



beraber-iz

izmir'deki neet gençlerin sosyal beceri ve istihdama
erişim kapasitelerini geliştirme ve uygulama projesi

Gençler İçin İstihdam Rehberi

Yetkinlik Kavramı ve 21. Yüzyıl Yetkinlikleri

Bu proje, Youth Hub ağı altında Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.



The Project is funded
by the European Union



GİRİŞ

21. Yüzyıl, değişimin merkezde yer aldığı ve değişim hızının önceki yüzyıllara hiç benzemediği bir yüzyıl. Etrafımızda yer alan her şey çok hızlı bir şekilde değişiyor, gelişiyor ve dönüşüyor. Bu dönüşüm istihdam merkezli konularda da yaşanıyor ve giderek zorlaşan istihdam edilebilirlik süreçlerini daha da yarışmacı hale getiriyor. Yarışmacı ortam gelişim için bir fırsat yaratsa da özellikle lise ve üniversitede kendini bu yüzyıla hazırlayamamış, bu fırsatı yakalayamamış ve/veya bu yüzyılın isteklerinin farkına varamamış genç kitlede bir karamsarlık yaratıyor. Bu karamsarlıkta işleri zorlaştırıyor ve karamsarlığa kapılmış genç kitlenin bırakın onlardan ne beklediğinin farkına varması, kendi beklentilerini bile tanımlamakta önlerine ket vurulmuş oluyor. Bunun üzerine çalışmalar yapmak ve bu süreci iyileştirmek önemli bir hale geliyor.

Bu alanda yapılan birçok çalışma bize şunu gösteriyor. Lise eğitimi ve Üniversite eğitimi aslında daha çok öğretime odaklı. Yani temel dersler ve bilgi konusunda üst düzey bir eğitim sistemi sunulurken yetkinlikleri geliştirmek konusunda birtakım eksiklikler gözlemlenebiliyor. Lise eğitimi tamamlayıp üniversite eğitimine devam eden gençlerde yapılan araştırmalarda en büyük eksikliklerin yetkinlikler bazında olduğunu söyleyebiliyoruz. Özellikle kendi hedeflerini koyma, özyönetim gibi çok temel yetkinliklerin eksikliği profesyonel hayatı da derinden etkiliyor.

Bu eğitim serisi ile eğitim / öğretim ve çalışma hayatı dışarısında kalan genç arkadaşlarımıza 21. yüzyılın beklentilerini ve bu beklentiler doğrultusunda neler yapabileceklerini elimizden geldiğince aktarmaya çalışacağız.

Bu kitapçık tabii ki bir sihirli değnek değil ancak bu alanda motive olmuş bireylere yol gösterebilecek bir ipucular kaynağı. Bu kitapçığın içinde 21. Yüzyıl Yetkinlikleri, Öğrenmeyi Öğrenme, Girişimcilik, Kendini Tanıma, Özyönetim gibi temel konularla beraber, bireylerin kullanabileceği birtakım uygulamalar ve çalışmalar da yer almakta. Yapacağımız üç eğitimle bu kaynak içerisinde yer alan bazı uygulamaları ve tecrübe aktarımı da yüzyüze gerçekleştirmiş olacağız.

Yetkinlik Kavramı ve 21. Yüzyıl Yetkinlikleri

21. Yüzyıl Yetkinlikleri konusu geçtiğimi 5-10 yılda çok popüler olmuş ve üzerine fazlaca akademik ve sosyal çalışma yapılan bir konu haline gelmiştir. 21. Yüzyıl özelliği gereği değişimin merkezde yer aldığı ve beklentilerin tamamen değiştiği bir yüzyıldır. Her sektörde profesyonellerden beklentiler hızla güncellenmektedir. Bu da bize yetkinlik kavramının önemini ve yetkinlik geliştirme konusunun 21. Yüzyıl için ne demek olduğunun farkındalığına sahip olmamız gerçeğini hatırlatıyor. O sebeple 21. Yüzyıl Yetkinliklerine giriş yapmadan önce yetkinlik kavramını kısaca aktarmak kafamızdaki soru işaretlerinin bir kısmını gidermemize yardımcı olacaktır.

Sihirli Sözcük: YETKİNLİK

Birçoğumuzun farklı anlamlar çıkardığı “yetkinlik” kavramı özellikle iş hayatı içerisinde en çok duyduğumuz kelimelerden biri olmaktadır. Kelime kökü olan yetkin kelimesi, yeterli olgunluğa erişen kimse anlamına gelmektedir. Yetkinlik kavramını ise, bireylerin sorumluluklarını daha iyi performansla yerine getirmesi için sahip olması gereken; bilgi, tutum ve becerileri yansıtan davranışlar olarak tanımlamak daha doğru olacaktır.

Çoğumuz yetkinlik kavramını eğitim düzeyi olarak algılarız. Üniversite sürecindeki ön yetkinlik ön lisans, üst yetkinlik ise yüksek lisans veya lisansüstü düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Fakat iş yaşamında yetkinlik kavramının içi daha dolu ve kişilerin nitel ve nicel becerileri ile yakından ilgilidir.

İnsan doğası gereği bazı yetkinlikleri karakter olarak kendisinde barındırsa da bulunduğu toplum içerisindeki etkileşimlerle bilgi, tutum ve becerilerini geliştirmektedir. İş hayatına hazırlık aşamasında kendimize kattığımız kişisel gelişim kursları da yetkinliklerimizi etkili kullanmamızda önemli bir yere sahip olmaktadır. Başarının sağlanması noktasında bilgi ve becerilerin tecrübe kazanılmasında da büyük bir rolü vardır. Fiziksel, duygusal ve zihinsel süreçte yetenekler ve beceri kapasiteleri yeterlilik kavramının irdelenmesinde ve bileşenlerinde önemli maddelerin arasında yer almaktadır.

Yetkinlikler, iş verene veya işe alım uzmanına nasıl biri olduğunuz hakkında daha detaylı bir bilgi verir ve sizin hakkınızda şimdiden iş verenin zihninde bir tablo oluşmasını sağlar. İş ararken ve CV'nizi hazırlarken işe alım uzmanlarının ve iş verenlerin son tahlilde ne tür yetkinliklere sahip adaylarla ilgilendiklerini anlamanız önemlidir. Bir iş veren için asıl soru işe alacağı kişinin şirkete nasıl ve ne şekilde katkı sağlayacağıdır.

Sabancı Üniversitesi tarafından yürütülen “Y Kuşağının Yetkinlik Gelişimi ve Sosyal Medyada Kişisel Markalaşma” adlı proje yeni mezunlarda en çok aranan 5 yetkinliğin şunlar olduğunu göstermiştir:

- Güvenirlilik
- Sorumluluk
- Takım çalışması
- İletişim
- Olumlu tavır

“Bu yetkinliklere sahip miyim? Başka ne tür yetkinliklerim var? Hangi yetkinlerime CV’mdede yer vermeliyim?” gibi sorular kafanızda oluşmuş olabilir. Size yol göstermesi açısından bazı örnek yetkinlikleri üç temel başlık altında veriyoruz:

- Temel yetkinlikler: Öğrenmeye açık olma, bilgi paylaşımı, iletişim becerisi, çözüm odaklı olma, kaynakları etkin kullanma, ekip çalışması, kurumsal farkındalık, müşteri odaklı olma vb.
- Yönetsel yetkinlikler: Analitik düşünme, planlama ve organize etme, karar verme, inisiyatif kullanma, yetki devri, koçluk becerisi, kar ve maliyet odaklılık, yaratıcılık ve yenilikçilik, ekibine liderlik edebilme vb.

- Fonksiyonel yetkinlikler: İş bilgisi, süreç bilgisi, müzakere becerileri, çok yönlü beceri kullanımı, titizlik, projeye yönetimi, analiz ve raporlama, temsil yeteneği, hijyen bilinci, iş güvenliği kurallarına uyma vb.

Yani yetkinlik kavramı, geliştirilebilen, yönlendirilebilen, üzerine çalışılabilen ve gösterilebilen bir kavram olarak tam da hayatımızın içerisinde. Bu sebeple bizler profesyonel hayatımız için yetkinliklerimizi geliştirmek ve buna ilişkin çalışmalarını artırmak zorundayız.

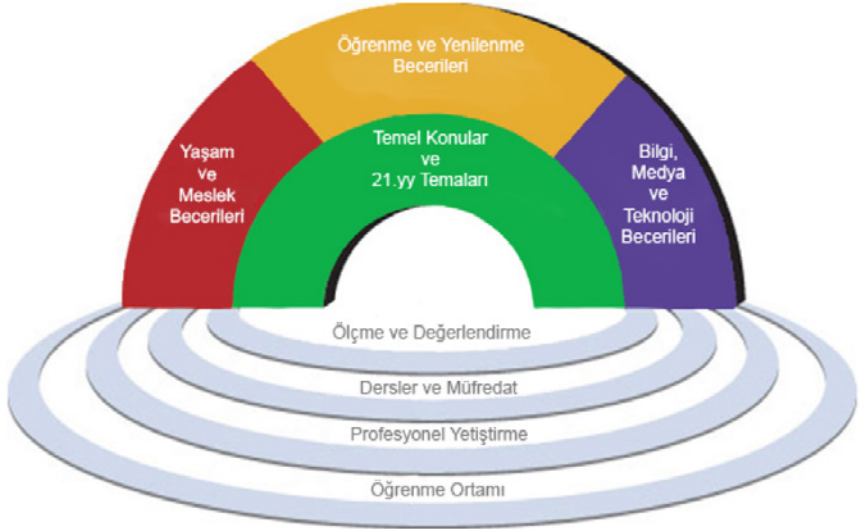
Alvin Toffler 1970’te yayınlanan Gelecek Korkusu kitabında “21. yüzyılın cahilleri okuma yazma bilmeyenler değil, öğrenmeyen, öğrendiği yanlışlardan vazgeçmeyen ve yeniden öğrenmeyenler olacak.” ifadesini kullanmış ve geleceğe yönelik önemli bir projeksiyon ortaya koymuştur. O günlerden bu günlere bir uz görüşü şekillendiren Toffler, aslında bir cümle ile günümüz dünyasını çok güzel özetlemiştir. Temel yetkinlik tanımı ve Toffler’in ifade ettiği 21. Yüzyıl cahilliği kavramı birleştğinde karşımıza 21. Yüzyıl Yetkinlikleri kavramı ve bunun önemi çıkıyor. Bu alandaki farkındalığımız oldukça önemli ve bize istihdam edilebilirlik için fırsatlar sağlıyor.

21. Yüzyıl Yetkinlikleri Nelerdir?

Yetkinlik, işin büyük bir bölümünü etkileyen ve işteki performansla ilişkili olan bilgi, beceri ve tutum kümesidir. Kabul edilen standartlara göre eğitim ve geliştirme yoluyla iyileştirilebilir.

Bu tanımdan yola çıkarak 21. YY Yetkinlikleri en basit anlamıyla içerisinde bulunduğumuz yüzyılın bizden istediği yetkinliklerdir. Bu yetkinlikler profesyonel anlamda bizi etkilediği gibi, sosyal anlamda da bizi etkilemektedir.

Hayatın her alanında bize gereken bu yetkinlikleri edinebilmek adına birçok çalışma yapılmaktadır. Özellikle örgün eğitim içerisinde neler yapılabileceğine ilişkin birçok çalışma, uluslararası ağ kurma faaliyeti, standart belirleme faaliyetleri yapılmaktadır. Bu konuda önemli kuruluşlardan birisi olan P21 Network 21. YY Yetkinliklerini şu şekilde şematize eder.



Göründüğü gibi 21. YY için gerekli birçok yetkinlik var bunları şekillendirme için birçok çalışmanın birlikte yürütülmesi gerekiyor. Konuyu biraz daha derin ele alacak olursak ve bu yetkinlik ana başlıklarını alt başlıklarına bakacak olursak şu şekilde bir tablo karşımıza çıkmaktadır.

21. Yüzyıl Yetkinlikleri	
<ul style="list-style-type: none"> □ Öğrenme ve İnovasyon <ul style="list-style-type: none"> □ Yaratıcılık ve inovasyon □ Kritik düşünme ve problem çözüme □ İletişim ve işbirliği □ Bilgi, Medya ve Teknoloji <ul style="list-style-type: none"> □ Bilgi okuryazarlığı □ Medya okuryazarlığı □ Bilişim ve iletişim teknolojileri okuryazarlığı 	<ul style="list-style-type: none"> □ Yaşam ve Kariyer <ul style="list-style-type: none"> □ Esneklik ve uyum sağlayabilirlik □ İnisiyatif alma ve özyönetim □ Sosyal ve kültürlerarası yetkinlikler □ Üretkenlik ve hesap verebilirlik □ Liderlik ve sorumluluk <p>"21 YYetkinlikleri" çalışma grubu (32 üye) American Association of School Librarians, National Education Association, Lego, Microsoft, Pearson, ETS, Intel, HP/Dell, Apple, Crayola, Cisco, ... http://www.21.org/curriculum/21-framework/</p>

21. Yüzyıl Yetkinlikleri Alt Kırılımları

UYGULAMALAR:

21. Yüzyıl yetkinliklerinin detaylarına girmeden ve tek tek yetkinlikleri incelemeden önce yapmamız gereken en önemli nokta BİREYSEL çalışmalarımızı tamamlamak. Yani aslında süreç BEN KİMİM? Sorusu ile başlamamız gerekiyor.

Bunun için aşağıda bazı uygulamalar verilmiştir. Bu uygulamalar ile birtakım sorulara daha hızlı cevap vermenizi sağlamayı hedefliyoruz.

BEN KİMİM?

Bu çalışma bireysel bir çalışmadır. Ne kadar zaman ayıracağınız size kalmış. Bu çalışmada en önemli nokta kendinize dürüst olmaktır.

Birinci adımda bir kâğıt alın, kağıdın türü şekli size kalmış. Gerisi çok basit. Kâğıdın en üstüne isminizi yazın ve kendinizi tanımlamaya başlayın. İçinizden ne geliyorsa yazabilirsiniz. Bu kısım bittikten sonra ikinci adımda biraz daha spesifik olacağız.

İkinci adım daha çok yetkinlik tanımlamalarınız ile ilgili. Aşağıda size yardımcı olması için bir tablo ve açıklama var. Bu uygulamada Bilgi, Beceri ve Tutum Yaklaşımlarımızı irdelemeyeceğiz. Bu uygulamada tamamen kendiniz olun ve kendi bilgi, beceri ve tutum üçgeninizi değerlendirin.

3H Teorisi

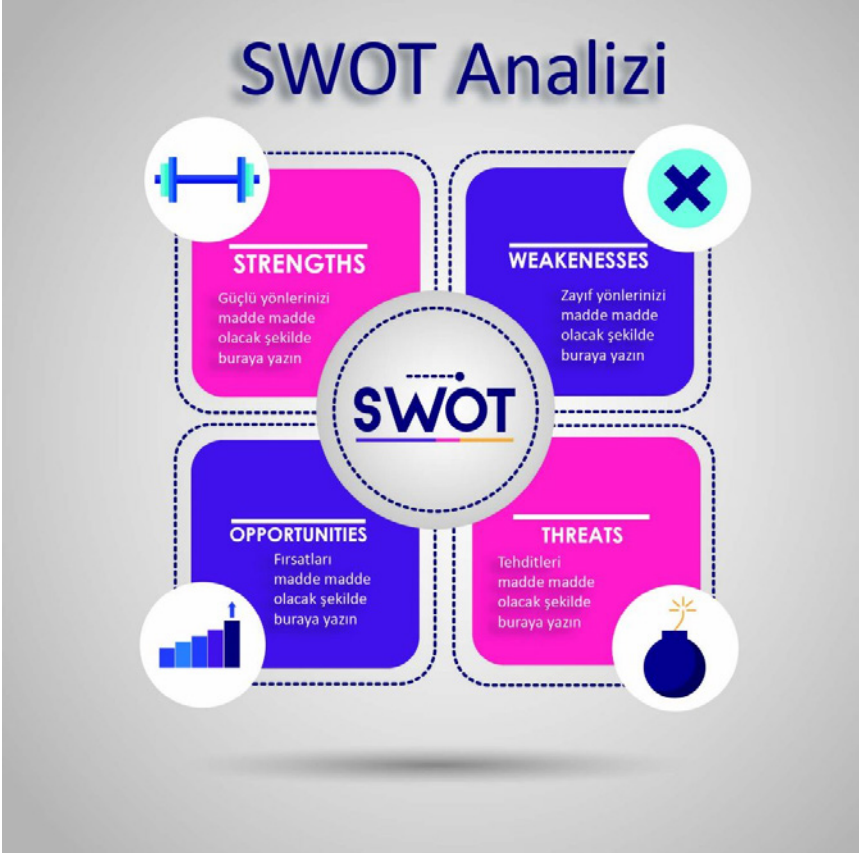
Head (Kafa): Bilgi – Ne bildiğimizi temsil eder.

Hand (El): Beceri – Neleri yapabildiğimizi temsil eder.

Heart (Kalp): Tutum/ Davranış – Nasıl bir yaklaşımımız olduğunu temsil eder.

Şimdi sıra geldi üçüncü adıma, üçüncü adımda artık durum değerlendirmesi yapmamız lazım. Durum değerlendirmesini yapabilmek içinde aslında çok bilinen ve kullanılan bir analiz yöntemi olan SWOT analizini kullanabiliriz. Nasıl mı kullanacağız? İşte böyle...



SWOT Analizi (Kaynak : <https://www.hosting.com.tr/blog/swot-analizi/>)

- **Strengths** (Güçlü Yönler),
- **Weaknesses** (Zayıf Yönler),
- **Opportunities** (Fırsatlar),
- **Threats** (Tehditler)

SWOT analizi, incelenen kişinin veya durumun, tekniğin, sürecin veya kuruluşun güçlü ve zayıf yönlerini belirlemede ve dış çevreden kaynaklanan fırsat ve tehditleri tespit etmekte kullanılan bir tekniktir. Burada dikkat edilmesi gereken husus güçlü ve zayıf yönler kişinin iç dinamikleri iken, tehditler ve fırsatlar dış çevresindeki dinamiklerden kaynaklanmaktadır.

SWOT Analizi adımı bitirdikten sonra kaldı iki adımımız. Öncelikle konumuz istihdam edilebilirlik olduğuna göre, neden çalışmak istediğimizi ve çalışma hayatına atılmak için önceliklerimizi bir düşünmemiz lazım.

Soru çok basit aslında çalışanlar neden çalışır? Aşağıdaki tablo çalışma sebebiniz olabileceklere birden beşe kadar not verin. Sonrada en önemli gördüğünüz üç tanesini yazın.

en önemli = 5	
en az önemli = 1	
Hedef	Önem (1-5)
Para (maddi çıkar) (<i>Financial Gain</i>)	
Güç ve nüfuz (<i>Power and Influence</i>)	
Çeşitlilik (<i>Variety</i>)	
Yaşam biçimi (<i>Lifestyle</i>)	
Otonomi, özgürlük (<i>Autonomy</i>)	
Entelektüel hedefler (<i>Intellectual Challenge</i>)	
Başkalarına faydalı olma (<i>Altruism</i>)	
Güvenlik (<i>Security</i>)	
Prestij, statü (<i>Prestige, sense of status, brand equity</i>)	
Aidiyet (<i>Affiliation, shared interests, values</i>)	
Atlama taşı, pozisyonlama (<i>Positioning, A-B-C</i>)	
Başkalarını yönetmek (<i>Managing People, rel'ships</i>)	
Tanınma, onanma (<i>Recognition</i>)	

Top 3 (sıralı)

1	
2	
3	

Geldik son adıma;

Son adımda bütün bu çalışmaları 21. YY Yetkinliklerine bağlamamız gerekiyor. Bu bağlamda 21. YY Yetkinlikleri konusunda kendimizi değerlendirelim. Bu değerlendirmeyi de aşağıdaki tabloyu kullanarak yapabilirsiniz.

21. Yüzyıl Yetkinlikleri	
<u>Bireysel Değerlendirme</u>	
	NOT (1-10)
Öğrenme ve İnovasyon	
Yaratıcılık ve inovasyon	
Kritik düşünme ve problem çözme	
İletişim ve işbirliği	
Bilgi, Medya ve Teknoloji	
Bilgi okuryazarlığı	
Medya okuryazarlığı	
Bilişim ve iletişim teknolojileri okuryazarlığı	
Yaşam ve Kariyer	
Esneklik ve uyum sağlayabilirlik	
İnisiyatif alma ve özyönlendirme	
Sosyal ve kültürlerarası yetkinlikler	
Üretkenlik ve hesap verebilirlik	
Liderlik ve sorumluluk	

Böylece birinci çalışmamızı bitirmiş olduk. Bireysel farkındalık ve bunun üzerine bir takım gelişim çalışmalarımızı inşa etmek çok önemli. O yüzden kim olduğumuzu, ne için çalışmak istediğimizi, mevcut durumu ve yetkinlikler konusundaki yerimizi bilmemiz lazım. Bunun önemini Oscar Wilde bize çok güzel yansıtıyor,

“Gelecek, henüz belirgin olmadan fırsatların farkına varabilenlere aittir.”

Öğrenme ve İnovasyon Yetkinlikleri

Günümüzün gitgide karmaşıklaşan yaşam ve iş ortamlarına hazırlıklı olan öğrenciler ile olmayanları ayıracak olan şey, aşağıdaki öğrenme ve inovasyon yetkinlikleridir. Bu sıralamada ise Öğrenme yetkinlikleri ve özellikle Öğrenmeyi Öğrenme becerisi ilk sırada gelir. Bu yetkinliğe sahip olan bir birey, koyduğu hedeflere ve/veya değişen dünyanın önceliklerine daha kolay uyum sağlayabilecektir.

Bu sebeple bu kısma Öğrenmeyi Öğrenme ile başlamak daha doğru olacaktır.

Öğrenme Nedir?

Kısaca tanımlayacak olursak; İnsanı diğer canlılardan ayıran en önemli özelliği, öğrenme yeteneğine sahip olmasıdır. Çok sınırlı sayıda davranışla (emme, ağlama vb.) dünyaya gelen insan, çevresiyle girdiği etkileşim sonucunda kısa bir süre içinde pek çok davranış göstermeye başlar. Bu davranışların büyük bir kısmı öğrenme ürünü olan davranışlardır.

Öğrenme, değişik biçimlerde tanımlanmakla birlikte pek çok eğitimci öğrenmeyi “yaşlandı ürünü ve nispeten kalıcı izli davranış değişikliği” olarak tanımlamaktadır. Öğrenme sonucunda insanlar; bilgi, beceri, tutum ve değerler kazanırlar.

Öğrenmenin varlığı, genelde şu ölçütlere dayalı olarak incelenmektedir.

1. Bireyin hiç göstermediği bir davranışı göstermeye başlaması. Örneğin okuma-yazmayı bilmeyen bir çocuğun öğrenme süreci sonucunda okuyup yazabilmesi.

2. Bireyin kendinde var olan bir davranış geliştirmesi. Örneğin okuma yazmayı bilen bir çocuğun daha seri, düzgün ve hatasız okuyabilmesi.

3. Bireyin daha önce yanlış öğrendiği bir davranışı değiştirmesi. Örneğin duyduğu bir sözcüğü yanlış yazan bir çocuğun doğru yazmaya başlaması.

Öğrenmede Temel Kavramlar:

- **Davranış:** Organizmanın gözlenebilir ya da gözlenemeyen açık ya da örtük etkinliklerinin tümüdür. Doğuştan gelen davranışlar göz bebeğinin şiddetli ışıқта küçülmesi, az ışıқта büyümesi gibi refleks davranışlardır. Geçici davranışlar: Alkol, ilaç, uyuşturucu madde, hastalık gibi çeşitli etkilerle ortaya çıkan sonrasında yok olan davranışlardır. Sonradan kazanılan davranışlar: Doğuştan getirilmeyen, öğrenme sonucu ortaya çıkan davranışlardır.
- **İçgüdü:** doğuştan getirilen türe özgü davranış biçimleridir. Bir davranışın içgüdü olabilmesi için aşağıdaki koşulları yerine getirmesi gerekir. – Doğuştan gelmelidir. – Bir türün tüm üyelerinde olmalıdır. – Başka türlerde olmamalıdır. – Karmaşık bir davranış örüntüsü bulunmalıdır. İçgüdü; bir türün gelişimsel ve/veya çevresel koşullarda, belli uyarıcılar karşısında belli bir davranış biçimi sergilemeye yönelik tek tip, kalıtsal, otomatik eğilimdir. İnsanlarda içgüdü değil, içgüdüsel davranış terimi kullanılır.
- **Refleks:** Doğuştan getirilen, belli bir uyarıcıya karşı organizmanın belli ve basit bir davranış gösterme eğilimidir. Refleks bir uyarıcıya karşı meydana gelen istem dışı tepkidir. Refleksler sonradan öğrenilmez, doğuştan gelir.
- **Performans:** Performans öğrenilenin gözlenebilir hale dönüşmesidir. Öğrenme zihinsel süreçler içinde oluşur. Zihinsel süreçler gözlenemediğinden ötürü, öğrenmenin gerçekleşip gerçekleşmediğini tespit etmek için, öğrenilenin gözlenebilir yönü yani performansı değerlendirilir.

Öğrenme Stili

Herkes öğrenebilir ama öğrenme süreci her birey için aynı değildir. Birçok etmen öğrenme süreçlerinin değişimde rol oynar ve öğrenme stillerini ortaya çıkarır. Sizde kendi öğrenme stilinizin farkında olursanız öğrenme planlarınızı yapmak o kadar kolay olur.

Nedir bu öğrenme stilleri;

- **Görsel Öğrenme:** Mekansal öğrenme olarak da bilinen görsel öğrenme, görsel uyarılarla öğrenmeyi ifade eder. Duyusal algıları en güçlü olan öğrenme biçimidir. Görsel öğrenciler bir şey öğrenirken sık sık grafik, diyagram, karalama, harita ve renkler gibi görsel pekiştiricilere başvururlar.
- **İşitsel Öğrenme:** Dinleyerek, şarkılar ve tekerlemeler yoluyla ezber yaparak öğrenirler. Ya da bilgiyi yüksek sesle tekrarlamayı tercih ederler.
- **Kinestetik Öğrenme:** Fiziksel aktivite ile öğrenmedir.
- **Sözel (Okuma/yazma) Öğrenme:** Görsel öğrenme yeteneğine sahip olanlarla örtüşürler, çünkü bu öğrenciler önlerine görsel olarak bilgi yerleştirmeyi tercih ederler, örneğin makale, dergi okumak veya İnternet'te araştırma yapmak gibi.

Eğitim Nedir?

Öğrenme ve Eğitim kavramları birbirine karıştırılmamalıdır. Eğitim Öğrenmenin kolaylaştırılması için kullanılan araçlardan bir tanesidir ve hayat boyu devam eden bir olgudur.

Toplum yaşayışında yer edinmek için edinilen bilgi, beceri ve anlayışlara denir. Eğitim geniş anlamda, bireylerin toplumun standartlarını, inançlarını ve yaşama yollarını kazanmasında etkili olan tüm sosyal süreçlerdir. Kısaca "istenilen davranışı geliştirme süreci" olarak da anlatılabilir. Farklı şekillerde tanımlanır:

- Kişinin davranış örüntülerini değiştirme sürecidir.
- Fizik ve sosyal tabiatın insan üzerinde meydana getirdiği tesirlerdir.

- Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişim meydana getirme sürecidir.
- İnsan davranışlarında bilgi, beceri, anlayış, ilgi, tavır, karakter ve önemli sayılan kişilik nitelikleri yönünden belli değişimler sağlamak amacıyla yürütülen düzenli bir etkileşimdir.
- İnsanları belli amaçlara göre yetiştirme sürecidir.

Eğitim Modelleri

Formal (Örgün Eğitim)	Non- Formal (Yaygın Eğitim)	Informal Eğitim
<ul style="list-style-type: none"> • Amaç ve kuralları önceden belirlenerek planlı ve programlı olarak yürütülen eğitimidir. • Formal eğitim, eğitimin kurumsallaştırılmış halidir. Bireyde davranış değişikliği meydana getirmek üzere bilinçli, planlı, kontrollü ve kasıtlı bir biçimde öğretim ortamı düzenlenir. • Profesyonel kişiler tarafından verilir ve varılmak istenen hedefler önceden bellidir. • Okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim, açıköğretim, uzaktan öğretim vs. • Yaş bellidir. • Kademeler önkoşuldur. • Millî Eğitimin temel amaçları vardır. 	<ul style="list-style-type: none"> • Halk eğitimi, dershaneler, özel kurslar, hizmet içi eğitim kursları vs. • Belli bir yaş yoktur. • Kademe ve ön koşulluk yoktur. • Bireyin amaçları vardır. • Öğrenci odaklıdır. • Katılım gönüllüdür. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bir amaca ve plana bağlı olmadan yaşam içinde kendiliğinden gerçekleşen eğitimidir. • Birey çevresindeki bireylerden, iletişim araçlarından etkilenecek bu eğitimi kazanır. • Bu eğitim genellikle arkadaş, aile ve iletişim araçları aracılığıyla ortaya çıkar. Yer, mekân ve ortam değişebilir.

Bütün bunlar düşünüldüğünde asıl sorumuza gelecek olursak,

1.1.6 Öğrenmeyi Öğrenme Nedir?

Öğrenmeyi öğrenmek, hem bireysel hem de gruplar halinde zaman ve bilgilerin etkili bir şekilde yönetilmesi de dahil olmak üzere öğrenmeyi sürdürme ve devam ettirme yeteneğidir.

Öğrenmeyi Öğrenme;

- Kendi Öğrenmenizi nasıl organize edersiniz?
- Öğrenme sürecindeki zorluklarla ve engellerle nasıl başedersiniz?
- Kendi öğrenme sürecinizden sorumlu olmanız
- Kendi öğrenme sürecinizi değerlendirme ve ona değer biçme sürecinizi organize etmeniz gibi bölümleri içeren çok önemli bir yetkinliktir.

UYGULAMALAR

Nasıl Bir Öğrenciyim?

Bu adımda Öğrenmeyi Öğrenme Öz Değerlendirme Anketini kullanacağız ve nasıl bir öğrenci olduğumuz konusunda farkındalığımızı artırıyor olacağız.

Öğrenmeyi Öğrenme Öz Değerlendirme Anketi

Bu anket tamamen sizin öğrenmeyi öğrenme yetkinliğiniz ile alakalıdır.

Öğrenmeyi öğrenme her alanda öğrenmenizi destekleyen ve öğrenci olarak bilgi, beceri ve davranışlarınızla alakalı bir yetkinliktir. Bu anketi doldurduktan sonra yetkinliği konuşmaya devam edeceğiz.

Bu anketi olabildiğince samimi bir şekilde doldurunuz. Bu anket bu alanda size tavsiyeler verebilmek ve bundan sonra ki derslerde ek olarak neler üzerine tartışacağımızı belirleyecektir.

Aşağıdaki anketi cevaplarken lütfen seçtiğiniz **kutunun karşısındaki puanlamaya** dikkat ediniz. Bunlar hesaplama yapılırken dikkate alınacaktır.

Davranış Biçimi		Kesinlikle Doğru Değil	Doğru Değil	Nötr	Doğru	Kesinlikle Doğru
1	Bir şey öğrenmekle uğraşırken yeterince zeki olmadığımı düşünüyorum.	5	4	3	2	1
2	Öğrenmemi, neyin yardımcı olduğunu ve neyi engellediğini sık sık düşünürüm.	1	2	3	4	5
3	Bir şey öğrenmeye başladığımda kendime öğrenme hedefleri koyarım.	1	2	3	4	5
4	Yeni bilgilere ihtiyacım olduğunda güvenilir kaynakları nasıl bulacağımı biliyorum.	1	2	3	4	5
5	Birisiyle birlikte öğrenmenin tek başına öğrenmekten daha etkili olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6	Neden bir şey öğrendiğimi anlıyorum (hayattaki hedeflerim neler).	1	2	3	4	5
7	Öğrenmeyle ilgili problemlerim olduğunda nedenlerini anlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
8	Öğrenmek için hiç zamanım yok.	5	4	3	2	1
9	Bir şey anlamadığımda, atlıyorum.	5	4	3	2	1
10	Fikrimi öğrenme grubuma ifade edebilirim.	1	2	3	4	5
11	Bir şey öğrenmeye başlamakta zorluk çektiğimde, başarmak istediğim şeyleri düşünmeye çalışıyorum.	1	2	3	4	5
12	En etkili şekilde nasıl çalışacağımı biliyorum	1	2	3	4	5
13	Ne zaman öğrenmeye başlasam farklı kesintilere (telefon görüşmeleri, e-postalar, iş arkadaşları, aile üyeleri, kahve zamanı vb.) uğrar.	5	4	3	2	1

14	Zaten bir yerde sahip olduğum bilgileri bulmak için çok zaman harcıyorum.	5	4	3	2	1
15	Birinin öğrenme sorunları olduğunu gördüğümde yardım ederim	1	2	3	4	5
16	Bir şey öğrendiğimde, bunu gerçek yaşam koşullarında nasıl uygulayabileceğimi hayal etmeye çalışıyorum.	1	2	3	4	5
17	Öğrenme problemlerim olduğunda, farklı öğrenme yolları bulmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
18	Kendimi günümü ve öğrenme dönemlerini organize etmek için bir zaman çizelgesi yapıyorum.	1	2	3	4	5
19	Öğrendiklerim hakkında daima arkadaşlarımla ve aile üyelerimle konuşurum.	1	2	3	4	5
20	Öğrenme problemlerim olduğunda meslektaş öğrencilerimden yardım isterim.	1	2	3	4	5
21	Öğrenme hedeflerime / hedeflerime ulaştığımda kendimi ödüllendiriyorum.	1	2	3	4	5
22	Önceki öğrenme deneyimlerine dayanarak öğrenme şeklimde nasıl değişiklik yapacağımı biliyorum.	1	2	3	4	5
23	Öğrenmeye gelince asla “daha sonra anlarım” demem.	1	2	3	4	5
24	Farklı kaynaklardan elde edilen bilgilerden en önemlisinin nasıl seçileceğini biliyorum	1	2	3	4	5
25	Hep birlikte öğrenebileceğim birini bulurum.	1	2	3	4	5

Sonuçlar

Bu anket, öğrenme öğrenme yeterliliğinizi yansıtan davranışınızı değerlendirmeye dayanmaktadır. İfadeler beş kategoriye ayrılır (alt yeterlilikler):

- Motivasyon
- Öğrenme Refleksi
- Zaman Yönetimi
- Bilgiyi Organize Etme / Düzenleme
- Grup Öğrenme

Şimdi yukarıda verdiğiniz cevapların karşısındaki puanları aşağıya aktarıp toplayınız.

Motivasyon		Öğrenme Refleksi		Zaman Yönetimi		Bilgiyi Organize Etme		Grup Öğrenme	
1		2		3		4		5	
6		7		8		9		10	
11		12		13		14		15	
16		17		18		19		20	
21		22		23		24		25	
Toplam1		Toplam2		Toplam3		Toplam4		Toplam5	
Ortalama		Ortalama		Ortalama		Ortalama		Ortalama	

Genel değerlendirme: $\text{Toplam1} + \text{Toplam2} + \text{Toplam3} + \text{Toplam4} + \text{Toplam5} / 25 =$

Öğrenme Günlüğü

Öğrenme sürecimizin farkında olmak ve bu süreci yönetebilmek için takip etmek ve kendimize göre bir takip sistemi geliştirmek çok önemlidir. İnsan her saniye bir şey öğrenir. Bunların bazıları plansız gerçekleşse de, Öğrenmeyi Öğrenme Yeteneği kapsamında mutlak suretle süreci kendimiz tasarlayıp yönetmek durumundayız. Bunun için bir öğrenme günlüğü tutmak işimizi kolaylaştırabilir. Bir taslak öğrenme günlüğü aşağıda yer almaktadır.

Öğrenme Günlüğü

Bugün Öğrendim	
Düşüncelerim ve Hislerim	
Çok iyi anladıklarım	Bu o kadar iyi değildi ve hala anlamıyorum:
Öğrenmeme Yardımcı Oldu	Öğrenmemi Engelledi

Öğrenmemi geliştirmek için aşağıdaki şeyleri yapacağım:

Genel Olarak:

Spesifik olarak:

Öğrenme Hedefi Belirlemek

Öğrenmeyi organize edebilmek için tabi ki öncelikle öğrenme hedeflerimizi ortaya koyabilmemiz gerekir.

Hedef kavramını tanımlarsak; Öğrenme vizyon ve amacınıza uygun daha belirgin değişim ve dönüşümlerinizi tasarladığınız cümlelerdir.

Öğrenme hedefi belirlerken aşağıdaki sorulara cevap ararız.

Ne, Neden, Nasıl, Ne Zaman, Nerede/Nereden, Kim ile?

Öğrenme Hedeflerimizi belirlerken kullanacağımız en belirgin yöntem SMART yöntemidir. Birçođunuz SMART yöntemini kullanmıştır ancak hatırlamak gerekirse SMART İngilizceden Türkçeye çevrildiğinde zeki anlamına gelen bir kelimedir. Bu kelimenin her bir harfi hedef belirlemede kullandığımız özellikleri belirtir. Aşağıdaki tabloda detayları görebilirsiniz.

Specific-Belirli, Özel
Measurable-Ölçülebilir
Accepted-Kabul edilebilir
Realistic-Gerçekçi,Uygun
Time bounded-Sürelî

Öncelikleri Belirleme

Tabî ki hedeflerimizi belirlemek için önümüzdeki süreçlerden bir tanesi de önceliklerimizdir. Önceliklerimiz hayatımızdaki bütün planlama süreçlerini etkilememektedir.

Öncelikleri belirleyebilmek, 'Şu anki önceliğim ne?' sorusuna verilebilecek basit bir cevapmış gibi görünse de, hayatın karmaşıklığı içinde genellikle bu sorunun cevabı da basit değildir.

Birbiriyle etkileşim içindeki pek çok yaşam alanı ve kavram, önceliklerimizi etkiler, şekillendirir, değiştirir, dönüştürür. Kısa özetleyecek olursak;

- Roller (Anne, baba, öğrenci, hoca, - bize verilir yada biz seçeriz)
- Değerler (Başarı, aşk, para, bilgi...)
- İlkeler (Neyin nasıl yapılması gerektiğini bize fısıldayan şeyler)
- Sorumluluklar (Rollerimizle bağlantılıdır. Kendimize & Başkalarına)
- İhtiyaçlar (Fiziksel, ruhsal, zihinsel, duygusal, sosyal...)
- Koşullar
- Hedefler (kısa, orta ve uzun)

UYGULAMA:

Öğrenme Planlamam

Aşağıda verilen tablo size düzgün bir öğrenme planlaması yapmak için destek olacaktır.

Hedefim	Aksiyon / Faaliyetler	Beklediğim Sonuçlar	Nereden Öğreneceğim	Doğrulama Kaynağım	Ne zaman?
SMART Hedefim nedir?	Bu hedefe ulaşmak için yapmam gereken faaliyetler neler?	Bu hedefe ulaşınca ne gibi bir sonuç veya çıktı bekliyorum?	Hangi kaynakları kullanacağım öğrenmek için?	Öğrendiğimi nasıl ispat edeceğim?	Bunları ne zaman yapacağım?

Özetle;

Örgün (Formel) Eğitimde bunu yapmamız genelde zordur çünkü müfredat ve öğrenme kazanımları önceden belirlenen alanlardır. Örneğin üniversitede derslerin içeriğine müdahalede edemeyiz. ANCAK;

- Mesleki gereksinimler,
- Mesleğimiz için farklı yetkinlik ve yetenekler,
- Sosyal alanda yapmak istediklerimiz (enstrüman çalmak, yemek pişirmek, hızlı okuma teknikleri vb..)
- Yeni gelişmelere ve teknolojiye ayak uydurmak.

Bu ve bunlar gibi sayabileceğimiz birçok öğrenme alanında öncelik, amaç ve hedef belirleme mümkün görünmektedir. Bu sorulara cevap vererek bu konuda farkındalığımızı arttırabiliriz.

İnovasyon Tanımı ve Bağlı Yetkinlikler

İnovasyon Nedir?

İnovasyon, Latince bir sözcük olan “innovatus”tan türemiştir. “Toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması” anlamındadır. Webster, inovasyonu “yeni ve farklı bir sonuç” olarak tanımlar. Türkçe ’de “yenilik”, “yenilikçilik” “yenileşim” ve “yenileme” gibi sözcüklerle karşılanmaya çalışılsa da anlamı tek bir sözcükle ifade edilemeyecek kadar geniştir.

İnovasyon kavramının bilinmesi neden önemlidir sorusuna cevap vermek istersek şunları söyleyebiliriz.

- İşletmeler rekabet edebilmek için İnovasyon yapmak zorundadır. Ayrıca sadece öze sektör değil, aynı zamanda bütün sektörlerin sürdürülebilirlik için inovatif yaklaşıma ihtiyaç duyduğu bir gerçektir. Bu sebeple profesyonel çalışanlarının da inovatif yaklaşıma uyum sağlayabilecek kişiler olmasını isterler.
- Ayrıca eğer kendi fikrimizi işe çevirmek istiyorsak inovatif yaklaşıma mutlaka sahip olmalıyız.

Çünkü devir artık değişti!



Tasarım Odaklı Düşünme

İnovatif olmanın yollarından bir tanesi düşünme yöntemimizi değiştirmektir. Tasarım odaklı düşünme kavramı günümüzde popülerliği artmış bir kavramdır. İlk duyduğunuzda sanki tasarımcıları ilgilendiren bir kavrammış gibi gelse de aslında her alanda çalışan kişiyi ilgilendiren önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Think outside the box

Kutunun dışında düşünme kavramı, tasarım odaklı ve kritik düşünmenin temelini oluşturmaktadır.

Tasarım odaklı düşünme, kullanıcıları anlamaya, varsayımlara meydan okumaya, sorunları yeniden tanımlamaya ve prototip ve test için yenilikçi çözümler yaratmaya çalışan doğrusal olmayan yinelemeli bir süreçtir.

Tasarımcı olsun olmasın, müzikten edebiyata, bilimden ticarete pek çok alanda tasarım odaklı düşünmek mümkün, hatta gerekli sayılabilir.

Tasarılama gücünden faydalanarak, bir tasarımcı gibi planlanan süreçler, yenilikçi ve yaratıcı fikirlerin yolunu açar.

Tasarım odaklı düşünme, yani “design thinking” hangi işi yapıyor ya da hangi sorunu çözüyor olursanız olun, yeni bir düşünce sisteminin kapısını aralar.

Süreç:

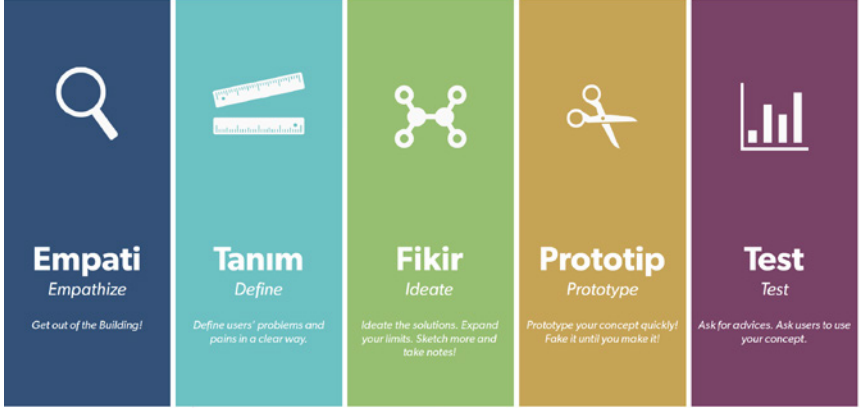
Tasarım odaklı düşünme, bir süreç olduğu kadar bir zihin yapısıdır. Tasarım yapmak yerine tasarım odaklı düşünme olarak tanımlanmasının nedeni budur.

Tasarım odaklı düşünme yolculuğuna başladığınızda, kimin için tasarım yapmak istediğinizi, hangi probleme çözüm aradığınızı ve nasıl çözmek istediğinizi eleştirel bir şekilde düşünürsünüz.

1. Adım: İnsani değerler odaklanın
2. Adım: Radikal işbirlikleri yapın
3. Adım: Görselleştirin
4. Adım: Eylem odaklı olun
5. Adım: Yargılamaktan kaçının
6. Adım: Deneyimi Kucaklayın

Bütün bunlar ışığında tasarım odaklı düşünme sistematığını kullanarak bir probleme çözmek isterseniz yapmanız gereken adımlar;

Tasarım Odaklı Düşünce Süreci



Öğrenme, İnovatif olma, tasarım odaklı düşünme sistematığını izleyerek sorunlara alternatif çözümler yaratma gibi yetkinlikler sizin istihdam edilebilirlik şansınızı daha artıracaktır. Tabi bütün bunları iş başvurularınızda, CV'nizde ve portföyünüzde göstermeniz gerekmektedir.

Nasıl göstereceğiniz ileryelen sayfalarda...

Bilgi, Medya ve Teknolojik Okuryazarlık

Günümüzde teknoloji ve medya tarafından yönlendirilen bir ortamda yaşıyoruz. Bu ortamın özellikleri bilginin bolluğu, teknoloji ürünlerinde hızlı değişim ve işbirliği sayesinde şimdiye kadar görülmemiş boyutlarda bireysel katkılarda bulunabilme potansiyelidir. Etkin yurttaşlar ve çalışanlar birçok fonksiyonel ve kritik düşünme yetkinliklerine sahip olmalılar:

- Bilgi okuryazarlığı

- Medya okuryazarlığı
- Bilişim ve iletişim teknolojileri okuryazarlığı

Bilgi Okuryazarlığı

Bilgi okuryazarlığı, bilgi ihtiyacını bilme, tanımlama, bilgiyi bulma, düzenleme ve eldeki problemi çözmeye amacıyla etkin şekilde kullanabilme becerisidir. Bilgi toplumuna katılımın/uyumun ön şartıdır ve yaşam boyu öğrenme temel hakkının bir parçasıdır. (Prague Declaration, 2003)

Başlangıçta özellikle problem çözmeye ve karar verme becerilerine değinen bilgi okuryazarlığı tanımlarının zaman içinde başta eleştirel düşünme becerisi olmak üzere diğer üst düzey düşünme becerilerini de kapsama aldığı görülmektedir. Lenox ve Walker'a göre bilgi okuryazarı, öncelikle bilme isteği duyan, analitik sorular soran, araştırma yöntemlerini bilen, değerlendirmede eleştirel becerileri kullanabilen bireydir.

Bilgiye ihtiyaçları olduğunu fark edebilen; ihtiyaç duydukları bilgiyi bulmalarını sağlayacak bilgi ve becerilere sahip olan; bilgiyi bulmak ve eldeki bilgiyi başka bir çalışmaya uyarlamak için gerekli araçları rahatça kullanabilen; elde ettikleri bilginin sosyal, ekonomik ve politik etkilerini anlamak için o bilgiyi sentezleyip, eleştirel olarak değerlendirebilen bireyler bilgi okuryazarıdır.

Medya Okuryazarlığı

Medya okuryazarlığı, "yazılı ve yazılı olmayan, büyük çeşitlilik gösteren yapılarıdaki (internet, televizyon vb.) mesajlara ulaşma, bunları çözümlenme, değerlendirme ve iletme yeteneği" olarak tanımlanmaktadır. Medya okuryazarlığı ile medya mesajlarını doğru okuyan, bu mesajları bilinçli bir şekilde çözümlen ve bu çözümlen sonuçlarını dikkate alarak değerlendiren bilinçli bir kamuoyu oluşturmak amaçlanmaktadır.

Medya okuryazarı bir bireyin özellikleri şu şekilde sıralanabilir.

- Medyayı bilinçli, etkili ve kendi yararı için kullanır.

- Alternatif bilgi kaynakları arar, farklı kaynaklardan gelen bilginin doğruluğunu değerlendirir.
- Medyanın bireylerin ve toplumların inanç, tavır, davranışlar ve değerler üzerindeki etkisinin bilincindedir.
- Medyanın fikir, bilgi ve haberi bir başkasının bakış açısıyla aktardığının farkındadır.
- Medya mesajlarının belli bir yaratım süreci sonunda oluştuğunun farkındadır.
- Medya mesajlarının ekonomik, sosyal, politik, tarihi ve estetik gibi çeşitli bağlamlarda üretildiğinin farkındadır.
- Medyayı kültürü anlamada kaynak olarak görür.
- Medyanın kendine özgü bir dili olduğunu bilir.
- Medya karşısında eleştireldir.
- Bilgiye ulaşma ve kullanmada etik ve yasal konuları bilir.

Bireyin medyadan gelen mesajları eleştirel bir bakış açısıyla çözümlenebilir ve değerlendirebilir yetisi ve bilgisine donanması, kendi mesajlarını yaratacak biçimde medyayı tanıma, kullanma becerisine ve bilgisine sahip olması olarak tanımlanan medya okuryazarlığı bireylerden bir takım üst düzey düşünme becerilerini de beklemektedir. Bunlardan birisi de medya okuryazarlığı tanımı içinde de geçen olayların ve olguların açıklanmasında kanıtlara dayalı bakış açısının yapıcı biçimde ifade edilmesi olarak tanımlanabilen eleştirel düşünme becerisidir. Bu becerilerin gelişmesi, 21. Yüzyılın isteklerine cevap verebilme kapasitesini artırmaktadır.

Bilişim ve İletişim Teknolojileri Okuryazarlığı

Dönüş hızı oldukça yüksek olan ve bu hıza ayak uyduramayanları tabiri caizse üstüden tereddüt etmeden atan bu dünya, 21. yüzyıl dünyası, teknolojiyi fark eden, dijital dönüşüm yetkinliklerine sahip olanların dünyası. Bu dünyada bilişim ve iletişim teknolojilerini bilmek yani teknoloji okuryazarlığı konusunda yetkin olmak sizi bir adım öne çıkartacaktır.

Teknoloji her yeni gün gelişirken toplumlarla olan ilişkisini de geliştiriyor. Teknoloji okuryazarlığı da işte bu gelişim doğrultusunda genel olarak hem teknolojinin hem de topluma

teknoloji arasındaki ilişkinin birey tarafından fark edilmesi ve teknolojinin öneminin bilinmesi ve kullanılması, bu süreçte ortaya çıkan sorunların algılanması yetilerinin bütünü olarak tanımlanıyor. Diğer bir ifadeyle teknoloji okuryazarlığı, kişilerin bilgi ve iletişim teknolojilerini, hayatlarının farklı alanlarında ve başkalarıyla kurdukları iletişimde kullanması için sahip olması gereken vasıflar toplamıdır.

Teknoloji okuryazarı olanların ortak özellikleri arasında ilk sırada bireyin teknoloji hakkındaki detayları bilmesi gelir. Yani bu tür bireyler, teknoloji nedir, nasıl ortaya çıkar, kullanıldığı topluma nasıl biçim verir ya da tam tersi, toplum tarafından nasıl şekillendirilir, bilir. Teknolojiye dair herhangi bir kanaldan edindiği bilgiye karşı özel bir ilgi gösterir, bu bilgiyi davranışlarına yansıtır ve konuyla ilgili bir fikir sahibi olur. Ayrıca, teknolojinin kullanımına yönelik tavrı nesnelidir ve bu sayede teknolojinin topluma yönelik etkilerini algılayarak çevrelerini etkiler.

Teknoloji okuryazarlığını üç ana başlık altında incelemek mümkündür: bilgisayar okuryazarlığı, ağ okuryazarlığı ve dijital okuryazarlık:

- Genellikle bilgi okuryazarlığıyla karıştırılan bilgisayar okuryazarlığı, bilgisayarları ve ilgili yazılımları aktif bir şekilde kullanma yeteneğini ifade eden bir kavramdır. Bu doğrultuda bilgisayar okuryazarlığı, bilgi okuryazarlığının birincil ögesi olarak onun altında yer alır.
- Kimi kaynaklarda internet okuryazarlığı, kimilerinde ise web okuryazarlığı olarak geçen ağ okuryazarlığı ise ağ ortamında bir bilgiye ulaşma ve o bilgiyi kullanma adına lazım olan becerilerin tamamını ifade eder. Ağ okuryazarlığı hem bilgisayar okuryazarlığının hem de bilgi okuryazarlığının ön şartıdır.
- Dijital okuryazarlık da ağ bilgisayar kaynaklarına ulaşmak ile bu kaynaklardaki bilgiyi kullanmak için gerekli becerileri açıklayan kavramdır.

Teknoloji konusundaki yetkinlik, dijital dünyayla uyum sağlamak için yeterli değildir. Bu doğrultuda çalışanların dijital sorumluluklar üstlenmesi, doğru bilgi edinmesi ve bu bilgileri doğru bir şekilde yönetmesi, paylaşması gereklidir. Bunun için de gelişmeye ve geliştirmeye yönelik isteğinin (öğrenilebilirlik), değişimlere hızlı bir şekilde uyum sağlayabilme yeteneğinin

(çeviklik) ve değışmeye açık girişimci kimliğinin (merak) olması gerekmektedir. Bu üç temel yetkinlik kadar dijital dönüşüm yetkinliği olarak aşağıdaki maddeler de oldukça önemlidir.

Bireyler:

- Başarı odaklı olmalıdırlar. Bu doğrultuda hedeflerine ulaşmak için inisiyatif alabilmelidirler.
- Veri bazlı karar alabilmelidirler. Durumları net bir şekilde görüp analiz edebilmeli, bilgileri analiz etme yetkinliğine ulaşmalıdırlar.
- Mevcut ve olası sorunları stratejik bir bakış açısıyla çözüme kavuşturmalıdırlar.
- Yeni iş fırsatlarını geliştirmek için gereksinimleri doğru anlayacak iş zekâsına sahip olmalıdırlar.
- Hedeflerin birliği söz konusuysa başka bireylerle etkileşimli bir şekilde ortak çalışabilmelidirler.
- Dijital teknolojiyi kullanarak başkalarıyla iletişim kurmalı, onları etkilemelidirler.
- Herhangi bir aksilik karşısında pes etmemeli, zihni dayanaklıklarını üst seviyeye çıkarmalıdırlar.
- Başkalarına zihinsel koçluk yapacak yeterlilikte olmalıdırlar.
- Bu yetkinlikler sektör bazlı uygulanabilen temel yeni nesil dijital dönüşüm yetkinlikleridir. Yeni neslin bu noktalardaki eksikliklerin giderilmesi, liderlerin bu anlamda onlara rol model olması gerekmektedir.

Yaşam ve Kariyer Yetkinlikleri

Günümüzün yaşam ve iş ortamları içerik bilgisi ve düşünme yeteneğinden çok daha fazlasını gerektiriyor. Küresel rekabetin hâkim olduğu bilişim çağının karmaşık yaşam ve çalışma ortamlarında başarılı olabilmek için öğrencilerin ve profesyonel hayata atılmak için çaba gösteren bireylerin yaşam ve kariyer yetkinliklerine odaklanıp geliştirmeleri gerekiyor. Yaşam ve kariyer yetkinliklerini aşağıdaki gibi özetlemek mümkün.

- Esneklik ve uyum sağlayabilme
- İnisiyatif alma ve öz yönlendirme
- Sosyal ve kültürlerarası yetkinlikler
- Üretkenlik ve hesap verebilirlik
- Liderlik ve sorumluluk

Bütün bu alanlar hakkında çok detaylı açıklamayı bu eğitim kitinde yapmayacağız. Ancak Öğrenme hedeflerinizi, deneyimsel öğrenme çabanızı bu yetkinlik gruplarını geliştirmek üzerine kurmanız ve bunu gösterebiliyor olmanız oldukça önemli.

21. Yüzyıl Yetkinlikleri ve İş Hayatı

21. Yüzyıl Yetkinlikleri, iş hayatının dönüşümünde önem arz eden konuları ve geleceğin anahtarını sunan bir liste gibi. Bu listeyi başucunda tutmak ve planlama yaparken buna göre yapmak sizlere iş hayatı için bir artı kazandıracaktır.

Özgeçmiş hazırlama, sosyal medya mecralarında kariyer odaklı bir profil oluşturma gibi gereksinimler dahi kişilere bir “title” belirleme zorunluluğu getiriyor. Zira unvanınızdan bahsettiğinizde spesifik olarak bir konumlandırmanın zihinlerde oluşması bekleniyor. Ancak 21. yüzyıl yetkinlikleri odaklı düşündüğümüz zaman, bireylerin uzmanlık alanlarının esnediği ve aynı anda pek çok pratiğin veya düşünce biçiminin uygulandığı bir durum ortaya çıkıyor. Çünkü dijital bir yerli olarak doğan gençlerin belli yetkinlikleri kavrama ve kazanma becerisi daha hızlı olabildiği gibi, bu yetkinlikleri uygulamaya başlamanın getirdiği bir pratiklik de ortaya çıkıyor. Hal böyle olunca, pek çok alanda aynı anda çalışabilen veya destek olabilen bir çalışan için spesifik bir “title” bulmak ve kişiyi o title içerisine hapsedmek yeterli olmuyor. Yani title dediğimiz kavram önemini yitirip artık yetkinliklerini doğru yönlendiren profesyonel çalışan kavramı önem kazanmaya başlıyor.

İş dünyasında yeni yetkinlik setleri geliştiği gibi, yeni birimlerin ve bu birimlere bağlı olarak da yeni iş rollerinin düşünülmesi gerekiyor. Bunlar belirlenirken de kişilerin esneme alanları,

birlikte çalışacak insanların tasarımı da 21. yüzyıl şartlarına göre değerlendirilmeye başlanacak.

Yani,

- Bundan 5 yıl sonra şu an popüler olan bazı mesleklerin yerini yeni meslekler alacak
- Diplomanızın hangi üniversiteden olduğunun önemi daha aza düşecek,
- Sektör bazlı ve mesleki yeterlilik bazlı konuşmalara ek olarak yetkinlik bazlı tanımlamalar yapılacak.

Oyun bahçesi genişleyecek ve kumdan yapılan kaleler gibi çok çabuk şekil alabilen ve çok çabuk değişebilen bir hale gelecek. Bu durumda kim olduğunuzu iyi bilmek, eğitim süreçlerinizi iyi tasarlamak ve bunlara yönelik hedeflerinizi oluşturmak zorundasınız.

Kendinizi bir değer olarak görün hem kendi değerinizi artırmak için hem de kurumsal olarak çalıştığınız işyerlerinin değerini artırmak için neler yapabilirsiniz buna odaklanın. Çünkü yeni nesil işletmeler ve 21. Yüzyılın sizden beklediği yaratıcı olmanız, girişimci olmanız, inisiyatif alabilmeniz, heyecan duymanız, öğrenmeye açık olmanız, gelişime açık olmanız ve bunlar konusunda tutuklularınızı yaşamanız.

Peki ne yapacağız?

- Dersler, notlar vb örgün öğretimimizi en iyi şekilde tamamlayacağız. Bu yeterli mi? Günümüz dünyası için tek başına yeterli değil.
- Eğitim sistemleri içeriğe odaklı bu sebeple yetkinlikler konusunda bireysel çaba harcayacağız. Okuldan beklemeyeceğiz.
- İçerikle beraber yetkinlik geliştireceğiz.

“Bu yayın, Avrupa Birliği finansal desteği ile üretilmiştir. Bu yayının içeriğinden yalnızca Eski Avrupa Gönüllü Hizmeti Gönüllüleri Gençlik Derneđi sorumludur ve hiçbir şekilde Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmamaktadır”

şefik Emre COŐKUN tarafından hazırlanmıştır.

2023



The Project is funded
by the European Union

