmadan önce ve kurduktan sonraki duygularınızı yazınız.

- Duygularınız nasıl değişti?
- İş arkadaşları ile iletişimin yararlarına inanır mısınız?

Önce	Sonra

Grup Etkinliği

- Lütfen, aşağıdaki videoyu izleyiniz ve devamındakileri tartışınız

<https://www.youtube.com/watch?v=gn7IRWikV8Q>

- Ofis içi ve dışında iletişimsizliğe ne sebep olur?
- İletişimin önemli olduğunu düşünür müsünüz?
- İş yerinizde iletişimsizliğin var olduğunu hissettiğiniz benzer örnekleriniz var mı?
-

Grup Etkinliği - 2

- Lütfen, iş arkadaşlarınızla iletişiminizi geliştirmeye yardım edecek etkinlik için aşağıdaki talimatları yerine getiriniz.

Çalışanlarınızı 2 eşit gruplara ya da takımlara ayırınız. Her takımdan bir kişi, bir dakikalığına odadan çıkacak ve bir iş nesnesi bulacak. (Herhangi bir ofiste bulunan ortak herhangi bir iş nesnesi). Her biri takımlarına döndüğünde, takımın görevi, nesnenin ne olduğunu bulmaya çalışmak için sadece kapalı uçlu sorular sormaktır. İhtiyaç duyulursa, kapalı uçlu soruların evet veya hayır ile cevaplanabilen sorular olduğunu açıklayınız. Takımlardan herhangi biri nesneyi bulduğunda, bu turu kazandıkları anlamına gelir. Ve başka bir tura başlayabilirler.

Açık uçlu sorular, zamandan ve enerjiden tasarrufu etmenin mükemmel bir yoludur ve ihtiyacınız olan bilgiye hızlıca ulaşmanıza yardımcı olur. Ancak, kapalı uçlu sorular, bazı durumlarda anlayışınızı doğrulamak ve aşırı konuşkan bir insan/müşteri ile konuşmayı kontrol etmenize yardımcı olmak için çok yararlı olabilir. Bu etkinlik aracılığıyla işverenler, nesneyi bulmak olan hedefe diğer takımlardan daha hızlı ulaşmak için daha hızlı ve karşılıklı kavrama ile iletişim kurmak zorunda kalacaklardır. İlk olarak bunu elde etmek, onlara nitelikli iletişimin önemini, ayrıca doğrudan iletişimin önemini gösterecektir.

Bu etkinlikten sonra, lütfen arkadaşınızla aşağıdakileri tartışınız:

- Soruları nesnelerle bağlantılı bulup bulmadığını,
- İletişimin gelişimi için bu etkinliği faydalı bulur musun?

Meslektaşlarla İletişim- AYÇ4

Grup Etkinliği

- Lütfen, iş yerinde iletişimin önemi gösteren videoyu izleyiniz.
- <https://www.youtube.com/watch?v=ajL6pftPEE8>

Ne düşünüyorsunuz? Konuşmanın gerçekleşme şeklini beğendiniz mi?

Grup Etkinliği

- Bu, tartışmaları ve iş arkadaşları arasında strateji geliştirmeyi destekleyen bir takım oluşturma alıştırmasıdır.

. Oyun, sadece bir bant veya ip gerektirmektedir.

Grubu takımlara ayırınız ve bantla kişileri birbirlerine bağlayınız, böylece birlikte hareket ederler. Hedefleri, A noktasından B noktasına ulaşmaktır.

Başlamadan önce, takımlarıyla iletişim kurmaları ve B noktasına diğerlerinden daha hızlı ulaşmak için hangi stratejiyi uygulayacaklarına karar vermeleri için biraz zaman veriniz.

Ardından, takımlarınızın çalışmasına izin veriniz ve sürelerini takip ediniz. Tüm takımlara, bitiş sürelerinden haberdar olduğunda, bir önceki skorlarını geçmek için bir sonraki girişimlerini yeniden planlama fırsatı veriniz.

Takımlar en iyi süreyi elde edene kadar istediğiniz kadar bu süreci tekrarlayınız. İş arkadaşlarınızın tümü herkesle oynasın diye takım oyuncularını da değiştirebilirsiniz.

İş yerinde iletişimin neden önemli olduğunu daha iyi anlamak için, lütfen aşağıdaki videoyu izleyiniz.

Video:

<https://study.com/academy/lesson/why-communication-matters-in-the-workplace.html>

Engellilik Bilinci - AYÇ3

Görev 1

- Engellilik Bilinci tanımı

- Lütfen, kendi kelimelerinizle engellilik bilinci tanımını yapınız.

Görev

- Engellilik bilincinin ne anlama geldiğini daha iyi anlamaya yönelik bir görev

İş veya kişisel hayatınızda, engelli bir kişiye bir başkasının ayrımcılığına tanık olduğunuz bir anı hatırlamaya çalışınız. Lütfen, duygularınızı yazınız.

- Duygularınız nasıl değişti?
- İnsanların engellilik duyarlı olduğunu düşünüyor musunuz?
- Engellilik duyarlı olmanın faydaları olduğuna inanıyor musunuz?

Faydalar	Olumsuzlar

Engelli bireylerin işyerine epey katkıda bulunabileceğini akılda tutmak gereklidir. Bu konuda çok sayıda çalışma, çeşitli, heterojen takımların yaratıcılığı, yeniliği ve daha iyi karar almayı desteklediğini ileri sürmektedir. Engelli insanlar, yeni bir bakış açısı ve işgücü yeniliği getiren düşünce çeşitliliğine katkıda bulunabilir. Bu, nihayetinde daha fazla rekabet ve son derece rağbet gören bir işgücü getirir.

Grup Etkinliği

- Lütfen aşağıdaki kısa vieoyu izleyiniz ve ardındakileri tartışınız.
- <https://www.youtube.com/watch?v=cAR0yjHucz&t=2s>

- Bu engelli kiři ile farklı bir řekilde ilgilenilmesi gerektiđini dűřünűyor musunuz?
- Sizi benzer şekilde rahatsız hissettiren günlük örnekleriniz var mı?
- Konuşanın bahsettiği yaklaşım ve örneklerde hemfikir misiniz?

Engellilik Bilinci - AYÇ4

Assignment

1

- Yetişkinlere empatiyi nasıl öğreteceğinizi anlamak için aşağıdaki makaleyi okuyunuz.
- <https://www.wikihow.com/Teach-Empathy-to-Adults>

Görev

2

- Birbirini daha iyi tanımak

Takımınızla birlikte empati becerinize yönelik uygulama yapmak için, en harika yol meraklandırmaktır. Ama nasıl? Her takım üyesini, önceden belirlenmiş son tarihe kadar tamamen yabancı birisinden bilgi toplama görevi ile görevlendiriniz. Bilgi, her seferinde değişebilir ya da aynı kalabilir, ama cevaplar konuşma aracılığıyla gelmelidir. Çalışanlar, tanımadıkları ve engelli olan birisiyle ilişki ve etkileşim kurmalıdır. Bu kişilere, ne kadar kolay iř bulabildikleri, insanların engelliliklerine nasıl tepki verdiklerini, ayrımcılıkla karşılaşıp karşılaşmadıklarını ve diğer yaygın sorular hakkında duygu ve dűřüncelerini sormaları gerekir.

Tüm çalışanlar bu insanlara ulaştığında, herkesin ne öğrendiğini paylaşması ve konuşmanın onları nasıl etkilediğini paylaşmak için takımı bir araya getiriniz. Bu etkinlik sayesinde, takımınız başka insanlara karşı daha empatik olacak ve ayrıca daha fazla engellilik duyarlı olacaklardır.

Grup Etkinliği

- Engelli bir kişinin nasıl hissettiğini anlamak için, iş arkadaşlarınızla birlikte bu etkinliği uygulayınız.

İnsanların engel duyarlı olmaları için, engelli bir insanın nasıl hissettiğini, basit şeyleri nasıl yapabildiğini ve rutinde hangi problemlerle karşılaştığını anlamak zorundalardır. Elbette, aynı konumda değilse, kimse bunu anlayamaz. Ancak, engellilik bilinci alıştırmaları engellilik anlayışını artırır ve başkalarına karşı duyarlılığı geliştirir. Bu etkinlikler sırasında, engelliliklere muameleyi saygı çerçevesinde tutmaya dikkat ediniz. Bir liderin takımında engellilik bilincini arttırmak için işyerinde sunabileceği alıştırmaya şöyledir:

İş arkadaşlarınızın gözlerini bağlayın. Bu tür bir alıştırma, görebilen insanlara, görebilen bir kişinin dünyasında kör bir şekilde yaşamının ne anlama geldiğini deneyimleme olanağı vermek için kullanılmaktadır.

Bunu bir süre yaparak, görüş olmadan etkinliklerini yapma şansız verirsiniz. En basit şeyleri yapmanın onlar için ne kadar zor olduğunu anlayacaklar. (örneğin; sadece iş alanında yürümek, sadece bir konuşmayı dinlemek vs.) Bunun sayesinde, bu (körlük) engellilik durumunu yaşayan insanlara karşı daha fazla empati kazanacaklar. Bu etkinliği iş arkadaşlarınızla deneyiniz. Çalışanların yarısını 40 dakika boyunca “kör gibi davranmak” için görevlendiriniz ve yapmaları için görevler veriniz. Bunun ardından, diğer iş arkadaşlarınız ile birlikte onların duygularını, düşüncelerini ve becerilerini tartışınız.

Alternatif: Bu tür etkinlikleri ve diğer engellilikleri de deneyebilirsiniz. Örneğin, işitme engeli olan kişiler için işitsel bir etkinlik uygulayabilirsiniz. Arkadaşlarınıza kulaklık takınız ve yüksek sesli müzik açınız. Ardından, onlarla konuşmaya çalışınız. Ne duyduklarını ve ne anladıklarını not almaları gerekmektedir. Bunu uyguladıktan sonra, takımınızla birlikte bu konumdayken duygularınızın ne olduğunu tartışmanız ve aslında ne dediklerini notlarınızla karşılaştırmamız gerekmektedir.

Başkalarına İlham verme- AYÇ3

Görev

1

- Başkalarına ilham vermenin tanımı

- Lütfen, kendi kelimelerinizle başkalarına ilham vermeyi tanımlayınız.

Görev

2

- Başkalarına ilham vermenin yararları

İş hayatınızda birisine ilham olduğunuzu hissettiğiniz bir anı hatırlamaya çalışınız. Bundan önce ve sonraki duygularınızı yazınız.

- Duygularınız nasıl değişti?

- Başkalarına ilham vermenin yararları olduğuna inanıyor musunuz?

Önce	Sonra

Grup Etkinliği

- Lütfen, aşağıdaki kısa videoyu izleyiniz ve devamındakileri tartışınız.

https://www.youtube.com/watch?v=o_D11Kt8bo4

- Çocuğa ilham veren nedir?
- Gerçekten bunun onun için önemli olduğunu düşünüyor musunuz?
- İşinizde veya hayatınızda birisine ilham verdiğiniz günlük örnekler var mı?

Şirketinizdeki bir iş arkadaşınızla bir problem yaşadığınızı ve o an çalışmak için motivasyonlarınızı kaybettiğinizi düşünün. Onlara ilham vermeye uğraşmalısınız; çünkü genel olarak gerçekten işlerini sevdiklerini biliyorsunuz. Şimdi, eşler halinde bir rol canlandırma yapınız ve aşağıdaki tabloyu kullanınız. Biriniz, problemi çözmeye çalışan kişi olacak. Aşağıdakileri akılda tutunuz:

- Bu etkinlikteki durumu, işteki gerçek probleminizle değiştirebilirsiniz;
- Uygun dil kullanmalısınız;
- Arzu edilen şekilde bitmeyebilir. Yine de tartışması sakın ve uygun bir tavırla sonlandırmalısınız. Durumu hayal ederek, bu etkinliği yalnız yapabilirsiniz.

Adım
1

- Başkalarına ilham vermek için kullandığınız yolları sunun.

Adım
2

- Düşüncenizi sebepleri ile birlikte açıklayınız.

Adım
3

- Hangisinin sizin farklılıklarınızı dikkate aldığını ve onlara saygı duyduğunu görüşünüz.

Etkinlikten sonra, lütfen arkadaşınızla aşağıdakileri tartışınız:

- Motivasyonu olmayan bir kişiye ilham vermeye çalışmanın zor olup olmadığını;
- Bu etkinliği başkalarını etkilemek için yollar bulmada faydalı buluyor musunuz?

Başkalarına İlham Verme - AYÇ4

Grup Etkinliği

- Çalışma ortamında başkalarına nasıl ilham verilir?

Her iş ortamı, motivasyon üzerinde ciddi bir etkiye sahiptir. Kurum kültürünüzün tüm yönleri işyerinde motivasyonu etkiler ve tanımlar. Kurumunuzun motivasyonu desteklemek için sağladığı ortam ve iş kültürü ne olursa olsun, sorumluluk alanlarınızın çevresi içinde ve ötesinde, erişiminizi genişletmeyi seçerseniz, motivasyonu teşvik eden ve öne çıkaran bir ortam yaratabilirsiniz.

Gruplar halinde, çalışma ortamında başkalarına ilham verme yollarını tartışınız. Aşağıdaki örnekleri kullanabilirsiniz.

Açıklayıcı Örnekler:

Güvendiğini göster. Çalışanlara ilham vermek ve motive etmek için kesin ilk yol, işi yapmak için yeteneklerine inandığınızı göstermektir. Bunu, onları daha fazla sorumlulukla görevlendirerek ve zorluğun üstesinden gelmeleri için şans vererek yapabilirsiniz. Böyle yapmak, onlara güvendiğinizi gösterir ki bu da ellerinden gelenin en iyisini yapmaya teşvik etme yoludur.

Ödülle insanları teşvik et. İyi yapılmış bir iş için insanları ödüllendiriniz ve büyük ihtimalle performansını tekrarlayacak ve gıpta edilen ödülü kazanmak için gereken şeyi yapacaklardır. Olumlu pekiştirme, ne de olsa en eski, denenmiş ve doğru psikolojik ilkelerden biridir.

Sosyalleşme insanları daha adanmış hale getirir. Çoğu insan kişisel ve profesyonel hayatlarını ayırmaya çalışırlar ve genellikle bu, en iyisidir. Ofisteki herkesle en iyi arkadaş olmaya çalışmak, birçok sebepten ötürü kötü bir fikirdir, ama bu normal iş ortamının dışında anlamlı sohbetler etmemeleri gerektiği anlamına gelmez. Çalışanlarınıza yakınlık göstermek, bağ kurar, ortak bir takım çalışması anlayışı geliştirir ve işi daha az mekanik ve daha doğal bir takım çalışması gibi gösterir.

Bireysel ilgi önemlidir. Takım çalışması, şirket başarısının önemli bir unsuru olmakla birlikte, çalışanlarınızı birlikte gruplandırmak bu "takım" zihniyetini oluşturmada avantajlara sahipken; söz konusu bireysel motivasyon olduğunda, hiçbir şey bireysel ilginin yerini tutmaz. Büyük şirketlerde, özellikle bu doğrudur, çünkü çalışanlar, bir yığın çalışan içerisinde tanınmamış ve soyutlanmış hissedebilirler. Bir bireyle tek başına ve kişisel olarak konuşmaya zaman ayırmak onu gerçekten memnun edebilir.

Görev

- Mevcut iş arkadaşları ile ağ oluşturma

İş arkadaşlarınızla bir ağ oluşturmaya çalışınız.

Başkalarının duygularını yönetme(destekleme) - AYÇ3

Görev 1

- Başkalarının duygularını yönetmenin tanımı

- Lütfen, kendi kelimelerinizle başkalarının duygularını yönetmeyi tanımlayınız.
-

Görev 2

- Başkalarının duygularını keşfetmek ve yönetmek (desteklemek)

İki kişilik gruplar halinde çalışınız. Bu iki kişiden biri, etkinliği yöneten rolünde olacak ve diğerlerine aşağıdaki soruları soracak (etkinliğin sonunda rolleri değişecekler) :

1. Sık sık hissettiğiniz olumsuz bir duyguyu adlandırınız.
2. Bu duygunun yoğunluğunu adlandırınız.
3. Duyguyu tetikleyen olayları anlayınız.
4. Duyguyu sürdüren veya kötüleştiren düşünceleri anlayınız.
5. Tespit ediniz ve bir dizi başa çıkma becerileri kullanınız.
6. Duygunun yoğunluğuna bağlı olarak bir başa çıkma becerisi seçiniz.
7. Tekrarlayan tetikleyici kişisel durumları anlayınız.
8. Olumsuz biçimleri engellemek için plan yapınız.

Grup Etkinliği

- Empatiyi ifade etme

Bu etkinliğin amacı, katılımcıların başkalarının duygularının farkında olmalarıdır.

Yönergeler: Aşağıdaki her durumu okuyunuz.

Bırakılan boşluğa bir kişinin nasıl hissedebileceğini yazınız.

1. Danny, buzda kaydı, düştü ve kolunu kırdı. Nasıl hissediyor olabilir?

2. Carrie, doğum gününde yeni bir kedi yavrusuna sahip oldu. Nasıl hissediyor olabilir?

3. Jimmy, yarışmada yeni bir bisiklet kazandı. Jimmy nasıl hissediyor olabilir?

4. Jimmy'nin erkek ve kız kardeşi onun yeni bir bisiklet kazanması hakkında ne hissediyor olabilir? Nedenini açıklayınız.

5. Birisi, ırk, yaş ve cinsiyet konusunda uygun olmayan bir espri yapar. Buna kulak misafiri olan kişi nasıl hissedebilir?

6. Jennifer'in köpeği kayıp. Jennifer nasıl hissediyor olabilir?

7. Tom uyuyordu ama ev arkadaşları gürültü yaptığı için uyandı. Dinlenmeye ihtiyaç duyarken uyandırıldıktan sonra nasıl hissediyor olabilir?

8. Birisi bir kart oyununda hile yapar. Diğerleri kandırıldıklarını öğrendiğinde ne hissedebilir?

9. Bir arkadaşınız size dedesinin hastanede olduğunu ve çok vakti kalmamış olabileceğini söyledi. Arkadaşını nasıl hissediyor olabilir?

10. Kate ninesi için bir pasta yaptı. Kate nasıl hissediyor olabilir? Ninesi nasıl hissediyor olabilir?

Başkalarının duygularını yönetme (destekleme) - AYÇ4

Grup Etkinliği

- Duygusal zeka nasıl geliştirilebilir?

Davranış	Açıklama	Kendini Bildirim (1-7) Puanlama ölçeğinde, bu ifadeler size en az uyuyorsa ediyorsa 1, size en çok uyuyorsa 7'dir.						
İşbirliği Yapma	Kurumun ve takımımın temel hedeflerini anlarım ve diğerlerine, bu hedeflere ulaşmada hepimizin oynadığı rolü anlamada başkalarına yardımcı olmak için zaman ayırıyorum.							
Etki	Başkalarını, tartışmaya dahil ederek ve ilgi alanlarına hitap ederek ikna ederim.							

	Diğerlerinin konumunu anlamak ve her ikimizin ilgi alanına hitap eden bir yol bulmak için zaman ayırıyorum.							
İletişim	İnsanları dinlerken, dikkatli olmaya çalışır ve söylenmeyen kadar söylenene de dikkat ederim. Açık iletişimi destekler, etkili sorular sorar ve etkin bir şekilde bilgi paylaşıyorum.							
Başkalarıyla Çalışma	İnsanları kişisel düzeyde tanımaya zaman harcarım ve bir tür ortak bağ bulmaya çabalarım. Başkalarının takdir edilmiş hissettiğinden emin olmaya çalışırım. Duygu ve düşüncelerimi başkalarının duygularına duyarlı bir şekilde ifade ederim.							
Çatışma Yönetimi	Zor durumları ve insanları ustalık ve nezaketle idare ederim. Müzakere ve açık toplantıları desteklerim. Eğer işler benim istediğim gibi olmazsa, çekip gitmem.							
Takım çalışması ve İşbirliği	Tüm ekip üyelerini destekler ve takım içerisinde işbirliği ve dayanışmayı teşvik ederim. Başkalarının sıkı çalışmasını ve başarılarını takdir ederim.							
Başkalarını Geliştirme	Başkalarına, şefkatle akıl hocalığı yapar koçlu yapar ve ilişkiye kişisel olarak zaman ve enerji harcarım.							

Sonuçları grubunuzda tartışınız.

Etkinlik 2

- Lütfen aşağıdaki soruları yanıtlayınız.

1. Şimdiye kadar sahip olduğunuz en kötü iş hangisiydi (ya da çalışmadıysanız dönem projesi)? İş duygusal emek gerektirdi mi? Eğer öyleyse, bununla nasıl başa çıktınız?
2. Araştırmalar, mutlu değilken mutlu gibi davranmanın yıpratıcı olabileceğini göstermektedir.

Neden bunun böyle olduğunu düşünüyorsunuz? Hiç bu şekilde hissettiniz mi? Bu duyguları azaltmak için ne yapabilirsiniz?

3. Duygusal zekânın iş yerinde ne kadar önemli olduğunu düşünüyorsunuz? Neden?

Kendi duygularını yönetme - AYÇ3

Görev 1

- Kendi duygularını yönetmenin tanımı

- Lütfen, kendi kelimelerinizle kendi duygularını yönetmeyi tanımlayınız.

Video

- Lütfen izleyiniz
"<https://study.com/academy/lesson/emotions-in-the-workplace-purpose-functions.html>" ve kendi duygularını yönetmenin önemini tartışınız

Görev 2

- Kendi duygularınızı keşfedin ve yönetin

- 1.Sık sık hissettiğiniz olumsuz bir duyguyu adlandırınız.
- 2.Bu duygunun yoğunluğunu adlandırınız.
3. Duyguyu tetikleyen olayları anlayınız.
4. Duyguyu sürdüren veya kötüleştiren düşünceleri anlayınız.
- 5.Tespit ediniz ve bir dizi başa çıkma becerileri kullanınız.
- 6.Duygunun yoğunluğuna bağlı olarak bir başa çıkma becerisi seçiniz.
7. Tekrarlayan tetikleyici kişisel durumları anlayınız.
- 8.Olumsuz biçimleri engellemek için plan yapınız.

Grup Etkinliği - 2

• Kendi duygularını anlama ve yönetme

Bu etkinlik, duyguların farkındalığını arttırmayı ve duyguların hissedildiği zamanları tespit etmeyi amaçlamaktadır. Ve 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, farklı duyguları tanımlar. İkinci bölüm ise, belirli duyguları hissettiğiniz zamanları listelemeınızı gerektirir.

Tamamladığınızda, duygularınızı; bu duyguları ne zaman hissettiğinizi tespit edebiliyor olacaksınız.

Duygular, olaylar gerçekteştiğinde, içinde ne hissettiğiniz şeylerdir.

Duygular, hisler olarak da bilinirler.

1. Korkmuş: korku ve endişe hissetme
2. Kızgın: bir insan, davranış veya fikre sinirlenmek
3. Mahcup: yaptıktan sonra kötü hissetmek
4. Kendinden emin: bir şeyi yapabileceğini hissetmek
5. Kafası karışmış: sağlıklı düşünmediğini hissetmek
6. Sıkkin: üzgün, keyifsiz, hevesi kırılmış ve mutsuz hissetmek
7. Utangaç: başkalarının ne düşünebileceği hakkında endişe duymak
8. Zinde: enerji dolu hissetmek
9. Heyecanlı: mutlu ve heyecan dolu hissetmek
10. Memnun: keyif ve sevinç duymak
11. Kıskanç: birisi sizin sahip olmak istediğiniz veya yapmak istediğiniz bir şeyi yaptığında öfke hissetmek
12. Yalnız: yalnız ve önem verilmediğini hissetmek.
13. Gururlu: iyi gittiği için memnun hissetmek
14. Rahatlamış: endişe olmadan sakin ve rahat hissetmek
15. Stresli: gergin, yorgun, ezilmiş ve bunalmış hissetmek

Talimatlar: İş yerinizde bu duyguları hissettiğiniz zaman ve duygularınızı nasıl yönettiğiniz hakkında yazınız.

Kendi duygularını yönetme - AYÇ4

Grup Etkinliği

- İş yerinizde duygularınızı nasıl yönettiğinize ilişkin örnekler

İlk sütundaki duygulara, düşüncelere ve davranışlara ilişkin olarak işinizden belirgin örnekler yazınız.

Düşünceler, duygular ve davranışlar	Alternatif Stratejiler	Örnek
Kendiniz ve başkaları hakkında sürekli olumsuz düşüncelere sahip olmak.	Sürekli düşüncelerin farkında ol. Düşüncelerdeki bilgiye karşı çık Onları daha verimli düşüncelerle değiştirmeyi düşün.	
İşyerinde ağlamayı kontrol edememek.	Ağlamayı tetikleyebilen olumsuz düşüncelerin ve hislerin farkında ol. Alternatif cevapları düşün. Ağlamayı, stresi hafifletmenin bir yolu olarak düşün ve iş gününde molalar sırasında ağlama zamanı ayarlayabilirsin.	
İşyerinde panik atak geçirmek.	Olumsuz duyguların ve düşüncelerin panik ataklara nasıl yol açtığına dikkat et. Cevap vermek veya plan yapmak için başka yollar düşün. Eğer bir panik atak geçirirsen ne yapacağını çok önceden planla. İşyerinde güvendiğin birisiyle konuşmayı ve atak sırasında veya sonrasında seni destekleyip desteklemeyeceklerini öğren.	
İş yerinde öfkeli hissetmek veya duygusal patlama yaşamak.	Öfkenin yükselişe geçtiğinde erken belirtilere dikkat et. Öfken artarken vücudunun hangi fiziksel belirtileri gösterdiğini öğren.	
İşyerindeki detayları hatırlamakta yetersiz ve kafarı karışık hissetmek.	Size verilen bilgilere sahip olmanın başka yollarını düşünün.	
Endişeli hissetmek	İşyerinde endişeli hissetmenize katkıda bulunan davranışlara alternatifler düşünün.	

Video

- "Niçin duygularımızın kontrolünü kaybederiz?" adlı videoyu izleyiniz.
- <https://www.youtube.com/watch?v=3bKuoH8CkFc>

- Bu çocukların duygularını kontrol etmede kullanabileceği daha fazla sayıda strateji hakkında konuşunuz.

Etkinlik

- İşyerinde olumlu duygular

- İşyerinizde hissettiğiniz çeşitli olumlu duyguları ve genel olarak onların çalışma hayatınıza ve yaşamınıza faydalarını yazınız. Gerekirse, daha fazla satır ekleyiniz.

Duygu	Faydalar

İnsanlarla Tanışmak - AYÇ3

Görev

1

- İnsanlarla tanışmanın tanımı

- Lütfen, kendi kelimelerinizle insanlarla tanışmayı tanımlayınız.

Görev 2

- İnsanlarla tanışmanın faydaları

İşyerinizde yeni bir insanla tanıştığınız bir zamanı hatırlamaya çalışınız.

Lütfen, not ediniz:

- Bu kişiyle nasıl tanıştınız?
- Duygularınız nasıl değişti?
- İşyerinde ne değişti?

Grup Etkinliği

- Lütfen aşağıdaki videoyu izleyiniz
<https://www.youtube.com/watch?v=XnuhbkA0qlc> ve yeni insanlarla tanışmak için ipuçları hakkında düşüncelerinizi tartışınız.

İnsanlarla Tanışmak- AYÇ4

Görev 1

- İnsanlarla tanışmaya ilişkin becerileri tanımlayabilmek

Aşağıdaki tabloyu doldurunuz:

KİŞİLERARASI BECERİ	İLGİLİ BECERİLER	SEBEPLER
İletişim		
Çatışma Yönetimi		

KİŞİLERARASI BECERİ	İLGİLİ BECERİLER	SEBEPLER
Uzlaşma		
Empati		
Liderlik		
Dinleme		

Grup Etkinliği

- İş arkadaşlarınızın birbirlerini iyi tanımalarına yardım etmek ve yeni üyeyi karşılamak için bir buz kırıcı etkinlik

Bu buz kırıcı, hem işyerindeki yeni üyelere hem de eski üyelerle işe yarar. Takım çalışmasını teşvik edecektir.

Bu etkinliğin ana fikri, insanlardan kendileri hakkında iki doğru ve bir yanlış gerçek bilgi paylaşımlarını istemeleri ve iş arkadaşlarının hangisinin yalan olduğunu tahmin etmeleridir.

Liderler bu etkinliği şirkette yeni işe alınanları tanıştırmak için kullanmaktadır. Bu, insanların üzerindeki baskıyı hafifletmenin ve tanışmaları daha eğlenceli hale getirmenin harika bir yoludur.

Tüm katılımcıları anında dahil etmek için, anlık oylama yapınız böylece birisi hikayesini bitirdiği an oylayarak herkes yanlış bilgiyi tahmin edebilir.

Sözsüz İletişim - AYÇ3

Görev

1

- Sözsüz iletişimin tanımı

- Lütfen, kendi kelimelerinizle sözsüz iletişimi tanımlayınız.

Görev 2

- Sözsüz iletişimin faydaları

İş hayatınızda sözsüz iletişimi kullandığınız bir anı hatırlamaya çalışınız.
Lütfen bu örneği açıklayınız.

- Ne tür bir sözsüz iletişimdi?
- Sözsüz iletişimin faydaları olduğuna inanıyor musunuz?

Grup Etkinliği

- Lütfen, aşağıdaki kısa videoyu izleyiniz ve devamındakileri tartışınız.

<https://www.youtube.com/watch?v=SKhsavlvuao>

- Lafla peynir gemisi yürümediğini düşünüyor musunuz?
- Bunu sözsüz iletişim olarak düşünüyor musunuz?
- İşinizde veya hayatınızda günlük sözsüz iletişim örnekleriniz var mı?

Sözsüz İletişim - AYÇ4

Görev 1

- Sözlü ve sözsüz iletişim arasındaki farkları tanımlayabilmek

Aşağıdaki karşılaştırma tablosunu doldurunuz:

KARŞILAŞTIRMA ESASI	SÖZLÜ İLETİŞİM	SÖZSÜZ İLETİŞİM
Anlam		
Türleri		
Zaman Alıcı		
Yanlış mesajı iletme olasılığı		
Yazılı Delil		
Avantaj		
Mevcudiyet/Oluş		

Grup Etkinliği

- İletişimin 3 seviyesi

Bu etkinlik, iletişimi kabul etme şeklimiz ve başkaları tarafından gönderilen mesajlarla ilgili istatistikleri sunar.

Bu etkinliğin amacı, katılımcıların, sözsüz davranışların ve ses tonlamalarının, hem mesajları nasıl gönderdiğimizde hem de nasıl aldığımızda ne kadar önemli bir rol oynadığını anlamalarına yardımcı olmaktır.

Katılımcılar, bu etkinliği tamamlamak için AYÇ3 ve AYÇ4 seviyelerindeki konuları anlamalıdır. (örneğin; sözsüz iletişimin neden önemli olduğu)

Katılımcılar, gruplara ayrılacak ve sözsüz iletişim hakkındaki istatistikleri tartışacaklar. Ardından, bu istatistiklerin onları şaşırtıp şaşırtmadığı sorulacak.

Katılımcılar, aşağıdakileri gruplar halinde tartışacak:

- Başkalarından aldığımız mesajlar sözsüz davranışlardan gelir
- Sözsüz davranışların neler olduğu algısı

- Birisi konuşmaya bile başlamadan önce onun vücut dilinden ne söyleceğini bilmeyi hiç deneyimleyip deneyimlemedikleri

Katılımcılardan, tam olarak aynı kelimeyi veya kelimeleri farklı ses tonlamalarıyla söylemeleri istenecektir ve bu tamamen farklı bir anlam yükleyebilir. Örneğin, bir katılımcıdan hayır kelimesini şüphe belirten bir ses tonlaması ile söylemesini isteyiniz. Diğer katılımcıdan aynı kelimeyi kesin olumsuz cevap belirten bir tonlama ile söylemesini isteyiniz. Az önce söylenen iki harflik bu kelimenin iki farklı yorumlama şekli arasındaki ciddi anlam farkını yorumlayınız. Ardından, katılımcılara, telefonda ses tonlamalarının ne olduğu sorulacaktır.

Sosyal Farkındalık - AYÇ3

Görev 1

• Sosyal Farkındalık tanımı

- Lütfen, sosyal farkındalığı kendi kelimelerinizle tanımlayınız.

Video 1

- Lütfen, aşağıdaki birkaç tanım ve örnek olan sosyal farkındalık hakkındaki videoyu izleyiniz.
- <https://study.com/academy/lesson/social-awareness-definition-example-theories.html>

Videoyu izledikten sonra, lütfen aşağıdaki soruları cevaplayınız:

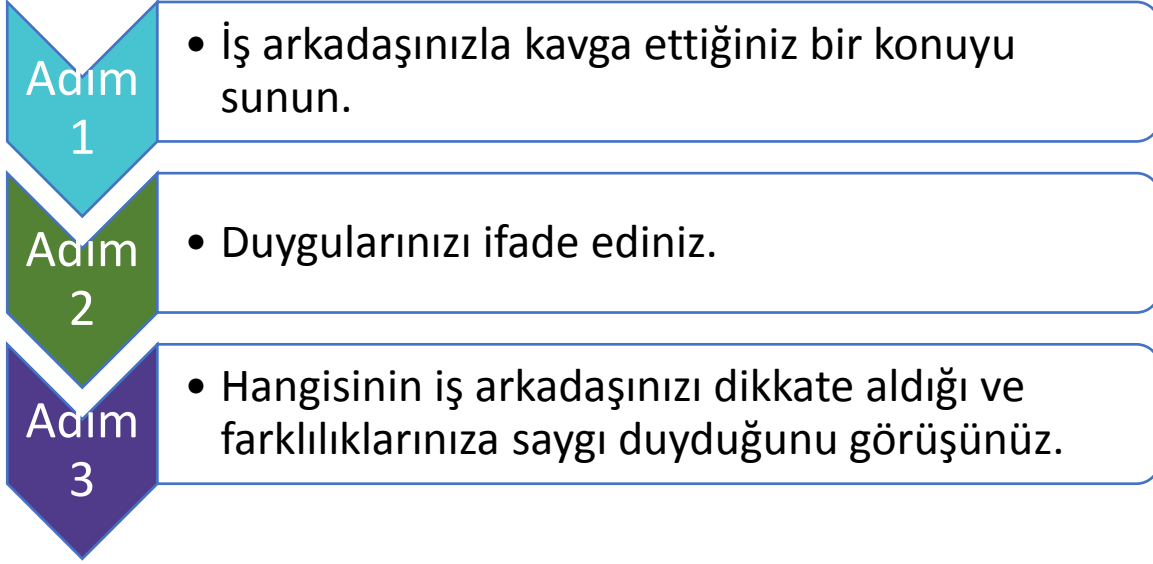
- Bir tanıdık, toplanan bir arkadaş grubuna katıldığında ve tam olarak yanlış zamanda mutlak yanlış şeyi söylediğindeki bu tuhaf duyguyu hiç yaşadınız mı? Herkes, gayet sessizleşir; belki birisi gergince kahkaha atar.
- Kendi kendinize “Neden bunu şimdi söyledi?” Bunun için yanlış zaman olduğunu göremedi mi?” diye düşündünüz mü?
- Örneğinizi takımınızla paylaşınız ve düşünce alışverişi yapınız.

Grup Etkinliği - 2

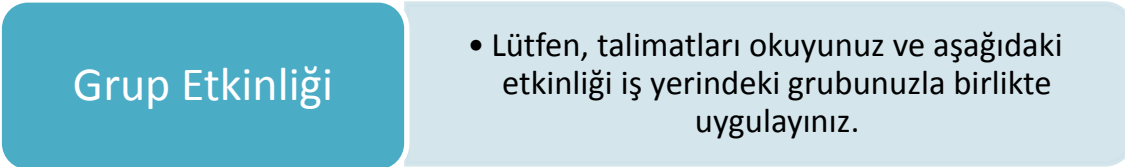
- Lütfen, sosyal farkındalık becerisini geliştirme üzerine olan etkinlik için aşağıdaki talimatları okuyunuz.

Birisinin nasıl hissettiğini anlamasını dilediğiniz –belki bir iş arkadaşınızla tartışma sırasında- bir zamanı düşünebiliyor musunuz? Bir başkasının ne yaşadığını ilişkilendirmeye çalıştığımızda, empatik olmuş oluyoruz. Empatik olmak, sizi daha sosyal farkında olmaya sevk eder.

Başkalarını dinlemek, göz kontağı kurmak, konuşanın sözünü kesmemek ve ek soru sormak da ne yaşadıklarını anlamak için hakiki çaba sarf ettiğinizi gösterir. Başka hangi davranışlar bir başkasına sizin sosyal farkında olduğunuzu gösterebilir?



Sosyal Farkındalık - AYÇ4



İş sırasında ve takımınızda sosyal farkındalığı artırmak için bu etkinliği gerçekleştirebilirsiniz. İş arkadaşlarınızla başkalarıyla çalışmanın uygun ve saygılı yolları hakkında bir tartışma yapınız. (örneğin, dinleme, konuşmak için sohbetin durmasını beklemek, dikkatini vermek, doğru tonu ve kelimeleri kullanmak vs.) Bazı iş arkadaşları nazik davranışlar, diğerleri ise kaba davranışlar sergiler.

Takımınız oynamaya başladığında, konuşanın sözünü kesmenin, kişi konuşurken arkasını dönüp gitmenin, konuşana surat asmanın nasıl görüldüğünü göstererek, lider de oyunda yerini almalıdır ve zıttı olan daha uygun tepkileri göstermelidir.

30 dakika boyunca bu tür bir tartışma yaptıktan sonra, aşağıdaki sorular hakkında düşünmeye zaman ayırınız:

- Hangileri konuşanın duygularıdır?
- Konuşma hedefine ulaştı mı? Sona erdi mi?
- Konuşan ve dinleyen aynı mesajı aldı mı?

Bu etkinlikte, takım sosyal farkında olmanın önemini anlayacaktır. Birisi konuşurken bölmenin, profesyonel gibi davranmanın, başkasının fikrini akılda tutmanın ve başarıya ulaşmak için iş arkadaşınızla nasıl işbirliği yapacağınızı bilmek için doğru zamanın ne zaman olduğunu bilmek önemlidir.

Dikkat Çekmek - AYÇ3

Görev

- Sunumda önemli anlarınızı kullanınız.

Task:

1. Sunmak istediğiniz konuyu düşünün.
2. Sunumunuzun kilit mesajı nedir? 10 kelime ile nasıl tanımlardınız?
3. Sunumunuzun başlığı nedir? Dinleyicilerde merak uyandırmak zorundasınız.
4. Çözmek istediğiniz problemi ilk 45 saniyede şekillendiriniz. Açıklamasını yapınız.
5. Sunumunuzun 5 ana noktası nelerdir?
6. Zirvede bitirmek zorundasınız. İnsanların ilk hatırladığı şeyin son duydukları şey olduğunu unutmayınız.
7. Küçük gruplarda paylaşınız.

Dikkat Çekmek- AYÇ4

Görev

- Konuşmaları analiz ediniz.

Farklı konuşanların olduğu bu 3 videoyu izleyiniz, analiz ediniz ve sunumlarınızı karşılaştırınız.

Videolar aşağıdadır:

Ahmet Şerif İZGÖREN - <https://www.youtube.com/watch?v=BH86MdsbjNI>

Serdar KILIÇ - <https://www.youtube.com/watch?v=Cu8Xc8vCEjc>

Emin Çapa - <https://www.youtube.com/watch?v=QIAIjPGP2jg>

Konuşan	Hız	Ses Perdesi	Ses Seviyesi	Duraklama
Ahmet Şerif İZGÖREN				
Serdar KILIÇ				
Emin Çapa				

Ağ Oluşturma - AYÇ3

Grup Etkinliği

- Lütfen, aşağıdaki videoyu izleyiniz ve üzerine tartışınız.
- <https://www.youtube.com/watch?v=XDLxwu9lZcE>

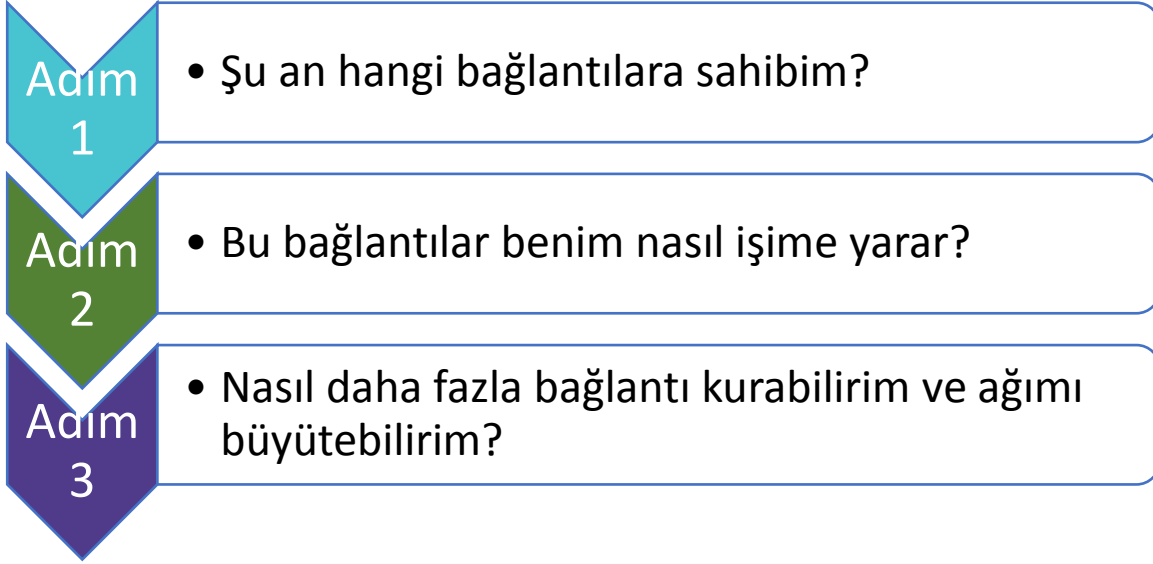


Secrets of My Success – Importance of Networking

Grup Etkinliği - 2

- Ağınızın bir parçası olduğunu düşündüğünüz ilişkilerinizi listeleyiniz.

şimdi, eşler halinde açınız olarak sınıflandıracağınız insanların bir listesini yapmalısınız. Her kişinin yanına neden değerli bir bağlantı olabileceğini not ediniz. Ardından, onlarla nasıl ilişki kurduğunuzu ve kurma sebebinizi yazınız. Bu kişi sizi başka ilginç bireylerle görüştürebilir mi? Ondan sonra, ağınızı daha fazla büyötmeye yardım edecek bir plan oluşturunuz.



Etkinlikten sonra, lütfen arkadaşınızla aşağıdakileri tartışınız:

- Bağlantılarınızın yararlılığı
- Daha fazla bağlantı kurma yöntemleri

Ağ oluşturma - AYÇ4

AĞ OLUŞTURMAK İÇİN OLUMLU BİR ORTAM NASIL YARATILIR?

Ağ oluşturmak için olumlu bir ortam yaratmak, insanlarla başlar. İster bir ağ oluşturma etkinliği planlıyor olun isterseniz sadece mesleki çevrenizin ağ kurmaya sıcak bakıyor olsun, dahil olan tüm bireylerin açık fikirli olmasından ve ağ kurma fikrini olumlu karşılayacağından emin olmanız gerekir. Bu bir anahtardır; çünkü ağ oluşturmak ciddi ölçüde iş ilişkileri ve insan bağlantıları içerir.

Olumlu bir ortam oluşturma başka bir yolu, etkileşimi ve ağ kurmayı desteklemektir. Herkesin birbirini tanıdığından ve birbiriyle ilişki kurmaya istekli olduğundan emin olun. Buzkırıclar denilen basit gülünç oyunlarla herhangi bir engel aşılabılır. Bu basit oyunlar, çok kez sıcak arkadaş canlısı bir ortam yaratır.

Grup Etkinliği

- Ağ dostu bir ortam yaratmak

Ağ kurma hakkında daha fazla şey öğrendikten sonra, iş arkadaşlarınızı ağ kurma hakkında bilgilendirme sırası şimdi sizde. Ağ kurmanın faydalarını ve nasıl yapacağını tartışırken, iş arkadaşlarınızı 10 dakikada ikna edeceksiniz. Aşağıdaki soruları göz önünde bulundurmayı unutma:

Ağ kurma neden bu kadar önemlidir?

Faydaları nelerdir?

Ağ kurma becerini nasıl geliştirirsin?

Nasıl etkili bir şekilde ağ kurarsın?

Grup Etkinliği

- Becerilerinizi uygulayınız.

Odadaki herkes, ayağa kalkacak ve gidip her kişiyle konuşacak. Her kişi, herkes hakkında 2 gerçeği öğrenmek ve not etmek zorundadır. Bulguların tümü grupla paylaşılacaktır.

Uyuşmazlık Çözümü - AYÇ3

Grup Etkinliği - 1

- Uyuşmazlığın Etkileri

Gruplar halinde, 2 rol oyunu oluşturulmalıdır. Biri olumlu çatışma ve etkilerini sergilerken, ikincisi olumsuz çatışma etkilerini sergileyecektir.

Etkinlikten sonra, lütfen arkadaşınızla aşağıdakiler hakkında tartışınız:

- Betimlenen farklı çatışma örnekleri
- Çatışmanın sahip olduğu etki

Uyuşmazlık Çözümü - AYÇ4

Görev

- Çatışmayı Çözmek

- Bir grup olarak, çatışmanın nasıl etkili bir şekilde çözülmesi gerektiğini gösteren bir rol oyunu oluşturulmalıdır. Rol oynamayı izlemenin akabinde, çatışma çözmenin hangi olumlu yollarının sergilendiği ve çatışmanın ne olduğu tartışılmalıdır.

Kendi Duygularını Anlama - AYÇ3

Grup Etkinliği

- Lütfen, aşağıdaki kısa videoyu izleyiniz ve görevi tamamlayınız.

Kısa videoyu izleyiniz ve klipte verilen görevi tamamlayınız. Durumu iş arkadaşınızla tartışınız.

<https://www.youtube.com/watch?v=0j7dwG1cXc4>



Başkalarını İkna Etmek- AYÇ3

Grup Etkinliği

- Lütfen, aşağıdaki kısa videoyu izleyiniz ve devamındakileri tartışınız.

<https://www.youtube.com/watch?v=LsYXfe42qPE>

- İknaı ne bu kadar önemli kılar?
- Gerçekten iknanın bu kadar önemli olduğunu düşünüyor musunuz?
- İknanın olumlu etkileri nelerdir?

Başkalarını İkna Etmek - AYÇ4

Grup Etkinliği 1

• Rol Canlandırma

- Gruplar halinde, iknanın ne kadar önemli olabileceğini ve etkili bir şekilde nasıl ikna edileceğini gösteren 5 dakikalık bir rol oyunu oluşturunuz.

İşverenler, İş arkadaşları ve Ortaklarla Telefonda İletişim- AYÇ3

Video

- Lütfen "<https://www.youtube.com/watch?v=mmXAqMQe0AI>" izleyiniz ve aşağıdakini tartışınız.

- Yukarıdaki videoyu izledikten ve ipuçlarını okuduktan sonra, hangi ipuçlarının en önemli ve hangilerinin en az önemli olduğunu tartışınız ve neden olduğunu açıklayınız. Cevaplarınızı grupta paylaşınız.

Grup Etkinliği

• Rol Canlandırma

- Bir grup olarak iki rol canlandırma yapınız. Biri olumlu telefonda iletişimi, diğeri ise olumsuz telefonda iletişimi üzerinde durmalıdır. Sonrasında, sergiledikleriniz sınıf tarafından analiz edilecek ve iyi ve kötü telefon becerilerini ortaya koyacaktır.

İşverenler, İş arkadaşları ve Ortaklarla Telefonda İletişim - AYÇ4

Grup Etkinliği

• İletişim Rol Oyunu

moveup

- Gruplar halinde, iletişim kurmak için telefon kullanmak yerine, iki kişinin birbirlerini Skype ile aradıkları bir rol oyunu oluşturunuz. Bu ipuçlarının herhangi biri aktarılabilir mi? Sahnelerin tartışılmasından sonra, diğer iletişim şekilleri tartışılacaktır.

Topluluk Önünde Konuşma - AYÇ3

Grup Etkinliği

- Aşağıdaki ipuçlarını kullanarak seçilmiş bir konu hakkında 7 dakikalık sunum hazırlayınız.

TOPLULUK ÖNÜNDE KONUŞMA BECERİLERİ NASIL GELİŞTİRİLİR?

Dinleyici kitlenizi tanıyın -- konuşmanız sizin değil onların hakkındadır

Yaptığınız konuşma, kendinize değil, dinleyiciye odaklanmalıdır. Kişisel anekdotlar çoğu konuşmada yararlı olsa da, dinleyici ile bağ kurma ve ilgi çekme amacıyla kullanılmalıdır. Dinleyici kitlenizin ihtiyaçlarını bilin ve her zaman konuşmanın içeriğini onların ihtiyaçlarına uydurun. Dinleyici kitlenizi tanımaya önem verin; çünkü bu, onlara vereceğiniz bilgilerin, kelimelerin ve güdüleyici ifadeleri belirlemede yardımcı olacaktır. Yanı sıra, konuşma dinleyiciye çekici gelmeli, zamanlarına ve dikkatlerine değmelidir. Dinleyici kitlenizin ne istediğini veya neye ihtiyacı olduğunu bilmek önemlidir, böylece bir kez konuşmanızı dinlediklerinde, belirgin eylem maddelerini anlarlar veya dünyayı farklı bir şekilde görürler. Herkes, konuşmasının dinleyici kitlesi üzerinde bir etki bırakmasını ister.

2. Yalın ve açık olun.

Dinleyici kitlenizin ilgisini sürdürmek mecburidir. Bu yüzden, her zaman, kitledeki herkes tarafından kolayca anlaşılan yalın ve açık kelimeler kullanın. Teknik dil kullanmak, dinleyici kitlenize hoş hissettirmeyecek, sadece kolaya kaçtığınızı gösterecektir. Her zaman, az ve öz olmayı hatırlayın; bir konuşmada iletişim kurarken, daha zeki ve saygın görünmek için ifadenizi aşırı karmaşık hale getirmeyin.

3. Slayt sunumlarını destek değil, bir araç haline getirin.

PowerPoint sunumları kullanırken, slaytlarınızda paragraflar yerine anahtar kelimeler kullanın. Bu, dinleyici kitlenizin kalabalık slâytlara değil, konuşmanızın mesajına odaklanmasına yardımcı olacaktır. Konuşmanız sırasında slaytların kullanımına rağmen, dinleyiciyle göz kontağı kurmak mecburidir; çünkü bu, odağı sizde ve mesajınızda tutacaktır. Slaytlardan okumak, sadece dinleyici ile olan kişilerarası bağlantıyı koparacaktır.

4. Kişiliğinizi gösterin.

Farklı bir kişilik veya davranış biçimi edinme gibi bir hata yapmayınız. Konuşmanız boyunca, gerçek kişiliğinizin öne çıkmasına izin verin, çünkü bu daha iyi bir itibar kazandıracaktır. Çoğu durumda, dinleyici kitlesi, arkanızdaki slaytlarda olan pasta grafiklerini hatırlamaktan çok şahsi hikayeleri hatırlamaya meyillidir. Böylece, konuşmanızı kişiselleştirmek, seyircilere sizin de insan olduğunuzu hatırlatacaktır. Nihayetinde, bu, seyircinin dediğiniz şeye güvenmesini sağlar.

5. Hikâyeler ve İstatistikler Kullanın

Konuşmanızda kişisel bir hikâye kullanmak, dinleyicinizin ilgisini çekmeye ve onunla bağlantı kurmaya yardım edecektir. İstatistikleri takiben kişisel bir hikâye, daha sonra kitleye sizin ana fikrinizi kanıtlayacak ve zihinlerini açmalarına yardım edecektir. Bu şekilde, hem dinleyiciye konuyla kişisel bir bağ sunacaksınız hem de istatistik kullanarak onları ikna edeceksiniz. Eğer bir oda dolusu yatırımcıyı veya patronunuzu ikna etmeye çalışıyorsanız ya da en basitinden bir grup akranınızla konuşuyorsanız, topluluk önünde harika konuşma becerilerine sahip olmak önemlidir. Kendinden emin bir şekilde sahnede durma ve dinleyici kitlenizin ilgisini kazanma gücüne sahip olmak, sizi öne çıkarır ve mesleki başarı için gerçek bir anahtardır.

Topluluk Önünde Konuşma - AYÇ4

Etkinlik

- 5 farklı Ted Talks videosu izleyiniz. Birini seçtikten sonra, hakkında bir sunum hazırlayınız. Küçük gruplarda sunumunu yapınız.

ÖYKÜCÜLÜK KURALLARI

Öykücülük kuralları, kesin kurallar değil, uygulamak için yardımcı kılavuzlardır. Gerçeğe dayanan bir hikâye anlatırken –bu proje için oluşturacağınız hikâyeler gibi- en önemli kural, mümkün olduğunca doğru olmasıdır. Fakat yine de hikâyenizi ilgi geçici yapmak ve dinleyici kitlenizin ilgisini sürdürmek isteyebilirsiniz. Aşağıdaki kurallar, eski Pixar çalışanı Emma Coats tarafından tweet olarak atılmıştır. Bu rehber için, üzerinde tekrar çalıştık ve kuralları daralttık. Hikâyenizdeki gerçek bilgilerin temelini koruyarak, harika öykücülüğün bu elementlerini kullanarak bu bilgileri aktarabilip aktaramayacağınızı görün.

1 Dinleyici kitlesine ilginç gelen şey, eserin yaratıcısı olarak yapması eğlenceli olan şeyden daha önemlidir. Oldukça farklı olabilirler.

2 Hikâyenizin özü nedir? Bir veya iki cümle ile anlatın. Eğer bunu biliyorsanız, buradan yola çıkabilirsiniz.

3 Hikâyenizin gelişme bölümünü bulmadan önce, sonuç bölümünüzü düşünün. Ciddiyim. Sonuçlar zordur, sizinki önden gelişsin.

4 Until finally _____. Temel hikaye yapısı şu şekildedir: Bir zamanlar _____. Her gün, _____. Bir gün _____. Bundan ötürü, _____. Sonuna kadar _____.

5 Bazen, asıl temanız, yazmayı bitirdiğinizde aynı kalmaz. Bu sorun değil. Şimdi, bildiğin gerçek temayı yeniden yaz.

6. Karakterlerinize fikirler yükleyin. İyi, pasif karakterler, siz yazdığınız için size sempatik gelebilir ama dinleyiciye tam zehir gibi gelebilir.

7. Çatışma ve değişim önemlidir. Karakteriniz ne konuda iyi veya rahat? Zıttını yapın. Onları zorlayın. Nasıl başa çıkarlar?

8 Riskler nelerdir? Karakteri desteklememiz için neden sun. Eğer başaramazlarsa ne olur? İhtimalleri onlara karşı yönlendirin

9. Basitleştirin. Temanızla uyuşmayan kısımlarını çıkartın. Değerli kısmı yitiriyormuş gibi hissedebilirsiniz ama bu, hikâyeyi güçlendirir.

10.Neden BU hikâyeyi anlatmalısınız? İçinizde hikâyeyi besleyen inanç ne? İşte o, hikâyenin özüdür.

Video

- Öykücülük hakkında daha fazla şey öğrenmek
<https://www.youtube.com/watch?v=Nj-hdQMa3uA>

Eleştiri Almak - AYÇ3

- https://www.youtube.com/watch?v=FQNbaKkYk_Q Öğrenmek ve gelişmek için eleştiri kullanmaya ilişkin bu videoyu izleyiniz.

Grup Etkinliği - 2

- Eleştiri alma rol canlandırması

İyi bir şekilde eleştiri almak için bazı anahtar ipuçlarını öğrenmenin akabinde, 2 grup rol oyunu üretmeniz gerekmektedir. İlki, eleştiriye kötü bir şekilde alan ve ikincisi de eleştiriye iyi bir şekilde alan biri olmalıdır. Bu iki durumunuzu hazırlamak için 45 dakikanız olacak. Yukarıda listelenmemiş olan diğer olası eleştiriye iyi alma yollarını düşünün.

Etkinlikten sonra, lütfen tartışınız:

- Eleştiri almanın tasvir edilen olumsuz yolları
- Eleştiri almanın tasvir edilen olumlu yolları

Takım Yönetimi - AYÇ3

- Daha iyi bir takım yönetimi anlayışı edinmek için lütfen videoyu izleyiniz.
<https://www.youtube.com/watch?v=Gp39lhald4k>

Grup Çalışması

- Takım nedir? Bir takımı etkili yapan nedir? Takım çalışmasının dezavantajları nelerdir?

Takım Yönetimi - AYÇ4

Grup Etkinliği

- Biri ideal takımlarda olan şeyleri örneğin; iletişim, karar verme, güven, destek vs.; diğeri ise ideal takımda olmasına ihtiyaç duyduğunuz insan türlerini anlatan örneğin; lider, kaynak bulucu, zaman tutan, koordinatör ve işçi vs 2 liste yapınız. Şu an bir parçası olduğunuz takımla bu listeleri kıyaslayınız. Eksikler ve yineleyen şeyler nerededir?
- Kurumunuzda, ideal bir liderin anahtar becerileri ve tutumlarının ne olması gerektiğini düşünürsünüz?

Başvuru için Görüşme- AYÇ - 3

Grup Etkinliği

- Videoyu izleyiniz:
- <https://www.youtube.com/watch?v=ev0begDFc20>

VIDEO: Videoyu izleyiniz ve videoda gösterilen durumları grupla tartışınız. Kendi deneyiminizi aklınıza getirdiğinizde, neyi farklı yapardınız? Ya da videodakini mi uygulardınız? Neden?

Başvuru için Görüşme AYÇ - 3

VIDEO 1:Lütfen aşağıdaki videoyu izleyiniz:

<https://www.youtube.com/watch?v=kzt0ANZ01Ec>

Ve grubunuza kendi kelimelerinizle yetkinlik bazlı mülakatın ne olduğunu açıklayınız.

Görev 1

- Yetkinlik bazlı mülakat için eylem planınız hazırlayınız.

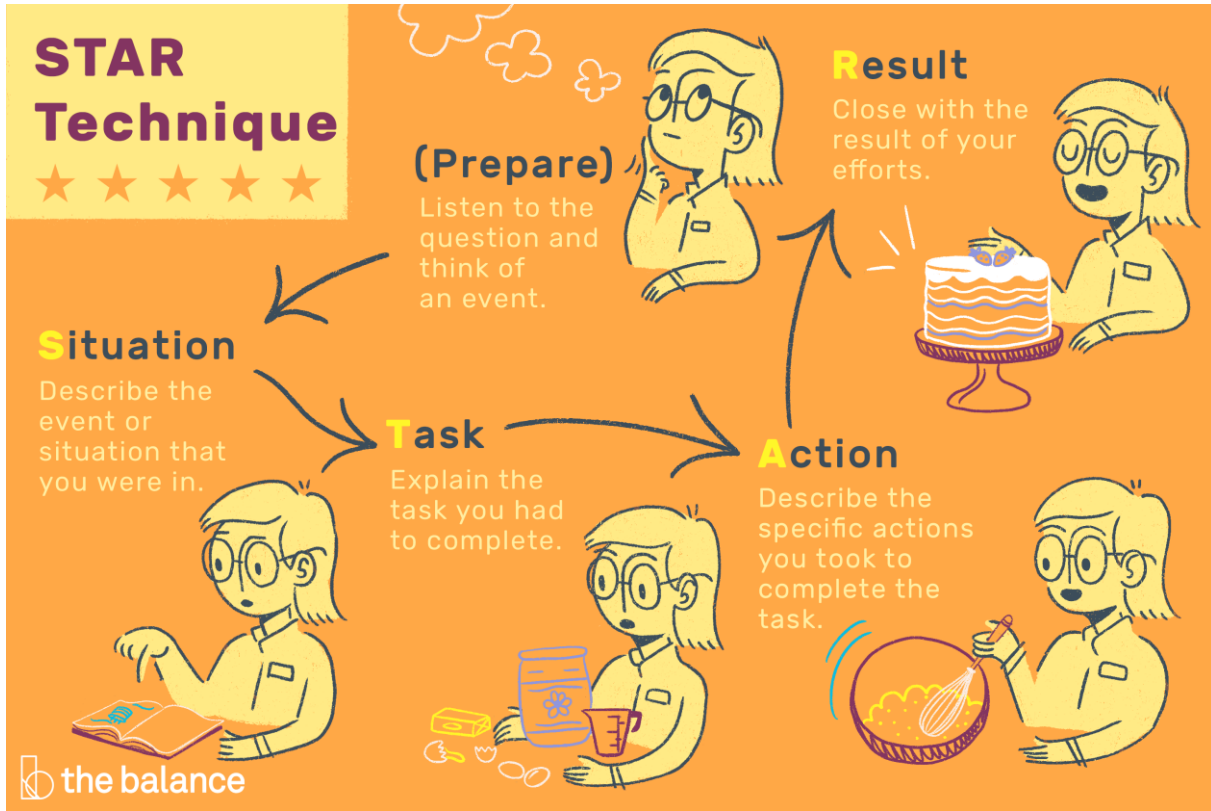
Görev 1: Mülakatınızda eylemleri listelemek için aşağıdaki taslağı kullanınız. STAR tekniğini kullanınız.

THE STAR TEKİNİĞİ **Situation** (Durum): İçinde bulunduğunuz durumu veya olayı açıklayınız.

Task (Görev): Tamamlamak zorunda olduğunuz görevi açıklayınız.

Action (Eylem): Görevi tamamlamak için gerçekleştirdiğiniz belli eylemleri açıklayınız.

Result (Sonuç): Çabalarınızın sonuçları ile bitiriniz.



EK 2 - Projedeki Sosyal Becerilerin Listesi

Meslektaşlarınızla iletişim: İletişim genellikle bilgi, duygu ve fikirlerin paylaşımı olarak tanımlanır. İş dünyasında, bilgi alışverişi şirketinizin başarısı için önemlidir ve meslektaşlarınızla iletişim kurabileceğiniz birçok farklı yol vardır. Meslektaşlarınızla etkili bir şekilde iletişim kurduğunuzda, takım bağınız daha çok güçlenir ve tüm şirketin verimliliği artar.

Beden dili: Beden dili, sözcüklerin aksine fiziksel davranışların bilgiyi ifade etmek veya iletme için kullanıldığı sözsüz iletişimin bir türüdür. Bu tür davranış, yüz ifadeleri, vücut duruşu, jestler, göz hareketi, dokunma ve alan kullanımını içerir.

Engellilik bilinci: Bir beceri olarak engellilik bilinci, insanların engelliliklerine dikkat etmek ve onlarla etkili bir şekilde iletişim kurmayı ve onlarla çalışmayı ifade eder.

Duygularınızı yönetmek (desteklemek): Bu, öncelikle kendi duygularınızı anlayabileceğiniz ve daha sonra bunları günlük yaşamınızda ve iş yaşamınızda etkili bir şekilde yönetebileceğiniz anlamına gelir.

Başkalarının duygularını yönetme (Destekleme): Bu, başkalarının ne hissettiğini anlayabileceğiniz ve kendinizi onların yerine koymaya çalışacağınız anlamına gelir. Onları anlayabildiğiniz zaman, diğer insanlar bunu yapamadığında onları kontrol etme yeteneğini geliştirirsiniz. Bazen başkalarının duygularını yönetebilen insanların da kendilerini anlamalarına yardım edebilir.

İnsanlarla tanışmak: Tanımadığınız kişilerle etkili iletişim kurma ve etkili davranma yeteneğidir. Geliştirmeniz gereken bazı gerekli beceriler, beden dili, sözlü iletişim vb.dir.

Takım yönetimi: Takım yönetimi, bir bireyin veya bir örgütün bir görevi gerçekleştirmek için bir grup kişiyi yönetme ve koordine etme yeteneğidir. Takım yönetimi, takım çalışması, iletişim, amaç belirleme ve performans değerlendirmelerini içerir.

Sosyal farkındalık: Sosyal olarak farkında olmak, farklı sosyal durumlara nasıl tepki verdiğinizi anladığınız ve diğer insanlarla olan etkileşimlerinizi etkili bir şekilde değiştirerek en iyi sonuçları almanız anlamına gelir.

Sözsüz iletişim: İnsanlar arasında sözsüz iletişim, sözsüz ipuçları gönderip alarak iletişim kurma türüdür. Beden dili (kinesik), uzaklık (proksemikler) ve fiziksel ortamlar / görünüm, ses (paralanaj) ile dokunuş (haptik) gibi görsel ipuçlarının kullanımını içerir. Ayrıca zamanın (kronemiklerin) ve göz temasının yanı sıra konuşma ve dinleme sırasında bakışma, bakışların sıklığı, fiksasyon kalıpları, göz bebeği dilatasyonu ve göz kırpması hızı kullanımını içerebilir.

Başkalarına ilham vermek: İlham vererek, örnek teşkil etmek ve başkalarının ellerinden gelenin en iyisini yapmalarını sağlamaya çalışmak ve yapılacak işin yapılmaya değer bir şey olduğunu hissetmeye teşvik etmektir.

Empati: Başkalarının duygularını anlama ve paylaşma yeteneği (Oxford Sözlüğü)

Talimat Alma: Bir şeyin nasıl yapılması veya işletilmesi gerektiği hakkında ayrıntılı bilgi kabul edebilme yeteneği.

Meslektaşlarınızla, çalışanlarla Sorun Çözme: Meslektaşlar ve / veya çalışanlar ile bir çözüme ulaşmak için sorunun ayrıntılarını kullanarak çalışma süreci. Problem çözme matematiksel veya sistematik işlemleri içerebilir ve bireyin eleştirel düşünme becerilerinin göstergesi olabilir

Takım Çalışması: Bir hedefe ulaşmak için bir grup insanla işbirliği içinde çalışma süreci. Takım çalışması, genellikle meslektaşların birlikte çalışması, her koşulda ellerinden gelenin en iyisini yapmak için gerekli olması nedeniyle bir işletmenin çok önemli bir parçasıdır. Takım çalışması, bireyler arasındaki kişisel ihtilaflara rağmen, insanların kişisel becerilerini kullanarak ve yapıcı geribildirimde bulunmaya çalışacakları anlamına gelir

Meslektaşlarınızla Sözlü İletişim: Meslektaşlar arasında bilgilerin konuşarak paylaşılması. Bir işletme içinde çalışan bireyler, işçilerin konuşulan kelimeleri kolayca anlamasının yanı sıra, sözcüklerin ifade edildiği sesin duyurulması, vurgulanması ve ses tonunun uygun olmasını sağlamak için sözlü iletişimi etkin bir şekilde kullanmak zorundadır.

Adaptasyon: Farklı koşullara uyması için değişme yeteneği ya da isteği.

Özerklik: Bir çalışanın işi ile ilgili yapmasına izin verilen bir derece serbestlik veya takdir derecesi. Genel bir kural olarak, yüksek düzeyde özerkliğe sahip işler, çalışanlarda Sorumluluk Anlayışı ve daha fazla iş tatmini sağlar. Bununla birlikte, her çalışan, yüksek derecede sorumluluk sahibi bir işi tercih etmemektedir

Sorumluluk Anlayışı: Başarısızlık nedeniyle verilen ceza sonucu tamamlanmak zorunda olunan bir işi(biri tarafından verilen ya da birinin kendi durum ya da şartlarında yarattığı) tatmin edici şekilde yapmak.

Çok kültürlülük Farkındalığı: Irk, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim, dini bağlılık, sosyo-ekonomik statü, zihinsel veya fiziksel yetenekler yönünden sınırlı olmayan grupların duyarlılığının, tarihi değerlerinin, tecrübelerinin ve hayat tarzlarının daha fazla anlaşılmasını içerir.

Ağ Kurmak: Kişilerarası bir ilişki ya da iş ilişkisi olsun, başkasıyla bağlı bir ilişki kurma yeteneği.

Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri: Olumlu bir tutum sergileme ile birlikte müşterinin gereksinimlerine ve beklentilerine cevap vermeye istekli olduğunu gösterme yeteneği.

Duygularınızı Anlamak: Duygularınızın bilincinde olma ve onların sizi ve etkileşime girdiklerinizi nasıl etkilediğini ifade etme yeteneği.

Takım Organizasyonu: Bir görevi gerçekleştirmek için bir grup kişiyi yönetme ve koordine etme yeteneği.

Başkalarını İkna Etme: Başkalarını bir hareket tarzını izlemeye, bazı anlaşma türlerini kabul etmeye veya bir hizmet veya ürün satın almaya ikna etme yeteneği.

Topluluk Önünde Konuşma: Bir kitlenin önünde konuşma ortamı yoluyla dinleyicilerinizi güvenle ve açıkça bilgilendirme, ikna etme veya ders verme yeteneği.

Sosyal Farkındalık: Toplumun sorunlarını anlama ve bu sorunlara göre nasıl uygun davranacağını anlama yeteneği.

Eleştiri Almak: Olumsuz geri bildirimlere karşı koymak ve bunu motivasyon olarak kullanırken bir de performansı geliştirmek için yapıcı eleştiriyi olumlu olarak yorumlama yeteneği.

Takım çalışması: Bir gruptaki bireysel yetenekleri belirli bir hedefe ulaşmak için kullanırken aynı zamanda çeşitli kişilikler, çalışma tarzları ve beceri düzeyleri ile işbirliği yapma yeteneği.

Sorumluluk Anlayışı: Her yönüyle kişisel görevlerinizi yerine getirme ve davranışlarınızın sonucu için kabul edilebilir olduğunuzu anlama yeteneği.

Başkalarını Motive Etme: İstenen bir davranışı ortaya çıkaracak şekilde davranma ve etkileşimde bulunma veya birisini performansı geliştirmek veya arttırmak için teşvik etmek.

Uyuşmazlık (Dispute) Çözümü: İki veya daha fazla taraf veya grup arasındaki farkları çözme süreci. İş uygulamalarında, çözüm tüm katılımcılar için adaleti gerçekleştirmeye çalışır ve çözüm süreci genellikle üçüncü taraflarca yönetilir.

Kibarlık/İncelik: Davranışta, konuşmada vs. diğerlerine karşı terbiyeli ve nazik olmak.

Online iletişim kurma: E-postalar, telefon görüşmeleri, sosyal medya, anında mesajlaşma vb. gibi online iletişim araçlarını kullanarak mesajınızı iletme ve müşterilerinizle dostluk kurmak için kişilerle etkileşim içinde bulunma ve yakın ilişki kurma yeteneği.

Yazılı Raporlama: Belirli bir amaç ve izleyici için yazılmış kısa, net, özlü, gerçek ve iyi yapılandırılmış bir belge olan ve genellikle gelecek faaliyet için önerilerde bulunan, bir durumu veya sorunu ortaya koyan ve analiz eden bir rapor yazma yeteneği.

İş Ahlakı: Ahlaki bir amaç için işe olan inanç: İş yapmanın önemine odaklanan ve özellikle çok çalışmayı arzu veya kararlılıkla yansıtan bir değerler bütünüdür.

Yazılı İletişim: Herhangi bir iş iletişimi tarzının en önemli ve en etkili olan yazılı sözcükten yararlanan herhangi bir mesaj türünü içeren bir iletişim türüdür.

Esneklik: Duruma göre kolayca değiştirilmek veya değişime açık olabilme niteliği.

Mizah: Komik şeyler bulma yeteneği, insanların bazı şeylerin komik olduğunu görme yolu ya da komik olma durumu.

Başkalarını motive etmek: Diğer ekip üyelerini yaptıkları işten memnun olmaları ve zorluklar ile başedebilmeleri için güçlendirmek.

Çatışma (Conflict) çözümü: Çatışmanın ve cezanın barışçıl bir şekilde sona ermesini kolaylaştıracak yöntemler ve işlemler.

Müşterilerle İletişim: Sözlü ve yazılı metinleri anlama, kavramları, düşünceleri, duyguları, olguları ve görüşleri sözlü ve yazılı olarak ifade edebilme ve müşterileri ile sosyal ve kültürel bağlamlarda uygun ve yaratıcı bir şekilde etkileşime girebilme.

Çalışanlar ve Ortaklarla İletişim: Sözlü ve yazılı metinleri anlama, kavramları, düşünceleri, duyguları, olguları ve görüşleri sözlü ve yazılı olarak ifade edebilme ve çalışanlarla ve ortaklarla sosyal ve kültürel bağlamlarda uygun ve yaratıcı bir şekilde etkileşime girebilme.

Çatışma (Conflict) Yönetimi: Meydan okumayı kabul etmek, onları yapıcı tarzda ele almak yada mümkün olabildiğince önceden sorunlardan kaçınabilme becerisi.

Müşterilerle Planlama: Hizmeti müşterilerin isteğine göre planlama ve müşterilerin endişelerini göz önünde bulundurma yeteneği.

Meslektaşlarla, çalışanlarla planlama: Başarı yönelimi ve analitik düşünmeye bağlı olarak (kendi) işi, zamanı ve (yeniden) kaynakları planlayabilme.

Problem Çözme: Sorunları, engelleri ve fırsatları belirleme ve daha sonra etkili çözümler geliştirme ve uygulama yeteneği.

Stres Yönetimi: Bir kişinin stres düzeyini, özellikle de kronik stresi, genellikle günlük işleyişini iyileştirmek amacıyla kontrol etmeyi amaçlayan çok çeşitli teknikler ve psikoterapiler anlamına gelir.

Zaman Yönetimi: Özellikle etkinliği, verimliliği veya üretkenliği artırmak için belirli faaliyetlere harcanan zamanı planlayabilme. Zaman Yönetimi, çalışmadaki çeşitli taleplerin, sosyal yaşamın, istihdamın, ailenin ve kişisel çıkarların ve zamanın doğruluğu ile ilgili taahhütlerin bir hokkabazlık eylemidir. Zamanı etkili kullanmak, kişiye harcamaları yapma / yönetme konusunda kendi zamanına ve uygunluğuna "seçenek" verir.

Müşterilerle Sözlü İletişim: Müşteriler gerçekleşen iletişimlerde sözlü metinleri anlama, kavramları, düşünceleri, duyguları, gerçekleri ve görüşleri sözlü biçimde (dinleme ve konuşma) ifade edebilme ve dilsel olarak sosyal ve kültürel anlamda uygun ve yaratıcı bir şekilde etkileşime girebilme becerisi.

Çalışanlar, Ortaklar ile Sözlü İletişim: Sözlü metinleri anlama, kavramları, düşünceleri, duyguları, gerçekleri ve görüşleri sözlü biçimde (dinleme ve konuşma) ifade edebilme ve dilsel olarak uygun ve yaratıcı bir şekilde bütün bir toplumsal dil yelpazesinde etkileşim kurabilme yeteneği.

Olumlu Geribildirim Verebilme: İnsanlardan çok daha fazlasını elde etmek için durumu veya kişinin performansını iyileştirme yolları hakkındaki düşüncelerinizi ve önerilerinizi iletme yeteneği.

Talimat Verme: Ne yapılması gerektiğini, niçin, nasıl, ne zaman yapılması gerektiğini ifade edebilme

Başkalarıyla görüşme/mülakat: Müzakere sürecinde avantaj sağlamak için doğru bilgileri kullanma yeteneği

Yeni Müşteri Kazanma: Müşteri etkileşimlerini artırmak için müşterilerinizle ilişkilerinizi geliştirme yeteneği

Takım organizasyonu: Bir takımı bir araya getirme ve şaşırmadan veya kaybolmadan işlerini düzenli tutma becerisi

Müşterilerle Telefon İletişimi: Müşterilerin işinizi aradıklarında yaşadıkları deneyimi geliştirmek için verimli bir ilişki kurabilme.

Toplantılar ve Görüşmeler İçin Kayıt Tutma: Toplantılar ve görüşmeler için bilgi toplama ve toplantılar sırasında not alma veya kayıt yapma yeteneği.

Müşteri Yönetimi: Müşterilerle görüşmeyi geliştirmek için müşteri siparişleri, sorunları ve taleplerini yerine getirme yeteneği

Bir Fikir Sunmak: Başkalarının dikkatini çekme, onları meşgul tutma, fikrinizi sağlama veya empatik bir izleyici oluşturma yeteneği.

Hoşgörü: Kabul etmemenize rağmen, kendinizden farklı davranış ve inançları kabullenebilme

Aktif Dinleme: Konuşmacının mesajını sadece pasif bir şekilde duymak yerine, ne söylendiğine yoğunlaşma becerisidir. Aktif dinleme, tüm duyularla dinlemeyi ve konuşmacıları sözlü ve sözsüz olarak yanıtlamayı içerir.

Dikkat Çekme: Birinin kendinize bakmasını ve sizi dinlemesini veya sunduğunuz bir nesneye bakmasını sağlamak olarak tanımlanır.

EK 3 - Seçilen Meslekler İçin En Yaygın Sosyal Beceriler

Kasiyer	Sürücü (İnsan Taşımacılığı)	Araba Tamircisi	Makinist (Tekstil)	Mobilya Ressamı	Kurye	Operatör – Çağrı Merkezi	Terzi	Güvenlik Görevlisi	Anketör
Müşterilerle Sözlü İletişim	Sosyal Farkındalık	Talimat Vermek	Takım Çalışması	Talimat Vermek	Zaman Yönetimi	Müşterilerle Telefonda İletişim	Müşterilerle Sözlü İletişim	Müşterilerle Sözlü İletişim	Müşterilerle Sözlü İletişim
Uyuşmazlık Çözümü	Engellilik Bilinci	Takım Çalışması	Aktif Dinleme	Takım Çalışması	Müşterilerle Sözlü İletişim	Uyuşmazlık Çözümü	Talimat Verme	Yazılı Raporlama	Takım Çalışması
Başkalarını İkna Etmek	Uyuşmazlık Çözümü	Aktif Dinleme	Yazılı Raporlama	Aktif Dinleme	Takım Çalışması	Empati	Empati	Başkalarını İkna Etme	Başkaları ile Görüşme / Mülakat
Sözsüz İletişim	Müşterilerle Sözlü İletişim	Müşterilerle Sözlü İletişim	Zaman Yönetimi	Müşterilerle Sözlü İletişim	Müşterilerle Telefonda İletişim	Aktif Dinleme	Aktif Dinleme	Engellilik Farkındalığı	Dikkat Çekme
Topluluk Önünde Konuşma	Zaman Yönetimi	Olumlu Geribildirim Verme		Talimat Almak	Duygularınızı Anlamak	Takım Çalışması	Eleştiri Alma	Duygularınızı Yönetme	Topluluk Önünde Konuşma
Kibarlık, İncelik	Çatışma Yönetimi	Talimat Almak				Sosyal Farkındalık	Müşterilerle Planlama	Sosyal Farkındalık	Hoşgörü
	Hoşgörü	Yeni Müşteri Kazanmak				Müşterilerle Sözlü İletişim		Topluluk Önünde Konuşma	
						Başkaları ile Görüşme / Mülakat			
						Müşteri Yönetimi			

Resepsiyonist	Aşçı	Ütücü	Overlokçu	Sıvacı	Laborant	Metal İşçisi	Kasap	Kazancı	Kapıdan Kapiya Satıcı
Müşterilerle Sözlü İletişim	Takım Çalışması	Zaman Yönetimi	Takım Çalışması	Empati	Takım Çalışması	Takım Çalışması	Aktif Dinleme	Takım Çalışması	Yazılı Raporlama
Müşterilerle Telefonda İletişim	Meslektaşlarınızla Sözlü İletişim	Takım Çalışması	Talimat Alma	Aktif Dinleme	Aktif Dinleme	Zaman Yönetimi	Müşterilerle Sözlü İletişim	Yazılı İletişim	Müşterilerle Sözlü İletişim
Yazıyla İletişim	Zaman Yönetimi	Meslektaşları ile Sözlü İletişim	Eleştiri Alma	Müşterilerle Sözlü İletişim	Zaman Yönetimi	Meslektaşları ile Sözlü İletişim	Yazılı Raporlama	Yazılı Raporlama	Yeni Müşteri Kazanmak
Müşteri Yönetimi	Meslektaşlar ve çalışanlar ile planlama		Meslektaşları ile Sözlü İletişim	Talimat Verme	Empati	Meslektaşlar ve çalışanlar ile planlama	Ağ İnşa Etme	Meslektaşları ile Sözlü İletişim	Beden Dili
Beden dili	Stres Yönetimi		Talimat Alma	Talimat Alma	Yazılı Raporlama	Yazılı Raporlama	Talimat Verme		Zaman Yönetimi
Başkalarını İkna Etme	Talimat Verme						Geribildirim Yapma (Olumlu)		Başkalarını İkna Etme
Müşterilerle Birlikte Planlama	Takım Organizasyonu								
Çatışma Yöntemi									
Çok Kültürlülük Farkındalığı									
Online İletişim Kurma									

Dikişçi	Sekreter	Ev & Ofis Temizlikçisi	Asansör Montajcısı ve Tamircisi	İtfaiyeci	Döşemeci	Çaycı	Bulaşıkçı	Depo Görevlisi	Benzin istasyonu çalışanı (Pompacı)
Zaman Yönetimi	Başkalarını İkna Etme	Sosyal Farkındalık	Müşterilerle Problem Çözme	Başkalarını İkna Etme	Müşterilerle Problem Çözme	Sosyal Farkındalık	Zaman Yönetimi	Sosyal Farkındalık	Zaman Yönetimi
Sosyal Farkındalık	Müşterilerle Sözlü İletişim	Duygularınızı Yönetmek (Desteklemek)	Çatışma Çözümü	Meslektaşları ile Sözlü İletişim	Uyuşmazlık Çözümü	Kibarlık/İncelik	Sosyal Farkındalık	Müşterilerle Problem Çözme	Sosyal Farkındalık
Çalışanlarla ve Meslektaşlarla Problem Çözme	Çalışanlar ve ortaklarla iletişim	Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri	Talimat Verme	Takım Çalışması	Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri	Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri	Çalışanlarla ve Meslektaşlarla Problem Çözme	Müşterilerle Sözlü İletişim	Müşterilerle Sözlü İletişim
Meslektaşları ile Sözlü İletişim	Başkalarının Duygularını Yönetme (Destekleme)	İşverenler ve Ortaklar ile Sözlü İletişim	Talimat Alma	Çalışanlarla ve Meslektaşlarla Problem Çözme	Başkalarını İkna Etme	Müşterilerle Sözlü İletişim			Müşterilerle Problem Çözme
	İşverenler ve Ortaklar ile Sözlü İletişim	Başkalarını İkna Etme	Takım Çalışması	Stres Yönetimi	Talimat Alma	Zaman Yönetimi			Yeni Müşteri Kazanma
	İşverenler, meslektaşlar ve Ortaklar ile Telefon İletişimi	Çalışanlar ve ortaklarla iletişim			Müşterilerle Sözlü İletişim				Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri
	Zaman Yönetimi	Zaman Yönetimi			Zaman Yönetimi				Takım Çalışması
	Online İletişim Kurmak								
	Toplantılar Görüşmeler için kayıt tutma								
	İnsanlarla Tanışmak								

Sürücü (Yük & Gönderi)	PVC pencere montajcısı	Perde Üreticisi	Bebek Bakıcısı	Tur Rehberi Asistanı	Kişisel Asistan	Bilet Satıcısı	Okul Servisi Asistanı	Büro Memuru	Metro Operatörü
Zaman Yönetimi	Zaman Yönetimi	Zaman Yönetimi	Zaman Yönetimi	Sosyal Farkındalık	Sosyal Farkındalık	Sosyal Farkındalık	Sosyal Farkındalık	Zaman Yönetimi	Zaman Yönetimi
Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri	Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri	Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri	Sosyal Farkındalık	Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri	Zaman Yönetimi	Müşterilerle Sözlü İletişim	Zaman Yönetimi	Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri	Sosyal Farkındalık
Sosyal Farkındalık	Sosyal Farkındalık	Müşterilerle Problem Çözme	Empati	Başkalarını İkna Etme	Problem Çözme	Başkalarını İkna Etme	Talimat Verme	Sosyal Farkındalık	
Stres Yönetimi	Başkalarını İkna Etme	Başkalarını İkna Etmek	Talimat Verme	Müşterilerle Problem Çözme	Aktif Dinleme	Empati	Başkalarını İkna Etme	Meslektaşları ile Problem Çözme	
Başkalarını İkna Etmek	Müşterilerle Problem Çözme	Sosyal Farkındalık	Başkalarını İkna Etme	Zaman Yönetimi	Stres Yönetimi	Aktif Dinleme	Müşterilerle Sözlü İletişim	Meslektaşları ile iletişim	
Müşterilerle Sözlü İletişim		Müşterilerle İletişim	Aktif Dinleme	Müşterilerle İletişim	Başkalarına İlham Verme	Zaman Yönetimi	Aktif Dinleme	Çalışanlar ve Ortaklar ile İletişim	
		Bir Fikir Sunmak	Başkalarını Motive Etme	Başkalarını Motive Etme	Başkalarını Motive Etme	Bir Fikir Sunmak		Aktif Dinleme	

Seramik Teknisyeni	HVAC bakımı	Tersane İşçileri	Fırıncı	Üretim İşçisi	Liman İşçisi	Elektrikçi	Otomotiv Teknisyeni	Tesisatçı	Bahçıvan
Aktif Dinleme	Aktif Dinleme	Aktif Dinleme	Aktif Dinleme	Aktif Dinleme	Çok Kültürlülük Farkındalığı	Aktif Dinleme	Aktif Dinleme	Müşterilerle Problem Çözme	Aktif Dinleme
Müşterilerle Problem Çözme	Müşterilerle Problem Çözme	Meslektaşlarımızla, İşverenlerle Sorun Çözme	Bir fikir sunmak	Meslektaşlarımızla, İşverenlerle Sorun Çözme	Aktif Dinleme	Müşterilerle Problem Çözme	Zaman Yönetimi	Zaman Yönetimi	Takım Çalışması
Müşterilerle Sözlü İletişim	Takım Organizasyonu	Takım Organizasyonu	Başkalarını Motive Etme	Talimat Alma	Zaman Yönetimi	Takım Çalışması	Takım Çalışması	Başkalarını İkna Etme	Başkalarını İkna Etme
Esneklik	Esneklik	Esneklik	Esneklik		Meslektaşları ve çalışanları ile planlama	Zaman Yönetimi	Müşterilerle Sözlü İletişim	Takım Organizasyonu	Bir fikir sunmak
Bir Fikir Sunmak		Sorumluluk Anlayışı			Talimat Alma	Talimat Verme	Müşterilerle Problem Çözme	Ağ Kurma	Kibarlık, İncelik
		İşverenler ve Ortaklar ile Sözlü İletişim			İşverenler ve Ortaklar ile Sözlü İletişim	Uyuşmazlık Çözümü	Müşterilerle Birlikte Planlama	Müşterilerle Sözlü İletişim	Başkalarını Motive Etme
								Aktif Dinleme	

Gaz Tesisi Operatörleri	Elektrikçi Yardımcısı	Pencere Temizleyici	Cam Teknikeri	Hidrolik Asistanı	Moda Tasarım Teknisyeni	Teknik Ressam	Plastik Makine Ayarlayıcıları	Telekomünikasyon Ekipman Kurucusu	Araba Kaporta Tamircisi
Uyuşmazlık Çözümü	Aktif Dinleme	Aktif Dinleme	Müşterilerle Birlikte Planlama	Meslektaşları ve çalışanları ile planlama	Aktif Dinleme	Kibarlık, İncelik	Takım Çalışması	Müşterilerle Problem Çözme	Sorumluluk Anlayışı
Takım Çalışması	Müşterilerle Sözlü İletişim	Zaman Yönetimi	Uyuşmazlık Çözümü	Adaptasyon	Dikkat Çekme	Topluluk Önünde Konuşma		Müşterilerle Sözlü İletişim	Müşterilerle Problem Çözme
	Takım Organizasyonu	Müşterilerle Sözlü İletişim	Zaman Yönetimi	Zaman Yönetimi	Bir fikir sunmak	Bir fikir sunmak			Müşterilerle Sözlü İletişim
		Takım Organizasyonu	Takım Çalışması						Takım Organizasyonu
									Müşterilerle Problem Çözme

Satış ve Perakende Asistanı	Bakım Çalışanı / Evde Bakımı	Mutfak Asistanı	Temizlikçi	Yardımcı Hemşire	Öğretmen Yardımcısı	Ağır Yük Araç Sürücüsü	Şef	Şef Garson	Bina Elektrikçisi
Müşterilerle Sözlü İletişim	Müşterilerle Sözlü İletişim	Meslektaşları ile Sözlü İletişim	Zaman Yönetimi	Müşterilerle Sözlü İletişim	Aktif Dinleme	Zaman Yönetimi	Meslektaşları ile Sözlü İletişim	Aktif Dinleme	Müşterilerle Problem Çözme
Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri	Aktif Dinleme	Zaman Yönetimi	İş Ahlakı	Kibarlık, İncelik	Başkalarına İlham Verme	Meslektaşları ve çalışanları ile planlama	Takım Çalışması	Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri	Zaman Yönetimi
Kibarlık, İncelik	Talimatları Almak			Çalışanlarla Problem Çözme	Müşterilerle Sözlü İletişim	Takım Yönetimi		Kibarlık, İncelik	

Metal Sanatları Ustası	Maden İşletmecisi	Tekstil El Sanatçısı	Fayans Ustası	Rüzgâr Sistemleri Teknisyeni	Cam Sanatçısı	Teknik Ressam	Otomobil Elektrikçisi	Ayakkabı Üreticisi	İş Makinaları Tamircisi
Adaptasyon	Çalışanlarla, Meslektaşlarla Problem Çözme	Başkalarının Duygularını Yönetme (Destekleme)	Çalışanlarla, Meslektaşlarla Problem Çözme	Başkalarının Duygularını Yönetme (Destekleme)	Çok Kültürlülük Farkındalığı	Adaptasyon	Başkalarının Duygularını Yönetme (Destekleme)	Meslektaşları ile iletişim	Başkalarının Duygularını Yönetme (Destekleme)
Çok Kültürlülük Farkındalığı	Sorumluluk Anlayışı	Zaman Yönetimi	Takım Çalışması	Takım Çalışması	Adaptasyon	Takım Çalışması	Talimat Almak	Takım Çalışması	Meslektaşlarınızla ile iletişim
Stres Yönetimi	Zaman Yönetimi	Çok Kültürlülük Farkındalığı	Adaptasyon	Talimat Verme	Takım Çalışması	Aktif Dinleme	Sorumluluk Anlayışı	Adaptasyon	Sorumluluk Anlayışı
Çalışanlarla, Meslektaşlarla Problem Çözme	Sorumluluk Anlayışı	Meslektaşları ve çalışanları ile planlama	Çok Kültürlülük Farkındalığı	Çalışanlarla, Meslektaşlarla Problem Çözme	Çalışanlarla, Meslektaşlarla Problem Çözme	Başkalarının Duygularını Yönetme (Destekleme)	Meslektaşları ve çalışanları ile planlama	Başkalarının Duygularını Yönetme (Destekleme)	Adaptasyon
Takım Organizasyonu	Stres Yönetimi	Çalışanlarla, Meslektaşlarla Problem Çözme	Sosyal Sorumluluk	Aktif Dinleme	Stres Yönetimi	Meslektaşları ve çalışanları ile planlama	Adaptasyon	Sorumluluk Anlayışı	Aktif Dinleme
Aktif Dinleme		Sosyal Sorumluluk	Aktif Dinleme				Aktif Dinleme	Özerklik	Esneklik
		Meslektaşları ile iletişim	Başkalarına İlham Verme						
		Adaptasyon							
		Aktif Dinleme							

Araç Boyacısı	Motosiklet Tamircisi	Motorlu Taşıtlar İçin Parça Tedarikçisi	Ağ (Network) Elektrikçi	Ev Aletleri Elektroniği Tamirci ve Bakımcısı	Enerji Yönetimi ve Kontrolü Teknisyeni	Kumaş Boyacısı	Kaynakçı Teknisyeni	İnşaat Demircisi	Topoğrafya Teknisyeni
Sorumluluk Anlayışı	Takım Çalışması	Meslektaşları ile iletişim	Başkalarının Duygularını Yönetme (Destekleme)	Müşterilerle İletişim	Takım Yönetimi	Çok Kültürlülük Farkındalığı	Takım Çalışması	Takım Çalışması	Takım Yönetimi
Takım Çalışması	Talimat Almak	Başkalarının Duygularını Yönetme (Destekleme)	Takım Çalışması	Çalışanlarla, Meslektaşlarla Problem Çözme	Talimat Verme	Çalışanlarla, Meslektaşlarla Problem Çözme	Başkalarının Duygularını Yönetme (Destekleme)	Talimat Almak	Çalışanlarla, Meslektaşlarla Problem Çözme
Talimat Almak	Sorumluluk Anlayışı	Empati	Adaptasyon	Başkalarının Duygularını Yönetme (Destekleme)	Meslektaşları ile iletişim	Sosyal Sorumluluk	Meslektaşları ile iletişim	Aktif Dinleme	Başkalarının Duygularını Yönetme (Destekleme)
Adaptasyon	Meslektaşları ve çalışanları ile planlama	Adaptasyon	Talimatları Almak	Aktif Dinleme	Başkalarının Duygularını Yönetme (Destekleme)	Zaman Yönetimi	Adaptasyon	Sorumluluk Anlayışı	Takım Çalışması
Zaman Yönetimi	Başkalarına İlham Verme	Takım Yönetimi	Sorumluluk Anlayışı	Sosyal Sorumluluk	Çalışanlarla, Meslektaşlarla Problem Çözme	Takım Çalışması	Çalışanlarla, Meslektaşlarla Problem Çözme	Başkalarının Duygularını Yönetme (Destekleme)	Zaman Yönetimi
	Başkalarının Duygularını Yönetme (Destekleme)	Çalışanlarla, Meslektaşlarla Problem Çözme		Zaman Yönetimi	Sorumluluk Anlayışı		Sorumluluk Anlayışı		
	Aktif Dinleme	Başkalarına İlham Verme			Adaptasyon		Özerklik		
							Zaman Yönetimi		

İnşaat işçisi	Kreş Hemşiresi	Üretim İşçisi	Taksi Sürücüsü	Resepsiyonist / Kişisel Asistan	Metal İşçisi	Perakende Kasiyeri	Tesisatçı	Bar Çalışanı	Otomotiv Teknisyeni
Meslektaşları ile Sözlü İletişim	Aktif Dinleme	Aktif Dinleme	Zaman Yönetimi	Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri	Takım Organizasyonu	Müşterilerle Sözlü İletişim	Müşterilerle Problem Çözme	Aktif Dinleme	Müşterilerle Problem Çözme
Aktif Dinleme	Müşterilerle Sözlü İletişim	Meslektaşlarla Problem Çözme	Müşterilerle Sözlü İletişim	Meslektaşları ile Sözlü İletişim	Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri İşbirliği	Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri	Zaman Yönetimi	Müşteri Odaklı Çalışma Becerileri	Aktif Dinleme
		İş Ahlakı / Tutumu	Kibarlık, İncelik	Aktif Dinleme		Zaman Yönetimi	Aktif Dinleme	Müşterilerle Sözlü İletişim	Zaman Yönetimi
				Takım Çalışması		Müşteri Yönetimi		İncelik	
						Kibarlık, İncelik			

Havaalanı Çalışanı	Hayvan Bakıcısı	Asfalt Dökücü	Banyo Görevlisi	Kanal Çalışanı	Kantinci	Kapıcı	Orman Bakımcısı	Forklift sürücüsü	Çöp Temizleyicisi
Zaman Yönetimi	Meslektaşlarla, çalışanlarla Problem Çözme	Takım Çalışması	Müşterilerle Sözlü İletişim	Meslektaşları ile Sözlü İletişim	Müşterilerle Sözlü İletişim	Müşterilerle Sözlü İletişim	Çatışma Yönetimi	Takım Çalışması	Meslektaşlarla Problem Çözme
Meslektaşlarla Problem Çözme		Zaman Yönetimi	Müşterilerle Problem Çözme		Takım Çalışması	Çok Kültürlülük Farkındalığı	Meslektaşlarla Problem Çözme		
		Meslektaşları ile Sözlü İletişim				Müşterilerle Problem Çözme	Takım Çalışması		
							Meslektaşları ile Sözlü İletişim		
							Stres Yönetimi		

Bahçıvan	Golf Sahası Sorumlusu	Gazete Dağıtım Personeli	Hemşirelik	Kapıcı	Yol işçisi	İskeleci	İkinci el bayi	Sokak Temizleyicisi	Tütüncü
Meslektaşlarla Problem Çözme	Zaman Yönetimi	Zaman Yönetimi	Zaman Yönetimi	Müşteri Odaklı Çalışma Becerisi	Takım Çalışması	Zaman Yönetimi	Müşterilerle Problem Çözme	Zaman Yönetimi	Müşteri Odaklı Çalışma Becerisi
Takım Çalışması	Takım Çalışması	Müşterilerle Sözlü İletişim	Çok Kültürlülük Farkındalığı	Çatışma Yönetimi	Zaman Yönetimi			Problem Çözme	
	Meslektaşlarla Çalışanlarla Problem Çözme		Müşteri Odaklı Çalışma Becerisi		Temel İletişim			Temel İletişim	

Ek 4 - BUZ KIRICILAR VE ENERJİ VERİCİ ETKİNLİKLER

1 ile 20 arasında

AMAÇ: Konsantrasyonu geliştirmek, grubu daha iyi anlamak

GRUP BOYUTU: 8–15

ARAÇLAR: Yok

SÜRE: Yaklaşık 10-20 dakika (grup üyelerinin yoğunlaşmayı ne kadar iyi başardıklarına bağlı olarak)

PROSES: Grup üyeleri bir dairede dururlar. Görev 20'ye kadar yüksek sesle saymak. Biri “bir” ile başlamalı. Bir başkası “iki” ile devam etmeli, bir başkası “üç” vb. ile devam etmelidir. Aynı numara iki veya daha fazla kişi tarafından söylenirse, herkes başından itibaren saymaya başlamalıdır. Eğer grup henüz iyi oluşturulmuş değilse, 20'ye kadar saymak yeterlidir. Daha sonra sayı arttırılabilir. Bu alıştırma, örneğin, grup çalışmasına başlamadan önce her seferinde sıklıkla yapılabilir.

Kokla

AMAÇLAR: Bir grupla tanışmak, birbirlerini daha rahat tanımak

GRUP BOYUTU: 8-35

ARAÇLAR: Yerde sağlam duran sandalyeler. Başkan sayısı, göreve katılan kişi sayısına bağlıdır. Alternatif malzemeler: her katılımcı için bir kağıt yaprağı (A4 formatında) veya zemine yerleştirilen ve bir daireye dönüştürülmüş bir ip.

SÜRE: Yaklaşık 20-30 dakika

PROSES: Grup üyeleri sandalyeler üzerinde bir daire şeklinde durur (kağıt veya sicim). Koltukların düzenlenmesi, yere dokunmadan bir sandalyeden diğerine geçmeyi mümkün kılar. Görev, örneğin, doğum ayına ve gününe göre, ilk harf (alfabeye göre), burç işareti vb. Bir daire içinde yapılırsa, başka bir kural getirilebilir, üyelerin sadece saat yönünde hareket etmesine izin verilir.

EĞER (.. ise yer değiştir)

AMAÇ: Birbirinizi tanımak, bir grupta daha rahat hissetmek

GRUP BOYUTU: Sınırsız

ARAÇLAR: Bir daire şeklinde düzenlenmiş sandalyeler. Katılımcı sayısından daha az bir sandalye olmalıdır.

SÜRE: 10-15 dakika

PROSES: Grup üyeleri bir daireye oturmak zorundadır. Bir kişi merkezinde durmalı ve kendisi hakkında bir şeyler söylemelidir. Bahsedilen özelliğin uygulandığı bir katılımcı oturmak için yeni bir yer aramak için sandalyesinden hareket etmek zorundadır (örneğin, bir kişi “vanilyalı dondurmaya severim” der) ve hoşuna

giden katılımcının da bakması gerekir oturmak için yeni bir yer için). Ek varyasyon: Komşunuzun koltuğuna oturmanıza izin verilmemektedir.

KARIŞIK ELLER

AMAÇ: Rahatlamak, oynamak, ısınma

GRUP BOYUTU: Sınırsız

ARAÇLAR: Yok

ZAMAN: 10 dakika

PROSES: Katılımcılar, sırtları merkeze bakacak şekilde yakın bir dairede durmalıdır. Ellerini kaldırmaları ve hafifçe geriye doğru eğilmeleri gerekir. Daha sonra, bakmadan ve tamamen tesadüfen, bir başkasının ellerine ulaşmaları, onları sıkı tutmaları ve son olarak, herkesin bir daire içinde durması için her şeyi dağıtmaya çalışmaları gerekir. Bu oyun yere uzanarak başlatılabilir. Katılımcılar ellerini başlarının üstünde kaldırır, başkasının ellerine ulaşır ve sonra ayağa kalkıp disentangle etmeye çalışır.

İSİMLENDİR VE HAREKET ET

AMAÇ: Birbirlerinin isimlerini öğrenmek

GRUP BOYUTU:

Sınırsız. Ancak, bir grupta 40'tan fazla kişi varsa, oyuna yarısı bitirdikten sonra oyun başlatılmalıdır. Ve eğer bir grup özellikle küçükse (5-7 kişi), yöntem o kadar etkili değildir.

ARAÇLAR: Yok

SÜRE: 10–15 dakika Grup üyeleri bir daireye oturmak veya ayakta durmak zorundadır. Birer birer, her üye kendi adını söyler ve aynı anda bir miktar hareket yapar. Grubun geri kalanı isim ve hareketi tekrar etmelidir. Bu yöntem, adı yüksek sesle söylemeye dayanır. Adını açıkça ve yüksek sesle, özellikle de uluslararası / kültürlerarası bir ortamda ifade etmek önemlidir. Kendini bir hareketle ifade etmek normal değildir, bu yüzden grup liderinin bir örnek başlatması ve göstermesi gerekebilir. İki grup lideri yan yana oturabilir. Biri daireyi başlatabilir ve diğerini bitirebilir. İkinci grup liderine, örneğin odanın içinde hareket etmeye başlayarak grubu hareket ettirme şansı verir. Öğrenme isimleri oyununu bitirmek ve ısınma aşamasını başlatmak (örneğin, "Atomlar ve moleküller", "Selamlar" vb.) İyi bir fikirdir. Herkes grup liderinin hareketini tekrarlamaya başlayacak ve böylece grup liderinden grubun ayağa kalkmasını (katılımcılar oturuyorsa) hareket etmelerini isteme gereği duymayacak.

ADIMI HIZLI SÖYLE

AMAÇ: İsimleri daha hızlı ezberlemek

GRUP BOYUTU: 12–24

ARAÇLAR: Bir gazete

ZAMAN: 15 dakika

SÜREÇ:

Grup üyeleri bir daireye oturur veya otururlar. Bir kişi merkezinde duruyor. Birinin bir başkasının adını söylemesi gerekir ve merkezde duran birinin kafasına sarılmış bir gazete ile adı söylenen kişiye vurması gerekir (ama nazikçe). Adı söylenen kişi, bir gazete ile vurulmadan önce başka birinin adını söylemelidir. Zamanında bunu yapmayı başaramayan veya hata yapan hiç kimse dairenin merkezine gitmelidir. Grup lideri, yavaş olanlar ve isimleri diğerleri kadar hızlı söyleyemeyenlere dikkat etmelidir. Grup lideri, grupta böyle insanlar olduğunu bilirse, bu oyunu oynamayı önermemelidir. Bu oyunda herhangi bir kazanan veya kaybeden olmamalıdır - bu kazanmakla ilgili değil, isimleri öğrenmekle ilgilidir. Bu oyun eğlenceli ve kaçır. Çalışmaya başlamadan önce oynarsanız, insanların yoğunlaşmasını sağlamak zor olabilir. Boş zamanlarında veya işin farklı aşamaları arasındaki molalarda isimleri ezberlemek için bu oyunu oynamak daha iyi olabilir.

Yönergeler: Aşağıdaki her durumu okuyunuz.

Bırakılan boşluğa bir kişinin nasıl hissedebileceğini yazınız.

11. Danny, buzda kaydı, düştü ve kolunu kırdı. Nasıl hissediyor olabilir?

12. Carrie, doğum gününde yeni bir kedi yavrusuna sahip oldu. Nasıl hissediyor olabilir?

13. Jimmy, yarışmada yeni bir bisiklet kazandı. Jimmy nasıl hissediyor olabilir?

14. Jimmy'nin erkek ve kız kardeşi onun yeni bir bisiklet kazanması hakkında ne hissediyor olabilir? Nedenini açıklayınız.

15. Birisi, ırk, yaş ve cinsiyet konusunda uygun olmayan bir espri yapar. Buna kulak misafiri olan kişi nasıl hissedebilir?

16. Jennifer'in köpeği kayıp. Jennifer nasıl hissediyor olabilir?

17. Tom uyuyordu ama ev arkadaşları gürültü yaptığı için uyandı. Dinlenmeye ihtiyaç duyarken uyandırıldıktan sonra nasıl hissediyor olabilir?

18. Birisi bir kart oyununda hile yapar. Diğerleri kandırıldıklarını öğrendiğinde ne hissedebilir?

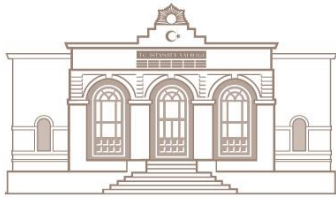
19. Bir arkadaşınız size dedesinin hastanede olduğunu ve çok vakti kalmamış olabileceğini söyledi. Arkadaşını nasıl hissediyor olabilir?

20. Kate ninesi için bir pasta yaptı. Kate nasıl hissediyor olabilir? Ninesi nasıl hissediyor olabilir?



İstanbul
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

BRIDGING TO THE FUTURE



T.C. İSTANBUL VALİLİĞİ

" Erasmus+ Programı kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Ancak burada yer alan görüşlerden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz."