

FLOWs – Further Learning, Outreach and Working Skills

Project no: 2022-1-TR01-KA220-YOU-000089240

Öğrenme birimi 2: Gelecek yetkinlikleri

WP5: Uygulayıcılar için FLOWs eğitimi

Disclaimer: The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by
the European Union

ÖĞRENCİ ÇIKTILARI

Bu öğrenme ünitesinde aşağıdakileri öğretmek istiyoruz:

Yeni iş dünyasında geleceğin kilit yetkinlikleri hakkında bilgi. Bunların nasıl hayata geçirileceğine dair pratik bilgiler.

Kendi kendinize çalışarak derinleştirebileceğiniz çok sayıda pratik teorinin sunumu.

GÜNDEM

LE 2 - Gelecekteki yetkinlikler

1. Temel yetkinlikler nelerdir?
2. OECD 2030'un temel yetkinlikleri
3. Bilişsel ve üstbilişsel beceriler
4. Sosyal ve duygusal yeterlilikler
5. Pratik ve fiziksel beceriler
6. Temel yetkinlikler nasıl uygulamaya geçirilebilir?

Uygulayıcılar için FLOWS eğitimi

ÖÇ 2: Geleceğe yönelik yetkinlikler

Temel yetkinlikler nelerdir?

Günümüz toplumları, yaşamlarının birçok alanında artan karmaşıklıkla karşı karşıya kalan bireylerden **yüksek taleplerde bulunmaktadır**. Bu talepler, **edinmemiz gereken temel yetkinlikler** açısından **ne** anlama geliyor?

İşyerinde başarılı olmak için, **bugünün dinamik ortamı için doğru beceri ve yetkinliklere sahip olmak** ve bunları **yarın için edinmek**, başarılı bir kariyer için gerekli becerileri tanımak **ve** geliştirmek gerekir.

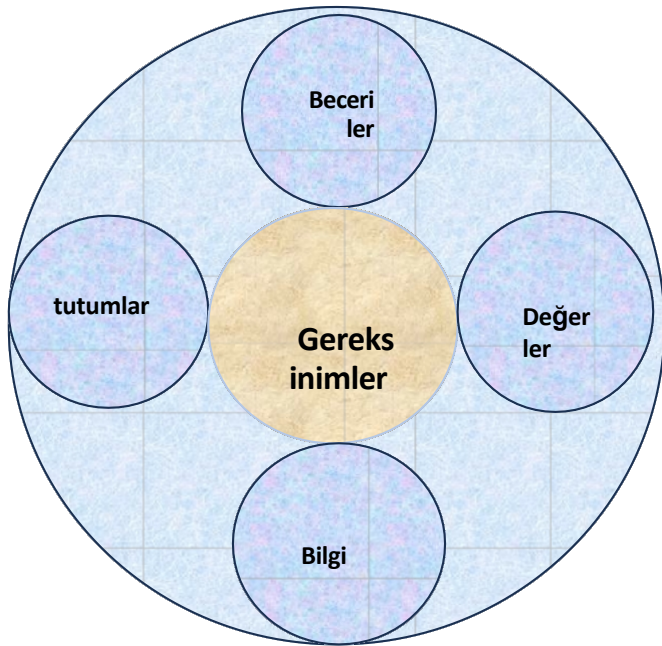
OECD 2030'a göre temel yetkinlikler

OECD Öğrenme Pusulası 2030 **üç tür yeterlilik** arasında ayırım **yapmaktadır**:

1. Eleştirel düşünme, yaratıcı düşünme, öğrenmeyi öğrenme ve öz düzenleme dahil olmak üzere **bilişsel ve üstbilişsel beceriler**
2. Empati, öz yeterlilik, sorumluluk ve işbirliği dahil olmak üzere **sosyal ve duygusal yeterlilikler**
3. **Pratik ve fiziksel beceriler**, dahil olmak üzere ve kullanım .
yeni bilgi ve iletişim teknolojileri.

Kaynak: https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills_for_2030_concept_note.pdf

Temel yetkinlikler nelerdir?



Bunlar, karmaşık gereksinimleri karşılamak için **bilgi, beceri, tutum ve değerlerin** harekete geçirilmesini kapsayan bütünsel bir yetkinlik kavramının parçasıdır.

Temel yetkinlikler

- **Tutumlar** bir kişinin bir şey hakkında nasıl düşündüğünü ifade eder.
- **Beceriler** bir kişinin nasıl davrandığını ifade eder.
- **Bilgi**, bir konunun teorik veya pratik olarak anlaşılmasını ifade eder.
- **Değerler**, insanları şu veya bu şekilde hareket etmeye motive eden bireysel inançları ifade eder.



Görüntünün kaynağı: www.freepik.com

Bilişsel ve üstbilişsel beceriler

Üstbilişsel beceriler, **öğrenme ve problem çözme süreçlerinizi kontrol etmek** veya bunlar hakkında düşünmek için kullandığınız yumuşak becerilerdir (çapraz beceriler olarak da bilinir). Bunlar şunları içerir:

- a) Hedef belirleme
- b) Planlama ve organizasyon
- c) konsantrasyon
- d) Problem çözme

Bilişsel ve üstbilişsel beceriler

a) Hedef belirleme

En önemli üstbilişsel becerilerden biri hedef belirleme yeteneğidir - tutkularınızın ne olduğunu fark etmek ve bunları yönetilebilir ve ulaşılabilir hedeflere dönüştürmek.

SMART çerçevesi, gerçekçi olarak neleri başarabileceğiniz konusunda daha fazla ayrıntıya girdiği için iyi bir başlangıç noktasıdır. SMART hedefler **Spesifik, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, İlgili ve Zamana Bağlı** anlamına gelir.



Görsel imgenin kaynağı:

<https://launchspace.net/blog/smart-goals/>

Bilişsel ve üstbilişsel beceriler

b) Planlama ve organizasyon

Planlama, üstbilişin önemli bir örneğidir çünkü **hedefe** giden yolu tanımlamayı **ve** yeni şeyler öğrenmenizi organize etmek ve sağlamak için yol boyunca ihtiyaç duyduğunuz **belirli stratejileri, kaynakları ve destek mekanizmalarını belirlemeyi ve bir araya getirmeyi** içerir.



Görsel imgenin kaynağı: <https://eihr.substack.com/p/the-strategic-planning-process>

Bilişsel ve üstbilişsel beceriler

- Planlama ve organizasyon

Organizasyon becerileri, görevlerinizi verimli bir şekilde önceliklendirmenizi sağlayan araçlardır.

Günlük faaliyetlerinizi düzenleyerek iş yükünüzü daha iyi yönetebilir ve hedefinize ulaşmak için ihtiyaç duyduğunuz araç ve stratejileri edinebilirsiniz.

Organizational Skill Examples



Kaynak: <https://www.usemotion.com/blog/organizational-skills>

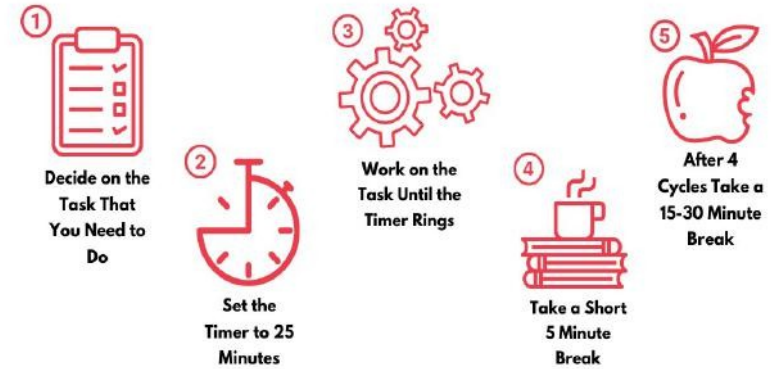
Bilişsel ve üstbilişsel beceriler

c) Konsantrasyon

Konsantrasyon, işlemekte olduğunuz bilgiyle tamamen meşgul olmanızı sağlar. Bu, pratik yaparak geliştirebileceğiniz yüksek düzeyde bir zihinsel zindelik gerektirir.

Francesco Cirillo tarafından 1980'lerin sonunda geliştirilen **Pomodoro Tekniği**, süreçler, araçlar, ilkeler ve değerlerden oluşan yapılandırılmış bir yöntemdir. **Konsantrasyonunuzu ve üretkenliğinizi** artırabilir önemli ölçüde.

THE POMODORO TECHNIQUE



Kaynak:

<https://luxafor.com/pomodoro-technique-time-management-life-hack/>

Bilişsel ve üstbilişsel beceriler

d) Problem çözme

Problem çözme becerileri, insanların **beklenmedik durumlarla** veya **zor meydan okumalarla** başa çıkmalarını sağlayan yeteneklerdir. Hem işte hem de öğrenmede problem çözme, **problemin tanımlanması**, **ayrıntıların analiz edilmesi** ve **olası çözümlerin değerlendirilmesiyle** başlar.

IDEAL problem çözme yöntemi, zor durumlarla başa çıkmanıza yardımcı olacak iyi bir yoldur.



Kaynak:

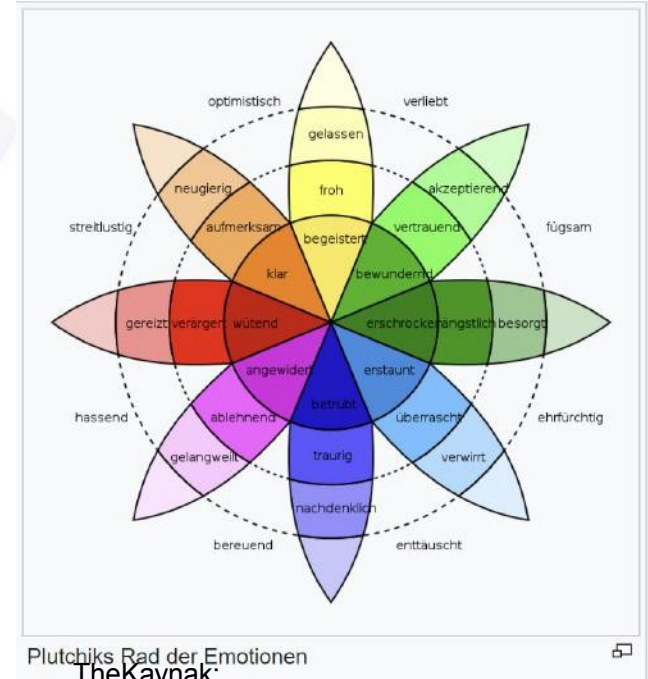
<https://almbok.com/problem/problem>

Sosyal-duygusal yeterlilik

Sosyal-duygusal yönler kavramı, bir kişinin hayatındaki diğer insanlarla ilişki kurma, sürdürme ve bunlara tepki verme biçimini ifade eder. Bu, vücudunuzun size neler olup bittiğini anlatma şekliyle ilgilidir.

Robert Plutchik'in Duygular Çarkı, insan duygularını bir yapı içinde kategorize eden kavramsal bir çerçevedir. Çark sekiz temel duyguyu (neşe, güven, korku, şaşkınlık, üzüntü, iğrenme, öfke ve beklenti) tanımlar ve her duygunun bir zıt kutbu olduğunu varsayar.

zıt kutbu vardır. Örneğin neşe ve üzüntüyü ele alalım.



Plutchik's Rad der Emotionen

The Kaynak:

https://de.wikipedia.org/wiki/Robert_Plutchik

Sosyal-duygusal yeterlilik

Sosyal-duygusal öğrenme, insanları çalışma ortamlarına karşı duyarlı hale getirerek kendi hedeflerine ve ortak hedeflere ulaşmalarını kolaylaştırır:

- ✓ İş arkadaşlarınızı dinleme pratiği yapın
Acele etmeyin, dikkatle dinleyin ve iş arkadaşlarınızın duygularını anlamaya çalışın.
diğer kişi. Bu, duygusal algınızı geliştirmenize ve başkalarının ihtiyaçlarına daha doğrudan yanıt vermenize yardımcı olabilir.
- ✓ Nasıl hissettiğinizi sözel olarak ifade edin
Hislerinizi veya duygularınızı kategorize etmekte sorun yaşıyorsanız, bunlar hakkında konuşmalısınız.
Duygularınızı söze dökmek ("kendi kendine konuşma" da) onları işlemenize ve onlarla başa çıkmanıza yardımcı olabilir.

Sosyal-duygusal yeterlilik

✓ Duyguları kabul etme ve davranışları gözden geçirme

Bu iki aşamalı süreç başlangıçta bir davranışın ya da davranışın arkasındaki duyguları kabul etmek ve anlamakla ilgilidir.

Bir davranışın veya eylemin ardındaki duygular ve ardından davranışın duruma kabul edilebilir bir yanıt olup olmadığını kontrol etmek. Kendinizi analiz ederseniz, bu süreç iş yerinde stresli veya endişeli hissettiğinizde duygularınızı kontrol etmek için iyi bir yol olabilir. Bu, başkalarının duygularıyla daha iyi başa çıkmanıza da yardımcı olacaktır.

✓ Empatiye odaklanın

İşyerinde bir iş arkadaşınıza sinirlendiyseniz, durumu onların bakış açısından görmeye çalışın. bakış açısı. Bu sizi daha empatik yapabilir ve onların eylemlerini daha iyi anlamanıza ve bunlar hakkında uygun şekilde konuşmanıza yardımcı olabilir.

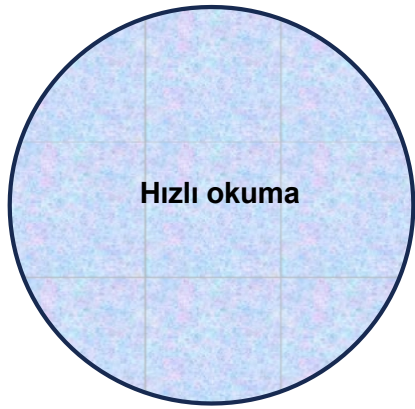
Pratik beceriler

Pratik yeterlilikler, gerçek hayattaki zorlukları çözme, bir ekip içinde etkili bir şekilde çalışma ve dinamik bir iş ortamına uyum sağlama becerilerini içerir. Genellikle çalışanların işlerini verimli bir şekilde yerine getirmek için edindikleri becerilere atıfta bulunurlar. Pratik yetkinlikler kişiler arası, fiziksel, yaratıcı, becerileri, yani hem "sert hem de yumuşak becerileri" içerir.



Dijital yetkinlik, örneğin bilgisayarların ve mobil cihazlar, sosyal medya platformları ve internet gibi teknolojilerin iletişim kurmak veya bilgi depolamak ve değiş tokuş etmek için kullanılmasını içerir.

Pratik beceriler



Hızlı okuma

Hızlı okuma genellikle içeriğin kısa sürede anlaşılabilirliği ve yorumlanabilirliği anlamına gelir.



Liderlik nitelikleri

Liderlik becerileri, bir ekibin etkinliğini ve üretkenliğini etkili bir şekilde yönetmek için gereklidir.



Topluluk önünde konuşma

Topluluk önünde konuşma, iletişim kurmanızı ve bir kuruluştaki kararları şekillendirmenize yardımcı olmanızı sağlayan bir iletişim biçimidir.

Pratik beceriler

Yazma becerileri

Yazma becerileri başkalarıyla iletişim kurmanızı sağlar profesyonel başkalarıyla ve fikirlerinizi paylaşın.

İletişim

Bu, bilgiyi etkili bir şekilde özümseme ve aktarma yeteneğidir. İletişim becerileri genellikle aktif dinleme, topluluk önünde konuşma ve geri bildirim vermeyi içerir.

Sosyal medya ile başa çıkma

Sosyal medya, bir şirketin erişimini en üst düzeye çıkarmasına ve fikirlerini yaymasına olanak tanıyan etkili bir pazarlama aracıdır.

Pratik beceriler

Fiziksel beceriler, görevleri yerine getirmek için vücudumuzu nasıl kullandığımızı tanımlar ve genellikle çalışanların günlük hayatta edindikleri becerilere atıfta bulunur. İşte bazı örnekler:

Sürüş ve harita okuma

Bahçecilik ve
temel bilgilerbotanik

spor

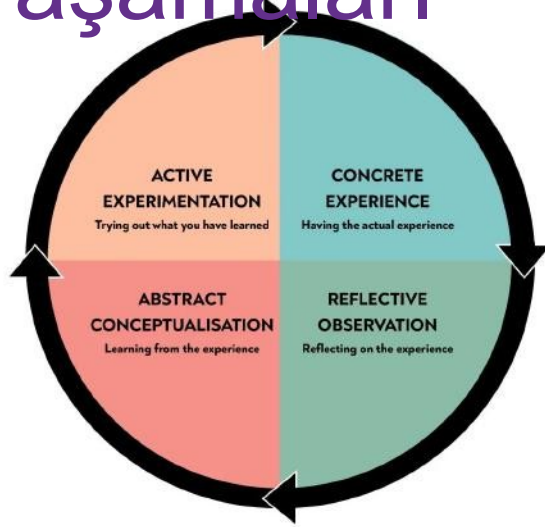
Yemek pişirme

Uygulamada temel yetkinlikler

Deneyimsel öğrenme, eğitim, iş veya yaşam deneyimi yoluyla yeni beceriler edinme sürecidir. Deneyimsel öğrenme, her yaştan, geçmişten ve deneyim seviyesinden öğrenciyi duygusal açıdan ilgi çekici bir öğrenme deneyimine dahil eden sürükleyici, katılımcı merkezli, aktif bir öğrenme yaklaşımıdır.

Kolb'un deneyimsel öğrenme teorisi (David Kolb, 1984) deneyimsel öğrenmeyi "bilginin deneyimin dönüştürülmesi yoluyla yaratıldığı süreç" olarak tanımlar. Bilgi, deneyim edinme ve dönüştürme kombinasyonundan kaynaklanır". Kolb'un öğrenme döngüsünün 4 aşaması vardır.

Kolb'a göre deneyimsel öğrenmenin aşamaları



1. **Somut deneyim** - öğrenci somut bir deneyimle karşı karşıya kalır. Bu yeni bir deneyim ya da durum olabileceği gibi mevcut bir deneyimin yeniden yorumlanması da olabilir.

2. Yansıtıcı **gözlem** - öğrenci mevcut bilgiler ışığında yeni deneyim üzerinde düşünür. Deneyim ve anlayış arasındaki çelişkiler özellikle önemlidir.

3. Soyut **kavramsallaştırma** - yansıma yeni bir fikre veya mevcut soyut bir kavramda değişikliğe yol açar (kişi deneyimlerinden öğrenmiştir).

4. **Aktif deney** - yeni oluşturulan veya değiştirilen kavramlar deney yapılmasına yol açar. Öğrenci, ne olduğunu görmek için kendi fikir(ler)ini etrafındaki dünyaya uygular.

Kaynak: <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>

GROW modeli



GROW modeli ilk olarak 1980'lerde iş koçları Graham Alexander, Alan Fine ve Sir John Whitmore tarafından geliştirilmiştir. GROW'un açılımı:

- Hedef
- Güncel gerçeklik
- Seçenekler veya engeller (Seçenekler)
- İrade veya ilerleme yolu (İrade)

EGZERSİZ: Önceden tanımlanmış bir mesleki hedefe ulaşmak için hangi beceriler/yetenlikler üzerinde çalışmanız gerektiğini bulmak için GROW modelini kullanın.

Referanslar:

<https://uk.indeed.com/career-advice/career-development/problem-solving-skills>

<https://www.usemotion.com/blog/organizational-skills>

<https://eihr.substack.com/p/the-strategic-planning-process>

<https://www.niu.edu/citl/resources/guides/instructional-guide/experiential-learning.shtml>

https://en.wikipedia.org/wiki/Robert_Plutchik

<https://www.goodgoodgood.co/articles/list-of-emotions>

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/social-emotional-skills>

<https://web02.completewellnesssolutions.com/?p=3555>

<https://www.continu.com/blog/emotional-learning#:~:text=Social%2Emotional%20Learning%20enables%20employees%20to%20set%20better%20personal%20goals%20at>

2

***-*/ AKIŞLAR



H FELEKAR |



Co-funded by
the European Union