

FLOWs – Further Learning, Outreach and Working Skills

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

Öğrenme ünitesi 3: FLOWs danışmanlık süreci

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

GÜNDEM

ÖÇ 3 - AKIŞLAR danışmanlık süreci

1. FLOWS aracı nedir?
2. FLOWS aracının uygulanması
3. FLOWS araç geliştirme
4. FLOWS süreç modeli ve analizi
5. FLOWS yetkinlikleri
6. Egzersiz



ÖĞRENCİ ÇIKTILARI

Bu öğrenme ünitesi aşağıdakileri sağlar:

1. FLOWS aracının gelişimini ve arka planını ve aracın uygulamada nasıl kullanılabileceğini anlamak.
2. FLOWS aracını destekleyen teorik arka planı ve temel kavramları anlamak.
3. Değerlendirme süreci ve hızla değişen iş dünyasında kuruluşlarınızın ve katılımcılarınızın karşılaştığı bazı sorunların ve endişelerin üstesinden gelmeye nasıl yardımcı olabilecekleri hakkında bilgi edinin.
4. Katılımcıların günlük hayatta zaten edindikleri kendi yetkinliklerini tanımalarına yardımcı olmak için aracı nasıl kullanacaklarını öğrenin.
5. Aracı danışmanlık sürecinde en iyi ne zaman kullanabileceğinize karar verin.

FLows aracı nedir?

Gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonlarını kolaylaştırmak için çapraz becerilerini belirlemelerini ve geliştirmelerini destekleyen bir araçtır:

Video ve ses kayıtları içeren interaktif, animasyonlu bir anket. Katılımcılara günlük hayatta çeşitli faaliyetleri ne sıklıkla gerçekleştirdiklerini sorar.

Odak noktası, iş dünyasıyla da ilgili olan günlük faaliyetler yoluyla yetkinliklerin kaydedilmesidir.

Araçla etkileşimin bir sonucu olarak, gizli güçlü yönler ve yetenekler hakkında özet bir rapor oluşturulur.

Rapor, katılımcıların en güçlü üç yönünü dört kapsayıcı kategoride göstermektedir.

FLAWS aracının arkasındaki bağlam ve teoriler

Colardyn & Bjornavold'a (2004) göre, yaygın ve sargın öğrenmenin değerlendirilmesi büyük ölçüde standartlara dayanır. Geliştirilen ölçüm araçları güvenilirlik, geçerlilik ve kalite gerekliliklerini yerine getirmelidir.

Sosyal bilişsel kariyer teorisi (SCCT), bireylerin çocukluk ve ergenlik dönemlerinde ve yaşamları boyunca okulda, evde ve toplumda kariyerle ilgili çeşitli faaliyetlere doğrudan ve dolaylı olarak maruz kaldıklarını belirtmektedir.

Sürekli faaliyet, uygulama ve geri bildirim yoluyla insanlar becerilerini geliştirir, kişisel performans standartları geliştirir, belirli görevlerdeki etkinliklerine dair bir algı geliştirir ve böylece değerli yetkinlikler edinirler.

FLOWS aracının arkasındaki bağlam ve teoriler

İnsanların kendilerini etkili **hissettikleri** ve olumlu sonuçlar bekledikleri faaliyetlere ilgi duyma olasılıkları yüksektir. İnsanlar bir faaliyete ilgi duyduklarında, katılımlarını sürdürmek veya artırmak için hedefler geliştirmeleri de muhtemeldir.

Diğer faaliyetler başa çıkma veya başarısızlık deneyimlerine yol açmakta, bu da öz yeterliliğin, sonuç beklentilerinin ve nihayetinde devam eden bir geri bildirim döngüsü içinde ilgi alanlarının gözden geçirilmesine yardımcı olmaktadır.

FLOWs aracının katma değeri

FLOWs aracı bireyin öz yeterliliğini, dayanıklılığını ve performans motivasyonunu güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Pozitif odaklı bir geri bildirim tartışması yoluyla, bireye günlük yaşamdaki beceriler, yetenekler ve bilgiler gösterilir.

Anketi tamamladıktan sonra yararlanıcılara sunulan ve onlarla tartışılan geri bildirim profili, bireyin günlük öğrenimini belirli iş ortamları ve görevlerle ilişkilendirir.

"İnsanların yetenekleri hakkındaki inançları, bu yetenekler üzerinde derin bir etkiye sahiptir."

- Albert Bandura (1994)

FLOWS projesindeki hedef grup

İşgücü piyasasında yer edinmekte zorlanan kişiler.

Düşük eğitim seviyesine sahip
kişiler

Uygun iş deneyimi eksikliği

Sosyal açıdan dezavantajlı kişiler

Bekar ebeveynler

Etnik azınlıklar Uyuşturucudan

kurtulanlar Okulu erken

bırakanlar Uzun süreli işsizler

Grup egzersizi: Günlük beceriler

1. Gruplar halinde, iki günlük faaliyetin bir listesini hazırlayın.
1. Faaliyetlere bakın ve her bir faaliyetle ilişkili görevleri listeleyin.
3. Görevleri yerine getirmek için hangi becerilere ihtiyacınız var?
4. **Okul/çalışma veya iş ortamı dışında** öğrendiğiniz faaliyetleri işaretleyiniz.



FLAWS araç geliştirme (1)

1. Geleceğin iş dünyasına ve sosyal becerilerin geliştirilmesine odaklanan ülke araştırması
2. Ülkeye özgü odak grupları - kullanıcılar ve danışmanlar
3. Günlük görevler - anket ve analiz
4. FLOWS aracı için yeterliliklerin geliştirilmesi
5. FLOWS raporlarının geliştirilmesi
6. Platformun geliştirilmesi
7. FLOWS uygulayıcıları için eğitim
8. Aracın entegrasyonu ve çevirisi
9. Aracın değerlendirilmesi



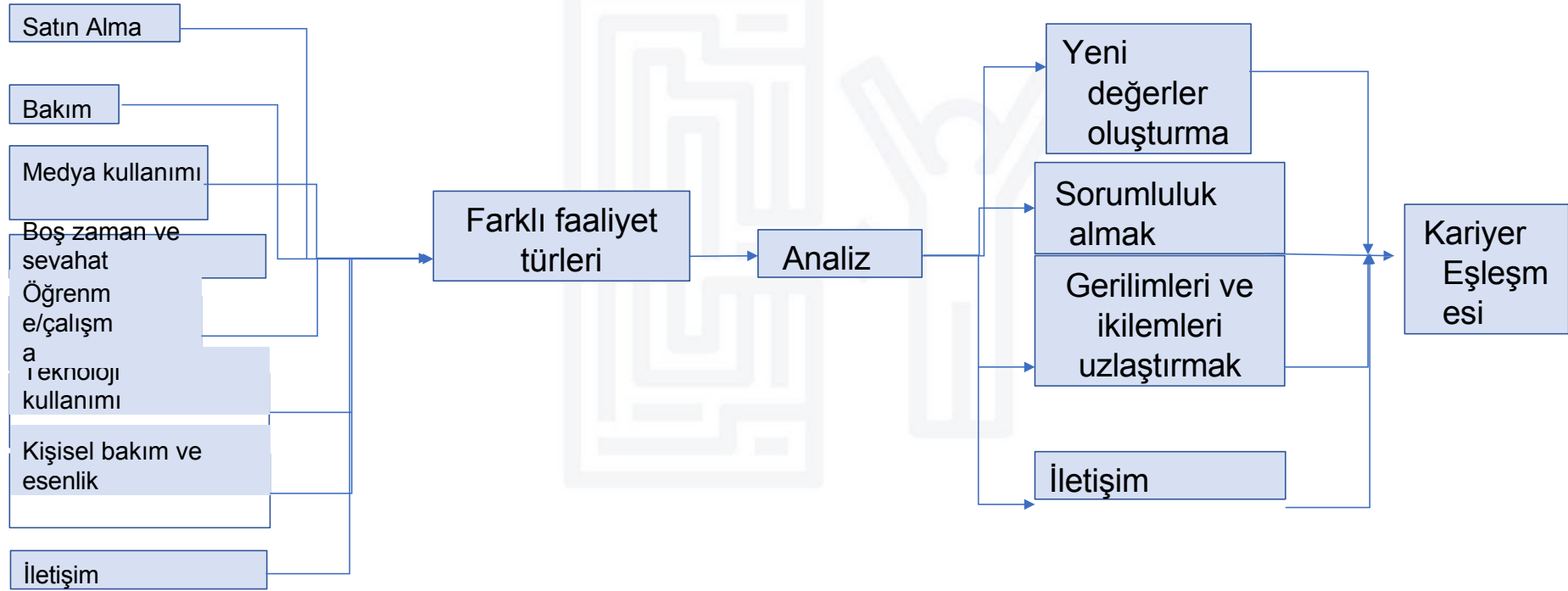
FLAWS araç geliştirme (2)

İş dünyası üzerine yapılan ülke araştırması ve gençlerle işgücü piyasasına erişimleri üzerine yapılan odak grupları, **öğrenme/çalışma ve iletişim** yanı sıra *bakım, refah, alışveriş, boş zaman ve seyahat* gibi rehberlikte dikkate alınması gereken önemli gelişim alanlarını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca gençler teknoloji kullanımı ve medya kullanımı gibi alanlarda da birçok beceri geliştirmektedir.

Araştırma aşamasında ortaklar, işverenler ve işgücü piyasası için önemli olan ve örgün eğitim veya sertifikalı bir derece yoluyla geliştirilmesi **gerekmeyen yaratıcılık, uyum sağlama, zaman yönetimi, problem çözme, çatışma çözme, ekip çalışması, dürüstlük, öz farkındalık, empati, esneklik, aktif dinleme** ve diğerleri gibi çapraz veya yumuşak becerileri de vurguladılar...

Bir sonraki zorluk, FLOWS aracımızla ölçülebilecek ve yukarıda belirtilen alanlarla ilgili olan çapraz yeterliliklerin bir listesini oluşturmaktır. Bu nedenle, ortaklık bunları OECD'nin dört ana kategorisi veya makro yeterlilikleri olarak özetlemeye karar verdi: Yeni Değer Yaratma; Sorumluluk Alma; Gerilim ve İkilemleri Yönetme; İletişim. Becerilerin veya alt yetkinliklerin çoğu sadece bir kategoriye atanmış olsa da, yaratıcılık ve problem çözme gibi bazıları her iki makro yetkinlik için de eşit derecede önemli olduğundan birden fazla kategoride tekrarlanabilir.

Süreç modeli metodolojisi



Görev analizi... Matris

4 uzman, cevapların değerini tartmak için ortalama değerleri ve ardından her bir faaliyet için anlamlılık değerini belirledi (Hiçbir zaman, Çok sık değil, Bazen, Sık sık, Çok sık)

Matris aşağıdaki bileşenlerden oluşmaktadır:

4 kapsayıcı kategori: Yeni değerler yaratmak; Sorumluluk almak; Gerilimleri ve ikilemleri dengelemek; İletişim

44 alt yeterlilik: kategori başına 10-12

8 alan: Alışveriş; Bakım; Medya kullanımı; Boş zaman ve seyahat; Öğrenme/çalışma; Teknoloji kullanımı; Kişisel bakım/esenlik; İletişim

73 Günlük faaliyetler: Alan başına 6-14

Görevlerin analizi... Psikometri

Veri formu, her bir yetkinliğin her bir faaliyet içindeki "önem düzeyini" ve faaliyetin sıklığını değerlendirmek için kullanılmıştır.

Her bir faaliyet için, veri sayfasında her bir yetkinliğin o faaliyeti gerçekleştirmek için ne ölçüde gerekli olduğunu analiz eden bir satır doldurulmuştur.

Bu, görevin yetkinliğe hitap edip etmediğini belirlemek için her bir görevi 44 alt yetkinliğin her birine göre (ayrı ayrı) değerlendiren ortaklık genelinden dört "değerlendirici" tarafından yapılmıştır.

Aynı zamanda, her bir alt yeterlilik araçta bir dizi faaliyetle temsil edilmekte ve katılımcı için en üst yeterlilik olarak vurgulanma olasılığı eşit olacak şekilde ağırlığı ayarlanmaktadır.



Matris nasıl oluşturuldu?

Her bir faaliyet, her bir temel yetkinlik açısından şu şekilde derecelendirilmiştir: faaliyeti gerçekleştirmek için temel yetkinlik gerekli değildir (0); temel yetkinlik gereklidir ancak sadece küçük bir ölçüde gereklidir (1); temel yetkinlik gereklidir (2).

Bir örnek: "Zaman planlama - alışveriş" görevi analiz edilmiştir: Her bir yetkinlik (sütun) için "Planlama zamanı - alışveriş" satırına 0 ile 2 arasında bir sayı girilmiştir.

"Dayanıklılık" veya "Aktif dinleme" gibi alt yeterlilikler bu faaliyet için 0 olarak değerlendirilirken, "Zaman yönetimi" veya "Çeviklik" gibi diğerleri 2 olarak değerlendirilmiş, "Toplumuma yardım etmek veya gönüllü olmak" gibi başka bir faaliyet için değerler tam tersi olarak değerlendirilebilmiştir.

Excel tablosu daha sonra, geleceğin iş dünyası için üzerinde mutabık kalınan yetkinliklere dayalı olarak söz konusu faaliyeti gerçekleştirmek için her bir yetkinliğin ne kadarının (hiç - biraz - çok) gerekli olduğunu gösteren bir matrise dönüştü.

Bu bilgiler, FLOWS aracının pilot uygulamasının ardından verilerin analizini besleyecektir.

FLOWS yetkinlikleri

"FLOWS yeterlilikleri" tanımı temel alınmıştır:

1) OECD Eğitim ve Becerilerin Geleceği 2030 - Kavramsal Öğrenme Çerçevesi: 2030 İÇİN DÖNÜŞTÜRÜCÜ YETERLİLİKLER

2) FLOWS WP2 araştırma sonuçları, aşağıdaki konulara göre kategorize edilmiştir:

Yeni değerler yaratmak

Sorumluluk almak

Gerilim ve ikilemlerin uzlaştırılması İletişim



FLOWs yeterlilikleri (2)

Dönüştürücü yetkinlikler, öğrencilerin bir dizi farklı durum ve deneyimde yollarını bulmalarına yardımcı olan üst düzey yetkinlikler olarak görülebilir (Grayling, 2017[1]). Bu anlamda, yüksek oranda aktarılabilirler: Bu beceriler yaşam boyunca kullanılabilir.

Belirsizlikle başa çıkma, yeni tutumlar ve değerler geliştirme ve hedefler değiştiğinde bile üretken ve anlamlı bir şekilde hareket etme yeteneği, şimdilik benzersiz bir insan becerisi olmaya devam etmektedir (Laukonen, Biddel ve Gallagher, 2018[2]).

İşyerindeki dijitalleşme, insanların yeni değer yaratma, gerilimleri dengeleme veya sorumluluk alma becerileriyle rekabet edemez. Bu becerilere, geliştikçe daha çeşitli ve birbirine bağımlı hale gelen toplumlarda giderek daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır.

Örneğin, yaratıcı zeka gerektiren işlerin önümüzdeki on yıllarda otomatikleştirilmesi olasılığı daha düşüktür (Berger, T. ve Frey, B., 2015[3]).

Gerilim ve ikilemlerle başa çıkmak, karmaşık ve muğlak bağlamları okumayı ve anlamayı gerektirir - (henüz) bir algoritmaya kolayca programlanamayan bir beceri.

AKIŞLAR yetkinlikler

NEUE WERTE SCHAFFEN

Flexibilität Anpassungsfähigkeit
Kreativität Neugierde Originalität
Initiative Ideenreichtum
Aufgeschlossenheit Kritisches Denken
Problemlösung Zusammenarbeit
Beweglichkeit

ÜBERNAHME VON VERANTWORTUNG

Selbstregulierung Umgang mit Emotionen
Selbstkontrolle / Kontrollüberzeugung
Moralischer Kompass Selbsterkenntnis
Mitgefühl Stresstoleranz
Respekt für andere Vertrauen aufbauen

VERSÖHNUNG DER SPANNUNGEN

Engagement Einfühlungsvermögen
Respekt Kognitive Flexibilität
Perspektivübernahme Kreativität
Problemlösung Konfliktbewältigung
Resilienz Verantwortung

KOMMUNIKATION

Teamarbeit Zeitmanagement
Sprechen Schreiben
Anleitung zur Service-Orientierung
Soziale Wahrnehmungsfähigkeit
Koordination
Aktives Lernen Aktives Zuhören

Örnek - Yeni değerler oluşturma: Esneklik

Tanım: İşyerinde veya günlük yaşamda değişime ve çeşitliliğe açıklık.

Örnek görevler: (günlük yaşamdan)

Günlük yürüyüşünüzde yeni yollara girmekten ve her zamanki markanız mevcut olmadığına süpermarkette yeni ürünler denemekten hoşlanıyorsunuz.

Günlük aktiviteler

Mobil cihazlarda ürün aramak; etkinlikler düzenlemek (bazen sosyal medya aracılığıyla); yeni beceriler öğrenmek veya bir şeyler yapmakla ilgilenmek (el sanatları, hobiler, vb.)

Örnek ortam:

Tiyatrolar, açık hava, günlük değişen mekanlar, geleneksel olmayan çalışma ortamları, sanat merkezleri, hızla değişen ortamlar, BT

Örnek işler:

Perakende satış, proje çalışmaları, yeni kurulan şirketler

Kariyer danışmanlığında FLOWS aracının uygulanması

LU3: Tüm danışmanlık süreci

FLOWs aracının uygulanması (1)

Dezavantajlı iş arayanlar için - iyi bir eğitim ve iş deneyimi olmadan - yaşamları boyunca geliştirdikleri becerileri belgelemek zor olabilir.

Dezavantajlı iş arayanların dayanabilecekleri bir iş geçmişleri olmayabileceği için bu durum daha da geçerlidir.

Bu hedef gruplarla çalışan kuruluşlar genellikle resmi olarak değil de gayri resmi olarak geliştirilen becerileri tespit etmekte ve ölçmekte zorlanmakta ve bu nedenle bir kişinin becerileri ve yetenekleri hakkında net bir resim elde edememektedir.

Ancak, bu yeterlilikler çok önemlidir ve genellikle işyerine, eğitim ve öğretime aktarılabilir. Bu yeterliliklerin belirlenememesi, rehberlik sürecinde katılımcıları nasıl algıladığımızı ve desteklediğimizi etkileyebilir.

FLows aracını kullanma (1)

Edindiğiniz yetkinliklerin, bilgi ve becerilerin farkında değilseniz, bunları kendi gelişiminiz için değerli olarak göremez ve sunamazsınız.

Dezavantajlı kişilerin genellikle düşük ücretli, düşük gelirli ve terfi ya da ileri eğitim için çok az fırsatı olan işlerde çalışmasının ya da kendilerini uygun olmadıkları eğitim programlarında bulmalarının bir nedeni de budur.

FLows ortaklığı, bireylerin yaygın ve sargın öğrenme yoluyla kendileri için iyi bir sıçrama tahtası olabilecek gizli beceriler, yetenekler ve farklı bilgi temelleri geliştirdiklerini kabul etmektedir.

FLows aracı, iş arayanlara gizli güçlü yönlerini ve becerilerini keşfetmelerine yardımcı olacak objektif bir ölçüm aracı sunmaktadır.

Bir anlam yaratma süreci olarak AKIŞLAR (1)

Rehberlik uygulaması genellikle katılımcıların kendilerini kişisel, sosyal ve mesleki açıdan bütünsel bir süreçte keşfetmelerinin desteklendiği bir 'öğrenme' ilişkisi olarak görülür.

Çoğu sistem, katılımcıların beceri ve yeteneklerinin farkında olmalarına, bunları eğitim ve iş deneyimleri aracılığıyla gösterebilmelerine ve son olarak da özgeçmişlerinde belgelemelerine dayanır.

Katılımcıların kendi kendilerini değerlendirme süreci önemlidir. Buna ilgi alanları, beceriler, değerler, yetenek, mesleki ve eğitim deneyimi dahildir.

Bir anlam yaratma süreci olarak FLOWS (2)

FLOWs gibi araçlar ve kaynaklar bireyi öz değerlendirme konusunda destekler ve öğrenilenlerin kanıtlanmasını sağlar. FLOWs aracı günlük durumlar aracılığıyla öğrenmeyi vurgular. Bunlar belgelenebilir ve dolayısıyla kullanılabilir.

Bireyin deneyimlerine geri dönüp bakması sadece özsaygı ve özyeterliliği güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda gelecekteki eğitim ve kariyer fırsatları için başka olasılıkları da ortaya çıkarır.

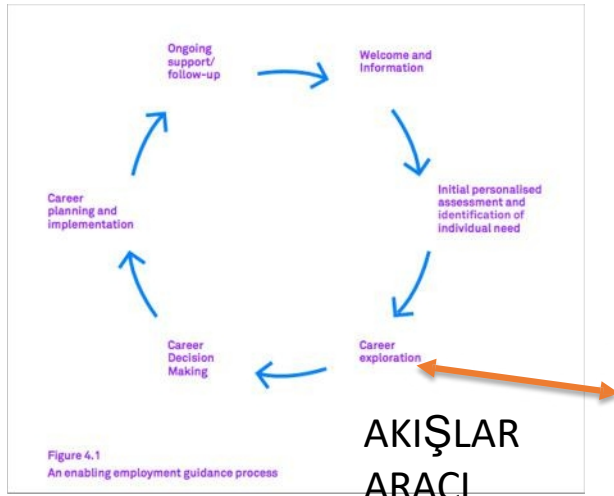
FLOWs, dezavantajlı kişilerin gizli becerilerini, yeteneklerini ve bilgilerini objektif olarak değerlendirmelerini ve görselleştirmelerini sağlayan ve böylece onları ön plana çıkaran bir metodoloji sunar.

Alıştırma: Grup içinde tartışın

- Hangi kariyer danışmanlığı yöntemlerini kullanıyorsunuz ve FLOWS ile bu yöntemlerden biri arasında bir bağlantı var mı?
- FLOWS'u kullanmak ne zaman en iyisidir?
- FLOWS ne zaman kullanılmamalıdır?
- FLOWS aracını kullanırken desteğe ihtiyaç duyduğunuz bir alan var mı?



İstihdam danışmanlığında örnek süreç



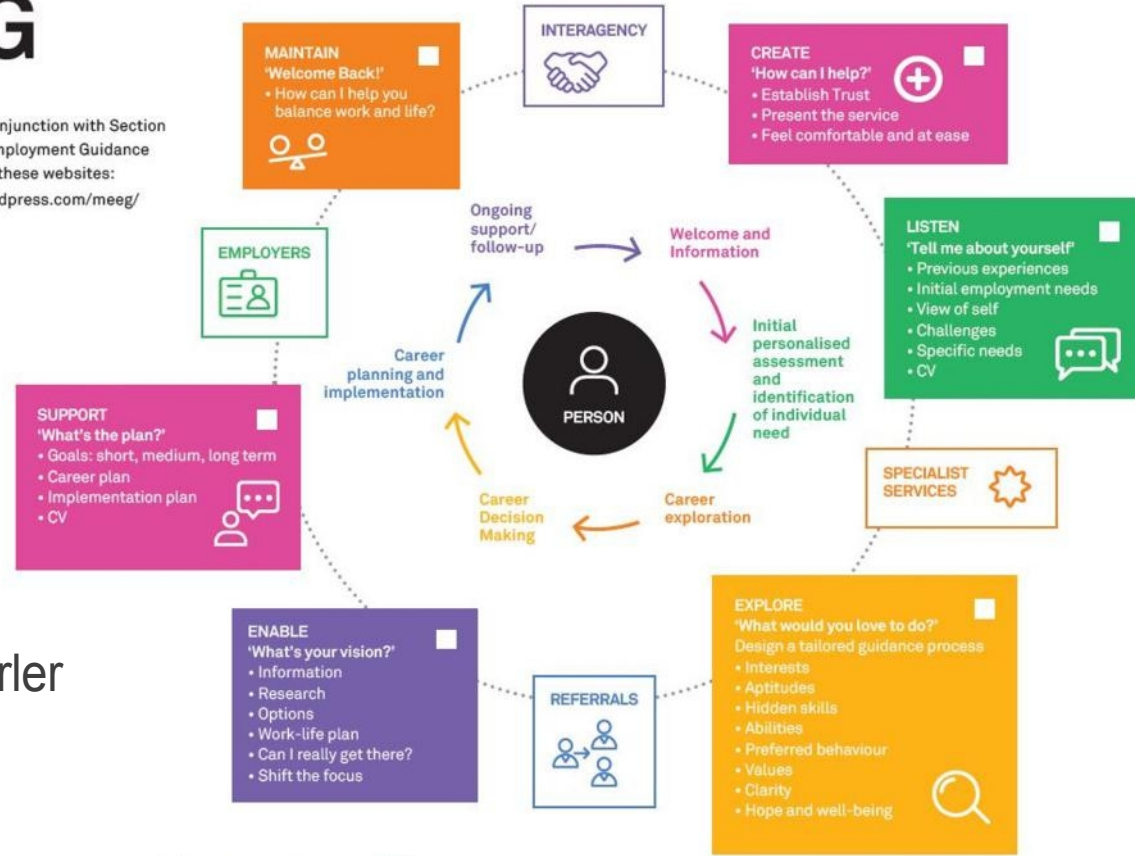
Mevcut danışmanlık sürecinizi özetleyin ve FLOWS aracını hangi adımda kullanmak istediğinizi belirleyin.

İstenen sonuçlar

1. Öz güvenin güçlendirilmesi
2. Geliştirilmiş özgüven
3. Artan öz yeterlilik
4. İşgücü piyasasında dayanıklılık

MEEG

This poster is best used in conjunction with Section 4 of the Model of Enabling Employment Guidance (MEEG) Tool Kit, available at these websites:
www.activationinireland.wordpress.com/meeg/
www.inou.ie
www.ildn.ie



MEEG süreci size ve kuruluşunuza ilginç fikirler sağlayabilir.



İlginiz için teşekkür ederiz!

***-*/ AKIŞLAR



H FELEKAR |



Co-funded by
the European Union