

FLOWs – Further Learning, Outreach and Working Skills

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

Öğrenme ünitesi 1: Yeni iş dünyası

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 üniteyi tamamlayarak aşağıdakileri öğreneceksiniz:

Gelecekteki iş dünyası için hangi göstergelerin önemli olduğunu anlayacaksınız.
Eğitim ve kariyer danışmanlığı alanına nasıl dahil olacağınızı ve bu alanda nasıl beceri kazanacağınızı bileceksiniz.
Yeni iş dünyasında daha iyi yol alabilmeleri için müşterilerinizi nasıl destekleyebileceğinize dair öneriler alacaksınız.

GÜNDEM

LE1 - Yeni iş dünyası

1. Geleceğin iş dünyasına giriş
2. İş dünyasının geleceğini şekillendiren trendler
3. Yeni iş dünyasının temel özellikleri
4. Yaşam boyu öğrenmenin önemi

Uygulayıcılar için FLOWS eğitimi

LE1: Yeni iş dünyası

LE1 - Yeni iş dünyası

artan küreselleşme, hızlı teknolojik ilerleme ve demografik değişim önemli zorluklar yaratmaktadır.

Otomasyon ve küreselleşmenin bir sonucu olarak büyük bir işsizlikten söz edilmektedir. Tahminlere göre, otomasyon öncelikle **düşük vasıflıları** ve **daha rutin görevleri yerine getirenleri** etkileyecektir.

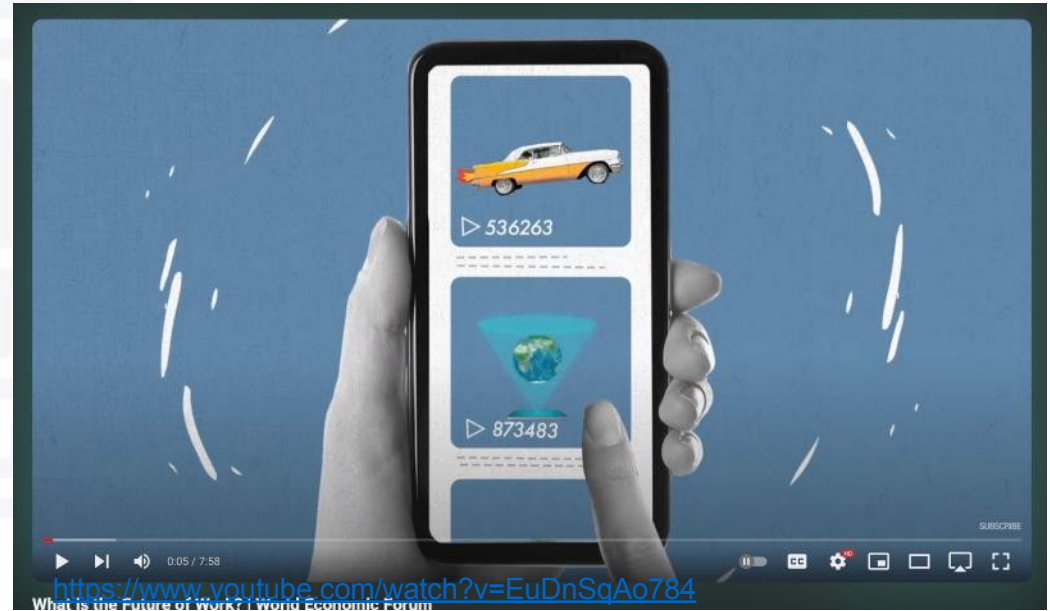
Yüksek niteliklere olan talepteki genel artışla birlikte bu eğilimler toplumumuzdaki eşitsizliğin daha da artmasına yol açabilir. Bu değişimden kaynaklanan "güvencesiz istihdam ilişkileri" ile mücadele etmek de önemlidir.

Ayrıca bakınız: https://www.oecd.org/els/emp/wcms_556984.pdf

İş dünyasının geleceği

Giriş olarak, Dünya Ekonomik Forumu'ndan işgücü piyasasındaki olası değişiklikleri gösteren ve aynı zamanda ilgili fırsatları inceleyen bir video öneriyoruz.

(DE dilinde altyazı mevcuttur)



Tahminler

2023 yılında küresel nüfus **8 milyar sınırını** aşmış olacak ve bu rakamın **2050'ye kadar büyümeye devam etmesi beklenmektedir.**

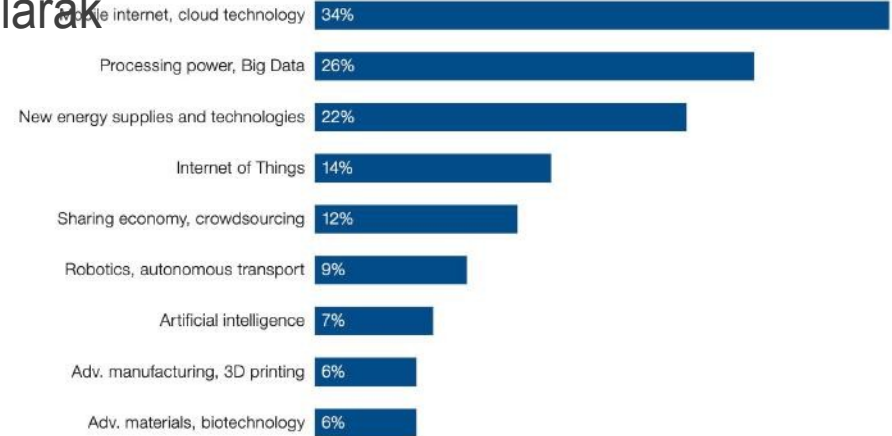
Bu artışın işgücü piyasasını nasıl etkileyeceğine ilişkin tahminler farklılık göstermektedir. Her halükarda, iklim krizi, siyasi huzursuzluk ve diğer belirsizlikler gibi zorluklar bize eşlik edecektir.

Bu nedenle, tüm baskılara rağmen bu yeni iş dünyasının sunduğu fırsatları değerlendirmek için uyanık ve ilgili kalalım.

Trendler: otomasyon ve yapay zeka

- **Teknolojik ilerleme sayesinde** giderek daha fazla görev, geleneksel olarak geleneksel olarak insanlar tarafından gerçekleştirilen görevler otomatikleştirilebilir. Başlangıçta, bu otomasyon esas olarak rutin görevlere odaklandı.
- **Yapay zekaya dayalı gelişmeler** artık çok hızlı ilerliyor, Bu nedenle bu konuyu ele almalıyız.

TECHNOLOGICAL



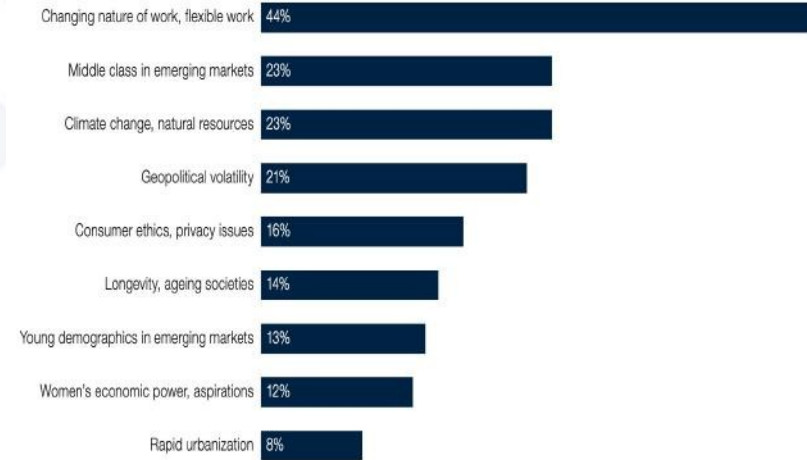
Kaynak: İşlerin Geleceği Araştırması, Dünya Ekonomik Forumu

Trendler: Demografik değişim

Avrupa'nın yaşlanan nüfusunun, tüketici ihtiyaçları değiştikçe işgücü ve kaynakların sektörler ve meslekler arasında önemli ölçüde yeniden tahsis edilmesine yol açması da muhtemeldir:

Talebin mallardan (araba gibi) hizmetlere (sağlık ve bakım gibi) kayması muhtemeldir. Genç ve büyüyen bir işgücüne sahip ülkelerde, orta sınıf büyüdüğü ve hızlı kentleşme gerçekleştiğinde bu durumun hafiflemesi daha olasıdır. kentleşme gerçekleşir.

DEMOGRAPHIC AND SOCIO-ECONOMIC



Kaynak: İşlerin Geleceği Araştırması, Dünya Ekonomik Forumu

Trendler: Küreselleşme

Ticaret yoluyla küresel ekonomiye entegrasyon daha önce görülmemiş bir hızla ilerlemektedir. İletişim ve ulaşım maliyetlerinin basitleştirilmesi sadece mal ve hizmet piyasalarının entegrasyonunu kolaylaştırmakla kalmamış, aynı zamanda teknolojilerin hızla yayılmasını da sağlamıştır.

Bu gelişmelere, **ticarete yeni eğilimleri mümkün kılan**, küresel değer zincirleri yaratan ve offshoring ve küresel dış kaynak kullanımı yoluyla üretim **segmentasyonunu** mümkün kılan ve **farklı ekonomilerin küresel pazara entegrasyonuna** yol açan iş **organizasyonundaki** yenilikler eşlik etmiştir.

Kaynak: https://www.oecd.org/els/emp/wcms_556984.pdf

Trendler: Onlarla nasıl başa çıkacağız?

Bir ARTE belgeseli, geleceğin çalışma dünyasının neye benzeyebileceği sorusunu ortaya atıyor.

Korkuların hakimiyetinde olmamak ve yeni gereksinimlere cevap vermek için bir öneri.



Killt die Automatisierung unsere Jobs? | Agree to Disagree! | ARTE

https://www.youtube.com/watch?v=D528Zf_z5bo

Yeni iş dünyasının temel özellikleri

İş dünyası, **uzaktan çalışma** ve esnek **çalışma** gibi trendlerle hızla değişiyor. **esnek düzenlemeler** giderek daha önemli hale gelmektedir.

Şirketlerin ve serbest meslek sahiplerinin **kısa süreli iş anlaşmaları** yaptığı bir serbest piyasa sistemi olan gig ekonomisi ABD'de de önem kazanmakta ve avantajlarının (kişinin zamanını organize etme konusunda daha fazla özgürlük, yaratıcılık için daha fazla alan) yanı sıra dezavantajlar da (daha az güvenlik, daha fazla kişisel sorumluluk) sunmaktadır. Eleştiriye kesinlikle izin verilse de, bundan doğan fırsatlar dikkate alınmalıdır.

Bu değişiklikleri anlamak, gençlerin yeni iş paradigmalarını tanımalarına ve tüm avantaj ve dezavantajlarıyla birlikte geleneksel olmayan kariyer yollarını takip etmelerine ve şekillendirmelerine yardımcı olacaktır.

Yeni iş dünyasının temel özellikleri

Geçmişte şirketler, örneğin büyük fabrikalarda veya sanayi merkezlerinde insanları işe getirirken, son on yıllardaki teknolojik ilerleme, işi insanlara getiren bir değişimi beraberinde getirmiştir. Daha esnek çalışma saatleri ve işbirliği modelleri ortaya çıkmıştır. Hem işverenler hem de çalışanlar sürekli olarak birlikte çalışmanın yeni yollarını keşfetmektedir.

Gelecekte bu yeni çalışma modellerini, her iki tarafın da sundukları fırsatlardan yararlanabileceği şekilde desteklemek - siyasi açıdan da - önemli olacaktır: Artan üretkenlik, daha fazla esneklik, daha iyi bir iş-yaşam dengesi vs.

Şu anda kimsenin mükemmel bir çözüme sahip olmadığını ve bu yeni çalışma dünyasını nasıl şekillendireceğimizi birlikte öğrenmemiz gerektiğini fark etmek belki de iyi olacaktır.

Yaşam boyu öğrenme

Belirsiz bir gelecekle karşı karşıya olan gençlerin kesin olarak bildiği bir şey var: hızla gelişen iş dünyasına ayak uydurabilmek için kendilerinin de gelişmeye devam etmeleri gerekiyor. Yaşam boyu öğrenmenin önemi bugün her zamankinden daha büyüktür. Andreas Bachhuber'in bu videoda açıkladığı gibi yaşam boyu öğrenme çok yönlüdür.



Lebenslanges Lernen - Das Konzept kurz dargestellt

Elbette, size en uygun açıklamayı bulmak için kolayca araştırabileceğiniz konuyla ilgili çok sayıda başka video ve literatür var.

https://www.youtube.com/watch?v=_1-RV8tH9hI

Yaşam boyu öğrenme: bazı fikirler

- Kendinize spesifik, ölçülebilir ve gerçekçi öğrenme hedefleri belirleyin. İster yeni bir beceri öğrenmek ister mevcut bilgilerinizi genişletmek isteyin: net hedefler size yönelim ve motivasyon sağlar.
- Bir "büyüme zihniyeti" geliştirin: Zorluklara değer veren ve başarısızlığı öğrenmek için bir fırsat olarak gören bir zihniyet geliştirin.
- Öğrenmek için teknolojiyi kullanın: çevrimiçi kursları, web seminerlerini ve eğitim uygulamalarını keşfedin. Bireylerin kendi hızlarında öğrenmelerine olanak tanıyan çok sayıda esnek ve erişilebilir öğrenme platformu bulunmaktadır. Ayrıca, yapay zeka tabanlı sistemlere girişin.

Sonuç

Uyarlanabilirlik, esneklik ve sürekli öğrenme **geleceğin işyeri için** neredeyse **süper güçler** gibidir. Yeni teknolojiler ve yaklaşımların yanı sıra çevresel veya sosyal hareketler, kuruluşları politikalarını değiştirmeye ve çalışanlarla ilgili önceliklerini yeniden düşünmeye zorluyor.

Sektörünüzdeki trendleri ve geleceğin teknolojilerini takip ederseniz, bu çalkantılı dönemde kendi yolunuzu bulma şansınız daha yüksek olacaktır. Bu nedenle proaktif olun, öğrenme fırsatları arayın ve mesleki ve kişisel gelişiminize kendinizi adayın.

Değişimin kaçınılmaz olduğunu ve bunu kabul ederseniz daha kolay olacağını unutmayın. Elbette eleştirel kalabilirsiniz ve kalmalısınız da.

Konuyla ilgili bir alıştırma

Şu anda kimsenin mükemmel bir çözüme sahip olmadığını ve bu yeni iş dünyasını nasıl şekillendireceğimizi birlikte öğrenmemiz gerektiğini fark etmek iyi olabilir.

Kendi araştırmanızı yapın ve ardından iki artı ve eksi listesi hazırlayın: biri işverenin bakış açısından diğeri de çalışanın bakış açısından.

Yeni iş dünyasında her iki taraf da nasıl fayda sağlayabilir ve neleri geride bırakmak ya da değiştirmek zorunda kalabilirler?

***-*/ AKIŞLAR



H FELEKAR |



Co-funded by
the European Union

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.

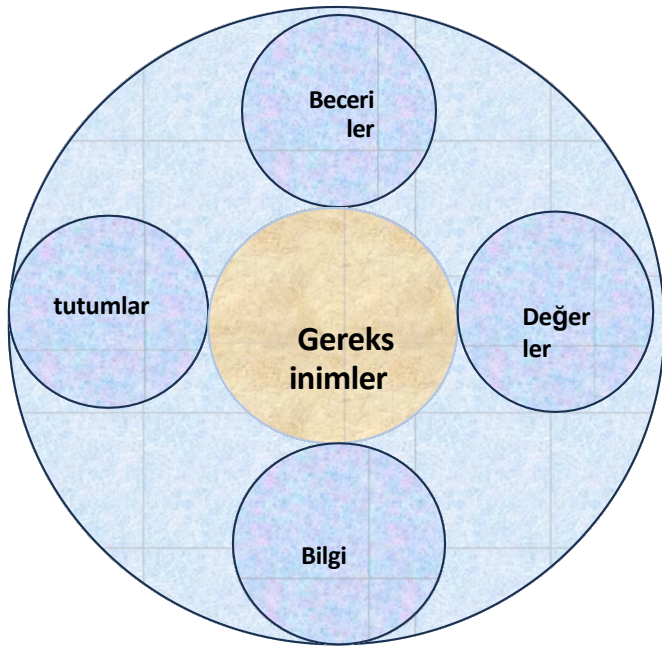
OECD 2030'a göre temel yetkinlikler

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>

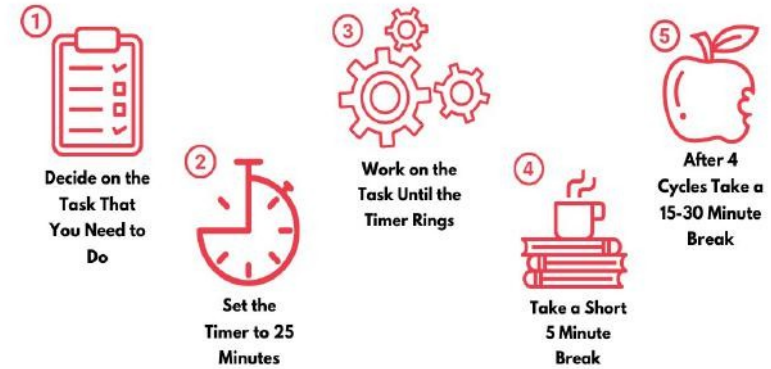
Bilişsel ve üstbilişsel beceriler

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:

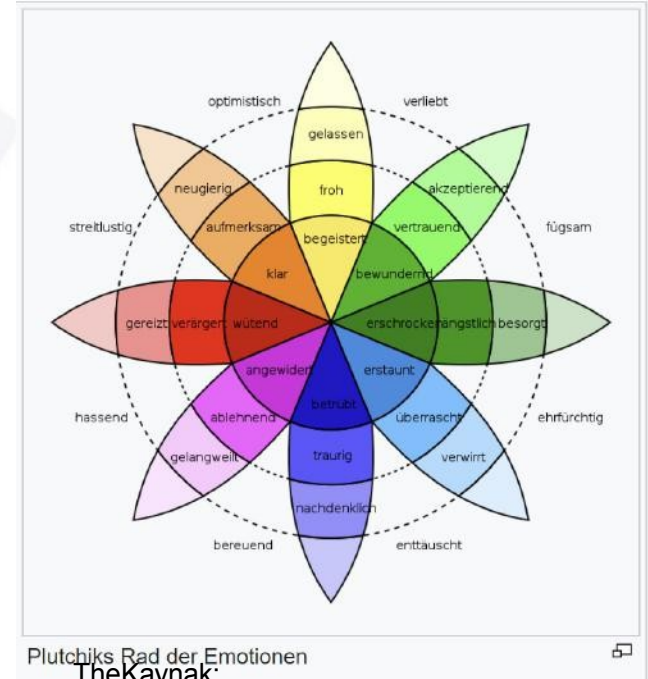
<https://almbok.com/problem/problem>

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

TheKaynak:

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 anlamana ve bunlar hakkında uygun şekilde konuşmanıza yardımcı olabilir.

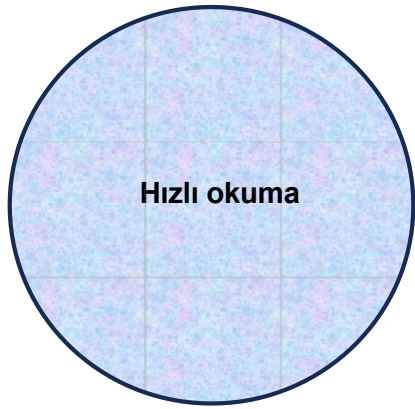
Pratik beceriler

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

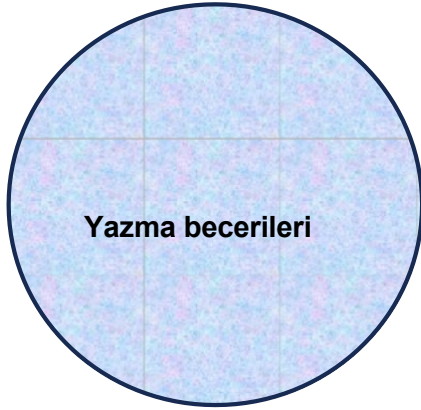
Liderlik becerileri, bir ekibin etkinliğini ve üretkenliğini etkili bir şekilde yönetmek için gereklidir.



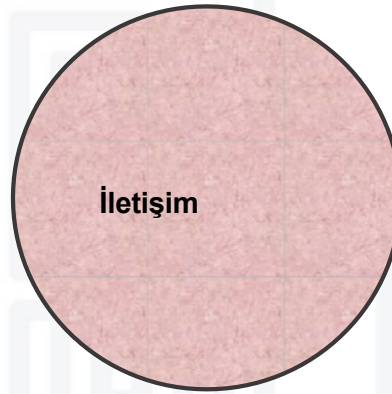
Topluluk önünde konuşma

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

Pratik beceriler



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



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



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

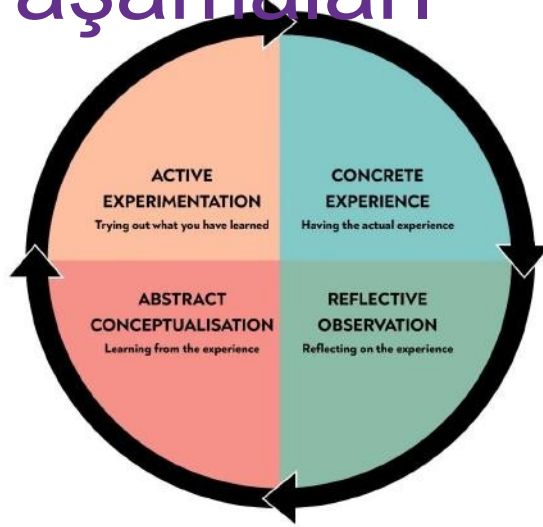
Yemek pişirme

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/yetkinlikler 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

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



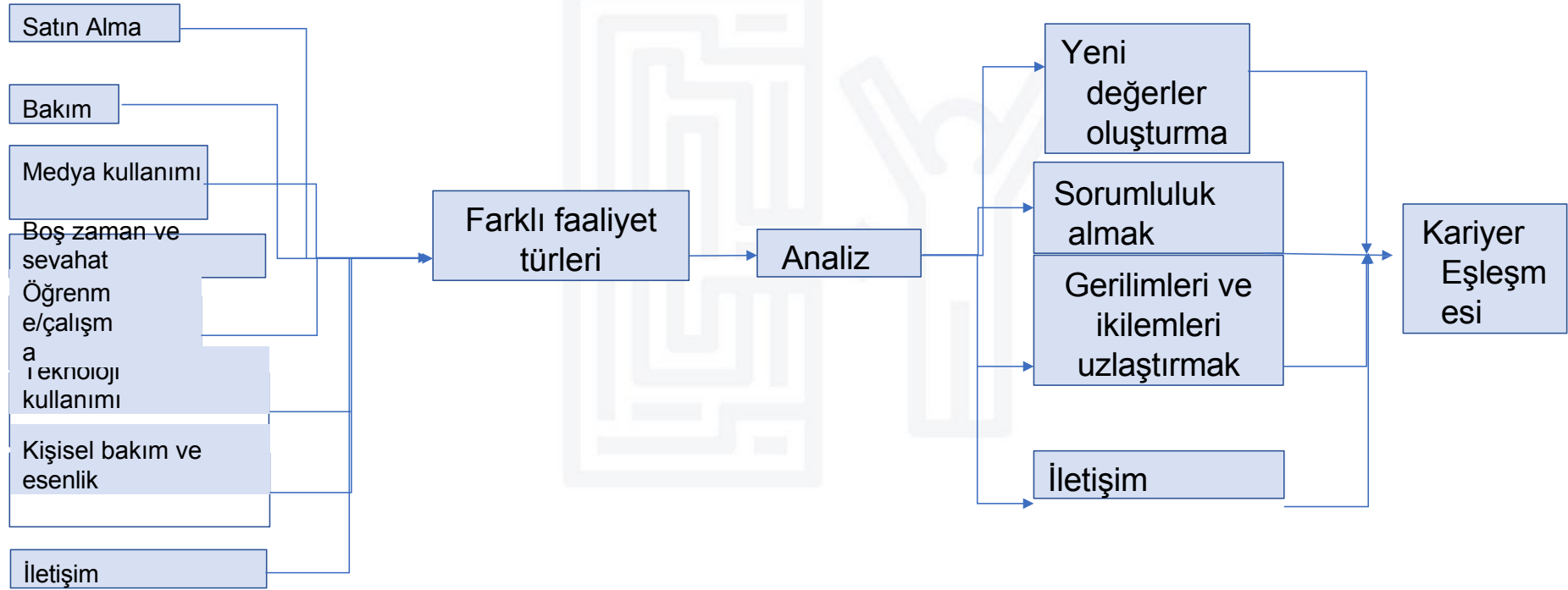
FLAWS araç geliştirme (2)

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 (Laukonnen, 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 olmadığında 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 s a r g ı n 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.

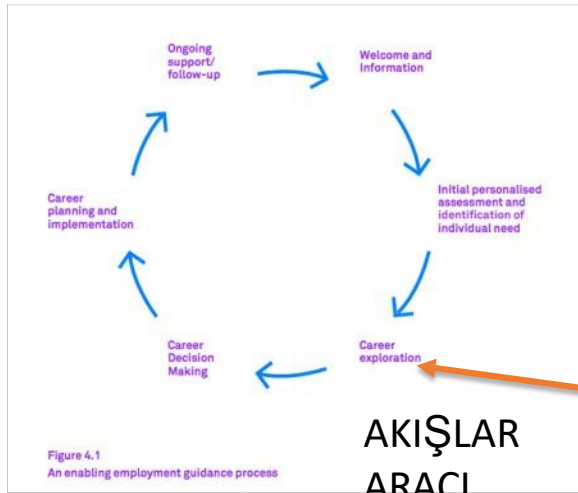
FLOWs, dezavantajlı kişilerin gizli becerilerini, yeteneklerini ve bilgilerini objektif olarak değerlendirmelerini ve görselleştirmelerini sağlayan ve böylece onları ön plana çıkaran bir metodoloji sunar.

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



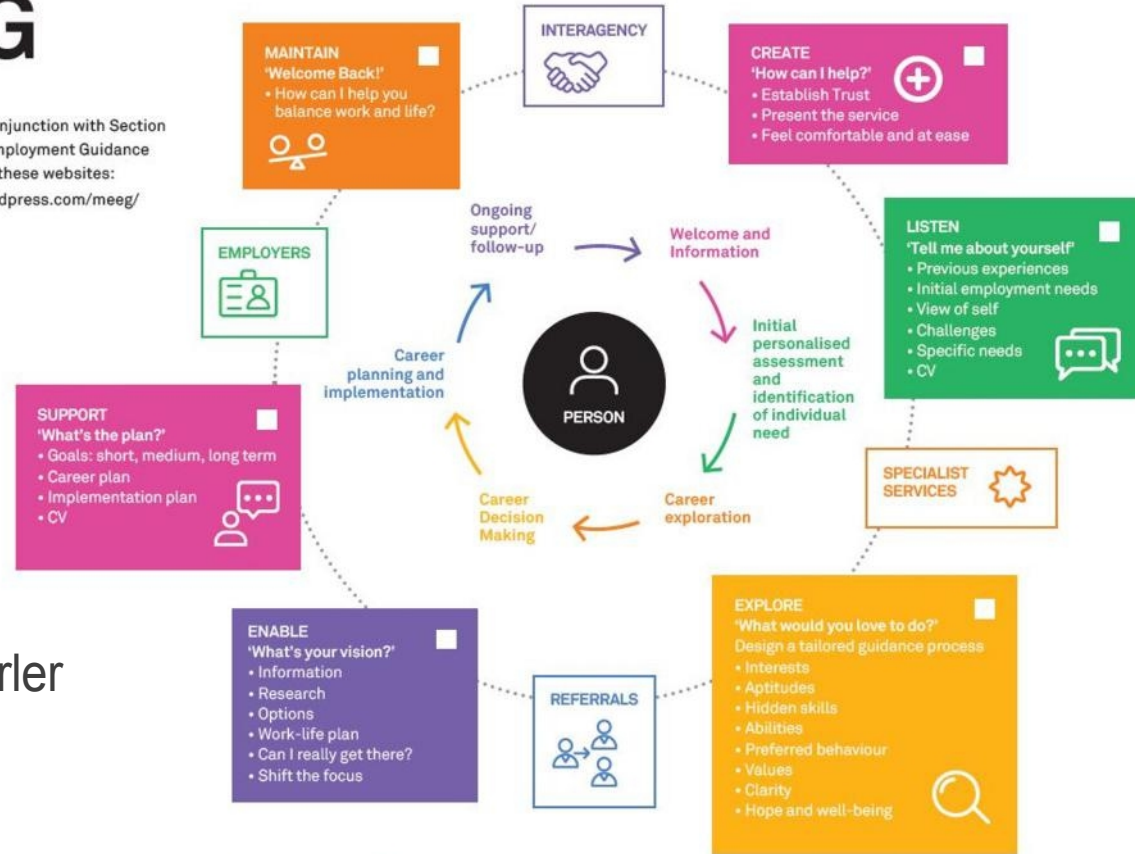
Mevcut danışmanlık sürecinizi özetleyin ve FLOWS aracını hangi adımda kullanmak istediğinizi belirleyin.

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

FLOWs – Further Learning, Outreach and Working Skills

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

Öğrenme ünitesi 4: "FLOWs aracı ile çalışma" eğitimi

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

ÖĞRENME ÇIKTILARI

Bu öğrenme ünitesinde aşağıdakileri edineceksiniz

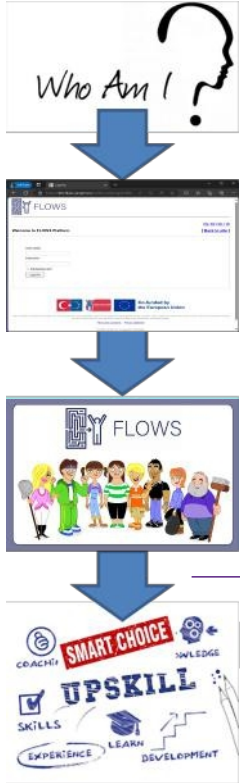
FLows çevrimiçi platformunun gelişimini ve arka planını ve bu aracın danışmanlık süreciyle nasıl ilişkili olduğunu anlamak.

FLows çevrimiçi platformunu bir danışan (kullanıcı) olarak nasıl kullanacağını bilmek
FLows çevrimiçi platformunu bir uygulayıcı (danışman) olarak nasıl kullanacağını bilmek

GÜNDEM

LU4 - FLOWS aracının nasıl kullanılacağına ilişkin eğitim

1. FLOWS aracı nedir?
 - Giriş
 - FLOWS Online Aracı ile danışmanlık süreci
 - FLOWS Çevrimiçi yapı
 - Minimum gereksinimler
2. FLOWS platformunu bir kullanıcı olarak test edin
3. FLOWS platformunu bir uygulayıcı olarak test edin



FLAWS aracı nedir?

LU4: FLOWS aracının nasıl kullanılacağına dair eğitim

FLOWS çevrimiçi aracı nedir?

- Katılımcılara çeşitli günlük aktiviteleri ne sıklıkla gerçekleştirdiklerini soran, **ses çıkışlı interaktif bir ankettir.**
- Yeni iş dünyasında ihtiyaç duyulan **günlük faaliyetler aracılığıyla ilgili yetkinlikleri yakalamaya** odaklanır.
- Gizli güçlü yönler hakkında **özet bir rapor** hazırlanır.
- **Rapor**, bireysel katılımcıların günlük hayatta edindikleri **güçlü yönleri gösterir.**

FLAWS Aracı - minimum gereklilikler

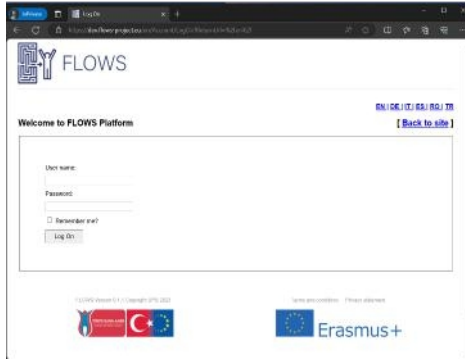
- İşletim sistemi:
- Tarayıcı: 
- Ekran çözünürlüğü: masaüstü için en az 1024x768
- İnternet bağlantısı
- Ses aktif



Chrome veya Edge Öneririz

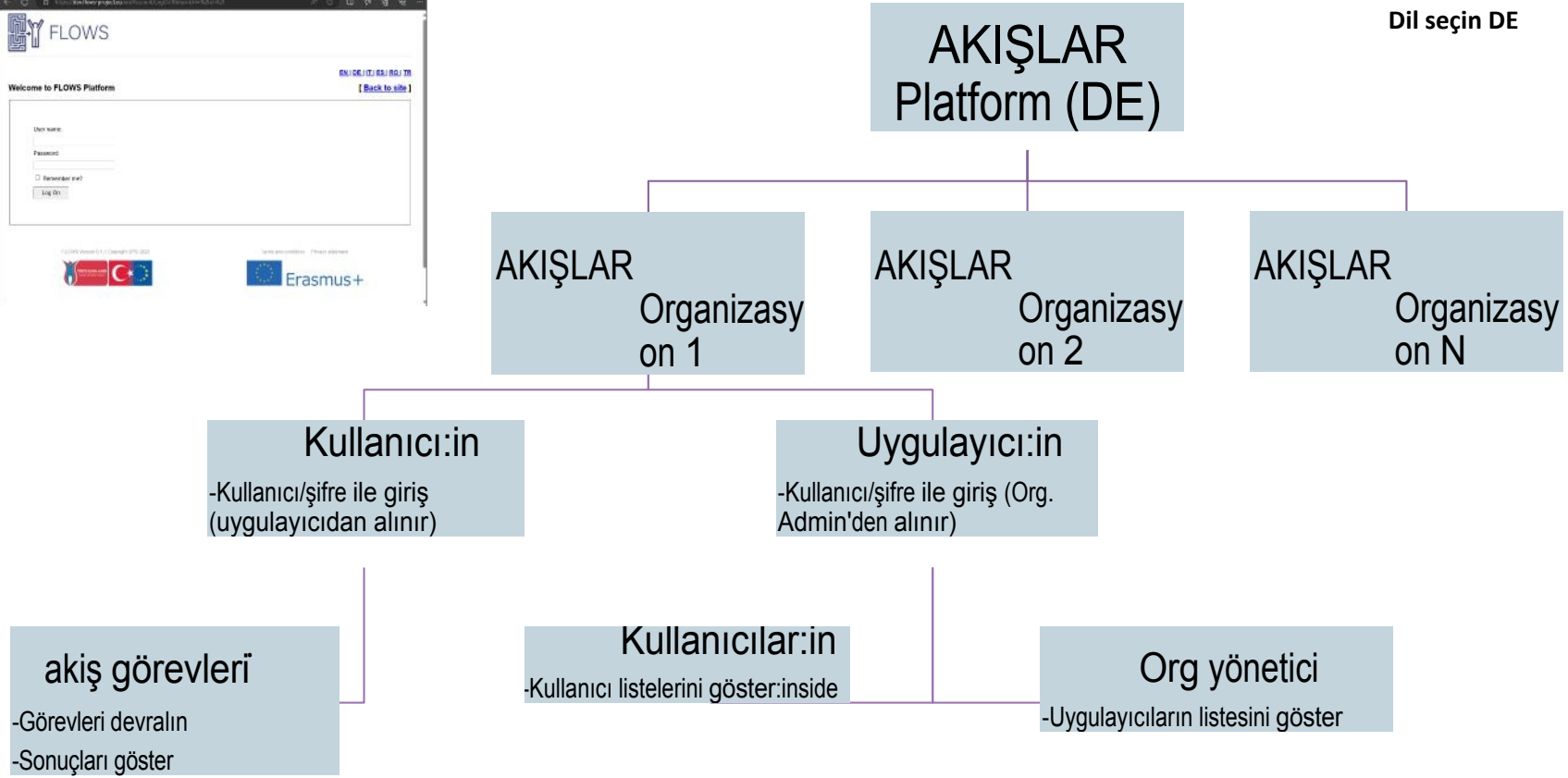


FLows platform yapısı



<https://dev.flows-project.eu/en/>

Dil seçin DE





FLOWs
platformunu
kullanıcı olarak test
edin

<https://dev.flows-project.eu/>

Ardından DE dilini seçin



Willkommen auf der FLOWS-Plattform

[EN](#) | [DE](#) | [RO](#) | [TR](#)

[[Zurück zur Seite](#)]

Benutzername:

Karin

Passwort:

☐ Anmeldedaten speichern?

Einloggen

FLows çevrimiçi platformu: Kullanıcılar için giriş

<https://dev.flows-project.eu/>

Ardından DE dilini seçin



[EN](#) | [DE](#) | [RO](#) | [TR](#)

Willkommen auf der FLOWS-Plattform

[[Zurück zur Seite](#)]

Benutzername:

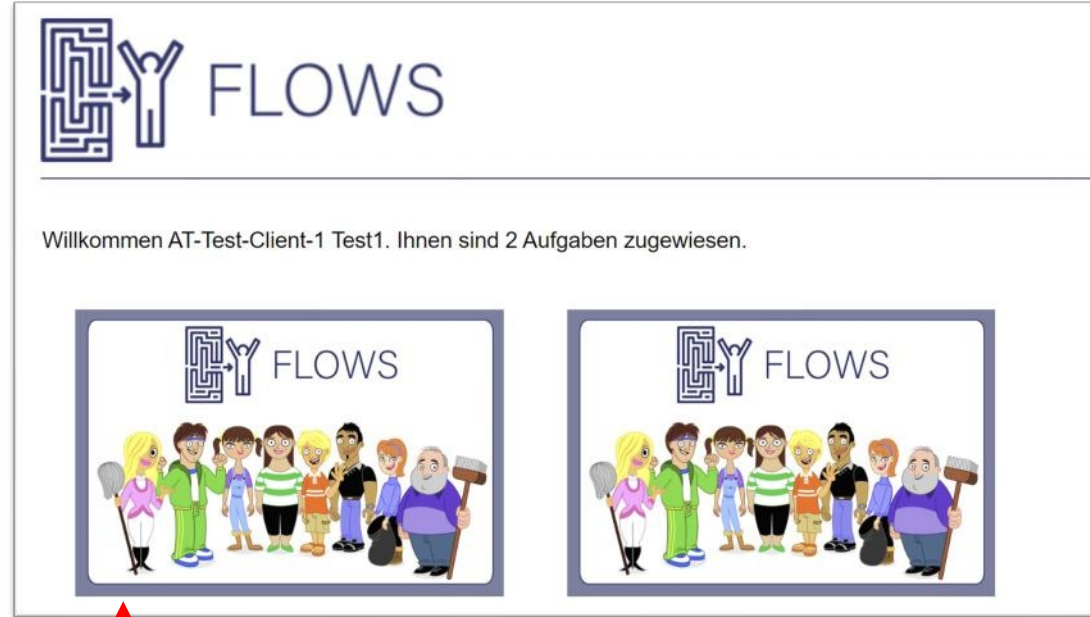
Passwort:

☐ Anmelde Daten speichern?

Einloggen

Kullanıcı adı ve şifre uygulayıcınız tarafından size e-posta ile gönderilmiştir.

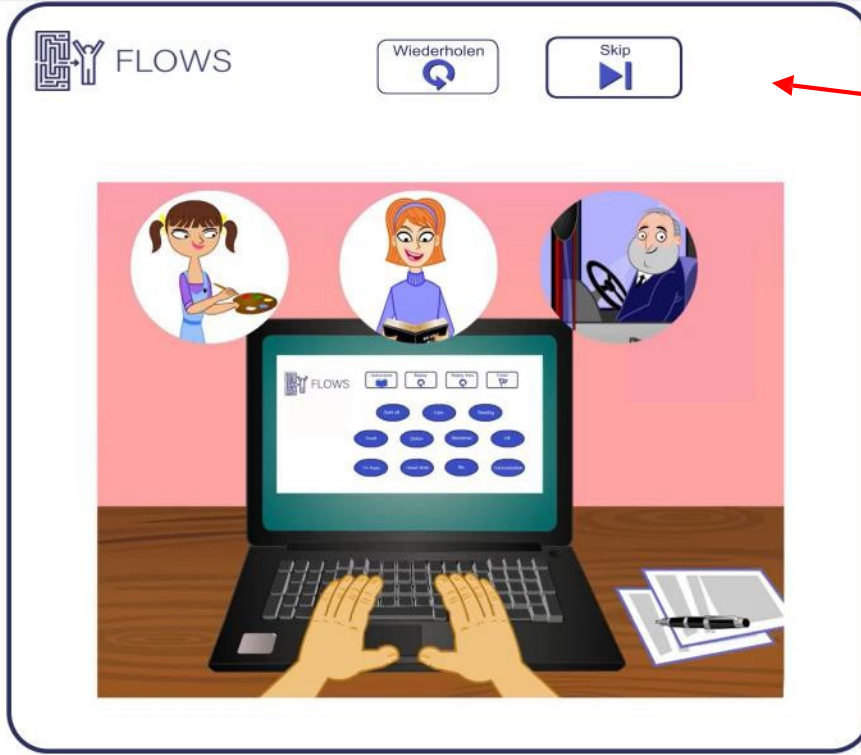
FLAWS çevrimiçi platformu: Kullanıcılar için başlangıç



Burada uygulayıcınız tarafından size atanan görev(ler)i görebilirsiniz.

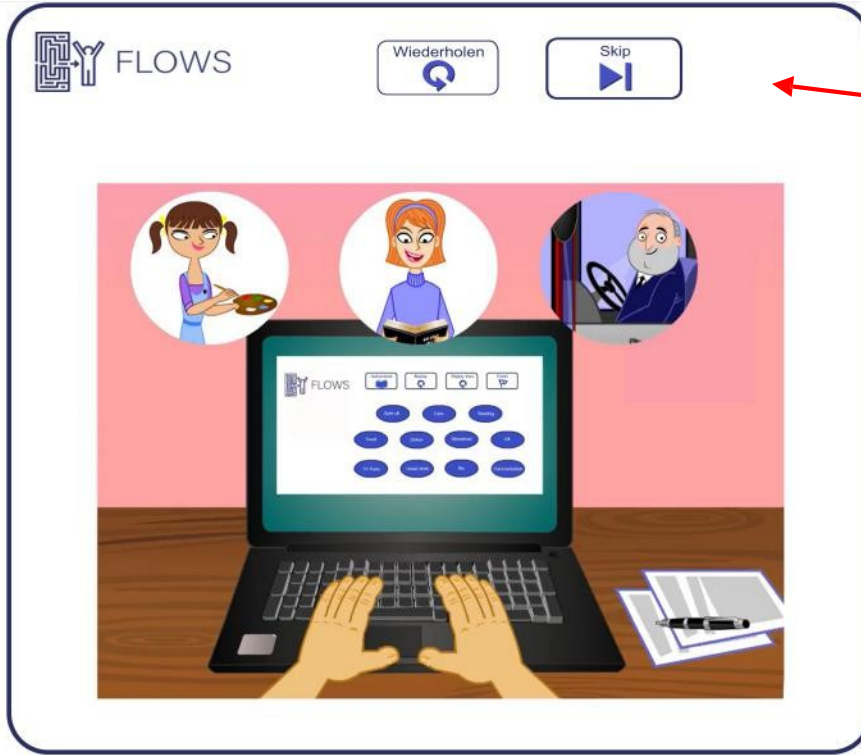
Resme tıklayın ve görevinize başlayın! Bu bir ankettir ve bir test DEĞİLDİR. Yanlış cevap yoktur.

FLows çevrimiçi platformu: Anket üzerinden oynayın



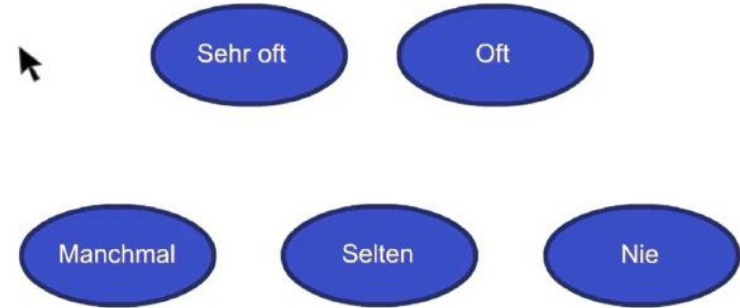
Giriş açıklaması: Lütfen sesi açın. Giriş bölümünü "Tekrar" edebilir veya "Atla" ile atlayabilirsiniz.

FLAWS çevrimiçi platformu: Anketi oynatın



Giriş açıklaması: Lütfen sesi açın. "Atla" veya "Tekrarla" düğmesine basarak giriş bölümünü atlayabilirsiniz.

Giriş bölümünde, tek tek sorularda bir faaliyeti ne sıklıkta gerçekleştirdiğinizi belirtmeniz gerektiği açıklanmaktadır:



FLAWS çevrimiçi platformu - 8 kategori

The screenshot displays the FLOWs online platform interface. At the top left is the FLOWs logo. To its right are two buttons: 'Einführung wiederholen' (Repeat introduction) and 'Beenden' (End). A yellow warning box at the top right states: 'Bitte klicken Sie auf Fertig stellen, bevor Sie das Fenster schließen!' (Please click on 'Finish' before you close the window!). Below these are eight blue oval buttons arranged in two rows of four, representing the categories: 'Einkaufen' (Shopping), 'Pflege' (Care), 'Mediennutzung' (Media use), 'Freizeit und Reisen' (Leisure and travel), 'Lernen/Arbeiten' (Learning/Working), 'Technologie' (Technology), 'Persönliche Pflege und Wohlbefinden' (Personal care and well-being), and 'Kommunikation' (Communication). A yellow instruction box at the bottom reads: 'Schließen Sie das Fenster nicht! Klicken Sie auf „Fertig stellen“, nachdem Sie mindestens 6 Kategorien abgeschlossen haben!' (Do not close the window! Click on 'Finish' after you have completed at least 6 categories!). A red arrow points from a yellow box at the bottom center, which contains the text '8 kategori mevcut' (8 categories available) and 'En az 6 kategori tamamlanmalıdır!' (At least 6 categories must be completed!), to the 'Fertig stellen' button in the instruction box. A mouse cursor is visible on the right side of the window.

FLAWS

Einführung wiederholen

Beenden

Bitte klicken Sie auf Fertig stellen, bevor Sie das Fenster schließen!

Einkaufen

Pflege

Mediennutzung

Freizeit und Reisen

Lernen/Arbeiten

Technologie

Persönliche Pflege und Wohlbefinden

Kommunikation

Schließen Sie das Fenster nicht! Klicken Sie auf „Fertig stellen“, nachdem Sie mindestens 6 Kategorien abgeschlossen haben!

8 kategori mevcut
En az 6 kategori tamamlanmalıdır!

FLAWS Online Platform - Kategori örneği

Wiederholen Bitte wählen Sie eine Antwort



Nie Selten Manchmal Oft Sehr oft

Gerekirse videoyu tekrar oynatabilirsiniz.

5 olası cevap:
Lütfen bir görevi ne sıklıkla yerine getirdiğinizi belirtiniz.

FLAWS Online Platform - Menü Kategorileri

The screenshot shows the FLOWS Online Platform interface. At the top left is the FLOWS logo. To its right are two buttons: 'Einführung wiederholen' (Repeat introduction) with a circular arrow icon, and 'Beenden' (End) with a flag icon. A yellow warning box at the top right says: 'Bitte klicken Sie auf Fertig stellen, bevor Sie das Fenster schließen!' (Please click on 'Finish' before you close the window!). Below these are eight category buttons arranged in two rows of four. The first row contains 'Einkaufen' (Shopping), 'Pflege' (Care), 'Mediennutzung' (Media use), and 'Freizeit und Reisen' (Leisure and travel). The second row contains 'Lernen/Arbeiten' (Learning/Working), 'Technologie' (Technology), 'Persönliche Pflege und Wohlbefinden' (Personal care and well-being), and 'Kommunikation' (Communication). The 'Kommunikation' button is highlighted in green, and a mouse cursor is pointing at it. At the bottom of the interface, a yellow box contains the text: 'Schließen Sie das Fenster nicht! Klicken Sie auf „Fertig stellen“, nachdem Sie mindestens 6 Kategorien abgeschlossen haben!' (Do not close the window! Click on 'Finish' after you have completed at least 6 categories!).

FLOWS

Einführung wiederholen

Beenden

Bitte klicken Sie auf Fertig stellen, bevor Sie das Fenster schließen!

Einkaufen

Pflege

Mediennutzung

Freizeit und Reisen

Lernen/Arbeiten

Technologie

Persönliche Pflege und Wohlbefinden

Kommunikation

Schließen Sie das Fenster nicht! Klicken Sie auf „Fertig stellen“, nachdem Sie mindestens 6 Kategorien abgeschlossen haben!

Bir rapor oluşturulabilmesi için lütfen en az 6 kategoriyi tamamlayın.

"İletişim" kategorisini tamamladınız (bkz. yeşil kutu).
Şimdi bir sonraki kategoriyi seçin.

FLAWS Online Platform - Menü Kategorileri

 FLOW S

Einführung wiederholen

Beenden

Bitte klicken Sie auf Fertig stellen, bevor Sie das Fenster schließen!

Einkaufen

Pflege

Mediennutzung

Freizeit und Reisen

Lernen/Arbeiten

Technologie

Persönliche Pflege und Wohlbefinden

Kommunikation

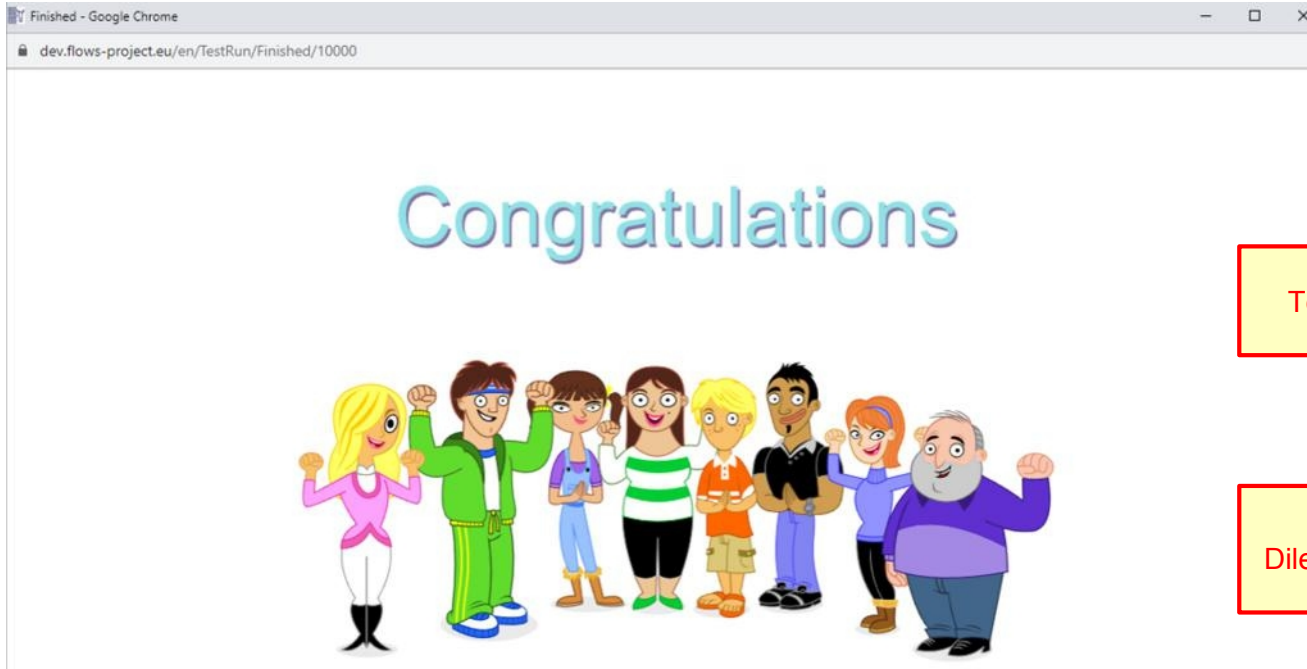
Schließen Sie das Fenster nicht! Klicken Sie auf „Fertig stellen“, nachdem Sie mindestens 6 Kategorien abgeschlossen haben!

6 kategori tamamlandı!

Şimdi görevi tamamlamak için Bitir düğmesine basabilirsiniz. Danışmanınız artık raporu görüntüleyebilir.

Son iki kategori de tamamlarsanız rapor daha da kapsamlı olacaktır.

FLAWS Çevrimiçi Platformu - Tebrikler!



Tebrikler! Görevi tamamladınız ve raporunuzu danışmanınızla görüşebilirsiniz.

Dilerseniz danışmanınız sizin için istediği zaman başka testler de oluşturabilir.

Alıştırma: Kullanıcı olarak bir görev başlatın

1. Eğitimden önce verilen giriş bilgilerine dayanarak, FLOWS değerlendirme aracının en az 1 görevini bir kullanıcı (danışmanlığa ihtiyacı olan kişi) olarak **önceden** tamamlamanızı **öneririz**.
1. Bir görevi zaten tamamladıysanız, **lütfen başka bir görev alın, ANCAK** tüm görevleri yanıtlamaya çalışın. **Bu size raporun nasıl değiştiğini gösterecektir.**
1. Farklı cevap verebileceğiniz bir faaliyet buldunuz mu? Hangisi ve neden?
1. Yeni bir görev üstlendiklerinde kullanıcılara ne gibi ek tavsiyelerde bulunursunuz?



FLOWs platformunu bir danışman (uygulayıcı) olarak test edin

LU4: FLOWs aracının nasıl kullanılacağına ilişkin eğitim

FLows çevrimiçi platformu - uygulayıcılar için kayıt



[EN](#) | [DE](#) | [RO](#) | [TR](#)

<https://dev.flows-project.eu/en/>
Ardından DE'yi seçin

Willkommen auf der FLOWS-Plattform

[[Zurück zur Seite](#)]



Benutzername:

Karin

Passwort:

☐ Anmelde Daten speichern?

Einloggen

Kullanıcı adı ve parola bir kuruluş yöneticisi tarafından sağlanmış ve size e-posta ile gönderilmiştir.

FLAWS çevrimiçi platformu - Praktiker'in - Müşteri listesi

 FLOWS

Willkommen Karin! [[Abmelden](#)]

Organisationsmanager

[Kunden](#) [Verwaltung](#)

Report: FLOWS Inform ▼ Startdatum: 05/22/2024 Enddatum: 05/22/2024 FLOWS-DE-HAFELEKAR-Pilot [Bericht erstellen](#)

Guidance Practitioners							
Vorname	Nachname		Rolle	Benutzername	Einheit	Region	Telefon
Karin	Lackner		Guidance Practitioner	Karin	Hafelekar	AT	12345

TIKLA YIN!

Kuruluşun tüm müşterilerinin yer aldığı listeye

FLAWS çevrimiçi platformu - Uygulayıcı:in - Müşteri listesi



Willkommen Karin! [Abmelden]

Kunden-Manager

Kunden Verwaltung

Suche * A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z ? [Neuer Kunde](#)

Vorname: AT-Test-Client-1 Email: karin.lackner@hafelekar.at Erstellt von: Paul Schober
Familiennachname: Test1 Qualifikation: Abitur Erstellt am: 4/25/2024
Adresse: Muster1 Organisation: FLOWS-DE-HAFELEKAR-Pilot verstorben?: False
Geburtsdatum: 1/18/2001 Nutzernamen: TC1 Angepasst von:
Geschlecht: Anderes Passwort: Test10 Geändert am:
Kunden ID: 5754

Müşteri
bilgilerini
düzenleme
veya silme

[Mandant und Daten löschen](#) [Kundendaten bearbeiten](#) [Zurück zur Listet](#)

ctID	Aufgabe	Status	Aufgabendatum	Zugewiesen von	Mobile	
22175	FLAWS Inform	open 🗑️		Karin Lackner 5/22/2024 10:30 AM	No	Löschen
22169	FLAWS Inform	completed	5/2/2024 3:30 PM	Paul Schober 4/25/2024 10:00 PM	No	Löschen
	FLAWS Inform ▾ Hinzufügen	Wählen Sie Kategorien: ☒ Einkaufen ☒ Technologie ☒ Lernen / Arbeit ☒ Pflege ☒ Kommunikation ☒ Alltägliches Lernen ☒ TV / Radio und Lesen ☒ Freizeit und Reisen				

Kullanıcı:in için tamamlanmış veya açık görevlerin listesi.
Başka bir test atayabilirsiniz

İlk 3 - Uygulayıcıların aldığı rapor

Bir danışan (kullanıcı) bir görevi tamamladığında, danışmanlar rapora erişebilir ve ardından bunu danışanla tartışabilir.

Her biri için en iyi 3 yetkinlik Makro kategorisi



Willkommen Karin! [Abmelden]

Kunden Verwaltung

Ergebnis mitteilen für AT-Test-Client-1 Test1

[Drucke diese Seite](#) [Armaturenblatt](#) [Rohdaten](#) [Die Besten 3](#) [Zurück zum Kunden](#)

Neue Werte Schaffen						
Komponente	Kompetenz	Aktivitäten	Umfeld	Arbeitsplätze	Aufgabe	Punkte Für Alle Komponenten
Ideenreichtum 8.88%	Die Fähigkeit, eine Reihe von Ideen zu einem Thema oder verschiedene Lösungen für ein Problem zu finden. Es ist die Anzahl der Ideen, die wichtig ist, nicht ihre Qualität, Korrektheit oder Kreativität. O*net	: Interesse an Computerprogrammierung, Schreiben (einschließlich Bloggen, Tagebuch führen), Sprechen einer zweiten Sprache, gesunde Mahlzeiten planen	Kreativ, innovativ, schnelllebig, entwicklungsorientiert	Autor:in, Journalist:in, Lehrer:in, Forscher:in, Designer:in, Marketing, Social Media Beauftragte:r	Brainstorming, Ideen für ein neues Theaterstück, für einen Slogan, für ein Plakat, für ein neues Projekt; Ideen für ein Sommercamp für Kinder; Ideen für Ihren Garten; Ideen für eine Aufgabenliste.	Ideenreichtum - 8.88% Problemlösung - 8.84% Initiative - 8.58% Flexibilität - 8.41% Anpassungsfähigkeit - 8.38%
Problemlösung 8.84%	Die Fähigkeit, durch logisches Denken und Analysieren Lösungen für genau definierte Probleme zu finden. Sie umfasst die Prüfung relevanter Informationen und die Bewertung von Optionen, um zu einer fundierten oder logischen Lösung zu gelangen. (O*NET)	Interesse an Computerprogrammierung, Kommunikation mit anderen, um Probleme zu lösen, Reisen außerhalb ihres normalen sozialen und kulturellen Umfelds, Dinge im Haus reparieren, Krankheiten erkennen und entsprechend reagieren, Hilfe bei der Mobilität	Hohes Risiko, schnelllebig, analytisch	Notfallplaner:in, Katastrophenschützer:in, Unternehmensberater:in, Manager:in, Vorgesetzte:in, Mitarbeiter:in im IT-Support, Mitarbeiter:in Kundendienst	Ersthelfer in Ihrer örtlichen Gemeindegruppe; Reparatur einer fehlerhaften Internetverbindung; Herausfinden, warum ein Teil Ihres Gartens bei starkem Regen überschwemmt wird; Zubereitung einer Mahlzeit mit einer begrenzten Anzahl von Zutaten	Neugierde - 8.38% Kritisches Denken - 8.35% Kreativität - 8.35% Aufgeschlossenheit - 8.25% Originalität - 8.24% Beweglichkeit - 7.98% Zusammenarbeit - 7.36%
Initiative 8.58%	Die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und Herausforderungen anzunehmen sowie die Fähigkeit, Dinge selbständig zu beurteilen und in Angriff zu nehmen	Mannschaftssport - Fußball - Basketball - Hockey; Interesse daran, neue Fähigkeiten zu erlernen oder etwas zu tun (Handwerk, Hobbys usw.), Interesse daran, etwas über neue Themen zu lernen - Wissen, Interesse daran für ihre Karriere zu	Autonome, offene Unternehmen	Designer:in, Manager:in, Künstler:in, Politiker:in, Aktivist:in, Lehrer:in	Organisation eines sozialen Ereignisses in der Nachbarschaft; Mahen des Rasens auf einer gemeinsamen Grünfläche; Organisation einer Familienveranstaltung; Cassi nahen mit dem	

Uygulayıcılar - ham verilere erişim



Willkommen Karin! [Abmelden]

Kunden Verwaltung

Ergebnis mitteilen für AT-Test-Client-1 Test1

Drucke diese Seite [Armaturenbrett Rohdaten](#) [Die Besten 3](#) [Zurück zum Kunden](#) [CSV herunterladen](#)

Einkaufen

ID	Abschnitt	QtnID	Frage	Relevant	Aufgabendatum	Antwort	Punktzahl	Zeit in Sekunden
1	Einkaufen	10000	Do You Plan When To Go Shopping?	True	5/2/2024 3:21 PM	Selten	0.25	1.58
2	Einkaufen	10001	Do You Make Shopping Lists?	True	5/2/2024 3:21 PM	Manchmal	0.5	0.75
3	Einkaufen	10002	Do You Shop Online?	True	5/2/2024 3:22 PM	Manchmal	0.5	3.83
4	Einkaufen	10003	Do You Set A Budget And Stay Within It When You Go Shopping?	True	5/2/2024 3:22 PM	Nie	0	4.79
5	Einkaufen	10004	Do You Use The ATM Machine	True	5/2/2024 3:22 PM	Oft	0.75	2.31
6	Einkaufen	10005	Do You Use Online Banking, Paypal Or Revolut For Transactions Or To Check Your Account Balance?	True	5/2/2024 3:22 PM	Sehr oft	1	0.80
7	Einkaufen	10006	Do You Ask Shop Assistants For Help?	True	5/2/2024 3:22 PM	Selten	0.25	1.50
8	Einkaufen	10007	Do You Compare Prices?	True	5/2/2024 3:22 PM	Manchmal	0.5	0.85
9	Einkaufen	10008	Do You Separate Your Items Into Different Bags?	True	5/2/2024 3:22 PM	Nie	0	4.74

Technologie

ID	Abschnitt	QtnID	Frage	Relevant	Aufgabendatum	Antwort	Punktzahl	Zeit in Sekunden
10	Technologie	10013	When There Is Something You Do Not Know How To Do On Your Computer Do You Read The Instructions?	True	5/2/2024 3:27 PM	Sehr oft	1	0.99
11	Technologie	10014	Do You Use Search Engines Like "Google" Or Chatbots To Search For Things Online?	True	5/2/2024 3:27 PM	Sehr oft	1	0.82
12	Technologie	10015	Do You Find And Download Information Onto Your Computer Or Mobile Device?	True	5/2/2024 3:27 PM	Sehr oft	1	0.90
13	Technologie	10016	Do You Use The Cloud Calendar On Your Computer Or Device?	True	5/2/2024 3:27 PM	Sehr oft	1	2.12

Ham veri raporu:
Bir görev için kaydedilen 73 yanıtın
tümünün listesi.

Kullanıcılar için uygulayıcı gösterge tablosu raporu

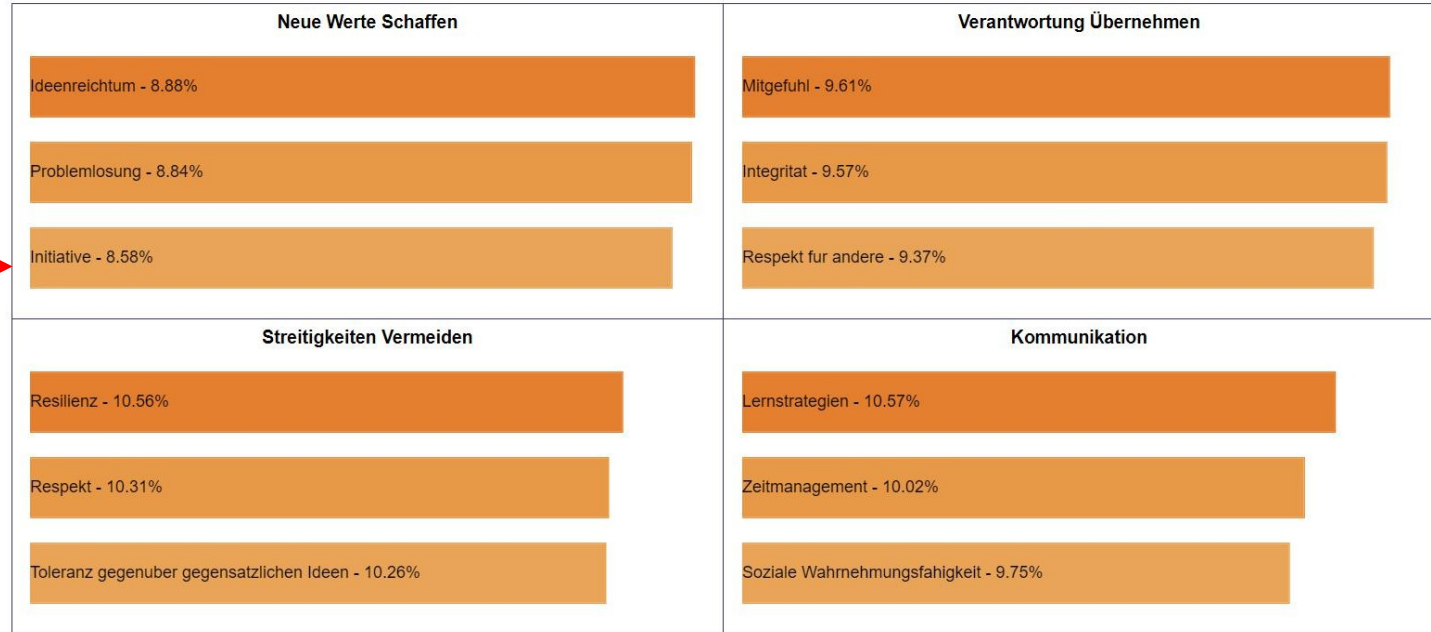


Willkommen Karin! [Abmelden]

Kunden Verwaltung

FLAWS Dashboard für AT-Test-Client-1 Test1, Aufgabendatum: 5/2/2024 3:30:07 PM, Zugeteilt von: Paul Schober

[Drucke diese Seite](#) [Armaturenbrett](#) [Rohdaten](#) [Die Besten 3](#) [Zurück zum Kunden](#)



Tıklayınız
Kullanıcı için gösterge
tablosu raporuna
gitmek için "Gösterge
Tablosu".

Bunu kullanıcı için
yazdırabilirsiniz.
Burada
4 makro kategori ve
en önemli üç mikro
yetkinlik burada
listelenmiştir.

Uygulayıcılar - Yeni kullanıcılar oluşturun - Müşteriler bölümünde

 FLOWS

Willkommen Karin! [Abmelden]

Kunden-Manager

Kunden Verwaltung

Suche * A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z ?  Neuer Kunde

Vorname: AT-Test-Client-1

Familienname, Nachname: Test1

Adresse: Muster1

Geburtsdatum: 1/18/2001

Geschlecht: Anderes

Email: karin.lackner@hafelekar.at

Qualifikation: Abitur

Organisation: FLOWS-DE-HAFELEKAR-Pilot

Nutzername: TC1

Password: Test10

Kunden ID: 5754

Erstellt von: Paul Schober

Erstellt am: 4/25/2024

verstorben?: False

Angepasst von:

Geändert am:

☒ Mandant und Daten löschen  Kundendaten bearbeiten  Zurück zur Listet

Yeni bir müşteri ekleme

Uygulayıcılar - Yeni müşteri profili oluşturun



Willkommen **Karin!** [[Abmelden](#)]

Kundenmanager

Kunden **Verwaltung**

Vorname:

Familienname,
Nachname:

Adresse:

Nutzername:

Passwort:

Geburtsdatum: 5/22/2010

Geschlecht: Choose

Email:

Qualifikation: Choose

Organisation: FLOWS-DE-HAFELEKAR-Pilot

Mandant anlegen Cancel

Wählen Sie Tests aus:

☒ 

Uygulayıcılar kullanıcılar için yeni müşteri profilleri oluşturabilir ve istedikleri sayıda görev atayabilir.

Uygulayıcılar - Kuruluş yöneticileri için yönetim alanı



Yöneticiler bu görüşü alır. Bu görev Hafelekar tarafından devralınmıştır.

Willkommen Karin! [Abmelden]

Organisationsmanager

Kunden Verwaltung

Report: FLOWS Inform ▾

Startdatum: 05/22/2024

Enddatum: 05/22/2024

FLWS-DE-
HAFELEKAR-Pilot

Bericht erstellen

Guidance Practitioners

Vorname	Nachname	Rolle	Benutzername	Einheit	Region	Telefon
Karin	Lackner	 Guidance Practitioner	Karin	Hafelekar	AT	12345
Paul	Schober	 Guidance Practitioner	paul.schober	HAFELEKAR	DE-Wien	1111111

 Admin erstellen |

Tüm uygulayıcıları içeren liste

***-*/ AKIŞLAR



BALLY MOURN

Building a Brighter Future With Work



H FELEKAR |

'''*o^o'



Co-funded by
the European Union

FLOWs – Further Learning, Outreach and Working Skills

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

Ünite 5: Danışmanlığın yürütülmesi & raporun analizi

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 5 - Danışmanlık görüşmesi ve raporu

1. Hazırlık

- Dili ve müdahaleyi katılımcılara göre uyarlayın - hepimiz aynı değiliz.
- Arka plan bilgilerini ve geçmiş deneyimleri toplayın.
- Danışmanlık seansı için gerçekçi beklentiler belirleyin.

2. Danışmanlık oturumunun yürütülmesi

- Danışmanlık seansını yürütmek için uygun zamanları ve odaları araştırın.
- Anketi kendini tanımak için bir araç olarak düşünün.
- FLOWS aracını, olanaklarını ve sınırlamalarını açıklayın.

3. Geri bildirim

- Etkileşimli, dinamik, olumlu ve yapıcı geri bildirim sağlayın.
- Sonuçları eğitim ve/veya istihdam fırsatlarıyla ilişkilendirmek.

ÖĞRENCİ ÇIKTILARI

Bu üniteyi tamamlayarak danışmanlık oturumlarının yapısı hakkında bir anlayış kazanacaksınız:

- Danışmanlık oturumunu yürütmek için hangi arka plan bilgilerini toplamanız gerektiği.
- Danışmanlık oturumu nasıl hazırlanır ve aracın raporu nasıl kullanılır?
- Raporda elde edilen sonuçlar hakkında katılımcılar nasıl bilgilendirilir?
- Sonuçlar eğitim ve/veya istihdam fırsatlarıyla nasıl ilişkilendirilir?

Ayrıca şunları da yapabileceksiniz

- Danışma oturumunu katılımcılara göre uyarlayın
- Sonuçları bağımsız olarak yorumlayın
- Etkileşimli, dinamik, **olumlu** ve yapıcı geri bildirim sağlayın
- Sonuçların eğitim ve/veya istihdam fırsatlarıyla ilişkilendirilmesi



UYGULAYICILAR İÇİN AKIŞ EĞİTİMİ

ÖÇ 5: Danışmanlığın yürütülmesi ve raporun analiz edilmesi

Hazırlık (1)

Danışmanlığa başlamadan önce:

1. Giriş görüşmesini yapmak için sessiz ve rahat bir yer bulun.
2. Güven oluşturmak ve net bir iletişim sağlamak için dilinizi ve yaklaşımınızı katılımcıya göre uyarlayın. Ve unutmayın: **dinlemek anahtardır!**



*Katılımcıların olumlu ya da olumsuz geçmiş deneyimleri hakkında dürüstçe konuşmak için kendilerini güvende hissetmeleri önemlidir.

Hazırlık (2)

Arka plan bilgilerini toplayın:

1. Katılımcıların kariyer güvensizliği alanlarını ve güçlü yönlerini veya yeteneklerini belirleyin.
2. Katılımcıların düşündüğü eğitim veya kariyer seçenekleri hakkında konuşun...
3. Arka plan bilgilerini ayrıntılı olarak tartışın.
4. Önceki "değerlendirme" deneyimleri hakkında bilgi alın ve empati gösterin.
5. Topladığınız önemli bilgileri not edin, böylece danışmanlık seansları sırasında bu noktalara değinebilirsiniz.

Hazırlık (3)

Oryantasyon oturumu için gerçekçi beklentiler belirleyin

1. Katılımcıları kariyerleriyle ilgili olarak tartışmak istedikleri üç veya dört soru/hedef belirlemeye teşvik edin.
2. Katılımcıdan eğitim, öğretim veya istihdamla ilgili olarak gördüğü engelleri tartışmasını isteyin.
3. Gerekirse, katılımcının eylemlerinden/iradesinden etkilenemeyecek dış nedenlere ilişkin belirli nedenler hakkında daha fazla soru sorun.
4. Katılımcı soru sormakta zorlanıyorsa, mesleki sorunlarının veya endişelerinin genel hatlarını tanımaya ve netleştirmeye çalışın.
5. Bu empati göstermek ve duygular üzerine düşünmek için iyi bir zamandır. Katılımcının anladığını kontrol edin ve tatmin edici bir liste oluşturmak için sorularını yeniden ifade etmesini isteyin.
6. Gelecekte üzerinde çalışacağınız üç veya dört soruyu yazın.

Hazırlık (4)

Rehberlik danışmanları bu hususları dikkate almalıdır:

1. Katılımcıların geçmişini iyi anladınız mı?
2. Hazırlık için yeterli zaman ayırdınız mı?
3. Danışanın süreci anladığından emin oldunuz mu?
4. Müşteriye bilgilerin nasıl kullanılacağını açıkladınız mı ve rızasını aldınız mı?

Görüşmenin yürütülmesi (1)

Görüşmeye başlamadan önce:

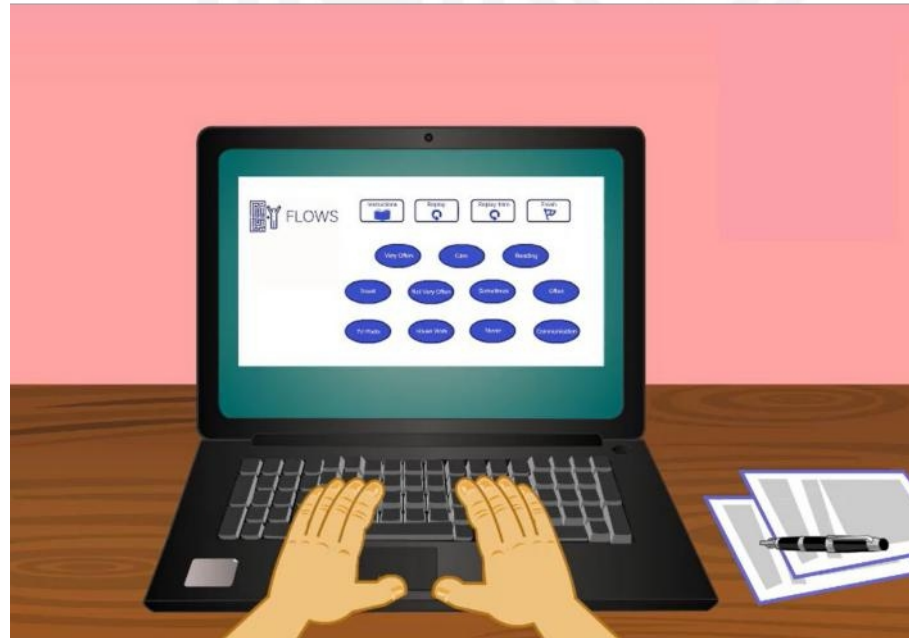
1. Görüşme için sessiz ve rahat bir yer bulun ve katılımcılar için gerekli tüm kaynakları sağladığınızdan emin olun: Bilgisayar/İnternet, kulaklık, sessizlik, mahremiyet, vb.
2. Katılımcıları, elde edilen bilgilerin nasıl kullanılacağı konusunda bilinçlendirin.
3. Anketi bir "test" olarak değil, kendinizi tanımak için bir araç olarak düşünün. Bu anket günlük faaliyetler ve yeterliliklerle ilgilidir ve bu nedenle doğru veya yanlış cevap yoktur.
4. Sonuçların geçerliliğini sağlamak için soruları yanıtlarken dürüst olmanın ne kadar önemli olduğunu açıklayın.
5. Katılımcılara anketten sonraki süreci açıklayın: en iyi seçenekleri bulmak için sonuçları birlikte analiz edeceksiniz.

Anketin yürütülmesi (2)

FLOWs aracını tüm olasılıkları ve sınırlamaları ile birlikte açıklamak

1. Her ne kadar ankette spontane etkileşimi hedeflese de, aracın kısa bir açıklamasını yapmak önemlidir: istenen kategoriler, faaliyetler ve bunların belirli yeterliliklerle ilişkisi.
2. FLOWs aracının amacını açıklayın ve katılımcılardan değerlendirmeyi tamamlayarak ne kazanmayı umduklarını açıklamalarını isteyin.
3. Katılımcıların araçla ilgili sorularını dinleyin (pratik sorular dahil) ve ankete başlamadan önce bu soruları yanıtlayın.
4. Katılımcıların sorularını geri bildirim oturumuna dahil edin.

Katılımcılar FLOWS aracı ile çalışır



Geri bildirim (1)

FLOWs aracı ile çalıştıktan sonra danışmanlık seansı

1. "İyi geri bildirim vermenin sırrı" (Renninger, 2020) konulu bu kısa TedTalk'u izleyin:
<https://www.youtube.com/watch?v=wtl5UrrgU8c>
2. Değerlendirme sonuçlarıyla bağlantılı olası korkulara dikkat edin
3. Geri bildirim oturumunun interaktif yapısını vurgulayın ve katılımcıları aktif olarak katılmaya teşvik edin.
4. Katılımcılara doğru veya yanlış cevap olmadığını ve anket değerlendirmesinin doğru işi bulmaya yaklaşmak için sadece BİR bilgi kaynağı olduğunu hatırlatın.

Geri bildirim (2)

Katılımcıların onayı

1. Sonuçların iyi bir karar verme aracı olabileceğini açıklayın.
2. Raporun nasıl ve nerede saklanacağını ve ne kadar süreyle saklanacağını netleştirin.
3. GDPR'ye ve kuruluşunuzun veri koruma yönergelerine uyun.
4. Katılımcıları istedikleri zaman onaylarını geri çekebilecekleri konusunda tekrar bilgilendirin.

Geri bildirim (3)

Uygulayıcılar için FLOWS aracı: Katılımcıların sonuçlarını nerede bulabilirsiniz?

EN'de örnek test hesabı: <https://dev.flows-project.eu/>
Kullanıcı adı: flowstestpractitioner
Şifre: flowspractitioner2023

Eğitim sırasında Almanca versiyon için kişisel hesabınızı alacaksınız.

Rapora erişmek için resimde gösterildiği gibi **tamamlanan** görevlerin üzerine tıklayın.
Raporda, her makro kategori için en yüksek puan alan 3 yeterlilikten başlayarak sonuçların özetini göreceksiniz. Daha sonra bu ilk 3 yeterliliğin üzerinden geçin (son sütun), ancak aşağıda sıralanan yeterlilikleri de not edin.

☒ Delete client and data ☐ Edit client details ☐ Back to List						
ctID	Task	Status	Task date	Assigned by	Mobile	
22110	FLows Inform	open 		flowstestpractitioner flows 11/13/2023 11:06 AM	No	 delete
22109	FLows Inform	open 		flowstestpractitioner flows 11/6/2023 5:00 PM	No	 delete
22108	FLows Inform	 completed	1/15/2024 9:42 AM	flowstestpractitioner flows 11/6/2023 5:00 PM	No	 delete
22107	FLows Inform	 completed	12/20/2023 12:50 PM	flowstestpractitioner flows 11/6/2023 5:00 PM	No	 delete

Geri bildirim (4)

FLows Aracı Raporu 2 tür bilgi sağlar:

- İlk 3: Her bir makro yetkinlik için ankete göre bir kişinin en çok geliştirdiği üç yetkinliği gösterir. Ayrıca, bireysel yetkinliklerin yanı sıra faaliyetlerin ve ilgili iş fırsatlarının bir tanımını da içerir.
- Ham veri raporu: Kullanıcının yanıtladığı soruların listesini, tamamlanma tarihini, seçilen yanıtı, bu yanıt için verilen puanı ve yanıtlamak için geçen süreyi içerir.

Rapor

İşte bir İrlanda raporu örneği.

İlk 3 yeterlilik son sütunda vurgulanmıştır.

Bu durumda ayrıca bir Bu ilk 3'e çok yakın olduğu için 4. yetkinlik.

Reconciling Tensions And Dilemmas						
Component	Competency	Activities	Environment	Jobs	Task	Scores For All Component
Conflict Resolution 10.58%	Being able to handle complaints, settle disputes, and resolve grievances and conflicts, it involves negotiating with others.	Working within a team, working with others to solve problems, Travelling outside my normal social and cultural surroundings, Conscious use of social media	Service, teams, committees, dealing with people who are under stress or pressure, customer complaints/service	Mediator, Police, Lawyer, HR managers, Construction manager, Public service	Two neighbours are in a dispute about their children's behaviour, you try to negotiate and support them in resolving the issue; You are on a local voluntary committee and must deal with complaints about anti-social behaviour; it is important for you to keep cool and not escalate the problems	Conflict Resolution - 10.58% Respect - 10.51% Tolerant of Contrasting Ideas - 10.45% Empathy - 10.41% Responsibility - 9.99% Creativity - 9.89% Problem Solving - 9.86% Perspective taking - 9.69% Resilience - 9.39% Cognitive flexibility - 9.23%
Respect 10.51%	Being able to give due regard or consideration for the feelings, wishes, or rights of others. An attitude of valuing another person and treating the person accordingly.	Communicating with others to solve problems, Debating an issue (on social media or in person), Conscious use of social media, Speak to children, Helping with personal care and hygiene.	Teamwork, working with public	Nurse, doctor, counsellor, prison guard, garda, public facing roles, teaching	Respecting others even though you may disagree with how they live their lives; treating every person as you would like to be treated; being involved in human rights	
Tolerant of Contrasting Ideas 10.45%	A tendency to be broad-minded and appreciating differences in others' values; Being free from prejudice	Working within a team, Communicating with others to solve problems, Travelling outside my normal and cultural surroundings, Debating an issue (on social media or in person), Conscious use of social media.	Working in a team, social justice, community, multi-disciplinary or multi-cultural teams	Researcher, mediator, garda, community worker, diversity officer	Living side by side with people from a different culture. Accepting differences in a work or voluntary setting. Accepting how your friend raises her children even if you don't agree with her values and beliefs.	

Rapor

Her şeyi bir perspektife oturtun:

Burada "İletişim" makro yetkinliği kapsamındaki sonuçları görebilirsiniz.

Olumlu yönlere odaklanın ve daha alt sıralarda yer alan yetkinliklerin de yüksek puan alabileceğine dikkat çekin.

Communication							VS
Component	Competency	Activities	Environment	Jobs	Task	Scores For All Component	
Active Learning 10.46%	Understanding the implications of new information for both current and future problem-solving and decision-making.	Searching, Interested in learning new skills or how to do something (crafts, hobbies etc.), Interested in learning about new topics – knowledge, Interested in learning for my career / to get a qualification, Interested in volunteering / helping in my community, Using social media to learn or work	Learning organisations, technology oriented	A lot of jobs require active learning skills as procedures and practices are continually updated in the world of work e.g. Teachers, Doctors, Fashion Designer, Technology.	You and your family have been going to the same holiday destination for 10 years, but after watching a TV program you discover a more cost-effective option and decide book it; You listen to a dietician on the radio talking about the benefits of fruits and vegetables and you add these foods to your next weekly shop to try a more balanced diet.	Active Learning - 10.46% Time Management - 10.37% Active Listening - 9.79% Team working - 9.67% Learning Strategies - 9.61% Social Perceptiveness - 9.38% Service Orientation - 9.35% Speaking - 9.21% Writing - 8.08% Coordination - 7.95% Instructing - 6.11%	
Time Management 10.37%	Managing one's own time and the time of others.	Planning time, Using the (cloud) calendar, Team sport - Football - Basketball - Hockey, Arranging activities (sometimes using social media), Using public transport, Cook a meal	Services (e.g. financial, health, legal), Teaching, target driven	All jobs require effective time management skills as it allows employees to prioritise tasks, maintain structure and be self-aware.	You agree to meet your friend for coffee prior to a dentist appointment you leave the café in sufficient time to make your dentist appointment; You set an alarm or a reminder on your phone to collect your child from swimming class; You create a schedule that maps out your family's weekly activities and hang it on the fridge		
Active Listening 9.79%	Giving full attention to what other people are saying, taking time to understand the points being made, asking questions as appropriate, and not interrupting at inappropriate times.	Participating in group activities (sometimes via social media), Hanging out in person or online, Interested in learning about new topics – knowledge, Working within a team, Communicating with others to solve problems, Watching Learning to do programmes or you Tube, Listening to Radio - talk shows, Speaking a second language	Customer oriented environments, Public services	Most jobs require employees to engage in active listening to build effective relationships and to respond to clients' needs and resolve their problems e.g. Air Traffic Controller, Social worker.	A friend visits your house and tells you about a difficult moment they are facing. You turn off the TV to avoid distractions and demonstrate concern.		



Co-funded by
the European Union

Rapor

"Zor durumlarla başa çıkma" gibi çapraz becerilerin ne kadar önemli olduğunu vurgulayın ve katılımcıları aşağıdakiler hakkında düşünmeye teşvik etmeye çalışın gibi önemli yetkinlikleri nasıl ve ne zaman edindikleri "çatışma çözümü".

Reconciling Tensions And Dilemmas						
Component	Competency	Activities	Environment	Jobs	Task	Scores For All Components
Conflict Resolution 10.58%	Being able to handle complaints, settle disputes, and resolve grievances and conflicts, it involves negotiating with others.	Working within a team, working with others to solve problems, Travelling outside my normal social and cultural surroundings, Conscious use of social media	Service, teams, committees, dealing with people who are under stress or pressure, customer complaints/service	Mediator, Police, Lawyer, HR managers, Construction manager, Public service	Two neighbours are in a dispute about their children's behaviour, you try to negotiate and support them in resolving the issue; You are on a local voluntary committee and must deal with complaints about anti-social behaviour, it is important for you to keep cool and not escalate the problems!	Conflict Resolution - 10.58% Respect - 10.51% Tolerant of Contrasting Ideas - 10.45% Empathy - 10.41% Responsability - 9.99% Creativity - 9.89% Problem Solving - 9.86% Perspective taking - 9.69% Resilience - 9.39% Cognitive flexibility - 9.23%
Respect 10.51%	Being able to give due regard or consideration for the feelings, wishes, or rights of others. An attitude of valuing another person and treating the person accordingly.	Communicating with others to solve problems, Debating an issue (on social media or in person), Conscious use of social media, Speak to children, Helping with personal care and hygiene.	Teamwork, working with public	Nurse, doctor, counsellor, prison guard, garda, public facing roles, teaching	Respecting others even though you may disagree with how they live their lives; treating every person as you would like to be treated; being involved in human rights	
Tolerant of Contrasting Ideas 10.45%	A tendency to be broad-minded and appreciating differences in others' values; Being free from prejudice	Working within a team, Communicating with others to solve problems, Travelling outside my normal and cultural surroundings, Debating an issue (on social media or in person), Conscious use of social media.	Working in a team, social justice, community, multi-disciplinary or multi-cultural teams	Researcher, mediator, garda, community worker, diversity officer	Living side by side with people from a different culture. Accepting differences in a work or voluntary setting. Accepting how your friend raises her children even if you don't agree with her values and beliefs.	

Rapor

Unutmayın: tüm bu beceri ve yetkinlikler günlük yaşamda öğrenilmiştir, ancak iş dünyasında büyük önem taşımaktadır!

Örneğin, katılımcınız "arkadaşları için ne kadar çok etkinlik planlarsa", bu alanda o kadar çok deneyim kazanmış demektir.

Belki de siz iyi bir etkinlik yöneticisi olurdunuz?

Component	Competence	Activities	Communication			Scores For All Components
			Environment	Jobs	Task	
Active Learning 10.46%	Understanding the implications of new information for both current and future problem-solving and decision-making.	Searching, Interested in learning new skills or how to do something (crafts, hobbies etc.). Interested in learning about new topics – knowledge, Interested in learning for my career / to get a qualification, Interested in volunteering / helping in my community, Using social media to learn or work.	Learning organisations, technology oriented.	A lot of jobs require active learning skills as procedures and practices are continually updated in the world of work e.g. Teachers, Doctors, Fashion Designer, Technology.	You and your family have been going to the same holiday destination for 10 years, but after watching a TV program you discover a more cost-effective option and decide book it; You listen to a dietician on the radio talking about the benefits of fruits and vegetables and you add these foods to your next weekly shop to try a more balanced diet.	Active Learning - 10.46% Time Management - 10.37% Active Listening - 9.79% Team working - 9.67% Learning Strategies - 9.61% Social Perceptiveness - 9.38% Service Orientation - 9.35% Speaking - 9.21% Writing - 8.08% Coordination - 7.95% Instructing - 6.11%
Time Management 10.37%	Managing one's own time and the time of others.	Planning time, Using the (cloud) calendar, Team sport - Football - Basketball – Hockey, Arranging activities (sometimes using social media), Using public transport, Cook a meal.	Services (e.g. financial, health, legal), Teaching, target driven.	All jobs require effective time management skills as it allows employees to prioritise tasks, maintain structure and be self-aware.	You agree to meet your friend for coffee prior to a dentist appointment you leave the café in sufficient time to make your dentist appointment; You set an alarm or a reminder on your phone to collect your child from swimming class; You create a schedule that maps out your family's weekly activities and hang it on the fridge.	
Active Listening 9.79%	Giving full attention to what other people are saying, taking time to understand the points being made, asking questions as appropriate, and not interrupting at inappropriate times.	Participating in group activities (sometimes via social media), Hanging out in person or online, Interested in learning about new topics – knowledge, Working within a team, Communicating with others to solve problems, Watching Learning to do programmes or you Tube, Listening to Radio - talk shows, Speaking a second language.	Customer oriented environments, Public services.	Most jobs require employees to engage in active listening to build effective relationships and to respond to clients' needs and resolve their problems e.g. Air Traffic Controller, Social worker.	A friend visits your house and tells you about a difficult moment they are facing. You turn off the TV to avoid distractions and demonstrate concern.	



Co-funded by
the European Union

Bir alıştırma zamanı:

Bir geri bildirim oturumu hakkında fikir edinmek için kendi raporunuzun sonuçlarını kullanın.

1. FLOWS aracı hakkındaki ilk izleniminiz neydi?
2. Giriş bölümünü ve süreci anlaşılır buldunuz mu yoksa girdilerle ilgili zorluklar yaşadınız mı?
3. Kendi testinizin sonuçlarını koltuk ortağınızla paylaşın ve iyi önerilerde bulunmaya veya diğer kişinin temel bulgularını vurgulamaya çalışın.
4. Sonuçlar güçlü yönleriniz olduğunu düşündüğünüz yönlerinizi yansıtıyor mu ve önceki deneyimlerinle ilişkili mi?
5. Araçla ilgili neyi değiştirmek isterdiniz?
6. Aracın hedef grubunuz için uygun olduğunu düşünüyor musunuz? Değilse, neye ihtiyacınız var?

Ham verileri raporlayın

Bu tabloda tek tek yanıtlara bakabilir ve bunları önceki girişlerle karşılaştırabilirsiniz.

Örnek:

Katılımcınız ne zaman alışverişe gideceğini planlıyor, bir alışveriş listesi oluşturuyor ve takvimini ÇOK SIK kullanıyor.

Birisi planlama konusunda iyi!
Ve bu, birçok işverenin aradığı önemli bir beceridir.

Print this page Raw data Top 3 Back to client Download CSV

Shopping								
ID	Section	QtnID	Question	Relevant	Task Date	Response	Score	Time in Seconds
1	Shopping	10000	Do You Plan When To Go Shopping?	True	1/15/2024 9:33 AM	Very Often	1	1.89
2	Shopping	10001	Do You Make Shopping Lists?	True	1/15/2024 9:33 AM	Very Often	1	1.20
3	Shopping	10002	Do You Shop Online?	True	1/15/2024 9:33 AM	Very Often	1	0.82
4	Shopping	10003	Do You Set A Budget And Stay Within It When You Go Shopping?	True	1/15/2024 9:33 AM	Often	0.75	1.55
5	Shopping	10004	Do You Use The ATM Machine	True	1/15/2024 9:33 AM	Sometimes	0.5	1.97
6	Shopping	10005	Do You Use Online Banking, Paypal Or Revolut For Transactions Or To Check Your Account Balance?	True	1/15/2024 9:33 AM	Very Often	1	0.64
7	Shopping	10006	Do You Ask Shop Assistants For Help?	True	1/15/2024 9:34 AM	Often	0.75	1.18
8	Shopping	10007	Do You Compare Prices?	True	1/15/2024 9:34 AM	Very Often	1	0.70
9	Shopping	10008	Do You Separate Your Items Into Different Bags?	True	1/15/2024 9:34 AM	Very Often	1	0.79

Use of Technology								
ID	Section	QtnID	Question	Relevant	Task Date	Response	Score	Time in Seconds
10	Use of Technology	10013	When There Is Something You Do Not Know How To Do On Your Computer Do You Read The Instructions?	True	1/15/2024 9:39 AM	Very Often	1	0.78
11	Use of Technology	10014	Do You Use Search Engines Like "Google" Or Chatbots To Search For Things Online?	True	1/15/2024 9:39 AM	Very Often	1	1.08
12	Use of Technology	10015	Do You Find And Download Information Onto Your Computer Or Mobile Device?	True	1/15/2024 9:40 AM	Very Often	1	0.68
13	Use of Technology	10016	Do You Use The Cloud Calendar On Your Computer Or Device?	True	1/15/2024 9:40 AM	Very Often	1	0.75
14	Use of Technology	10017	Do You Play Online Computer Games?	True	1/15/2024 9:40 AM	Never	0	0.56

Rapor ve geri bildirim oturumu

Katılımcılara aracı tamamlarken karşılaşılabilecekleri zorlukları sorun.

Katılımcılara sonuçlardan ne beklediklerini önceden sorun.

Değerlendirme sonuçlarını dikkatlice seçin ve olumlu bir şeyle başlayın. Sonra yavaş yavaş daha zor alanlara geçin.

Yorumlama katılımcıların anlaması için kolay olmalıdır. Varsayımları teyit etmelerini veya gerekirse ayarlamalarını isteyin. Dikkatle dinleyin.

Rapor ve geri bildirim tartışması

Etkileşimli, dinamik, olumlu ve yapıcı geri bildirimler verin.

"Bu sizin öz imajınızla nasıl örtüşüyor?" gibi açık sorular kullanın.

Katılımcılardan değerlendirmenin her bir kilit sonucuna bir veya iki örnek vermelerini isteyin. Her bir örneği ve sonuçlarını tartışın.

Katılımcının yorumunu ve örneklerini onaylamak için baş sallama veya gülümseme gibi sözel olmayan iletişim yöntemlerini kullanın.

Rapor ve geri bildirim tartişması

Ele alınması zor görüldüğü için bir test sonucunu atlamayın. Kariyer danışmanlığındaki her sonuç yapıcı bir şekilde şekillendirilebilir.

Katılımcıların belirli kariyer yollarından kaçınmalarına yardımcı olmak için olumsuz sonuçların yapıcı danışmanlık sonuçlarına dönüştürölmesini kullanın.

Katılımcılar bir beceride çok yüksek puan alırsa, özellikle bu beceriyle çalışmanın iş gününün büyük bir bölümünü oluşturduğu bir mesleğe girmek isteyip istemediklerini sorun.

Hemen sonuca varmayın ve FLOWS aracının yeterlilikleri değerlendirmenin yalnızca BİR yolu olduğunu daima hatırlayın.

Rapor ve geri bildirim toplantısı

Görüşmenin sonuçlandırılması:

Katılımcılara herhangi bir soruları olup olmadığını sorun ve oturumdan ne çıkardıklarını özetleyin.

Katılımcıların bazı konularda daha fazla ayrıntıya girmek isteyip istemediklerini kontrol edin.

Katılımcılara, geri bildirim veya sonuçlarının saklanmasıyla ilgili soruları olması halinde sizinle her zaman iletişime geçebileceklerini hatırlatın.

Bir sonraki oturum için başlangıç noktanız olacak onay formunu belgelemeyi unutmayın.

Geri bildirim oturumundan sonra, tartışılan kilit noktaların, temel bulguların ve kararlaştırılan sonraki adımların kaydını tutmanız önemlidir. Bu, oturum sırasında kararlaştırılanları daha sonra hatırlamanıza yardımcı olacaktır.

Egzersiz

Aşağıdaki cümleleri olumluya çevirin:



- Şunda kötüsün... _____
- Şuna odaklanmalısın... _____
- Şöyle bir yerde çalışmamalısın ... _____
- Bu alanda kariyer yapmamalısınız ... _____

Referanslar

1. "İyi geri bildirim vermenin sırrı" (Renninger, 2020): <https://www.youtube.com/watch?v=wtl5UrrgU8c>
2. AKIŞLAR ARACI <https://dev.flows-project.eu/>
3. FLOWS projesi web sitesi: <https://www.flows-project.eu/>

İlginiz için teşekkür ederiz!



***-*/ AKIŞLAR



H FELEKAR |



Co-funded by
the European Union

FLOWs – Further Learning, Outreach and Working Skills

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

Öğrenme birimi 6: Uygulamaya aktarım & kalite güvencesi

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 ünitesini tamamlayarak şunları edineceksiniz

FLAWS eğitimini ve FLOWS aracını kendi kuruluşunuzda uygulamak için gerekli bilgi,

Yüksek kaliteli bir uygulama süreci sağlayacak şekilde,

önceki FYC projesinde değerlendirilmiş olan kanıtlanmış bir konsepte dayanmaktadır.

GÜNDEM

ÖÇ 6 - Uygulamaya aktarım ve kalite güvencesi

1. Günlük uygulamaya aktarım hakkında bilgi
2. Kullanım örnekleri ve en iyi uygulamalar
3. Vaka çalışmaları için şablonlar
4. Değerlendirme için şablon
5. Kalite güvencesi
6. Sürekli iyileştirme süreci
7. Diğer gelişmeler

UYGULAYICILAR İÇİN EĞİTİM UYGULAMAYA AKTARIM & KALİTE GÜVENCESİ

ÖÇ 6: Uygulamaya aktarım ve KG



Co-funded by
the European Union

UYGULAMAYA AKTARMA - BAĞLAM

Kariyer danışmanlığı, her yaştan ve hayatlarının herhangi bir dönemindeki insanlara eğitim, öğretim ve kariyer seçimleri yapmalarında ve kariyerlerini yönetmelerinde yardımcı olmak üzere tasarlanmış hizmetleri ifade eder.

İnsanların hedefleri, ilgi alanları, nitelikleri ve becerileri hakkında düşünmelerine yardımcı olur.

İşgücü piyasasını ve eğitim sistemlerini anlamalarına ve bunları kendileri hakkındaki bilgileriyle ilişkilendirmelerine yardımcı olur.

Kapsamlı kariyer danışmanlığı, insanlara iş ve öğrenme yollarıyla ilgili kararları nasıl planlayacaklarını ve şekillendireceklerini öğretmeyi amaçlamaktadır.

Kariyer danışmanlığının sonuçları



UYGULAMAYA AKTARMA - BAĞLAM

1. Kişinin kendisi, eğitim ve öğretim olanakları, meslekler ve özellikleri hakkındaki bilgiler kariyer danışmanlığı süreci için merkezi öneme sahiptir.

2. Yüksek kaliteli kariyer danışmanlığı aşağıdakileri sunmalıdır: İşgücü piyasasındaki arz ve talep hakkında bilgi.

(İleri) eğitim, kariyer fırsatları ve işgücü piyasası beklentileri hakkındaki bilgiler birbiriyle bağlantılı olmalıdır.

Yeni iş dünyasındaki değişiklikler hakkında bilgi (LMI - Labour Market Information).

"Yeni" meslekler (örneğin yeşil işler) hakkında bilgi verilmelidir.

UYGULAMAYA AKTARIM - BAĞLAM

Kariyer danışmanlığı, değişen iş yapıları ve yaşam boyu öğrenme ihtiyacı göz önüne alındığında özellikle önemlidir.

Kariyer danışmanlığına erişmeye çalışan yetişkinlerde önemli boşluklar bulunmaktadır (OECD).

Kariyer danışmanlığına erişimi ve bu süreçte daha iyi karar vermeyi teşvik etmek için FLOWS aracı gibi yenilikçi ve daha çeşitli yöntemler kullanılabilir.

Yeni iş dünyasındaki değişiklikler hakkında bilgi (LMI - İşgücü Piyasası Bilgileri) çok önemlidir.

Kariyer danışmanlığındaki dijital araçlar, daha geniş bir yelpazedeki sunum yöntemlerinin bir parçası olarak düşünülmeli ve ana akım danışmanlık yöntemlerine entegre edilmelidir.

UYGULAMAYA AKTARIM - En iyi uygulama

Psikometrik testlere dahil olan danışmanlar, test kullanımında yetkin olmanın ne anlama geldiğinin farkında olmalı ve test kullanımında en iyi uygulamaları takip etmelidir (Fitzgerald & Farrell, 2014).

Uluslararası Test Komisyonu'nun (ITC) test yönetimi kılavuzunda, yetkin bir test kullanıcısı şu özelliklere sahip biri olarak tanımlanmaktadır

"test sürecine dahil olanların haklarını, testin nedenlerini ve testin gerçekleştiği daha geniş bağlamı dikkate alarak testleri uygun, profesyonel ve etik bir şekilde kullanır".

UYGULAMAYA AKTARIM - En iyi uygulama

Testleri kullanan
rehberlik
danışmanları **beş**
temel alanda beceri
sahibi olmalıdır:



UYGULAMAYA AKTARIM - En iyi uygulama

Yüksek kaliteli test garantisi:

Testleri kullanmanın sınırlarını anlamak.

Gerekli münferit adımlar konusunda farkındalık (yukarıdaki şemaya bakınız).

DİKKAT: Bir test prosedürünü abartmamak ve sonuçta belirli bir zamanda yapılan bir dizi değerlendirmeden oluşan veri toplamının sınırlarını kabul etmek önemlidir.

UYGULAMAYA AKTARIM - Dijitalleşme

Dijitalleşme birçok yönden destek sağlayabilir:

Öz değerlendirme ve özgüvenin artırılması, örneğin FLOWS aracı

İş portalları veya eğitim veritabanları gibi öğrenme ve iş fırsatlarına yönelik araçların kullanımı yoluyla fırsatların belirlenmesi

Eylem planları geliştirme, CV oluşturma, başvuru formlarını doldurma ve mülakatlara hazırlanma konularında destek de dahil olmak üzere karar verme konusunda yardım, örneğin bot çözümleri, kariyer portalları vb.

UYGULAMAYA AKTARIM - dijitalleşme

Dijitalleşme giderek daha önemli bir rol oynamakta ve çeşitli şekillerde kullanılabilmektedir:

Uygulayıcılar, uygun çözümler sunabilmek için insanların ihtiyaçlarını değerlendirmelidir: Geleneksel danışmanlıktan uygun araçlarla bağımsız çalışmaya kadar.

Slogana sadık kalın: Danışmanlık seansları mümkün olduğunca kısa, ancak gerektiği kadar uzun olmalıdır.

Danışmanın rolü dijital araçlar ve süreçlerle değiştirilmemeli, sadece desteklenmelidir.

UYGULAMAYA AKTARIM - Kanıtlanmış yöntemler

Psikometrik testler, iş arayanların kariyer seçenekleri hakkında bir anlayış geliştirmek için yalnızca BİR araçtır. Belirli bir kariyer yolunu önermek ya da önermemek için bir testi asla tek başına kullanmamalıyız. Veriler bağlamından koparılarak yorumlanmamalıdır.

Bir psikometrik test seçerken aşağıdakileri göz önünde bulundurun: İş

arayanın ihtiyaçları (uyumluluk)

Testin hedeflenen amaca uygun olup olmadığını kontrol edin (geçerlilik)

Seçilen testin ne kadar doğru olduğunu kontrol edin (güvenilirlik)

Test deneyiminin kullanıcıya zarar vermeyeceğinden emin olun (sorumluluk)

UYGULAMAYA AKTARIM - En iyi uygulama

Test hazırlığı ve yönetimi:

Profesyonel hazırlık, iş arayanların tam olarak ne beklmeleri gerektiğini ve sonuçlardan nasıl faydalanabileceklerini bilmelerini sağlar.

Performanstaki farklılıklar sosyo-ekonomik durum, eğitim geçmişi veya dil gibi faktörlerden kaynaklanıyor olabilir - danışmanların test uygulanmadan önce haksız önyargıları azaltmak için her türlü önlemi alması önemlidir.

Hazırlıklar, uygun bir test ortamı sağlamak için fiziksel engeller, disleksi, görme veya işitme bozuklukları gibi özel ihtiyaçları veya engelleri olan bireyler için ayarlamalar yapmayı da içerir.

UYGULAMAYA AKTARIM - En iyi uygulama

Test hazırlığı ve uygulaması:

Kültürel bağlamdaki farklılıklar testten beklentileri etkileyebileceğinden, farklı kültürel geçmişler de dikkate alınmalıdır.

Uygulayıcılar, kullanıcıları uygun şekilde desteklemek için yeterli düzenlemelerin yapılamayacağını düşünüyorsa test uygulanmamalıdır.

Gizlilik çok önemlidir - test materyallerinin güvenli bir şekilde saklandığından ve test sonuçlarının gizli tutulduğundan emin olun. (EFPA, 2012)

Erişim için şifrelerin gerekli olmasını sağlayarak çevrimiçi değerlendirmelere erişimi düzenleyin.

UYGULAMAYA AKTARIM - En iyi uygulama

Test hazırlığı ve uygulaması:

Testi uygulamadan önce katılımcıları sonuçlara kimin erişebileceği ve ne kadar süreyle saklanacağı konusunda bilgilendirin.

Katılımcılar test sonuçlarının sahibidir ve gerektiğinde bunları görüntüleme veya bunlara erişme hakkına sahiptir.

Sonuçlarının nerede saklandığını, nasıl kullanıldığını ve bunlara kimin erişimi olduğunu bilme hakkına sahiptirler.

Sonuçlar süresiz olarak saklanmamalıdır - belirli bir süre sonra sonuçların imha edilmesi için hazırlık yapılmalıdır. (GDPR)

UYGULAMAYA AKTARIM - grup etkinliği

İş arayanların test sunumu ve katılımını etkileyebilecek özel ihtiyaçlarını test kullanıcısı perspektifinden tartışın.

Test kullanıcıları hangi desteğe ihtiyaç duyabilir?



UYGULAMAYA AKTARMA FLOWS Eğitimi

LU6: Uygulamaya aktarım ve KG



Co-funded by
the European Union

UYGULAMAYA AKTARIM - Vaka çalışması

Bir vaka çalışmasının tasarlanması:



FLOWs eğitimine katılan tüm uygulayıcılar, uygulamaya aktarım sürecini belgelemek için iş arayanlarla en az bir kullanım örneği, yani bir vaka çalışması geliştirmelidir.

Bu vaka çalışması, Ünite 7'de eğitimin sonundaki nihai değerlendirme ve uzman tartışmasının bir parçası olarak sunulur ve sertifikasyon sürecinin bir parçasıdır.

UYGULAMAYA AKTARIM - Vaka çalışması

Vaka çalışması - Dikkat edilmesi gereken önemli noktalar:

İş arayanın ilk durumu (danışmanlık sürecinden önce): İş arayan size hangi sorunla geldi: örneğin okulu bırakma, işten çıkarılma, yeniden yönlendirme vb.

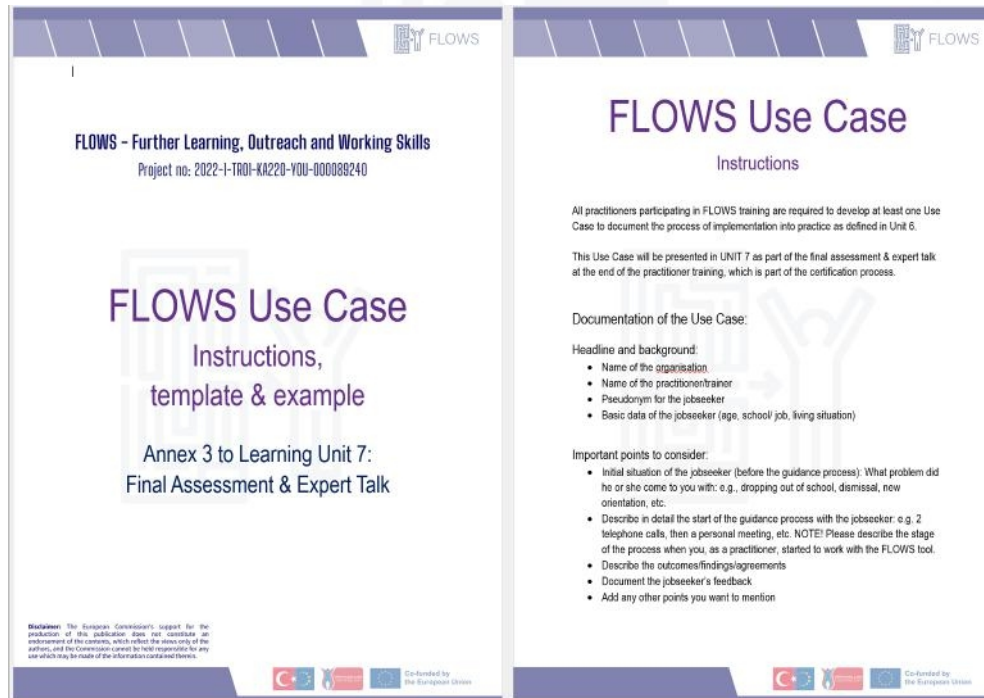
İş arayanla danışmanlık sürecinin başlangıcını ayrıntılı olarak açıklayın: örneğin iki telefon görüşmesi, ardından yüz yüze görüşme vb. NOT: Lütfen bir profesyonel olarak FLOWS aracı ile çalışmaya başladığınız sürecin hangi aşamasında olduğunuzu açıklayın.

Sonuçları, bulguları ve iş arayanla yaptığınız anlaşmaları açıklayın.

İş arayanın geri bildirimini belgeleyin.

UYGULAMAYA AKTARIM - Vaka çalışması

Şablon Ünite 7'de Ek 3 olarak mevcuttur:



AKIŞLAR EĞİTİMİ

Kalite Güvence

LU6: Uygulamaya aktarım ve KG

Kariyer danışmanlığında QA - zorluklar

Yetişkinler için kariyer danışmanlığı, istihdam, eğitim ve öğretim sonuçlarını iyileştirme potansiyeline sahiptir. Bu istenen sonuçlara ulaşmak için hizmetlerin yüksek kalitede olması gerekir (OECD).

Kariyer danışmanlığı hizmetlerinin kalitesinin değerlendirilmesi ve sağlanması, ideal olarak farklı bağlamlara ve farklı kullanıcı ihtiyaçlarına uyarlanan hizmet sunumunun değişken doğası nedeniyle karmaşıktır.

Danışmanlığa ihtiyaç duyan yetişkinler bir kalıba sığmaz - herkesin farklı kaynak ve araçlar gerektiren farklı ihtiyaçları vardır.

Pek çok ülkede rehberlik danışmanlarını temsil eden ve genellikle birbirleriyle bağlantısı zayıf olan çok sayıda dernek bulunmaktadır. Avusturya'da, standartların korunmasına ve yükseltilmesine yardımcı olmak için rehberlik danışmanları kayıtları oluşturulmuştur.

Kariyer danışmanlığında kalite güvencesi - zorluklar

Kariyer danışmanlığında heterojenlik:

Kariyer danışmanlığı çok çeşitli eğitim ve niteliklere sahip kişiler tarafından verilmektedir.

Yetişkinler için kariyer danışmanlarının eğitimi nadiren uzmanlaşmıştır ve üniversite düzeyinde gerçekleşir.

Kural olarak, kariyer danışmanlığı daha genel bir eğitimin parçasıdır, kısa üniversite kurslarıyla sınırlıdır, yarı zamanlıdır veya ilgili niteliklere dayanmaktadır.

Gerekli olan şey, kariyer rehberliği ve danışmanlığının temel teorileri ile kapsamlı bir tanışma ve hedeflerinin incelenmesidir.

Danışmanlıkta Kalite Güvencesi - AB'de bir sonraki adımlar

CEDEFOP tarafından AB düzeyinde önemli bir eylem başlatıldı:

AB 2020+ politikası, kariyer rehberliği hizmetlerinin kalitesinin sağlanması ihtiyacına dikkat çekmektedir. Yetişkinlere yönelik yaşam boyu rehberlik ve kariyer gelişimi hizmetlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi (M&E) geliştirilmesi gereken bir alan olmaya devam etmektedir.

Mart 2022'de CEDEFOP "Kariyer ve öğrenmenin desteklenmesi: Avrupa'da izleme ve değerlendirme için ortak standartlara doğru" başlıklı bir çalıştay düzenlemiştir.

Sanal çalıştay, Avrupalı ve uluslararası uzmanları, araştırmacıları ve paydaşları, özellikle de sistemin farklı seviyelerindeki izleme ve değerlendirme uzmanlarını, kamu araştırma ve politika yapıcılarını, rehberlik sağlayıcılarını, program kolaylaştırıcılarını ve kariyer rehberliği eğitmenlerini davet etmiştir.



Co-funded by
the European Union

Rehberlikte Kalite Güvencesi - AB'de Sonraki Adımlar

Amaç:

Müdahalelerin bireysel ve sosyal sonuçları için bir kanıt tabanı oluşturmada, izleme ve değerlendirme ve kalite güvencesi alanlarındaki ulusal çabaları desteklemek için yeni bilgi alışverişinde bulunmak ve üretmek.

Özellikle kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanındaki mevcut araştırma trendleri ve ulusal uygulamaların yanı sıra yetişkinlerin (18 yaş ve üzeri) kariyer gelişimini desteklemeye yönelik hizmet ve müdahalelerin sonuç ve etkilerinin hayat boyu öğrenme perspektifinden değerlendirilmesine yönelik metodolojik seçeneklerin tartışılmasına odaklanılmıştır.

Etkinlik, altı araştırma makalesinin yazarlarına bulgularını sunma fırsatı sundu.

Danışmanlıkta Kalite Güvencesi - AB'de sonraki adımlar

Ana sonuçlar CEDEFOP tarafından yayınlanmıştır:



Bu yayın, kariyer rehberliği sistem ve hizmetlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi ile gelecekteki kariyer gelişimi desteği üzerine yapılan başvuruların sonuçlarını içermektedir.

Rapor, rehberlik müdahalelerine yönelik entegre bir vizyonun uygulanabilirliğini araştırmayı ve Avrupa'daki yetişkinlere yönelik kariyer rehberliği hizmetlerinin karşılaştırılabilir bir şekilde izlenmesi ve değerlendirilmesi için asgari standartlar oluşturmayı amaçlayan daha büyük bir projenin parçasıdır.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6209#group-downloads>

FLOWs eğitiminde kalite güvencesi

OECD tarafından tanımlanan kalite güvence göstergeleri bize rehberlik etmektedir:

1. Müşteri merkezlik
2. Hizmetlerin erişilebilirliği, şeffaflığı ve tutarlılığı
3. İyi eğitilmiş danışmanlık personeli
4. Geçerli, doğru ve kapsamlı kariyer bilgileri
5. Diğer danışmanlık uzmanlarına yönlendirme
6. Takip

FLOWs eğitim programında kalite güvencesi

FLOWs projesinde sürekli iyileştirme süreci

1. Aracı kullanan uygulayıcılar sürekli bir öz değerlendirme sürecinden geçmeli ve gerektiğinde eğitim ve destek almalıdır.
2. Yüksek kaliteli süreç ve prosedürlerin farkındalığı ve uygulanması, yüksek kaliteli bir danışmanlık organizasyonuna katkıda bulunur.
3. Kuruluşunuzun kariyer rehberliği için kalite güvence yönergelerine uygunluğunu değerlendirin ve geliştirilecek alanları belirleyin.

FLows eğitim programında kalite güvencesi

FLows projesinde sürekli iyileştirme süreci

4. Geliştirilmekte olanlarla uyumlu rehberlik araçları için daha geniş bir kurumsal çerçeve sağlamak.
5. Rehberlik sürecinde kullanılan araçları değişen ortamlara ve ihtiyaçlara göre uyarlayın.
6. Uzun süreli kullanımı teşvik etmek ve kolaylaştırmak için araçları kuruluşun hedeflerine ve amacına uyarlayın.

FLows eğitiminde kalite güvencesi

FLows aracı geliştirme süreci için QA:

Aracın içindeki kullanıcıların aracı kullanma deneyimlerini paylaşabilecekleri ve aracın geliştirilmesinde birbirlerini destekleyebilecekleri iletişim kanalları oluşturun.

Sorunları tanımlamak, analiz etmek ve çözmek ve performansı artırmak için yönetime çözümler sunmak üzere eğitilmiş profesyonellerden oluşan bir kalite çemberi veya grubu oluşturmak.

FLows aracı geliştirme ekibine sürekli geri bildirim sağlayın.

Aracın güncellenmiş versiyonlarının geliştirildiği şekilde uygulanmasını sağlayın.

FLOWs eğitiminde Kalite Güvencesi

FLOWs eğitiminin verilmesi için QA:

Kalite Güvencesi (KG), kariyer rehberliği sürecinin kalitesini sağlamak, hedef gruplar için eğitimi sürekli iyileştirmek ve sonuçları farklı kuruluşlardaki ilgili koşullara uyarlamak için bir araçtır.

Aşağıda, FLOWs eğitimi ve FLOWs aracını uygularken uygulanması gereken kalite önlemlerinin kısa bir açıklamasını bulacaksınız.

FLOWs eğitim sürecine uyum zorunludur.

FLAWS eğitiminde kalite güvencesi

FLAWS eğitim sürecine uygunluk:

Kalite yaklaşımımızın ilk adımı olarak, FLOWS aracını kullanmak isteyen uygulayıcılar için gereklilikleri özetledik.

FLAWS eğitim süreci, öğrencinin önceki niteliklerini ve bireysel motivasyonunu netleştiren öğrenme anlaşmasının tanımlanmasıyla başlar.

Daha sonra, FLOWS sonuçlarına ilişkin temel literatür kendi kendine çalışma ünitelerinde incelenmelidir (bkz. nite 1 ve ünite 2: toplam 4 saat).

nite 3, 4 ve 5, geleneksel yüz yüze eğitim için veya durumun gerektirmesi halinde web seminerleri olarak tasarlanmıştır (1,5 tam eğitim günü veya 3 web semineri: toplam 9 saat).

FLOWs eğitiminde kalite güvencesi

FLOWs eğitim sürecine uygunluk:

Bu yüz yüze oturumları, uygulamaya aktarım ve kalite güvencesine ayrılmış olan 6. Ünite takip etmektedir (toplam 5 saat). Uygulayıcılar aracı kendi çalışma alanlarında uygulamalıdır.

Ünite 7, uygulayıcıların eğitimin tamamlanması için nasıl hazırlanmaları gerektiğini tanımlamaktadır: Uzmanlarla nihai değerlendirme ve geri bildirim oturumu (toplam 2 saat). Tüm uygulayıcılar bireysel öğrenme sürecini belgelemeli ve en az bir vaka çalışması hazırlamalıdır. Son uzman tartışması eğitim programını tamamlar ve sertifika için bir ön koşuldur.

Bu süreç için gerekli şablonlar öğrenme ünitesi 7'ye eklenmiştir.

Kalite güvencesi - grup etkinliği

FLOWS aracının uygulama süreci ve eğitim hakkında meslektaşlarınızla grup tartışması.

Danışmanlık sürecinizin kalitesini nasıl artırabilirsiniz?



OTURUM 6: KAYNAKLAR

Referanslar (kitaplar, makaleler, raporlar, bağlantılar)

Fitzgerald, D. & Farrell (2014) Rehberlik Danışmanları için Psikometrik Testlerde En İyi Uygulama, Etik ve Yasal Hususlar, Eğitimde Rehberlik Ulusal Merkezi.

Hooley, T. (2019) Kariyer rehberliğinde kaliteye yönelik uluslararası yaklaşımlar. Oslo: Skills Norway.

Hooley, T. & Rice, S. (2018) Kariyer rehberliğinde kalitenin sağlanması: eleştirel bir inceleme. British Journal of Guidance & Counselling

Indecon Uluslararası Araştırma Ekonomistleri (2019), Indecon Kariyer Rehberliği İncelemesi.

OECD (2021), Değişen İş Dünyasında Yetişkinler için Kariyer Rehberliği, Becerileri Doğru Edinmek, OECD Yayıncılık, Paris

CEDEFOP (2022), Yaşam 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>



Co-funded by
the European Union

Uygulamada iyi şanslar!

Bu öğrenme ünitesi zengin bilgiler içermektedir. Elbette her şeyi hemen ezberlemek mümkün değildir.

İçeriği uygulama sürecinde bir tür kontrol listesi olarak kullanın.

***-*/ AKIŞLAR



H FELEKAR |



Co-funded by
the European Union

FLOWs – Further Learning, Outreach and Working Skills

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

Öğrenme birimi 7: Dokümantasyon ve uzman tartışması

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.

WP5: Uygulayıcılar için FLOWS eğitimi



Co-funded by
the European Union

ÖĞRENCİ ÇIKTILARI

Bu öğrenme ünitesini tamamlayarak aşağıdakileri öğreneceksiniz:

FLOWS eğitim müfredatını bütünüyle nasıl kavrayacağınızı öğreneceksiniz. Eğitime katılma motivasyonunuzu öğrenme sözleşmesinde belgeleyebileceksiniz.

Uygulamaya aktarım da dahil olmak üzere ilgili tüm adımları bilecek ve son uzman tartışmasına hazırlık olarak kişisel transkriptinizi ve vaka çalışmanızı nasıl belgeleyeceğinizi bileceksiniz.

Geleceğin FLOWS eğitmeni olarak görev yapmanın getirdiği sorumluluğu bilecek ve iş arayanların ihtiyaçlarına öncelik vereceksiniz.

AJANDA

Uygulayıcılar için FLOWS eğitimine genel bakış (ECVET'e dayalı):

1. Öğrenim anlaşması: motivasyon ve önceki yeterliliklerin tanımlanması dahil
2. Hazırlık için kendi kendine öğrenme ünitelerine (LE1 & LE2) genel bakış
3. Yüz yüze öğrenme ünitelerine (veya web seminerlerine) genel bakış
4. Sonuçlar nasıl uygulamaya konulabilir? İş arayanlarla test ve vaka çalışması
5. Nihai değerlendirme ve geri bildirim oturumuna nasıl hazırlanılır? Kişisel transkript ve kılavuzlar

UYGULAYICILAR İÇİN AKIŞ EĞİTİMİ

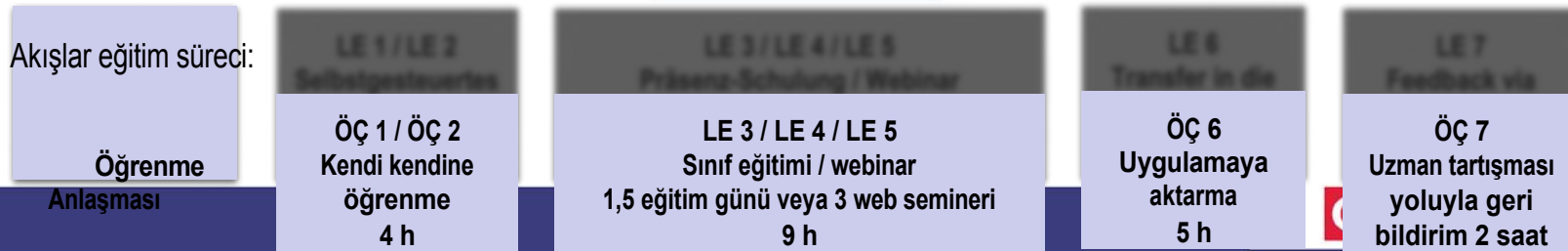
Eğitim sürecinin tanımı

LE 7: KİŞİSEL TRANSKRİPT & UZMAN GÖRÜŞMESİ

Uygulayıcılar için FLOWS eğitimi



Akışlar eğitim süreci:



1. ADIM: ÖĞRENME ANLAŞMASI

Eğitim süreci, öğrencinin önceki niteliklerinin ve bireysel motivasyonunun kaydedildiği öğrenme anlaşmasının tanımlanmasıyla başlar. Bu anlaşma:



1. Eğitimi sağlayan kuruluş ve katılımcılar tarafından imzalanmalıdır.
2. Katılımcıların önceki nitelikleri tanımlanmalıdır.
3. Uygulayıcının eğitime katılma motivasyonunu tanımlayın.

ADIM 2: KENDİ KENDINE ÖĞRENME

Bunu kendi kendine öğrenme üniteleri 1 ve 2 takip eder:

1. Burada FLOWS çıktılarına ilişkin temel literatür sunulmaktadır: Ünite 1 ve Ünite 2'nin içeriğine bakınız
2. Planlama: Kendi kendine öğrenme toplamda yaklaşık 4 saat sürer.
3. İlk iki ünite için sağlanan belgeler üzerinde çalışın.
4. Ek videolar ve materyaller arayın (gerekirse).
5. Desteğe ihtiyacınız varsa eğitim sağlayıcınıza danışın.



ADIM 3: SINIF EĞİTİMİ

Ünite 3, 4 ve 5 hem geleneksel sınıf eğitimi hem de bir web semineri için tasarlanmıştır. Önerilen yapı:

1,5 eğitim günü veya 3 web semineri: Toplam 9 saat

Ünite 3: FLOW danışmanlık süreci

Ünite 4: Eğitim: "FLOWS aracı ile çalışma"

Ünite 5: Danışmanlık oturumlarının yürütülmesi ve raporun analiz edilmesi



DİKKAT: Kişisel transkriptinizde her öğrenme ünitesi için notlar alın!

4. ADIM: UYGULAMAYA AKTARIM

Sınıf oturumlarını, uygulamaya aktarım ve kalite güvencesi konularını ele alan 6. öğrenme ünitesi takip etmektedir. Önerilen yapı:

Ünite 6'daki bu pratik alıştırmaya için yaklaşık 5 saat ayırmalı ve aracı kendi çalışma alanınızda uygulamalısınız.

İş arayan(lar)ınız için sonuçları açıklayan en az bir vaka çalışması oluşturun.

Eğitim modüllerinin (vaka çalışması dahil) ve müfredatın (Uygulayıcı Paketi) açıklamasına bakınız.



5. ADIM: UZMAN GÖRÜŞMESİ

FLOWS eğitiminin sonucu: uzmanlarla profesyonel değişim

Bireysel öğrenme sürecinizi ve bir vaka çalışmasını belgelemek için Kişisel Transkripti tamamlayın.

Eğitim modüllerinin açıklamasına (vaka çalışması dahil), müfredata (Uygulayıcı Paketi) ve şablonlarla birlikte Modül 7'nin eklerine bakın.

Son uzman tartışması eğitimi tamamlar ve sertifika için bir ön koşuldur.



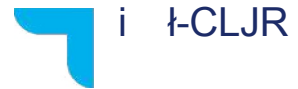
İYİ ŞANSLAR!

FLOWs eğitiminden yararlandığınızı umuyoruz!

Unutmayın: herkes günlük yaşam aktiviteleri yoluyla öğrenir.
İş arayanlarınıza halihazırda ne kadar çok beceri edindiklerini
göstermek için bu aracı kullanın.

Özgüvenlerini güçlendirin,
böylece sonraki adımları atabilirler.

***-*/ AKIŞLAR



H FELEKAR |



Co-funded by
the European Union

FLOWS – Further Learning, Outreach and Working Skills

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

Öğrenme anlaşması

WP5: Uygulayıcılar için FLOWS eğitimi

Öğrenme birimi 7 için Ek 1: Nihai
değerlendirme ve uzman tartışması

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.

Öğrenme Anlaşması

WP5: Uygulayıcılar için FLOWS eğitimi

Uygulayıcının (öğrencinin) ayrıntıları

Uygulayıcının adı:	
Organizasyon:	
Adres	
Telefon	
E-posta adresi:	
Web sitesi:	

Eğitimi sunan kuruluş

Kuruluşun adı:	
Eğitmenin adı	
Adresiniz:	
Telefon	
E-posta adresi:	
Web sitesi:	

Ön yeterlilik uygulayıcısı

Konu	Kısa açıklama
Eğitim:	
İleri eğitim:	
İş pratiği:	
Diğer: örneğin gönüllü çalışma Etkinlik:	

FLOWS öğrenme birimlerine genel bakış

FLOWS müfredatına göre

Öğrenme birimi
Öğrenme
ünitesi
başlığı
öğrenme
yöntemi
Süre
inç
saat

ÜNİTE 1	Yeni iş dünyası [Kendi kendine öğrenme]	2
ÜNİTE 2	Gelecekteki yetkinlikler [Kendi kendine öğrenme]	2
ÜNİTE 3	FLOW danışmanlık süreci [Yüz yüze eğitim / veya web semineri]	3
ÜNİTE 4	"FLOWS aracı ile çalışma" eğitimi [Kişisel eğitim / veya web semineri]	3
ÜNİTE 5	İstişarelerin yürütülmesi ve raporun analiz edilmesi [Yüz yüze eğitim / veya web semineri]	3
ÜNİTE 6	Uygulamaya aktarım ve kalite güvencesi [İş arayanlarla pratik uygulama]	5
ÜNİTE 7	Kişisel dokümantasyon ve uzman tartışması [Çevrimiçi veya huzurda]	2

Eğitime katılma motivasyonu:

Lütfen motivasyonunuzu kısaca açıklayınız:

İmzama, eğitim kursları sırasında fotoğraf veya video çekilebileceğini ve bunların proje ortakları tarafından projenin bir parçası olarak yayınlanabileceğini kabul ediyorum.
[Kabul etmiyorsanız lütfen bu cümleyi siliniz].

FLOWs Öğrenim Anlaşması tarafından imzalanmıştır:

Uygulayıcı: in İsim/kuruluş/imza ve tarih

Eğitimi sağlayan kuruluş: İsim/kuruluş/imza ve tarih



H İ F E L E K A R



Yasal Uyarı: Avrupa Komisyonu'nun bu yayının hazırlanmasına destek vermesi, sadece yazarların görüşlerini yansıtan içeriğin onaylandığı anlamına gelmez ve Komisyon burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.



FLOWs – Further Learning, Outreach and Working Skills

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

Uzman görüşmesi için FLOWs dokümantasyonu ve kılavuz ilkeleri

Öğrenme birimi 7 için Ek 2:
Kişisel transkript ve
uzman görüşmesi

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

Kişisel transkript

WP5: Uygulayıcılar için FLOWS eğitimi

Uygulayıcının detayları

Uygulayıcının adı:	
Organizasyon:	
Adres	
Telefon	
E-posta adresi:	
Web sitesi:	

Benim deneyimim:

Öğrenme çıktıları, izlenimlerim ve sorularım:

Öğrenme çıktıları:

Modül 1 - İşin geleceği

Bunu biliyordum ve öğrendim:

-
-
-

Bunu fark etmemiştim ve sorularım var:

-
-
-

Modül 2 - Gelecek yetkinlikleri

Bu benim için açıktı ve bunu öğrendim:

-
-
-

Bu benim için net değildi ve sorularım var:

-
-
-

Modül 3 - FLOW danışmanlık süreci

Bu benim için açıktı ve bunu öğrendim:

-
-
-

Bu benim için net değildi ve sorularım var:

-
-
-

Modül 4 - Öğretici "FLOWS aracı ile çalışma"

Bu benim için açıktı ve bunu öğrendim:

-

-
-

Bunu fark etmemiştim ve sorularım var:

-
-
-

Modül 5 - Danışmanlık görüşmelerinin yürütülmesi ve raporun analiz edilmesi

Bu benim için açıktı ve bunu öğrendim:

-
-
-

Bu benim için açık değildi ve sorularım var:

-
-
-

Benim vaka çalışmam

Vaka çalışması: <piş arayanın takma adı>

FLOWS Kişisel transkript <uygulayıcının adı:in> tarafından imzalanmıştır:

Uygulayıcı/kuruluşun imzası, tarih

Uzman görüşmeleri için kılavuz ilkeler

FLAWS eğitimine katılanlar için

Uzman tartışması (bkz. Ünite 7), Ünite 1 ila 6'nın tamamlanmasından sonra eğitim kursunun sonunda nihai değerlendirme için kullanılır. Uygulayıcı ve uzman arasındaki bu tartışma, bilgi alışverişine hizmet eder ve katılımcıların sertifikalandırılması için bir ön koşuldur.

Aşağıda katılımcıların tartışmaya nasıl hazırlanmaları gerektiği açıklanmaktadır:

Bu belgelere ihtiyacınız olacak:

- Öğrenim anlaşması: siz ve eğitim sağlayıcısı tarafından usulüne uygun olarak imzalanmış
- Kişisel transkript (not dökümü): Öğrenme deneyimlerinizi (Ünite 1 - Ünite 5) yukarıda açıklandığı gibi mümkün olduğunca ayrıntılı bir şekilde belgeleyin
- Bir vaka çalışması: Bu vaka çalışmasına dayanarak, uzman görüşmesinde pratik deneyiminizi (Ünite 6) açıklayabilirsiniz.

Bu belgeler, uzman görüşmesi tarihinden bir hafta önce gözetmen eğitmene gönderilmelidir.

Lütfen aşağıdaki soruları cevaplayınız:

1. Şimdiye kadar FLOWS aracı ile ne sıklıkla çalıştınız?
2. Hangi belgeleri/araçları/alıştırmaları kullandınız?
3. FLOWS aracını gelecekte nasıl kullanmayı planlıyorsunuz?



H İ F E L E K A R



Yasal Uyarı: Avrupa Komisyonu'nun bu yayının hazırlanmasına destek vermesi, sadece yazarların görüşlerini yansıtan içeriğin onaylandığı anlamına gelmez ve Komisyon burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.



Avrupa Birliği
tarafından Union
ortaklaşa
finanse

FLOWs – Further Learning, Outreach and Working Skills

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

AKIŞLAR Örnek olay incelemesi Talimatlar, şablon ve örnek

Öğrenme Birimi 7 Ek 3:
Dokümantasyon ve Uzman

Tartışması

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

FLAWS 6rnek olay incelemesi

Talimatlar

FLAWS eğitimine katılan t6m uygulayıcılar, 6nite 6'da tanımlandığı gibi uygulamadaki uygulama s6recini belgelemek i6in en az bir kullanım 6rneği geliştirmelidir.

Bu vaka 6alışması, eğitimin sonundaki nihai değerlendirme ve uzman tartışmasının bir par6ası olarak 6đrenme 6nitesi 7'de sunulmuştur.

Vaka 6alışmasının dok6mantasyonu:

Unvan ve ge6miş:

- Kuruluşun adı
- Uygulayıcının adı
- İş arayan i6in takma ad
- İş arayanın temel verileri (yaş, okul/meslek, yaşam durumu)

Dikkat edilmesi gereken 6nemli noktalar:

- İş arayanın ilk durumu (danışmanlık s6recinden 6nce): Size hangi sorunla geldi: 6rneğin okulu bırakma, işten 6ıkarılma, yeniden y6nlendirme vb.
- İş arayanla danışmanlık s6recinin başlangıcını ayrıntılı olarak a6ıklayın: 6rneğin 2 telefon g6r6şmesi, ardından y6z y6ze g6r6şme vb. NOT: L6tfen bir uygulayıcı olarak FLOWS aracı ile 6alışmaya başladığınız s6recin hangi aşamasında olduğunuzu a6ıklayınız.
- Sonu6ları ve yapılan anlaşmaları a6ıklayın
- İş arayanın geri bildirimlerini belgeleyin
- Bahsetmek istediğiniz diğer noktaları ekleyin

Vaka çalışması şablonu

Örnek olay incelemesi <title>	
İsim Uygulayıcı:in	
Organizasyon	
İş arayan(lar) için takma ad (Not: asla gerçek isimleri kullanmayın)	
İş arayanın temel verileri (yaş, okul/meslek, yaşam durumu, danışmanlık ortamı)	

İş arayanın ilk durumu (danışmanlık sürecinden önce)

Metninizi buraya ekleyin

- Bulltet noktaları

İş arayan ile danışmanlık sürecinin başlaması

NOT: Lütfen bir profesyonel olarak FLOWS aracı ile çalışmaya başladığınız sürecin aşamasını açıklayınız.

Metninizi buraya ekleyin

- Bulltet noktaları

Sonuçları ve anlaşmaları açıklayın

Metninizi buraya ekleyin

- Bulltet noktaları

İş arayanın geri bildirimini belgeleyin

Metninizi buraya ekleyin

- Bulltet noktaları

Bahsetmek istediğiniz diğer noktalar

Metninizi buraya ekleyin

- Bulltet noktaları

Tamamlanmış bir vaka çalışması

Kullanım durumu "Carrie"

Uygulayıcının adı	Elaine Daly
Organizasyon	Ballymun İş Merkezi
İş arayan için takma ad (Not: asla gerçek isimleri kullanmayın)	Carrie
İş arayanın temel verileri (yaş, okul/meslek, yaşam durumu, danışmanlık ortamı)	Carrie 23 yaşında, çeşitli perakende işlerinde çalışmış ve 18 ay boyunca müşteri hizmetlerinde çalışmış. Kısa bir süre önce işten çıkarılmıştır ve gelecekteki kariyeri ve yeni iş dünyasındaki becerileri konusunda emin değildir.

İş arayanın ilk durumu (danışmanlık sürecinden önce)

Carrie şu anda işsizdir ve okul bitirme sertifikasına sahiptir, ancak başka sertifikası veya yüksek öğrenim yeterliliği yoktur. Dört yıldan fazla perakende deneyimi ve 18 aylık müşteri hizmetleri deneyimi var. Son işi, şirketin başka bir ilçeye taşınması nedeniyle sona ermiştir ve şu anda gelecekte kariyer anlamında ne yapmak istediğini veya eğitimini ilerletmek isteyip istemediğini bilmemektedir.

İş arayan ile danışmanlık sürecinin başlaması

Carrie ile yapılan ilk görüşmenin ardından, kişisel bilgiler, eğitim ve iş deneyimi ve Carrie'nin öğrenme güçlükleri, uyuşturucu sorunları ve sağlık sorunları gibi açıklamak isteyebileceği istihdam önündeki diğer engelleri içeren kayıt sürecine başladık.

Kayıt tamamlandıktan sonra Elaine, Carrie'ye iş geçmişi, istekleri ve hedefleri, ileri eğitimi hakkında konuşma ve sürdürülebilir istihdam alanlarını belirleme fırsatı verdi. Carrie çocuklarla ya da kamu sağlığı alanında çalışmayı bile reddetti. Bu şekilde, istihdam alanlarını belirlemek için Elaine ile birlikte çalışabildi ve bu da Carrie'ye ilerlemek için bir güçlenme ve motivasyon duygusu verdi.

Elaine, Carrie'ye aracın her bir bölümünü açıklayarak neyi başarmak için tasarlandığını ve nasıl çalıştığını anlattı. Bunun bir anket olduğu açıklanmıştır,

Anket ama bir test değil ve cevaplar günlük hayatıyla ilgili olmalı. Elaine, bu aracın Carrie'nin güçlü olduğu alanları ve sahip olduğunun farkında olmayabileceği sosyal becerileri bulmasına yardımcı olmak üzere tasarlandığını açıkladı. Öte yandan, en zayıf olduğu becerilere bakmak istedik. Carrie araç fikrini çok ilginç buldu ve pilot aşamada yer almaktan mutluluk duydu.

Sonuçları ve anlaşımları açıklayın

Carrie aracın tüm bölümlerini tamamlamış ve tamamladıktan sonra Elaine tarafından geri bildirim istenmiştir. Aracı son derece kullanıcı dostu, net bir şekilde yapılandırılmış bulmuş ve - sesle ilgili ilk zorluklardan sonra - videoları iyi bir şekilde takip edebilmiştir. Tanımlanan görevleri, bu günlük görevler aracılığıyla ne kadar çok bilgiye sahip olduğunu fark etmek için çok uygun buldu.

Carrie'nin ilk 4 sonucu

Bilişsel esneklik %17,42.

Elaine, Carrie ile geribildirim tartışırken onun detaylara çok önem verdiğini, vicdanlı ve düzenli bir insan olduğunu belirtti. Carrie de aynı fikirdeydi ve mükemmeliyetçi olmayı ve işleri olabildiğince iyi yapmayı sevdiğini söyledi. Her zaman elinden gelenin en iyisini yapmak istediğini, bunun bazen kendisini korkuttuğunu ve üzerinde çalışması gereken bir şey olduğunu düşünüyor. İstihdam alanları ve aktarılabilir beceriler kariyer hedefiyle tam olarak örtüşmektedir.

Öz düzenleme %15,71

Carrie'ye açıklanan öz düzenleme sonucu, düşüncelerini ve duygularını sosyal ve kabul edilebilir bir şekilde değiştirip yönetebileceği, tartışmalardan kaçınabileceği ve sakin kalabileceği anlamına gelmektedir. Carrie bu sonuçtan çok etkilendi çünkü müşteri hizmetlerindeki önceki işinde, bir geçiş ücreti şirketi olduğu için her gün azarlanıyordu ve işyerinde her zaman sakin kalması ve profesyonel bir tavır sergilemesi gerekiyordu. Bu da kariyer seçiminde kendisine fayda sağlayacak bir başka beceridir.

Zaman yönetimi %15,71.

Zaman yönetimi konusunda aldığı yüksek puan, Carrie'nin zamanını hem kişisel hem de profesyonel olarak organize etme konusunda iyi olduğu anlamına gelmektedir. Kendisiyle yapılan bir başka görüşmede, rutini seven ve hem kişisel hem de profesyonel yaşamında buna sadık kalan organize bir kişi olduğunu belirtmiştir. İş ve hayatındaki diğer faaliyetlere ulaşmasının ne kadar zaman aldığının farkında ve bunun gelecekteki kariyeri için büyük bir aktarılabilir beceri olduğunu düşünüyor.

Aktif dinleme %14,05.

Aktif dinleme konusundaki yüksek puan, Carrie'nin ayrıntılara iyi dikkat ettiğini ve doğru soruları sorduğunu göstermektedir. Carrie ile yapılan bir başka görüşmede, bunun gelecekteki kariyer planları için çok önemli olduğunu fark etti, çünkü görsel mağazacılıkta detaylara dikkat etmeniz, dinlemeniz ve mevcut trendlere bakmanız ve kesin talimatları dinleyip takip etmeniz gerekir. Bu iş Carrie'nin yapmak istediği işten biraz farklı olsa da, bu rol için çok önemli bir aktarılabilir beceridir.

İş arayanın geri bildirimini belgeleyin

Carrie ve Elaine **çeşitli sosyal beceriler belirlemiştir**: İyi BT becerileri, iyi müşteri hizmetleri becerileri, iyi bilişsel davranış becerileri, zaman yönetimi ve günlük kişiler arası beceriler de dahil olmak üzere birçok alanda yetkin. Carrie, sürdürülebilir istihdam ve olası ileri eğitim alanlarını belirlemesine yardımcı olacak çok çeşitli güçlü yönleri ve becerilere sahiptir.

Sonuç ve geri bildirim

Carrie bu aracı faydalı bulmuş ve ne yapmak istemediğini netleştirmek için mükemmel olduğunu düşünmüştür. Birçok beceri olduğu ve bir uygulayıcı ile danışmanlık seansları yapmanın ve eğitim ve istihdam edilebilirlik için bir plan oluşturmanın kararsız iş arayanlar için büyük fayda sağladığı konusunda hemfikir olundu.

Carrie en güçlü 4 yönünden memnun ve bunların gelecekteki kariyer planlaması için harika beceriler olduğuna inanıyor. Şimdi danışmanlık seansları ve araç sayesinde motive olmuş hissediyor. Gelecek akademik yılda üniversiteye geri dönmeyi planlıyor ve ondan önce mevsimlik olarak çalışmak istiyor.

Bahsetmek istediğiniz diğer noktalar

İş arayan ile daha fazla inceleme

Elaine, Carrie ile temel becerilerine odaklanan ve ona isteklerini ve hedeflerini önerme fırsatı veren bir görüşme daha düzenledi. İnsanlarla arasının çok iyi olduğu, çok iyi müşteri hizmetleri becerilerine sahip olduğu, parayla arasının iyi olduğu ve perakende deneyimi olduğu ortaya çıktı. Bir süredir perakende sektöründe çalışıyor olmasına rağmen, perakendenin bir alanını eldi ancak başka bir alan önerdi: Modanın kendisi için bir tutku olduğunu ve bu konuda yetenekli olduğunu düşündüğünü açıkladı.

Carrie, çeşitli çevrimiçi siteler aracılığıyla görsel mağazacılık eğitimine geri dönüp dönemeyeceğini araştırmış ve bunun uzun vadeli ve sürdürülebilir bir rol olacağını düşünmüştür. Hâlâ ailesiyle birlikte yaşıyor, dolayısıyla sosyal ve ekonomik geçmişi herhangi bir ek engel olmadan bunu yapmasına izin verebilir. Tek zorluk kursun finansmanı: Elaine finansman sürecini, birçok devlet kursunu ve mevcut desteği açıklayarak Carrie'nin endişelerini giderdi ve şimdi planlarına devam etmek için oldukça motive oldu.



H İ F E L E K A R



Yasal Uyarı: Avrupa Komisyonu'nun bu yayının hazırlanmasına destek vermesi, sadece yazarların görüşlerini yansıtan içeriğin onaylandığı anlamına gelmez ve Komisyon burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.



Avrupa Birliği
tarafından Union
ortaklaşa
finanse

FLOWs – Further Learning, Outreach and Working Skills

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

AKIŞ SERTİFİKASI

uygulayıcılar için

Öğrenme birimi 7 için Ek 4: Eğitim
sertifikası

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

FLOWS – Further Learning, Outreach and Working Skills

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

SERTİFİKA

Uygulayıcılar için FLOWS Eğitimi

Bu sertifika FLOWS projesinin b i r parçası olarak eğitime başarılı katılım için düzenlenmiştir.

Bay/Bayan/Ad/Soyad

Eğitimin kapsamı: 7 öğrenme birimi (toplam 20 saat)

<eğitimi sağlayan kuruluşun adı>

<tarafından imzalanmıştır>

<yer ve tarih>

FLAWS öğrenme birimlerine genel bakış

FLAWS müfredatına göre

Öğrenme birimi
Öğrenme
ünitesi
başlığı
öğrenme
yöntem
Süre
saat

ÜNİTE 1	Yeni iş dünyası [Kendi kendine öğrenme]	2
ÜNİTE 2	Gelecekteki yetkinlikler [Kendi kendine öğrenme]	2
ÜNİTE 3	FLOW danışmanlık süreci [Yüz yüze eğitim / veya web semineri]	3
ÜNİTE 4	"FLAWS aracı ile çalışma" eğitimi [Kişisel eğitim / veya web semineri]	3
ÜNİTE 5	İstisarelerin yürütülmesi ve raporun analiz edilmesi [Yüz yüze eğitim / veya web semineri]	3
ÜNİTE 6	Uygulamaya aktarım ve kalite güvencesi [iş arayanlarla pratik uygulama]	5
ÜNİTE 7	Kişisel dokümantasyon ve uzman tartışması [Çevrimiçi veya huzurda]	2

FLAWS sertifikasyon süreci

Kendi kendine öğrenme	Birim 1 - Birim 2	4 GVE
Kişiselleştirilmiş eğitim	Ünite 3 - Ünite 5	9 LSU
Uygulamaya aktarma	Birim 6	5 LSU
Kişisel transkript ve uzman tartışması	Birim 7	2 GVE



H İ F E L E K A R



Yasal Uyarı: Avrupa Komisyonu'nun bu yayının hazırlanmasına destek vermesi, sadece yazarların görüşlerini yansıtan içeriğin onaylandığı anlamına gelmez ve Komisyon burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

