

FLOWS – Further Learning, Outreach and Working Skills

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

Kaynak Paketi FLOWS Uygulayıcı Eğitimi için

WP5: FLOWS Uygulayıcı Eğitimi

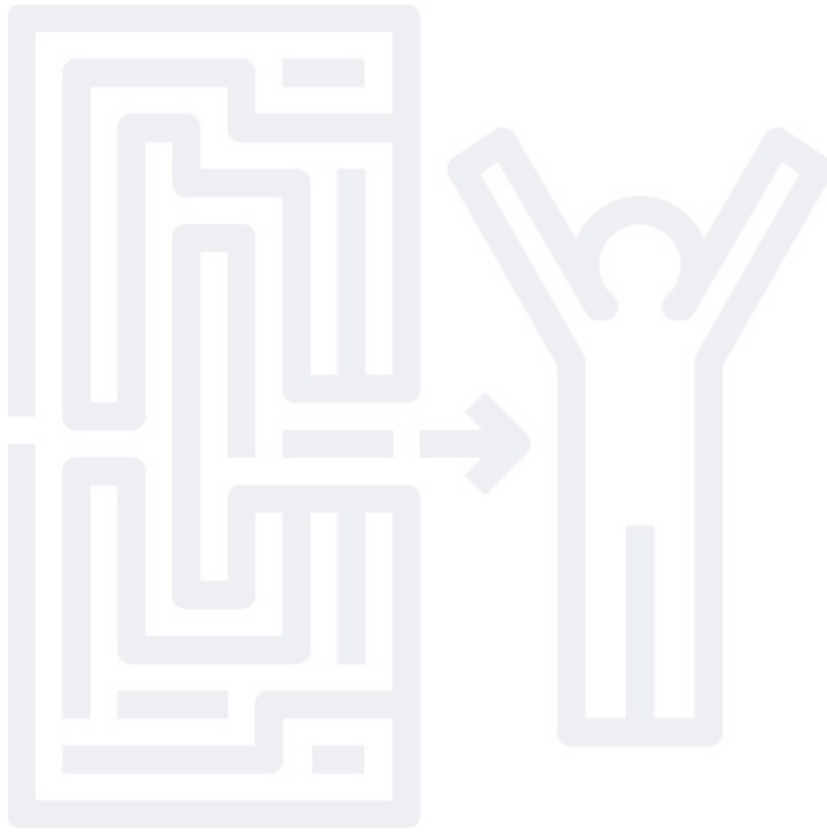
V3 27^{inci} Mart 2024 tarihinde
tarafından Hafelekar

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.

İÇERİK

Flows Projesi	4
DAHA FAZLA ÖĞRENME, SOSYAL YARDIM VE ÇALIŞMA BECERİLERİ	4
Proje Ortakları	4
Flows eğitiminin amacı	5
BÖLÜM 1 - BAĞLAM	5
BÖLÜM 2 - AKIŞLAR ARACININ KULLANIMI	5
Flows metodolojisi	6
Flows Aracı nedir?	7
İş arayanlar için en önemli sonuçlar	7
OECD Temel Yetkinlikleri	8
Flows Psikometrik Değerlendirme	9
Flows raporu üç tür bilgi sağlar	9
Uygulayıcıların Temel Becerileri	10
Kariyer Rehberliği için temel beceriler	10
Kariyer Rehberliği için gerekli temel beceriler	11
Temelin Oluşturulması	11
İlişkiyi Birlikte Yaratmak	11
Etkili iletişim kurun	11
Öğrenmeyi ve hedefe ulaşmayı kolaylaştırmak	12
Uygulayıcının Pedagojik Yaklaşımı	12
Gelişimsel pedagojide temel sistematik yaklaşım	12
Açık, iş arayan merkezli temel bir tutum	12
Kabul edici, takdir edici bir temel tutum	12
Kaynak ve çözüm odaklı temel bir tutum	13
Flows uygulayıcı eğitimi	14
Flows Öğrenim Birimleri - genel bakış	1
Ünite 1: Geleceğin İş Dünyası	1
Ünite 2: Gelecek Yetkinlikleri	1

Ünite 3: Tüm Rehberlik Süreci.....	1
Ünite 4: "Araç nasıl kullanılır" eğitimi	1
Ünite 5: Rehberlik oturumunun sağlanması ve raporun analiz edilmesi.....	1
Ünite 6: Uygulamaya aktarım ve Kalite güvencesi	1
Ünite 7: Kişisel Transkript ve Uzman Konuşması	1
Sertifikasyon için çerçeve	2
Aşama 1: FLOWS eğitimi için hazırlık	2
2. Aşama: Eğitime Katılım ve Uygulamaya Aktarım	2
Aşama 3: Sonuçların Belgelendirilmesi ve Nihai Değerlendirme	2
FLOWS Öğrenme Çıktıları	3



Flows Projesi

DAHA FAZLA ÖĞRENME, SOSYAL YARDIM VE ÇALIŞMA BECERİLERİ

Flows projesi, ileriye dönük düşünceye dayalı bir kariyer rehberliği çerçevesi ve rehberlik uygulayıcıları için, işgücü piyasasında zaten marjinalleşmiş olan iş arayanlar için kaliteli gelecek odaklı kariyer planlarını kolaylaştıran, teknolojik ve dijitalleşmiş bir iş dünyasına dahil olmalarını sağlayan bir çalışma şekli oluşturmayı amaçlamaktadır.

Temel amacımız, iş arayan gençlere etkili kariyer rehberliği sağlamak ve işgücü piyasasına dahil olmalarını sağlamak için sosyal becerilerini keşfetmelerine ve geliştirmelerine yardımcı olmaktır. Sonuç olarak, dezavantajlı genç iş arayanların kariyerlerini geleceğe hazırlamak ve sürdürülebilir istihdam sağlamak için kullanılabilecek çapraz becerilerin belirlenmesine odaklanan proje araçları ve yöntemleri geliştiriyor ve bunları projenin hedef grubu olan dezavantajlı genç iş arayanlarla uyguluyoruz. Bu hedefe ulaşmak için, projemizde yapacağımız mesleki eğitim ve öğretim yeterliliklerinin geliştirilmesi yoluyla alandaki uzmanların ve gençlik çalışanlarının becerilerini geliştirmeliyiz.

Ana sonuçlarımız şunlardır:

- Çerçeve Geliştirme: Geleceğin işgücü piyasası için gerekli temel yetkinlikleri tanımlıyor ve dezavantajlı genç iş arayanların istihdam edilebilirlik ihtiyaçlarını detaylandırıyoruz.
- Araç Özellikleri ve İçeriği: Bu çıktı, teknolojik işyeri talepleri, eğitim gereksinimleri ve genç iş arayanların temel yetkinlikleri ışığında uyarlanacak temel unsurları ve proje metodolojisini detaylandıracaktır.
- Uygulayıcılar için Eğitim Modülü ve Çevrimiçi Platform Geliştirilmesi: Bu, proje ortaklarının genç iş arayanların iletişim ve kişilerarası becerilerini ve dijitalleşme becerilerini artırmak amacıyla eğitim modülleri uygulamalarını sağlayacaktır.
- FLOWS yaklaşımının pilot uygulaması ve Psikometrik Değerlendirme: Bu adım, rehberlik uygulayıcılarının işgücü piyasasında önemli ölçüde yetersiz temsil edilen genç iş arayanlar için gelecek odaklı kariyer planlarını kolaylaştıracak bir yöntemle sonuçlanacaktır.

PROJE ORTAKLARI

- [Çarşamba İŞKUR HİZMET MERKEZİ MÜDÜRLÜĞÜ](#) (Türkiye)
- [UNIVERSITATEA POLITEHNICA DIN BUCURESTI](#) (Romanya)
- [BALLYMUN İŞ MERKEZİ](#) (İrlanda)
- [HAFELEKAR UNTERNEHMENSBERATUNG](#) (Avusturya)

- [MOZAİK İnsan Kaynakları Geliştirme Derneği \(Türkiye\)](#)

Flows eğitiminin amacı

Flows konsorsiyumu, rehberlik uygulayıcıları için, özellikle de ilk etapta örgün eğitim sisteminde çalışmayan uygulayıcılar için bir eğitim programı geliştirmiştir. Bu uygulayıcılar, işin geleceğine ilişkin en güncel bilgiler konusunda eğitim veya beceri artırımı alamayabilir ve bu nedenle iş arayanları işe hazırlık ve sürdürülebilir gelecek açısından dezavantajlı duruma düşebilir. Eğitim, uygulayıcıların Flows aracının kullanımı ve geri bildirim konusunda resmi eğitime ek olarak podcast'ler, önerilen okumalar, videolar vb. dahil olmak üzere çevrimiçi kaynaklara erişebildiği karma bir öğrenme yaklaşımı kullanmaktadır. Eğitim ortak dillerde mevcuttur ve farklı dilleri de kapsamaktadır:

BÖLÜM 1 - BAĞLAM

- İş dünyası - yapı (yüksek beceri, orta beceri, düşük beceri), iş bileşimi
- Otomasyon ve dijitalleşmenin etkisi
- İşgücü piyasası istihbaratı - AB düzeyinde işgücü piyasasındaki değişiklikler, ulusal düzeydeki değişiklikler, etkilenecek iş türleri, yaratılacak yeni işler hakkında mevcut durum
- Beceri gereksinimleri - zor beceriler, teknik beceriler, yumuşak/geçişken beceriler

BÖLÜM 2 - AKIŞLAR ARACININ KULLANIMI

- Uygulayıcılara Flows aracının amacını, tanımlamaya çalıştığı becerileri, nasıl çalıştığını, altında yatan teorik temeli, uygulamayı, puanlamayı, yorumlamayı ve geri bildirimini anlamalarını sağlayan bir eğitim programı. Bu, aşağıdakilerle tamamlanmaktadır:
- Burada sunulan Kaynak Paketi, uygulayıcılar, rehberlik uzmanları, arabulucular vb. tarafından kullanılabilir.

Buna ek olarak, ortaklık genelinde eğitim tutarlılığını sağlamak için tüm eğitim belgeleri çevrimiçi olarak mevcuttur. Ayrıca, ortakların işgücü piyasası uyum sağlamaya ve gelişmeye devam ettikçe Bölüm 1: Bağlam için mevcut bilgileri güncellemek için sürekli bir imkana sahip olacakları eğitimin sürdürülebilirliğini de sağlayacaktır.

FLOWS eğitim programının geliştirilmesi, tüm ortakların desteğiyle Hafelekar tarafından yürütülmektedir. Masa başı ve saha araştırmalarında yapılan araştırmalardan yararlanılmış ve eğitim için içerik fikirleri ve materyaller geliştirilmiştir.



FLOWS metodolojisi

İşgücü piyasası fırsatlarına ve/veya ilk eğitim/öğretim ve rehberlik desteklerine erişen birçok dezavantajlı iş arayan için, yaşam deneyimi boyunca geliştirilen yetkinlikleri ölçmek ve belgelemek zor olabilir. Özellikle de dezavantajlı iş arayanların yararlanabilecekleri bir iş geçmişleri olmayabilir. Bu hedef grupla çalışan kuruluşlar genellikle gayri resmi ve formel olmayan bir şekilde gelişen yetkinlikleri tanımlamakta ve ölçmekte zorlanmakta ve bu nedenle bireyin beceri ve yeteneklerinin net bir resmini oluşturamamaktadır.

FLOWS ortaklığı bu becerileri görünür kılmak için bir metodoloji üzerinde çalışmıştır, çünkü bu yetkinlikler genellikle işyerine, ileri eğitim ve öğretime aktarılabilir ve uygulayıcıların kapsamlı bir rehberlik süreci aracılığıyla iş arayanları nasıl destekleyeceklerini etkileyebilir.

Hedef grup, işgücü piyasasına erişimlerini engelleyen tanımlanabilir engelleri olan kişilerdir:

- Düşük eğitim seviyesine sahip bireyler
- Uygun iş deneyimi eksikliği
- Sosyal açıdan dezavantajlı
- Bekar ebeveynler

- Etnik azınlıklar
- İyileşen uyuşturucu kullanıcıları
- Okulu erken bırakanlar
- Uzun süreli işsizler

FLAWS Aracı nedir?

FLAWS Ortaklığı, yapılandırılmış kapsamlı bir rehberlik sürecine erişimin, hem işyeri içinde hem de dışında uygun mesleki eğitim ve öğretimde ilerlemeye yol açtığını ve yaygın ve sargın öğrenme yoluyla bireylerin, birçok birey için sürdürülebilir bir kariyere sıçrama tahtası sağlayabilecek gizli beceriler, gizli yetenekler ve çeşitli bilgi temelleri geliştirdiklerini kabul etmektedir.

Bireyler genellikle edindikleri yetkinlik ve bilgilerin farkında olmadıklarından, bunların kendi gelişimleri açısından değerli olduğunu fark edememektedirler. Sonuç olarak, genellikle düşük ücretli, düşük gelirli, ilerleme veya eğitim şansı az olan işlerde çalışmakta veya kendilerini uygun olmadıkları eğitim kurslarında bulmaktadırlar.

FLAWS aracı, bireye gizli kalmış güçlü yönlerini ve yeteneklerini ortaya çıkarmasına yardımcı olacak objektif bir ölçüm aracı sağlar:

- Bu araç, bireyin öz yeterliliğini, dayanıklılığını ve başarı motivasyonunu geliştirmeyi amaçlamaktadır.
- Pozitif odaklı bir geri bildirim görüşmesi aracılığıyla bireye günlük yaşamdan öğrenilen yetenekler, beceriler ve bilgiler gösterilir.
- Araçlar anketinin tamamlanmasının ardından iş arayanlara sunulan ve onlarla birlikte incelenen geri bildirim profili, bireyin günlük öğrenimini belirli çalışma ortamları ve görevlerle ilişkilendirir.

Video ve sesli interaktif bir anket katılımcılara çeşitli aktiviteleri ne sıklıkla yaptıklarını sormaktadır. Araç, iş dünyasıyla ilgili olan günlük faaliyetler aracılığıyla yetkinlikleri yakalamaya odaklanmaktadır. Tamamlandığında gizli güçlü yönlerin bir özet raporu oluşturulur. Her Makro Kategori için 'En İyi 3 Yetkinlik' raporda vurgulanır ve kullanıcılar genel bir resim elde etmek için diğer tüm yetkinliklerin puanlamasını da görebilir.

İŞ ARAYANLAR İÇİN EN ÖNEMLİ SONUÇLAR

Increased
Self Awareness

Improved
Self Esteem

Career Self
Efficacy

Being resilient
in Labour Market

OECD Temel Yetkinlikleri

OECD Öğrenme Pusulası 2030 aracılığıyla belirlenen "OECD Temel Yetkinlikleri", öğrencilerin toplumu dönüştürmek ve daha iyi yaşamlar için geleceği şekillendirmek için ihtiyaç duydukları bilgi, beceri, tutum ve değer türleri olarak "dönüştürücü yetkinlikleri" tanımlamaktadır. Bunlar yeni değer yaratma, gerilim ve ikilemleri uzlaştırma ve sorumluluk alma olarak tanımlanmıştır (OECD, 2019).

Bu OECD modeline ve ilk araştırmamızda belirlenen temel yetkinliklere dayanarak, ortaklık aşağıdaki yetkinliklerin temel temalarını belirlemiştir:

- Yeni Değer Yaratmak
- Sorumluluk almak
- Gerilim ve İkilemlerin Uzlaştırılması
- İletişim



Bakınız: https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformational-competencies/Transformational_Competencies_for_2030_concept_note.pdf

FLOWS Psikometrik Değerlendirme

FLOWS Aracı aracılığıyla iş arayanların dönüştürücü, geleceğe yönelik ve refah ve sürdürülebilirlik için önemli olduğu düşünülen - genellikle gizli - becerileri ortaya çıkarmalarına yardımcı oluyoruz. Günlük yaşamlarını, yaptıkları faaliyetleri ve bunları ne sıklıkla yaptıklarını yansıtıyorlar. "Hiçbir zaman "dan "çok sık "a kadar 5 puanlık bir ölçek kullanıyoruz.

Araç, kişinin her bir becerinin ne kadarını geliştirdiğini ölçmek yerine, iş arayan tarafından seçilen sorulardan (tercihleri) kişinin günlük faaliyetlerinde seçilen becerileri kullandığını gösterir. Nomotetik skorun aksine idiografik bir skor olduğu için skorlar başkalarıyla karşılaştırılmaz. Örneğin, soruları seçerek ve bu faaliyetleri ne sıklıkla yaptığınızı belirterek, FLOWS sonuçları bir dizi beceriyi kullandığınızı gösterir. Yeni Değer Yaratma bölümündeki olası beceriler arasında en çok kullanıldığı vurgulanan beceriler şunlardır: uyarlanabilirlik, inisiyatif, esneklik. Dolayısıyla, bu alanlarda beceri geliştirmiş olmanız muhtemeldir.

FLOWS RAPORU ÜÇ TÜR BİLGİ SAĞLAR

- Ham veriler: kullanıcının yanıt verdiği öğelerin listesini, tamamlandığı tarihi, kullanıcının seçtiği yanıtı, bu yanıtı atan puanı ve yanıt vermek için geçen süreyi sağlar.
- İlk 3: Kullanıcının her bir makro yetkinlik için en çok geliştirdiği üç yetkinliği gösterir. Ayrıca yetkinliğin bir tanımının yanı sıra genellikle yetkinlikle ilişkilendirilen faaliyetler, iş türleri ve görevleri de içerir. Bu rapor, uygulayıcı ve kullanıcı arasında detaylı bir tartışmanın temelini oluşturur.
- Kullanıcılar için ayrıca, genel bir resim elde etmek için tüm ana yetkinliklerinin puanlamasını açıkça görebilecekleri daha basit bir Gösterge Tablosu Raporu sunuyoruz.

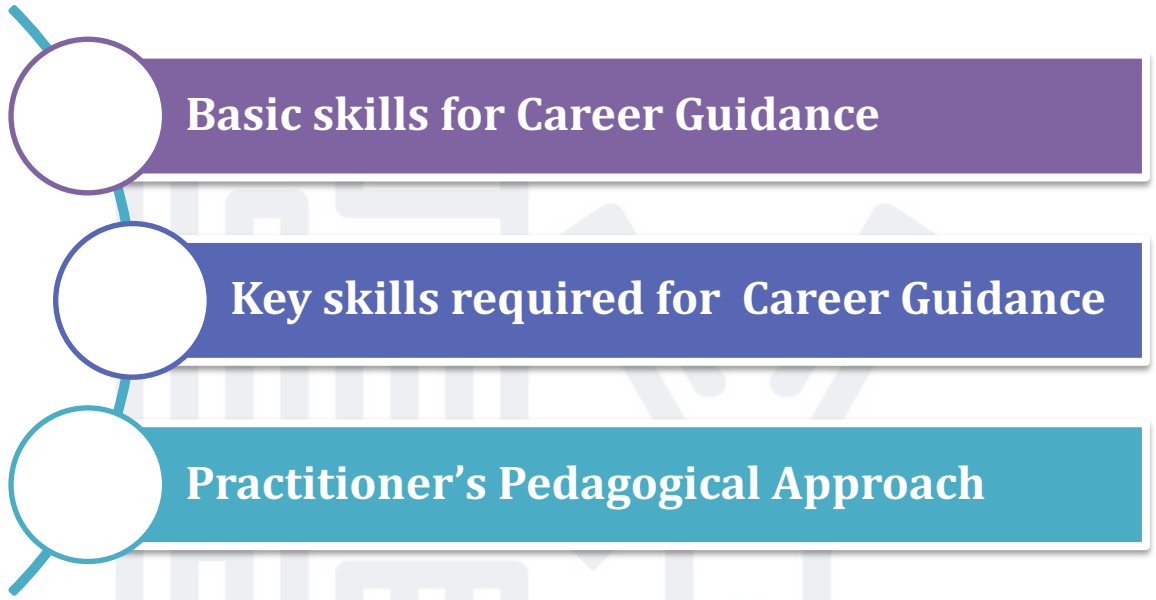
Uygulayıcı, bu bilgilerden iş arayan için en uygun olanları seçmeli ve önceki oturumların arka plan bilgilerini de kullanmalıdır. Bu noktada, uygulayıcıların geri bildirimlerini etkileşimli, dinamik, olumlu ve yapıcı bir şekilde sunmalarının iş arayanlar için ne kadar önemli olduğunu bir kez daha vurgulamak isteriz.

Bu nokta bizi, uygulayıcıların yanlarında getirmeleri gereken temel becerileri açıklayan bir sonraki bölüme götürmektedir.

Uygulayıcıların Temel Becerileri

Uygulayıcı olarak FLOWS aracı ile çalışmanın en önemli ön koşulu, geliştirilen araca ilgi duymak ve bu aracı günlük uygulamada kullanma arzusudur. Buna ek olarak, uygulayıcıların aşağıda açıklanan değerlerle özdeşleşebilmeleri ortaklık için önemlidir:

FLOWS uygulayıcıları, kariyer rehberliği için aşağıdaki Temel becerilere ve Anahtar becerilere aşina olmalıdır:



Kariyer Rehberliği için temel beceriler

- Aşağıda açıklanan temel pedagojik tutumu üstlenme becerisi.
- Kendi çalışmaları üzerinde düşünme becerisi: Uygulayıcı, çalışmaları ve kendi yaklaşımı üzerinde düşünmeye istekli olmalı ve bunu yapabilmelidir.
- Moderatör olarak hareket edebilme yeteneği.
- Bütünsel düşünebilme, insanların durumlarını tüm açılardan ele alabilme ve hedef odaklı kariyer rehberliği sunabilme becerisi.

Kariyer Rehberliği için gerekli temel beceriler

Uluslararası Koçluk Federasyonu (ICF) koçluğu tanımlar:

"... iş arayanlarla, kişisel ve mesleki potansiyellerini en üst düzeye çıkarmaları için onlara ilham veren düşündürücü ve yaratıcı bir süreçte ortaklık yapmak".

<https://coachfederation.org/about>

Bir uygulayıcının temel becerilerinin tanımı, ICF tarafından yayınlanan ve koç olarak uygulayıcıların gereksinimlerine göre değiştirilen bir beceri listesine dayanmaktadır. Temel beceriler dört küme halinde gruplandırılmıştır. Grupların kendileri ve bireysel beceriler ağırlıklandırılmamıştır, yani herhangi bir şekilde sıralanmamıştır.

TEMELİN OLUŞTURULMASI

- A) Etik kurallara ve mesleki standartlara uygunluk: Koçluk ve rehberlik etiği ve standartlarını anlama ve bunları her durumda uygun şekilde uygulama becerisi.
- B) Bir anlaşmanın oluşturulması: Bu, rollerin net bir şekilde anlaşılmasını, iş arayanla profesyonel düzeyde bir yakınlık kurulmasını ve net hedef anlaşmalarını içerir. Bir rehberlik oturumunun başlangıcında, fırsatlar ve sınırlar ile eğiticinin/uygulayıcının rolü açıkça belirlenmelidir. Danışmanlık seansı boyunca uygun bir samimiyet düzeyi korunurken net hedefler üzerinde anlaşmaya varılmalıdır.

İLİŞKİYİ BİRLİKTE YARATMAK

- C) İş arayanla güvene dayalı bir ilişki kurma ve uygun bir grup atmosferi yaratma becerisi: güvenli, hedef odaklı bir çerçeve oluşturmak ve saygılı, güvene dayalı bir etkileşim sağlamak önemlidir.
- D) Koçluk/Rehberlik varlığı: Tüm süreç boyunca bilinçli hareket etme ve dikkatli olma becerisi: iş arayanın ne ilettiğini gözlemlemek, dinlemek ve hissetmek ve kişinin kendi rezonanslarını hissetmesi ve gerekirse bunları rehberlik sürecine entegre etmesi önemlidir.

ETKİLİ İLETİŞİM KURUN

- E) Aktif dinleme: Tamamen iş arayanın söylediklerine ve söylemediklerine konsantre olma, iş arayanın hedefleri ve arzuları bağlamında söylenenlerin anlamını anlama ve iş arayanın ifade yeteneğini destekleme becerisi.
- F) Açık, kaynak ve çözüm odaklı, hedefe yönelik sorular: Koşullara bağlı olarak uygun soruları sorma becerisi. Açık uçlu sorular anlamayı kolaylaştırmaya ve iş arayanla verimli çalışmayı teşvik etmeye hizmet eder; kaynak odaklı sorular iş arayanın beceri ve yeteneklerini keşfetmesini destekler ve çözüm odaklı, hedef odaklı sorular çözümlerin bulunmasını sağlar.

ÖĞRENMEYİ VE HEDEFE ULAŞMAYI KOLAYLAŞTIRMAK

G) Farkındalık oluşturmak: Çeşitli bilgi kaynaklarını entegre etme, bunları iş arayanın farkındalık kazanmasına ve böylece kendi hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak şekilde değerlendirme ve yorumlama becerisi.

H) Planlama ve hedef belirleme: İş arayanla birlikte etkili bir eylem planı geliştirme, sorumluluklar atama ve son tarihler üzerinde anlaşmaya varma becerisi.

Temel yetkinliklerin kapsamlı bir açıklaması şu adreste bulunabilir:

<http://www.coachfederation.org/icfcredentials/core-competencies/>

Uygulayıcının Pedagojik Yaklaşımı

Uygulayıcının pedagojik yaklaşımı, proje amaçlarının başarılı bir şekilde uygulanması için çok önemlidir. Bu nedenle, aşağıdaki ilkeleri tanıtmak istiyoruz:

GELİŞİMSEL PEDAGOJİDE TEMEL SİSTEMATİK YAKLAŞIM

Flows, iş arayanın gelişimsel yeteneklerine inandığını varsayar ve iş arayanın kişisel güçlü yönlerini güçlendirmeyi amaçlar. Gelişim her durumda mümkündür ve iş arayanlar kendi gelişimleri için sorumluluk üstlenebilirler.

Sistemik yönelimli uygulayıcılar, yardım ve tavsiye isteyen kişinin özerkliğini varsayar ve bu kişiyi bir 'öz-uzman' olarak görür. Bireyin eşsiz deneyimi, kendi kişisel tarihinin ve ilişkilerin duygusal ve bilişsel deneyimlerinin öznel olarak işlenmesi olarak anlaşılır. Rehberlik ve danışmanlık alanlarında, sistemik uygulama iş arayanın (müşterinin) kaygılarına yöneliktir ve patolojikleştirmeden ve normatif hedefler belirlemekten vazgeçer.

(<https://systemische-gesellschaft.de/systemischer-ansatz/was-ist-systemisch/>)

AÇIK, MÜŞTERİ MERKEZLİ TEMEL BİR TUTUM

Tüm rehberlik süreci boyunca, iş arayanlar birlikte yürütülen çalışmanın içeriğine karar verirler. Rehberlik uygulayıcılarının desteğiyle, çalışmanın amaçları, hedefleri ve hızıyla birlikte konuyu tanımlarlar.

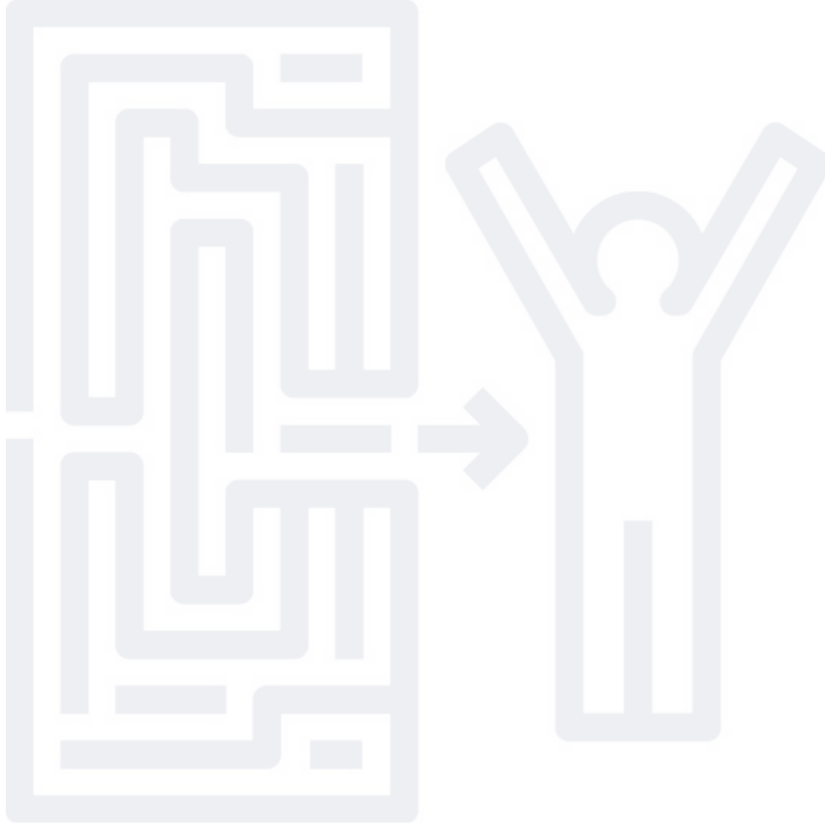
KABUL EDİCİ, TAKDİR EDİCİ BİR TEMEL TUTUM

İş arayanlar her şeyden önce oldukları gibi kabul edilmeli ve değer görmelidir - kendi hikayeleri ve kişisel geçmişleri, karakter özellikleri, benzersiz özellikleri, becerileri, güçlü ve zayıf yönleri ile. Bu başlangıçta sıradan veya basit gelebilir ancak uygulamada büyük bir zorluk teşkil

etmektedir. Kabul etme ve destekleme yönlerine ek olarak değer, bağımsızlığı ve sorumluluk üstlenmeyi teşvik etmeyi ve zorlamayı da içerir.

KAYNAK VE ÇÖZÜM ODAKLI TEMEL BİR TUTUM

FLAWS projesinin hedeflerinden biri, insanların yetenek ve becerilerini keşfetmelerine (veya yeniden keşfetmelerine) ve bunları geliştirmelerine yardımcı olmaktır. FLOWS bu kişisel yetkinlikler ve kişilik özellikleriyle başlar ve sosyal, maddi ve altyapısal kaynakları devreye sokar. Temel varsayım, tüm davranışların anlamlı olduğu ve bunları sergileyen kişi için avantajlı olduğudur.



FLOWS uygulayıcı eğitimi

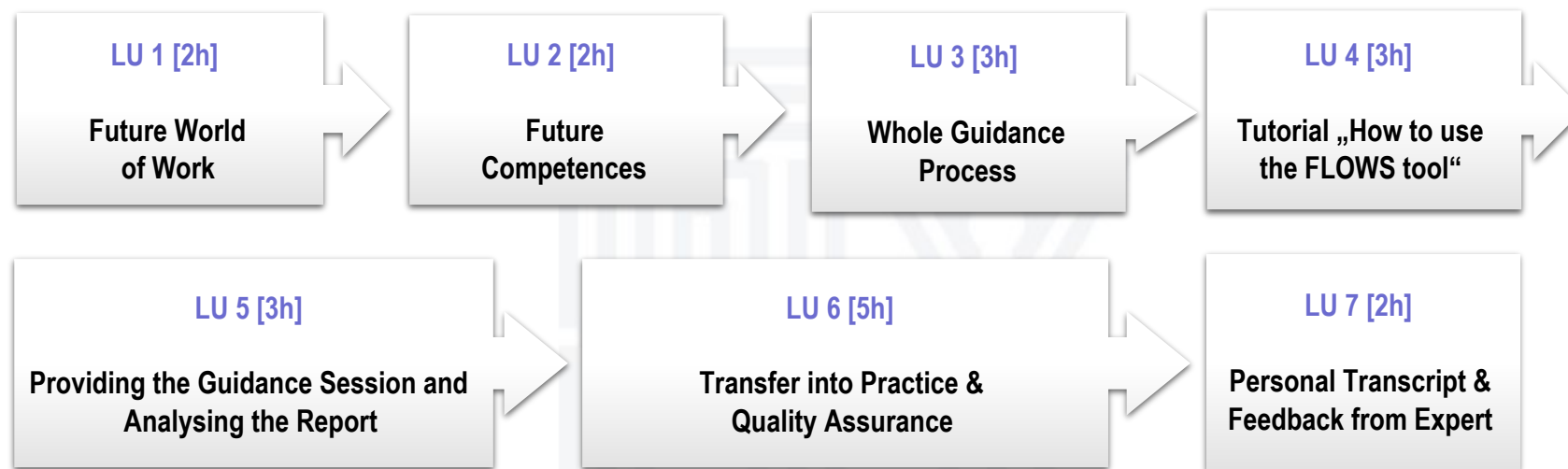
FLOWS eğitimi 7 Öğrenme Ünitesine ayrılmıştır ve ECVET ve EQF yönergelerini takip eden ve bu nedenle eğitimin gelecekteki bir sertifikasyonu için uygun olan bir kurumsal çerçeve eşlik etmektedir.

- FLOWS eğitimi, kendi kendine öğrenme üniteleri (4 saat) olarak tasarlanan Ünite 1 ve 2 ile başlayan toplam 7 öğrenme ünitesinden oluşmaktadır.
- Ünite 3, 4 ve 5 yüz yüze eğitim veya durumun gerektirmesi halinde web seminerleri olarak planlanmıştır (1,5 tam eğitim günü veya 3 web semineri: toplam 9 saat).
- Ünite 6, uygulamaya aktarım ve kalite güvencesine ayrılmıştır (toplam 5 saat).
- Ünite 7, sertifikasyon için önemli olan resmi çerçeve ile örtüşmektedir: kişisel transkriptin tamamlanması ve uzman konuşması (toplam 2 saat).

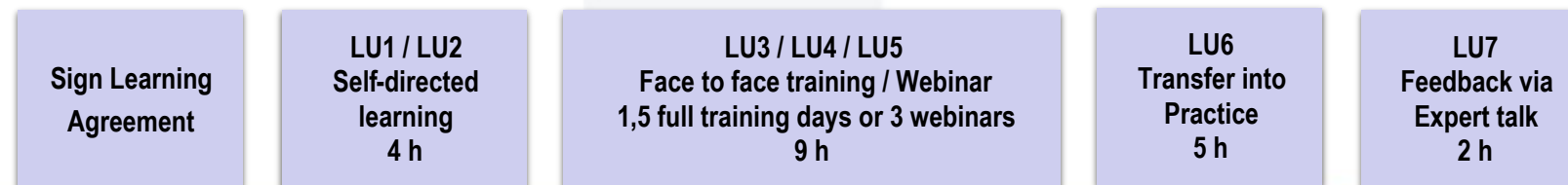
Genel Bakış FLOWS Öğrenim Birimleri

# Öğrenme Birimi	Öğrenme Biriminin Başlığı [Öğrenme yöntemi]	Saat cinsinden süre
ÜNİTE 1	Geleceğin iş dünyası [kendi kendine öğrenme]	2
ÜNİTE 2	Gelecekteki yetkinlikler [kendi kendine öğrenme]	2
ÜNİTE 3	Tüm Rehberlik süreci [yüz yüze eğitim / veya webinar]	3
ÜNİTE 4	Öğretici "FLOWS aracı nasıl kullanılır" [yüz yüze eğitim / veya webinar]	3
ÜNİTE 5	Rehberlik oturumunun sağlanması ve raporun analiz edilmesi [yüz yüze eğitim / veya webinar]	3
ÜNİTE 6	Uygulamaya aktarım & Kalite Güvencesi [iş arayanlarla pratik uygulama]	5
ÜNİTE 7	Nihai Değerlendirme ve Geri Bildirim [kişisel transkript & uzman konuşması]	2

FLOWS PRACTITIONER TRAINING



Flows training process:



Flows Öğrenim Birimleri - genel bakış

ÜNİTE 1: GELECEĞİN İŞ DÜNYASI

- İş dünyası - yapı (yüksek beceri, orta beceri, düşük beceri), iş bileşimi
- Otomasyon ve dijitalleşmenin etkisi
- İşgücü piyasası bilgileri - AB düzeyinde işgücü piyasasındaki değişiklikler, ulusal düzeydeki değişiklikler, etkilenecek iş türleri, yaratılacak yeni işler hakkında mevcut durum

ÜNİTE 2: GELECEK YETKİNLİKLERİ

- Beceri gereksinimleri - zor beceriler, teknik beceriler, yumuşak/geçişken beceriler
- Örgün ve yaygın öğrenmeyi yakalamak için kullanılan etkili araç ve yöntemler

ÜNİTE 3: TÜM REHBERLİK SÜRECİ

- Aracımızı bir kariyer rehberliği sürecine nasıl yerleştirebiliriz?
- Aracın farklı uygulamaları ve kullanım şekilleri
- Organizasyonel çerçeve, ihtiyaç duyulan kaynaklar

ÜNİTE 4: "ARAÇ NASIL KULLANILIR" EĞİTİMİ

- Uygulayıcılar ve kullanıcılar için eğitim
- Ekran Görüntüleri, SSS

ÜNİTE 5: REHBERLİK OTURUMUNUN SAĞLANMASI VE RAPORUN ANALİZ EDİLMESİ

- Bir rehberlik oturumu için model iş akışı
- Örnek rapor ve araç raporunun analizine yönelik kılavuz ilkeler

ÜNİTE 6: UYGULAMAYA AKTARIM VE KALİTE GÜVENCESİ

- Günlük uygulamaya aktarım için bilgiler
- Kullanıcı vakaları ve iyi uygulamalar, Kullanım Vakası için şablon
- QA, sürekli iyileştirme süreci (CIP), daha fazla gelişme

ÜNİTE 7: KİŞİSEL TRANSKRİPT VE UZMAN KONUŞMASI

- Kişisel transkript, Kullanım durumu ve eğitim sürecinin yansıması
- Uzman Konuşması ve Sertifikasyon için hazırlık kılavuzu

Sertifikasyon için çerçeve

AŞAMA 1: FLOWS EĞİTİMİ İÇİN HAZIRLIK

- **Motivasyon ve Katılımcıların Ön Nitelikleri:** Eğitimle ilgilenen uygulayıcılar yüksek motivasyona sahip olmalı ve bu belgede tanımlanan gerekliliklere aşına olmalıdır. Gereklilikler ilk görüşmede açıklığa kavuşturulur.
- **Öğrenim Anlaşması:** Uygulayıcılar daha sonra eğitim kursunu sunan kurum tarafından imzalanacak olan Öğrenim Anlaşmasını doldururlar. Bu, motivasyonu, önceki bilgileri kaydetmek ve eğitimin genel çerçevesini sunmak içindir.

2. AŞAMA: EĞİTİM KATILIM VE UYGULAMAYA AKTARIM

- **Ünite 1 ve Ünite 2 için kendi kendine öğrenme:** İlk iki ünite Kendi Kendine Öğrenme Üniteleri (4 saat) olarak tasarlanmıştır. Uygulayıcılar bu iki üniteye iyi bir şekilde hazırlanabilmek için gerekli tüm belgeleri önceden alırlar.
- **Ünite 3, Ünite 4 ve Ünite 5 için yüz yüze eğitimler veya web seminerleri:** Diğer üç ünite yüz yüze oturumlar şeklinde veya - durum izin vermiyorsa - web seminerleri şeklinde gerçekleştirilir (toplam 9 saat: 1,5 günlük eğitim veya 3 web semineri). Öğrenme içeriği de önceden hazırlanır ve her durumda elektronik ortamda mevcuttur.
- **Uygulamaya aktarma:** Bu aşama, gerçek hayattan geri bildirim almak için FLOWS aracını ve yaklaşımını kullanarak iş arayanlarla çalışarak öğrenilenleri pratikte uygulamakla ilgilidir ve belgelenmelidir. Uygulayıcı başına en az bir kullanım örneği hazırlanmalı ve bu örnek aynı zamanda nihai değerlendirme için de kullanılmalıdır (toplam 5 saat).

AŞAMA 3: SONUÇLARIN BELGELENDİRİLMESİ VE NİHAİ DEĞERLENDİRME

- **Kalite Güvencesi:** Kalite güvencesi (QA), eğitimin kalitesini sağlamak, hedef grup için sonuçları sürekli iyileştirmek ve FLOWS araçlarını farklı kuruluşlardaki ilgili koşullara uyarlamak için bir araçtır.
- **Kişisel transkript (Öğrenme Günlüğü) ve Uzman konuşması yoluyla Nihai Değerlendirme:** Eğitimi başarıyla tamamladıktan sonra, kişisel öğrenme çıktılarını yansıtmak için kişisel bir transkript doldurulmalıdır. Bu, belgelenmiş kullanım senaryosu ile birlikte, sertifikalı bir uygulayıcı olmak için bir ön koşul olan uzman görüşmesi sırasında tartışılacaktır.

Flows Öğrenme Çıktıları

Öğrenme Birimi 1	Geleceğin İş Dünyası
Kısa açıklama	'Geleceğin İş Dünyası'nın ana itici güçleri, yeni fırsatlar, risk faktörleri ve yaratılan katma değer dikkate alınarak analiz edilecektir. Açılan senaryoların avantaj ve dezavantajları, genel olarak işgücü piyasasından en uzak olanlara ve özellikle daha az fırsata sahip uzun süreli işsizlere ve sosyal dışlanma ve marjinalleşme riski altında olanlara net bir şekilde odaklanılarak sunulacaktır.
Kod numarası	LU 1
Tip	Zorunlu
Cilt	2 saat
Eylem Yetkinlikleri	Bu giriş oturumu sayesinde uygulayıcılar, giderek küreselleşen ve dijitalleşen işgücü piyasasındaki değişikliklerin farkına varabileceklerdir. Özellikle, bu değişikliklerle yüzleşmek için gerekli olan sert ama her şeyden önce yumuşak beceriler konusu araştırılacaktır. Yukarıda belirtilen konular, kaçınılmaz olarak küresel bir bakış açısıyla ele alınacak ve daha sonra yansımaları Avrupa bağlamıyla sınırlandırarak ulusal özellikler üzerinde durulacaktır.
Öğrenme Çıktıları	Teknik Yeterlilik Katılımcı BİLİYOR: - Otomasyon, dijitalleşme ve gelecekteki iş fırsatları ve sosyal beceriler açısından gelecekteki işgücü piyasasının perspektifleri ve ihtiyaçları hakkında. - Otomasyon, dijitalleşme ve gelecekteki iş fırsatları açısından mevcut işgücü piyasasından nasıl farklı olacağını tanımlamak için AB ve ulusal düzeylerde (ortak ülkeler) gelecekteki potansiyel işgücü piyasası. - Gelecekteki işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan ve iş deneyimleri, toplumsal ve sivil katılım, yaşanmış deneyimler, eğitim ve öğretim yoluyla resmi, gayri resmi ve gayri resmi olarak geliştirilen yetenek türleri. Katılımcı CAN: - Gelecekteki işgücü piyasasının ihtiyaç ve taleplerine yönelik eğitim ve rehberlik kurslarını iyileştirmek. - Geleceğin iş piyasasına uygun sosyal becerileri ve bilişsel haritaları ortaya çıkarmak için yeni ve yenilikçi yaklaşımlar geliştirmek, ancak sadece bu değil. Kişisel Yeterlilik - Bilişsel haritalar ve yeni paradigmlar açısından esneklik - Kendi işini yeniden organize edebilme yeteneği açısından esneklik

	- Açık fikirli olmak - Değişime açık olmak
Öğrenme/Öğretme için Öneriler	"Modern bir işgücü piyasası için kariyer rehberliği" başlıklı Geleceğe Hazır Kariyer raporunda geliştirilen tüm çıktıları genel bakış ve bu kendi kendine çalışma bölümü için videolar, bağlantılar ve diğer materyaller dahil olmak üzere LU1 için PowerPoint Sunumu.
Literatür/ Diğer Kaynaklar	Masa Başı ve Saha Araştırmasının sonuçları Ulusötesi Özet Raporda mevcuttur. Diğer bağlantılar: ▪ https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_783221/lang--en/index.htm ▪ https://www.cedefop.europa.eu/files/5559_en.pdf ▪ https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ef00d169-en/index.html?itemId=/content/component/ef00d169-en ▪ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf ▪ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf

Öğrenme Ünitesi 2

Gelecek Yetkinlikleri

Kısa açıklama	"Gelecek Yetkinlikleri" öğrenme ünitesi iki bölüme ayrılmıştır: Birinci bölüm, geleceğin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan teknik ve kişilerarası becerileri sunmaktadır. Bu becerilerin tanımı yapılmakta ve nasıl değerlendirilebilecekleri sunulmaktadır. İkinci bölüm, iş arayanların örgün ve yaygın öğrenmelerini yakalamak için kullanılan etkili araç ve yöntemleri tanımlamaktadır. Bu LU, farklı öğrenme stillerine hitap etmek için çeşitli öğrenme yöntemleri kullanır. Bu ünitenin sonundaki öğrenme alıştırmaları Bloom taksonomisine bağlıdır (1-6; bilgi, anlama, uygulama, analiz etme, değerlendirme, yaratma).
Kod numarası	LU 2
Tip	Zorunlu
Cilt	2 saat
Eylem Yetkinlikleri	Bu kendi kendine öğrenme ünitesi, dezavantajlı bireyleri destekleyen uygulayıcıların, hızla değişen dijitalleşen dünyada sürdürülebilir gelecekteki istihdamı sağlamak için gerekli olan teknik (zor) ve kişilerarası (yumuşak) becerilerin farkına varmaları için geliştirilmiştir. Gelecekteki iş gereksinimleri, artan dijital becerilere duyulan ihtiyaç ve sosyal becerilerin önemi konusunda farkındalık yaratmayı amaçlamaktadır. Uygulayıcılar, iş arayanların kariyer gelişimlerinde onlara rehberlik etmek için dijital yeterlilik seviyelerini ve sosyal becerilerini değerlendirme becerisi kazanırlar.

Öğrenme Çıktıları	Teknik Yeterlilik Katılımcı BİLİYOR: - dijital becerilerin ve sosyal becerilerin nasıl tanımlanacağı. - Örgün ve yaygın öğrenmenin nasıl tanımlanacağı. - Gelecekteki işgücü piyasasında hangi dijital yetkinliklerin gerekli olduğu. - Gelecekteki işgücü piyasasında hangi sosyal becerilerin en uygun olduğu. Katılımcı CAN: - Kendi dijital yetkinliklerini değerlendirebilir ve ölçebilir. - Bir iş arayanın dijital beceri setini ölçmek ve değerlendirmek. - sosyal becerilerin önemini tanımlayabilecektir. - Başkalarına dijital becerilerini geliştirmelerinde rehberlik etmek. - İş arayanlara tavsiyelerde bulunmak için farklı iletişim teknolojilerini kullanmak. Kişisel Yeterlilik - girişim - problem çözme - eleştirel düşünme - iyi zaman yönetimi - yenilikçi ve yaratıcı
Öğrenme/Öğretme için Öneriler	"Modern bir işgücü piyasası için kariyer rehberliği" başlıklı Geleceğe Hazır Kariyer raporunda geliştirilen tüm çıktılara genel bakış ve bu kendi kendine çalışma bölümü için videolar, bağlantılar ve diğer materyaller dahil olmak üzere LU2 için PowerPoint Sunumu.
Literatür/ Diğer Kaynaklar	Masa Başı ve Saha Araştırmasının sonuçları Ulusötesi Özet Raporda mevcuttur. Diğer bağlantılar: ▪ https://ec.europa.eu/jrc/en/digcompedu ▪ https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf ▪ https://www.metropolisnet.eu/wp-content/uploads/2020/05/FLOWS_IO1_final_report-1.pdf ▪ https://www.profilpass-international.eu/files/pp_english.pdf xxx

Öğrenme Ünitesi 3

Tüm Rehberlik Süreci

Kısa açıklama

Bu öğrenme birimi, Maynooth Üniversitesi ile işbirliği içinde Dr. Nuala Whelan tarafından geliştirilen kapsayıcı bir işgücü piyasası için istihdam rehberliği modelini kullanacaktır.

Kod numarası	LU 3
Tip	Zorunlu
Cilt	2 saat
Eylem Yetkinlikleri	Bu LU, rehberlik uygulayıcılarını FLOWS aracı, arka planı, gelişimi ve bütün bir rehberlik süreci içinde kullanımı hakkında bilgilendirmeyi amaçlamaktadır. Uygulayıcılar, bu model (veya benzer rehberlik modelleri) boyunca FLOWS aracını ne zaman kullanacaklarını öğreneceklerdir.
Öğrenme Çıktıları	Teknik Yeterlilik Katılımcı BİLİYOR: - FLOWS aracının geliştirilmesi ve hedef grupları hakkında. - FLOWS aracını destekleyen teorik arka plan ve temel kavramlar hakkında. - değerlendirmeler ve bunların hızla değişen iş dünyasında kurumlarının ve iş arayanların karşılaştığı bazı sorunların ve/veya endişelerin üstesinden gelinmesine nasıl yardımcı olabileceği hakkında. - Aracı kendi uygulamalarında nasıl ve ne zaman kullanacakları. - aracın kamu istihdam hizmetlerinin çalışmalarına nasıl uyduğu. Katılımcı CAN: - Katılımcıların kendi yetkinliklerini ve iş dünyasının aradığı yetkinlikleri tanımalarına yardımcı olmak için bu aracı kullanmak. - araçları halihazırda oluşturulmuş bir Rehberlik sürecinde kullanmak. - İş arayanların her gün kullandıkları yetkinlikleri işgücü piyasasıyla ilişkilendirmelerine yardımcı olmak. - 'yeni iş dünyası' korkusunu ortadan kaldırarak iş arayanlara yardımcı olmak. Kişisel Yeterlilik - yeni yöntemler öğrenmeye istekli olmak - güçlü sorumluluk duygusu - büyük bir empati - iyimser tutum ve iş arayanları güçlendirmekten duyulan sevinç
Öğrenme/Öğretme için Öneriler	Yüz yüze eğitimde sağlanan videolar, bağlantılar ve diğer materyalleri içeren LU3 için PowerPoint Sunumu
Literatür/ Diğer Kaynaklar	Masa Başı ve Saha Araştırmasının sonuçları Ulusötesi Özet Raporda mevcuttur. Diğer bağlantılar: ▪ https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformational-competencies/Transformative Competencies for 2030 concept note.pdf ▪ Berger, T. ve Frey, B. (2015), Gelecekteki Şoklar ve Değişimler: Küresel İşgücü ve Beceri Geliştirme için Zorluklar, OECD, http://www.oecd.org/education/2030-project/about/documents/Future-Shocks-and-Shifts-Challenges-for-the-Global-Workforceand-Skills-Development.pdf

	Laukonen, R., H. Biddel ve R. Gallagher (2018), İnsanlığı değişime ve yapay zekaya hazırlamak: Dalgalanma, belirsizlik, karmaşıklık ve muğlaklığa karşı bir koruma olarak öğrenmeyi öğrenmek, OECD, http://www.oecd.org/education/2030/Preparing-humanityfor-change-and-artificial-intelligence.pdf ■ İstihdam Rehberliğini Etkinleştirme Modeli INOUE
--	--

Öğrenme Ünitesi 4	Flows Aracı nasıl kullanılır?
Kısa açıklama	Flows Aracı, katılımcılara çeşitli günlük aktiviteleri ne sıklıkla yaptıklarını soran sesli interaktif bir anketir. İş dünyasıyla ilgili olan günlük faaliyetler aracılığıyla yetkinlikleri yakalamaya odaklanır. Çevrimiçi anketi tamamladıktan sonra, katılımcılara günlük yaşamdaki güçlü yönlerini göstermek için gizli güçlü yönlerin bir özet raporu oluşturulur. Raporda dört kapsayıcı yetkinlikteki ilk üç güçlü yön gösterilmektedir.
Kod numarası	LU 4
Tip	Zorunlu
Cilt	3 saat
Eylem Yetkinlikleri	Uygulayıcılar bu Öğrenme Ünitesi 4'ü tamamlayarak Flows Online Platformunun gelişimi, arka planı ve bu aracın rehberlik Süreci ile nasıl ilişkili olduğu hakkında bir anlayış kazanırlar. Katılımcılar Flows Online Platformunu bir iş arayan ve bir uygulayıcı olarak nasıl kullanacaklarını öğrenirler.
Öğrenme Çıktıları	Teknik Yeterlilik Katılımcı BİLİYOR: - Bir iş arayan olarak çevrimiçi aracın nasıl kullanılacağı. - Bir uygulayıcı olarak çevrimiçi aracın nasıl kullanılacağı. - Flows çevrimiçi testindeki maddelerin yapısı hakkında. - öğelerin 8 kategoride düzenlendiğini belirtmiştir. - maddelerin Flows aracının 4 ana makro yeterliliğini puanladığını göstermektedir. - Her bir makro yetkinliğin içindeki ilk 3 yetkinliğin nasıl belirleneceği ve analiz edileceği. Katılımcı CAN: - iş arayan olarak çevrimiçi platforma giriş yapın. - Bir uygulayıcı olarak çevrimiçi platforma giriş yapın. - yeni bir iş arayan hesabı oluşturun. - Bir iş arayan için bir Flows testi atayın. - Bir iş arayan için test sonuçları raporunu açın ve erişin. - İş arayan tarafından yapılan bir teste dayalı olarak puanlama sonuçlarını yorumlamak. Kişisel Yeterlilik

	- yeni araçlarla başa çıkmak için teknik yakınlık - iş arayanlara kısa bir kayıt süresi verilmesine ilgi - raporları analiz etme becerisi
Öğrenme/Öğretme için Öneriler	Flows Aracı: Platform bağlantısı ekle LU4 için video, ekran kaydı, bağlantılar ve yüz yüze eğitimde sağlanan diğer materyalleri içeren PowerPoint Sunumu.
Literatür/ Diğer Kaynaklar	https://www.flows-project.eu/

Öğrenme Ünitesi 5	Rehberlik sağlamak oturum ve raporun analizi
Kısa açıklama	Burada uygulayıcılar, iş arayanlara daha sonraki mesleki yollarında mümkün olan en iyi şekilde eşlik etmek için rehberlik oturumlarını nasıl hazırlayacaklarını ve yürüteceklerini öğrenirler. Buna ek olarak, raporların nasıl oluşturulduğu ve takdir edici geri bildirim verebilmek için nasıl analiz edileceği ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.
Kod numarası	LU 2
Tip	Zorunlu
Cilt	4 saat
Eylem Yetkinlikleri	Öğrenme Ünitesi 5'i tamamlayan uygulayıcılar, iş arayanlar için faydalı ve motive edici oryantasyon oturumları geliştirebilecek ve FLOWS yöntemi ve aracının amaçları hakkında daha derin bir anlayış kazanacaklardır. LU5 temel süreci üç ana adımı açıklamaktadır: Teşhis, Değerlendirme ve Geri Bildirim; uygulayıcıların iş arayanlara sonraki adımlarını planlamaları için dinamik, olumlu ve yapıcı girdiler sunmalarını sağlayacaktır.
Öğrenme Çıktıları	Teknik Yeterlilik Katılımcı BİLİYOR: - Oryantasyon oturumunu gerçekleştirmek için hangi arka plan bilgilerini toplamanız gerektiği. - Oryantasyon oturumunun nasıl hazırlanacağı ve aracın raporunun nasıl kullanılacağı. - Raporda elde edilen sonuçların kullanıcıya nasıl bildirileceği. - Sonuçların eğitim ve/veya istihdam fırsatlarıyla nasıl ilişkilendirileceği. Katılımcı CAN: - Oryantasyon oturumunu kullanıcıya göre uyarlayın. - Sonuçları yorumlayın. - Etkileşimli, dinamik, olumlu ve yapıcı geri bildirim sağlamak. - sonuçları eğitim ve/veya istihdam fırsatlarıyla ilişkilendirmek Kişisel Yeterlilik - empati - uyarlanabilirlik

	- problem çözme - iletişim becerileri
Öğrenme/Öğretme için Öneriler	LU5 için video, bağlantılar ve yüz yüze eğitimde sağlanan diğer materyalleri içeren PowerPoint Sunumu.
Literatür/ Diğer Kaynaklar	▪ Mükemmel geri bildirim vermenin sırrı (Renninger, 2020) https://www.youtube.com/watch?v=wtl5UrrgU8cxxx

Öğrenme Ünitesi 6

Uygulamaya aktarım & Kalite Güvencesi

Kısa açıklama	Öğrenme ünitesi 6, uygulayıcıların aracı iyi uygulamalara göre kullanmalarını ve aracın kullanımını kariyer rehberliği uygulamalarına dahil etmelerini destekleyecektir.
Kod numarası	LU 2
Tip	Zorunlu
Cilt	5 saat
Eylem Yetkinlikleri	Uygulayıcılar bu Öğrenme Ünitesini tamamlayarak aşağıdaki kazanımları elde ederler: - FLOWS aracını iyi uygulamalara göre kullanma bilgisi ve becerisi. - Aracın kullanımını, kaliteyi güvence altına alacak şekilde daha geniş kariyer rehberliği uygulamalarına dahil etme bilgi ve becerisi.
Öğrenme Çıktıları	Teknik Yeterlilik Katılımcı BİLİYOR: - Bu aracın ne zaman, yani hangi ortamda ve hangi iş arayanlarla kullanılmasının uygun olduğu ve gerekli desteklerin belirlenmesinin önemi. - FLOWS raporlarından elde edilen bilgilerin mevcut işgücü piyasası bağlamında genel kariyer rehberliği sürecine nasıl aktarılacağı. - Kariyer rehberliği sürecinde FLOWS aracının hem güçlü yönleri hem de sınırlılıkları. - Aracı kullanırken kalite açısından performanslarını ölçecekleri standartlar ve hedefler. - Aracı etkili bir şekilde kullanmalarını desteklemek için mevcut kaynaklar. - Aracın kullanımında sertifikasyon için bir kullanım senaryosunun geliştirilmesi gerekliliği. - Aracın kullanımında sürekli iyileştirmenin önemi. - ana hatlarıyla belirtilen içerik hakkında daha fazla ayrıntının nerede okunacağı Katılımcı CAN:

	- Önceki modüllerde öğrenilen becerileri bu modülle ilişkilendirmek ve bunları geliştirmek için kullanmak. - İş arayanların FLOWS raporu ile daha geniş kariyer rehberliği süreci arasındaki bağlantıyı belirlemek. - FLOWS aracını kullanarak bir iş arayanın iş arama sürecinde sonuçları gerçek dünyada uygulamasına destek olmak. - Aracın iş arayanların iş arama sürecini desteklemedeki etkinliğini değerlendirmek. - Aracı kullanırken kendi performanslarını değerlendirebilecek ve uygulama ve yorumlama hatalarını önlemek için gerektiğinde nereden destek ve geri bildirim alacaklarını bileceklerdir. Kişisel Yeterlilik - Araç kullanımında iyi uygulamalar ve aracın pratikte nasıl etkili bir şekilde kullanılacağı konusunda artan bilgi. - Aracın uygulanacağı uygun koşulların net bir şekilde anlaşılması. - Aracı kullanma performansını geliştirmek için mevcut destekler konusunda artan farkındalık.
Öğrenme/Öğretme için Öneriler	LU6 için video, bağlantılar ve yüz yüze eğitimde sağlanan diğer materyalleri içeren PowerPoint Sunumu.
Literatür/ Diğer Kaynaklar	▪ Fitzgerald, D. & Farrell (2014) <i>Rehberlik Danışmanları için Psikometrik Testlerde İyi Uygulama, Etik ve Yasal Hususlar</i>, Eğitimde Rehberlik Ulusal Merkezi. ▪ Hooley, T. (2019) <i>Kariyer rehberliğinde kaliteye uluslararası yaklaşımlar</i>. Oslo: Skills Norway. ▪ Hooley, T. & Rice, S. (2018) <i>Kariyer rehberliğinde kalitenin sağlanması: eleştirel bir inceleme</i>. British Journal of Guidance & Counselling. ▪ Indecon Uluslararası Araştırma Ekonomistleri (2019), <i>Indecon Kariyer Rehberliği İncelemesi</i>. ▪ OECD (2021), <i>Değişen İş Dünyasında Yetişkinler için Kariyer Rehberliği</i>, Becerileri Doğru Kazanmak, OECD Yayıncılık, Paris. ▪ Plant, P. (2001), <i>Kariyer Rehberliğinde Kalite</i>, OECD Yayıncılık, Paris. ▪ CEDEFOP (2022), Hayat boyu rehberlik sistemleri ve hizmetlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik Avrupa standartlarına doğru (Cilt I) https://www.cedefop.europa.eu/en/events/supporting-careers-and-learning-towards-common-standards-monitoring-and-evaluation-europe#group-downloads

Öğrenme Ünitesi 7

Kişisel Transkript & Uzman Konuşması

Kısa açıklama

Bu aşamada uygulayıcı eğitimi için çerçeve koşullar belirlenir: Motivasyon ve ön yeterlilikler Öğrenim Anlaşması ile kaydedilir, ardından yüz yüze öğretime (Ünite 3 - 5) yol açan kendi kendine öğrenme aşamasını (Ünite 1 - 2) takip eder. Ünite 6,

	uygulamaya aktarım ve uygulama aşamasında kalite güvencesi ile ilgilidir. Son olarak Ünite 7'de, son uzman konuşması için önemli olan ve sertifikasyon için bir ön koşul olan kişisel bir transkript hazırlanır. Bu süreç sayesinde uygulayıcıların FLOWS aracını kendi kuruluşlarında uygulamaları sağlanır.
Kod numarası	LU 7
Tip	Zorunlu
Cilt	2 saat
Eylem Yetkinlikleri	Eğitimin amacı, uygulayıcıların uygulamaya iyi bir şekilde hazırlanmalarını sağlamaktır. Uygulayıcılar, Öğrenme Üniteleri 1 - 6'yı tamamlarken deneyimlerini, son uzman konuşmasında tartışılan kişisel transkript aracılığıyla belgelerirler. Tüm süreç, uygulayıcıların öğrendiklerini etkin bir şekilde uygulamaya koymalarına yardımcı olur.
Öğrenme Çıktıları	Teknik Yeterlilik Katılımcı BİLİYOR: - genel eğitimin nasıl yapılandırıldığı. - Nihai değerlendirmeye ve uzmanlar tarafından yapılacak geri bildirim turuna nasıl hazırlanılacağı. - FLOWS aracının kendi kuruluşlarında nasıl uygulanacağı. Katılımcı CAN: - Kendi motivasyonunu ve önceki bilgilerini sunmalıdır. - Kendi kendine öğrenmeyi organize etmek. - bağımsız olarak uygulamaya geçebilir ve kalite güvencesi için verilen kurallara uyabilir. - Kendi öğrenme süreci üzerine düşünmek. - İş arayanları bireysel hedeflerine ulaşmaları için iyi bir şekilde yönlendirmek üzere FLOWS aracı ile profesyonel bir şekilde çalışmak. Kişisel Yeterlilik - FLOWS Eğitim modülünün açıklamasında tanımlanan becerilerle özdeşleşme: 1) Kariyer Rehberliği için temel beceriler, 2) Uygulayıcının temel pedagojik yaklaşımı ve 3) Uygulayıcılar için etik kurallar
Öğrenme/Öğretme için Öneriler	Ünite 1'den Ünite 6'ya kadar geliştirilen tüm çıktılara genel bakış: Videolar, PowerPoint sunumları, Kısa Sınavlar, Screencast ve tekil ünitelerde sağlanan diğer materyaller. Çerçeveye aşinalık: Öğrenim Anlaşmasının gerekliliklerinden Vaka Çalışmaları da dahil olmak üzere Kişisel transkriptte ve kendi kuruluşunda başarılı bir şekilde uygulanmasına yol açan Uzman konuşmasına hazırlık.
Literatür/ Diğer Kaynaklar	Modül 7'nin Ekleri: A1 - Öğrenim Anlaşması A2 - Kişisel Transkript ve Kılavuz Uzman Konuşması A3 - Kullanım senaryosu şablonu A4 - FLOWS sertifikası