

B.COMP

Creating more inclusive and supportive WBL environments

Ünite Planı

Proje Numarası: 2022-1-FR01-KA220-VET-000088272



Co-funded by
the European Union

İçerik

Giriş.....	Error! Bookmark not defined.
Ünite Planı.....	Error! Bookmark not defined.
Ünite Planında Yer Alan Temel Unsurların Tanımı....	Error! Bookmark not defined.
ÜNİTELER	
ÜNİTE 1.....	5
ÜNİTE 2.....	14
ÜNİTE 3.....	18
ÜNİTE 4.....	23
ÜNİTE 5.....	30
ÜNİTE 6.....	34
ÜNİTE 7.....	37

Katkı Sağlayanlar



GİRİŞ

İş Temelli Öğrenme (İTÖ), eğitim ve öğretimden işe geçiş sürecini büyük ölçüde kolaylaştırmaktadır. Güçlü bir mesleki eğitim ve İTÖ sistemine sahip ülkelerin daha düşük oranda genç işsizliği oranına sahip olduğunu göstermektedir (Avrupa Çıraklık Birliği). Bununla birlikte, Avrupa ülkelerindeki son İTÖ reformları daha az nitelikli veya daha düşük yeterlilik seviyelerine sahip öğrencileri geride bırakarak yüksek kaliteli ve daha yüksek seviyeli İş Temelli Öğrenme ortamlarının kurulmasına vurgu yapmaktadır. Birçok genç için bir Mesleki Eğitim ve Öğretim programının parçası olarak iş temelli öğrenme (İTÖ) fırsatı iş dünyasındaki ilk deneyimleridir. İyi öğrenme fırsatlarına sahip sıcak ve destekleyici bir çalışma ortamı bulmak oldukça motive edici olabilir ve bir yeterlilik kazanmaya katkı sağlayabilir. Bununla birlikte İTÖ cesaret kırıcı da olup okulu bırakmaya neden olabilir. Bunun nedeni, öğrencilerin beklentileri ile mesleğin gerçekliği arasındaki uyumsuzluk veya genç öğrencilerdeki beceri eksikliği olabilir.

İTÖ girişimlerinden ayrılma ciddi bir sorundur. Okulu bırakma riski taşıyan öğrenciler için hedefe yönelik yardım çoğu ülkede nadiren mevcuttur ve düşük vasıflı öğrenciler genellikle becerilerini eğitim ve öğretim yoluyla daha da geliştirmek için sınırlı fırsatlara sahiptir. Birçoğu kendilerini düşük seviyeli pozisyonlara veya işgücü piyasasına girme konusunda düşük beklentilere mahkum eden bir "düşük beceri tuzağına" yakalanmış bulunmaktadır.

İş Temelli Öğrenmede öğrencilerin eğitimi, eğitim tarafından Mesleki Eğitim Öğretmenleri ve şirket tarafından Şirket İçi Eğitimciler ile şekillenmektedir. Eğitimciler doğru araçlarla düşük vasıflı öğrencileri beceri geliştirmeye yönlendirip İş Temelli Öğrenme sağlayan ortamlardan ayrılışlarını önlemeye ve iş deneyimini başarıya dönüştürmeye katkıda bulunabilecekler.

İşe Hazırlık Becerileri (İHB), İş Temelli Öğrenme deneyiminin başarısızlığa uğramaması ve öğrencinin süreçten kopmaması için gerekli becerileri sağlayarak bunun sonucunda iş fırsatlarının yaratır. Düşük vasıflı öğrencilerin becerilerini artırmak için Mesleki Eğitim ve Öğretim öğretmenleri ve Şirket içi eğitimciler tarafından kullanılacak pedagojik bir araç olacaktır. İşe hazırlık becerileri, bir kişinin iş başında çalışma ve öğrenme tutumu ve motivasyonu, bağımsız çalışma, ekiplerde işbirliği yapabilme, sorunları çözme ve gerekçeli kararlar alma, yaratıcılık ve esneklik gösterme ve eleştirel düşünme, etkili iletişim kurma vb. gibi geniş bir davranışsal ve kişilerarası "sosyal beceriler" yelpazesine atıfta bulunur.

Öğrencileri İşe hazırlık becerileri konusunda gelişime teşvik etmek için, öğrencilerin algılarına, duygularına ve düşüncelerine odaklanan yenilikçi öğrenci merkezli pedagojik yaklaşımlar kullanmak gerekir. Dönüştürücü Öğrenme, "öğrenenlerin duyu deneyimlerini yorumlama ve yeniden yorumlama biçimlerinin anlam oluşturma ve dolayısıyla öğrenmenin merkezinde olduğunu savunan bir yönelim" olarak tanımlanmaktadır.

Dönüştürücü Öğrenmenin İşe Hazır Olma Becerilerinin geliştirilmesine ve yönlendirilmesi, düşük vasıflı öğrenciler için daha kapsayıcı ve destekleyici iş temelli öğrenme ortamlarının oluşturulmasına katkıda bulunacaktır. Bu ayrıca B.COMP projesinin de temel amacıdır.

ÜNİTE PLANI

B.COMP Öğrenme Üniteleri Planı, Dönüştürücü Öğrenme yoluyla İş Temelli Öğrenme için işe hazır olma becerilerini geliştirmek amacıyla yenilikçi metodolojiler ve öğrenme içeriği aracılığıyla Eğitim Müfredatında belirtilen öğrenme çıktılarına ulaşmayı amaçlayan, Mesleki Eğitim ve Öğretim öğretmenlerine ve şirket içi eğitmenlere yönelik kapsamlı ve sistematik bir öğrenme deneyimleri, faaliyetleri ve öğrenme planı olarak tasarlanmıştır.

Öğrenme Üniteleri Planı, hedef kullanıcıların Eğitim Müfredatının Öğrenme Çıktılarının yenilikçi öğretim ve pedagojik yöntemleriyle nasıl elde edilebileceğini keşfetmelerini sağlayacak ve örnek öğretim dizilerine rehberlik edecek şekilde tasarlanmıştır.

Öğrenme Üniteleri Planı, teorinin pratiğe dönüştürülmesini desteklemek ve aşağıdaki unsurlar aracılığıyla ilham vermek için kullanılabilir:

Ünite Özeti

Üniteye Genel Bakış, ünitelerin yapısını ve içeriğini oluşturacak temel sorular da dahil olmak üzere Eğitim Müfredatı ünitelerinde ele alınabilecek konular ve anahtar kavramlar hakkında fikir verir.

Öğretme ve Öğrenme

Önerilen etkinlik sırası ve öğretim yöntemleri aracılığıyla ünitelerin gerçek bir öğretim ortamında nasıl öğretilebileceğine dair bir rehber.

Değerlendirme

Bu bölüm arka plan bilgisini belirlemek, öğretimi izlemek ve ayarlamak için kullanılacak değerlendirme yöntemlerinin ana hatlarıyla belirtilmesini içermektedir.

Öğrenme Birimleri Planını tasarlamak için benimsenen yaklaşım, küresel olarak kabul görmüş standartların ve yapıların bir sentezini takiben Öğrenme Sonuçlarına ulaşılmasını kolaylaştıracak kapsamlı bir faaliyet çerçevesi sağlar.

ÖĞRENME ÜNİTELERİ PLANINDA YER ALAN TEMEL UNSURLARIN TANIMI

Temel Sorular

Temel sorular, ünite planına rehberlik eden kapsayıcı veya güncel sorulardır. Ünite planı açısından bu sorular kavramsal düşünmeyi teşvik ederek bir derse tutarlılık katar. Temel sorular açık uçlu olmalı. Ek sorular ortaya çıkarmalı. Merak uyandırmalı ve üst düzey düşünmeyi gerektirmelidir.

Farklılaştırılmış Öğretim

Farklılaştırılmış öğretim, öğretimi öğrencilerin farklı öğrenme ihtiyaçlarına göre uyarlayan bir öğretim yaklaşımıdır. Tüm öğrenciler aynı öğrenme hedefine sahiptir. Ancak öğretim öğrencilerin ilgi alanlarına, tercihlerine, güçlü yönlerine ve hedeflerine göre değişir.

Tanısal Değerlendirme

Eğitimcilerin anlama düzeylerini ölçebilecekleri ve yeni bir üniteye başlamadan önce öğrencilerin güçlü ve zayıf yönlerini, bilgi ve becerilerini değerlendirebilecekleri bir tür ön değerlendirme veya ön test şeklinde olmalıdır.

Biçimlendirici ve Özetleyici Değerlendirme

Biçimlendirici değerlendirme, bir öğrencinin çalışma sırasında nasıl öğrendiğini ölçerken, özetleyici değerlendirme, bir ünite veya kurs tamamlandıktan sonra bir öğrencinin "ne kadar" öğrendiğini ölçmek için tasarlanmıştır.

Öğrenme Üniteleri

Ünite	Başlık	Yaklaşım
Ünite 1	İş Temelli Öğrenmede Dönüştürücü Öğrenmeye Giriş: İşe hazır olma becerilerini geliştirmenin değerini anlamak	İş Temelli Öğrenme bağlamlarında dönüştürücü öğrenmeye ve faydalarına genel bakış, işe hazırlık becerilerine giriş ve işyerinde başarı için işe hazırlık becerilerinin geliştirilmesinde dönüştürücü öğrenmenin rolü.
Ünite 2	İşyerinde İş Temelli Öğrenme Öğrencilerini Anlamak	Özel öğretmenlik rollerini, misyonlarını ve özel öğretmenlik işlevleriyle ilgili zorlukları anlamak, İTÖ ortamlarında öğrencileri daha iyi eğitmek ve desteklemek için nasıl iyi iletişim kurulacağına dair rehberlik sağlamak, işyerinde problem çözme.
Ünite 3	Düşük vasıflı öğrenciler için kapsayıcı ve destekleyici İTÖ ortamları oluşturma	Yeni öğrencilerin İTÖ'ye başarılı bir şekilde entegrasyonu da dahil olmak üzere iş temelli öğrenme ortamlarının kapsayıcı ve destekleyici olmasını sağlamak için adımlar oluşturma ve sonuçlar planlama.
Ünite 4	Öğrencileri ve İTÖ bağlamlarını güçlendirmek	Düşük vasıflı öğrenciler de dahil olmak üzere öğrencilerin ihtiyaçlarının nasıl belirleneceği ve ele alınacağı ve iş temelli öğrenmeye dahil olan farklı aktörler arasındaki işbirliğini güçlendirmenin yollarının araştırılması.
Ünite 5	İşe Hazırlık Becerilerinin Belirlenmesi ve Geliştirilmesi	Farklı istihdam bağlamlarında ihtiyaç duyulan temel işe hazır olma becerilerinin belirlenmesi, işe hazır olma becerilerinin belirlenmesi ve geliştirilmesinde işyeri kültürü, normlar, etik, öz farkındalığın önemi ve bu ihtiyaçların nasıl ele alınacağı.
Ünite 6	İşe Hazırlık Becerileri için öğrenme ve öğretme ortamlarının oluşturulması	Öğrencilere program boyunca edindikleri bilgi ve becerileri gerçek dünyadaki iş temelli öğrenme bağlamlarında uygulama fırsatları.
Ünite 7	İş Temelli Öğrenmede Kişisel Gelişim ve Kariyer Gelişimi	Mesleki gelişim için kariyer hedefleri ve planları geliştirme, kişisel ve mesleki gelişim için bir eylem planı geliştirme konusunda rehberlik, kariyer rehberliği uygulama, ekipleri yönetme ve işyerinde çatışma ve duyguları yönetirken öğrencileri motive etme.

ÜNİTE 1

Üniteye Genel Bakış
Ünite Başlığı
İş Temelli Öğrenmede Dönüştürücü Öğrenmeye Giriş: İşe hazır olma becerilerini geliştirmenin önemini anlamak.
Ünite Özeti
<p>Bu Ünite, İş Temelli Öğrenme (İTÖ) bağlamlarında Dönüştürücü Öğrenmeyi ve faydalarını uygulayan Mesleki Eğitim ve Öğretim eğitmenlerinin ve şirket içi eğitmenlerin yetkinliğini geliştirmeyi ve düşük vasıflı öğrencileri işyerinin gerçekliği ile eğitim sistemi arasındaki boşluğu doldurmaya motive etmeyi amaçlamaktadır.</p> <p>Bu amaçla, Dönüştürücü Öğrenmenin İşe Hazır Olma Becerilerinin geliştirilmesine nasıl katkı sağlayabileceğine odaklanacağız ve uyumsuzlukları ve okulu bırakmayı önlemek için başarılı bir İTÖ ortamının ne kadar önemli olduğunu vurgulayacağız.</p> <p>Bu ünite ile, Mesleki Eğitim ve Öğretim eğitmenleri ve şirket içi eğitmenler, İTÖ öğrencilerinin işyerine adapte olmaları, başarı sağlamaları ve kendilerini geliştirmeleri için gereken temel becerileri ve nitelikleri edinmelerini sağlamak için Dönüştürücü Öğrenme kavramı ve uygulamasıyla alakalı beceri edineceklerdir. Bu beceriler teknik bilginin ötesine geçmekte ve çeşitli sektörlerdeki işverenler tarafından çok değer verilen bir dizi kişisel nitelik, tutum ve yeteneği kapsamaktadır. Dolayısıyla bu bağlamda öğrenci merkezli metodolojilerin önemini göstermektedir.</p>
Konu(lar)
<ol style="list-style-type: none">1. Öğrenci merkezli bir metodoloji olarak Dönüştürücü Öğrenme.2. İşyerinde başarı için İş Temelli Öğrenme ve İşe Hazırlık Becerileri arasındaki ilişki.3. Dönüştürücü Öğrenme yoluyla İşe Hazırlık Becerileri üzerinde nasıl çalışılır.
Temel Kavramlar
<ul style="list-style-type: none">- Öğrenci merkezli metodolojiler: Eğitimde öğrenci merkezli metodolojiler, öğrencinin öğrenme sürecindeki rolüne öncelik veren yaklaşımlardır. Bu metodolojiler, öğretimi bireysel öğrenci ihtiyaçlarına göre uyarlama, aktif katılımı, özerkliği ve kritik becerilerin geliştirilmesini teşvik etme etrafında şekillenmektedir.- Dönüştürücü Öğrenme: Dönüştürücü öğrenme, bir öğrenme deneyimine katılmanın sonucu olarak bir kişinin bakış açısında, inançlarında veya değerlerinde derin ve temel bir değişim anlamına gelmektedir. Genellikle mevcut varsayımlara meydan okumayı, eleştirel düşünmeyi teşvik etmeyi ve kişisel gelişim ve değişimi desteklemeyi içermektedir.

- **İş Temelli Öğrenme:** İş temelli öğrenme, sınıf içi eğitim ile pratik işyeri deneyimleri arasında köprü kuran ve öğrencilere belirli bir alan veya sektörde gerçek dünya becerileri, bilgi ve içgörü kazanmaları için uygulamalı fırsatlar sunan bir eğitim yaklaşımıdır.
- **İşe hazırlık becerileri:** Genellikle istihdam edilebilirlik becerileri olarak adlandırılan işe hazırlık becerileri, bireylerin işyerinde başarılı olmak için ihtiyaç duydukları bir dizi temel nitelik ve yetenektir. Bu beceriler arasında iletişim, ekip çalışması, problem çözme, uyum sağlama, zaman yönetimi ve güçlü bir iş ahlakı yer almaktadır. Herhangi bir işte bireylerin profesyonel ortamlarda etkili bir şekilde yer almalarına ve ekiplerine olumlu katkıda bulunmalarına yardımcı olurlar.

Hedefler

Öğrenciler:

- Düşük vasıflı öğrencilerle güçlü bir araç olarak İTÖ bağlamında Dönüştürücü Öğrenme metodolojisini uygulayabileceklerdir.
- Dönüştürücü Öğrenmeyi İşe Hazır Olma Becerilerinin geliştirilmesiyle ilişkilendirebileceklerdir.
- İTÖ bağlamlarında iyi geliştirilmiş İşe Hazır Olma Becerilerinin etkilerini paylaşabileceklerdir.

Süre

- İletişim: 10
- Uygulama: 8
- Otonom çalışma: 5
- Değerlendirme: 2

Temel Sorular

1. Dönüştürücü Öğrenmenin temelleri nelerdir?
 2. Dönüştürücü Öğrenme neden düşük becerili ve motivasyonsuz öğrenciler için uygundur?
 3. İş Temelli Öğrenme bağlamlarında Dönüştürücü Öğrenme nasıl uygulanabilir?
 4. İşe Hazırlık Becerilerinin geliştirilmesinde Dönüştürücü Öğrenmeye nasıl yaklaşılabilir?
- İşe Hazırlık Becerileri İşe Dayalı Öğrenmede neden önemlidir?

Öğretme ve Öğrenme

Ön koşul becerileri / Ön bilgi

Bu, Dönüştürücü Öğrenme yoluyla İşe Hazırlık Becerilerini geliştirerek düşük vasıflı öğrenciler için daha kapsayıcı ve destekleyici İşe Dayalı Öğrenme ortamları oluşturma alanına giriş niteliğinde bir ünite olduğundan, Dönüştürücü Öğrenme hakkında önceden bilgi veya İşe Hazırlık Becerileri konusunda deneyim gerektirmez.

Ancak, bu üniteler Mesleki Eğitim ve Öğretim eğitmenlerine ve şirket içi eğitmenlere yönelik olduğundan Mesleki Eğitim ve Öğretim Eğitimi'nin bu yöntemi geleneksel yaklaşımdan farklı olduğundan İTÖ ve uygulaması konusunda deneyim sahibi olmak ön koşuldur. İşe dayalı öğrenme staj, çıraklık, işbirliği eğitimi ve iş başında eğitim gibi çeşitli modelleri kapsamaktadır. İş temelli öğrenme uzmanları faydaları, yapıları ve uygulama stratejileri de dahil olmak üzere bu modeller hakkında sağlam bir anlayışa sahip olmalıdır.

Öğretme Metodu

Ünitenin amacı Dönüştürücü Öğrenme metodolojisini ve bunun İş Temelli Öğrenme ortamlarına uygulanmasını sunmak olduğundan bu üniteyi sunmak için kullanılan yöntemler öğrencilerin bu yeni öğretme ve öğrenme yöntemini (Dönüştürücü Öğrenme) anlamak için düşünme biçimlerini değiştirmeyi amaçlayan pratik, deneysel ve öğrenci merkezli yaklaşımlar olacaktır.

Bu tür bir öğrenme, öğrencilerin tüm olguların hangi bakış açısından bakıldığına bağlı olarak farklı şekillerde görülebileceğinin farkına varmalarını sağlamayı ve bunları öğretirken aynı kalıbı yeniden üreten parçalı bir yaklaşımdan kaçınmayı amaçlamaktadır.

Bu yaklaşımın amacı, Dönüştürücü Öğrenme teorisinin geliştiricisi Jack Mezirow'un aşağıdaki şekilde açıkladığı perspektif dönüşümünü takip etmektir:

- "Kafa karıştırıcı ikilemler": Tutarlılık bulamadığımız veya beklentilerimizin uymadığı ve bizim için bir anlamı olmayan deneyimler.
- Deneyimler ve bunları çözmeye çalıştığımız süreçler hakkında düşünün.
- Yeni davranışlar için seçenekleri açıklayın.
- Yeni yöntemlerle güven inşa edin.
- Yeni roller deneyin.
- Bu yeni süreçleri şemalarınıza entegre edin.

Öğretme/Öğrenme Aktiviteleri

Aktivite 1: Dönüştürücü Öğrenmeyi Keşfetmek (Süre: 30 dakika)

Amaç: Bu etkinlik, öğrencilerin öğrenci merkezli bir metodoloji olarak dönüştürücü öğrenme kavramını anlamalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Adımlar:

1. Giriş: Dönüştürücü öğrenme ve onun öğrenci merkezli yaklaşımı hakkında kısa bir girişle başlayın.
2. Grup tartışması: Öğrencilerden küçük gruplar halinde dönüştürücü öğrenmenin diğer öğretim yaklaşımlarından nasıl farklı olduğunu düşündüklerini tartışmalarını isteyin.
3. Bulguları paylaşın: Her grup bulgularını ve örneklerini sınıfla paylaşın.

Aktivite 2: İş Temelli Öğrenme ve İşe Hazır Olma Yetkinlikleri Arasındaki Bağlantılar (Süre: 45 dakika)

Amaç: Bu etkinlik, öğrencilerin iş temelli öğrenmenin işyerinde başarı için gerekli olan işe hazırlık yetkinlikleriyle nasıl ilişkili olduğunu anlamalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Adımlar:

1. Giriş: İş temelli öğrenme ve işe hazırlık yetkinlikleri arasındaki ilişki hakkında kısa bir girişle başlayın.
2. Vaka analizi: Öğrencilere vakalar veya işyeri durumları örnekleri sunun ve onlardan her bir vakada ihtiyaç duyulan yetkinlikleri tanımlamalarını isteyin.
3. Grup tartışması: Öğrenciler gruplar halinde çalışarak iş temelli öğrenmenin bu yetkinliklerin geliştirilmesine nasıl yardımcı olabileceğini analiz eder ve tartışır.

Aktivite 3: Dönüştürücü Öğrenme Yoluyla İşe Hazır Olma Becerilerinin Geliştirilmesi (Süre: 60 dakika)

Amaç: Bu etkinliğin amacı, öğrencilerin dönüştürücü öğrenme yoluyla işe hazırlık becerilerini nasıl geliştirebileceklerini anlamalarıdır.

Adımlar:

1. Giriş: İşe hazır olma becerilerini geliştirmenin önemi hakkında kısa bir girişle başlayın.
2. Öz değerlendirme: Öğrencilerden işe hazır olma becerilerine ilişkin bir öz değerlendirme yapmalarını isteyin.
3. Kişisel eylem planı: Öğrenciler, belirli dönüştürücü öğrenme faaliyetlerini tanımlayarak becerilerini geliştirmek için kişisel bir eylem planı oluşturur.
4. Planların paylaşılması: Son aşamada öğrenciler planlarını paylaşır ve dönüştürücü öğrenmenin bu becerileri geliştirmelerine nasıl yardımcı olabileceğini tartışır.

Materyal ve Kaynaklar

Söz konusu faaliyetlerin tamamlanması için aşağıdaki malzemeler gerekli olacaktır:

Aktivite 1: Dönüştürücü Öğrenmeyi Keşfetmek

1. Beyaz tahta veya projeksiyon perdesi.
2. Tahta kalem veya tebeşir (gerekirse).
3. Her grup için basılı işe hazırlık becerileri listeleri.
4. Öğrencileri küçük gruplara ayırmak için yeterli alan.

Aktivite 2: İş Temelli Öğrenme ve İşe Hazırlık Yetkinlikleri Arasındaki Bağlantılar

1. Beyaz tahta veya projeksiyon perdesi.
2. Tahta kalem veya tebeşir (gerekirse).
3. İşyerindeki durumlara ilişkin vakalar veya örnekler (basılı olarak veya projeksiyonla gösterilebilir).
4. İşe hazırlık yetkinliklerinin basılı listeleri.
5. Öğrencilerin küçük gruplar halinde çalışması için yeterli alan.

Aktivite 3: Dönüştürücü Öğrenme Yoluyla İşe Hazır Olma Becerilerinin Geliştirilmesi

1. Beyaz tahta veya projeksiyon perdesi.
2. Tahta kalem veya tebeşir (gerekirse).
3. Her öğrenci için işe hazırlık becerileri öz değerlendirme formları.
4. Her öğrenci için kişisel eylem planı sayfaları.
5. Dönüştürücü öğrenme faaliyetlerine örnekler.
6. Öğrencilerin planlarını paylaşmaları ve küçük gruplar halinde tartışmaları için alan.

Bu materyallere ek olarak, öğrenci etkileşimini ve grup çalışmasını kolaylaştıran uygun bir sınıf ortamına sahip olmak önemlidir. Projektörler gibi teknolojik kaynaklar da mevcutsa ve etkinlikler sırasında ek bilgi veya multimedya sunmak için kullanılıyorsa kullanılabilir.

Farklılaştırılmış Öğretim**Aktivite 1: Dönüştürücü Öğrenmeyi Keşfetmek**

1. Görsel Öğrenenler: Dönüştürücü öğrenmenin temel kavramlarını gösteren çizelgeler veya diyagramlar gibi görsel yardımcıları sağlayın.
2. İşitsel Öğrenenler: Sözlü fikir alışverişini teşvik etmek için grup faaliyetine tartışmaları veya münazaraları dahil edin.
3. Kinestetik Öğrenenler: Öğrencilerin dönüştürücü öğrenme deneyimlerinin örneklerini fiziksel olarak göstermelerine veya canlandırmalarına izin verin.

Aktivite 2: İş Temelli Öğrenme ve İşe Hazırlık Yetkinlikleri Arasındaki Bağlantılar

1. Görsel Öğrenenler: Öğrencilerin yetkinlikler ve iş temelli öğrenme arasındaki bağlantıları anlamalarına yardımcı olmak için çizelgeler, grafikler ve işyeri senaryolarının görsel temsillerini kullanın.
2. İşitsel Öğrenenler: Dinleme ve analiz için gerçek işyeri senaryolarının ses kayıtlarını veya podcastlerini ekleyin.

3. Okuyan/Yazan Öğrenciler: Derinlemesine analiz için yazılı vaka çalışmaları veya makaleler sağlayın.

Aktivite 3: Dönüştürücü Öğrenme Yoluyla İşe Hazır Olma Becerilerinin Geliştirilmesi

1. Görsel Öğrenenler: Dönüştürücü öğrenme yoluyla işe hazır olma becerilerini geliştirme adımlarını göstermek için infografikler veya zihin haritaları kullanın.
2. İşitsel Öğrenenler: Öğrencilerin iletişim ve ekip çalışması becerilerini sözlü olarak uygulayabilecekleri rol yapma veya senaryo tabanlı etkinlikler gerçekleştirin.
3. Kinestetik Öğrenenler: Öğrencilerin işe hazırlık becerilerini aktif olarak uygulayabilecekleri simülasyonlar veya grup projeleri gibi uygulamalı etkinlikler düzenleyin.

Tüm Etkinlikler için Ek Farklılaştırma Stratejileri:

1. İskele kurma: Daha kolay görevlerden başlayarak ve karmaşıklığı kademeli olarak artırarak aşamalı olarak destek ve rehberlik sunun.
2. Esnek Grublama: Öğrencileri öğrenme ihtiyaçlarına göre farklı gruplara ayırın.
3. Dijital Kaynaklar: Öğrencilerin tamamlayıcı materyallere veya içeriğin alternatif sunumlarına erişmeleri için çevrimiçi platformları ve dijital kaynakları kullanın.
4. Zaman Düzenlemesi: Farklı dikkat sürelerine uyum sağlamak için daha uzun süre tanıyın veya etkinlikleri daha kısa bölümlere ayırın.
5. Seçenekler: Öğrencilere faaliyetler içinde seçenekler sunarak tercihlerine ve güçlü yönlerine uygun konuları veya formatları seçmelerine olanak tanıyın.
6. Akran İşbirliği: Öğrencilerin birbirlerinden öğrenebilecekleri akran özel derslerini ve işbirliğine dayalı öğrenmeyi teşvik edin.
7. Geri bildirim: Öğrencilerin anlayış ve ilerlemelerine rehberlik etmek için zamanında ve spesifik geri bildirim sağlayın.

Eğitimciler bu stratejileri kullanarak her bir faaliyette farklı öğrenme stillerini ve ihtiyaçlarını etkili bir şekilde ele alabilir ve tüm öğrencilerin içerikle kendileri için anlamlı ve erişilebilir şekillerde etkileşime girme fırsatına sahip olmasını sağlayabilir.

Değerlendirme

1.	Tanısal Değerlendirme	<p>Etkinlik 1: Dönüştürücü Öğrenmeyi Keşfetmek</p> <p>Ön Test: Dönüştürücü öğrenme kavramlarıyla ilgili çoktan seçmeli veya kısa cevaplı sorular içeren bir ön test uygulayın. Bu, ön bilgilerini değerlendirecek ve temel bir anlayış sağlayacaktır.</p> <p>Anketler/Değerlendirme Soruları: Öğrencilerin dönüştürücü öğrenmeye aşinalıkları ve konuyu anlama konusunda algıladıkları güven hakkında nitel veriler toplamak için anketler veya soru formları kullanın.</p>
----	------------------------------	---

		<p>Etkinlik 2: İş Temelli Öğrenme ve İşe Hazırlık Yetkinlikleri Arasındaki Bağlantılar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ön Test: Faaliyet 1'e benzer şekilde iş temelli öğrenme ve işe hazırlık yetkinlikleri ile ilgili sorular içeren bir ön test uygulanabilir. • Anketler/Değerlendirme soruları: Öğrencilerin iş temelli öğrenme deneyimleri veya işyeri yetkinliklerine ilişkin anlayışları hakkında bilgi almak için anketler veya soru formları kullanın. <p>Etkinlik 3: Dönüştürücü Öğrenme Yoluyla İşe Hazır Olma Becerilerinin Geliştirilmesi</p> <p>Öz Değerlendirme: Öğrencilere mevcut işe hazır olma becerilerini değerlendirebilecekleri bir öz değerlendirme aracı sağlayın. Bu, algılanan yeteneklerinin temel bir ölçüsü olarak kullanılabilir.</p> <p>Faaliyet Öncesi Anketi: Öğrencilerin dönüştürücü öğrenme ile ilgili önceki deneyimleri veya işe hazır olma becerilerini geliştiren faaliyetlere katılımları hakkında bilgi toplamak için bir faaliyet öncesi anketi kullanın.</p> <p>Ön testler, anketler, soru formları ve öz değerlendirmeler de dahil olmak üzere bu değerlendirme yöntemleri, eğitimcilerin her bir faaliyette ele alınan belirli konular ve becerilerle ilgili olarak öğrencilerin arka plan bilgileri, deneyimleri ve algıları hakkında fikir edinmelerine yardımcı olacaktır. Bu bilgiler, öğrenciler arasındaki farklı ihtiyaçları ve anlayış düzeylerini karşılamak için öğretimin ve faaliyetlerin uyarlanmasına rehberlik edecektir.</p>
2.	<p>Biçimlendirici Değerlendirme</p>	<p>Etkinlik 1: Dönüştürücü Öğrenmeyi Keşfetmek</p> <p>Grup Sunumu: Öğrenciler grup sunumlarının kalitesine göre değerlendirilebilir. Değerlendirme kriterleri, açıklamalarının netliğini, ilgili örnekleri kullanmalarını ve dönüştürücü öğrenmenin temel kavramlarını ifade etme becerilerini içerebilir.</p> <p>Yansıtıcı Günlükler: Öğrencilerin yansıtıcı günlükleri, üniteyi kavrayışlarına ilişkin değerli bilgiler sağlayabilir. Eğitimciler, öğrencilerin düşüncelerinin derinliğini ve öğrenme çıktılarıyla kurdukları bağlantıları değerlendirebilir.</p> <p>Etkinlik 2: İş Temelli Öğrenme ve İşe Hazırlık Yetkinlikleri Arasındaki Bağlantılar</p> <p>Senaryo Analizi: Öğrencilerin işyeri senaryolarını analiz etme ve ilgili yetkinlikleri belirleme becerilerini değerlendirin. Analizlerinin derinliğini ve yetkinlik tanımlamalarının doğruluğunu değerlendirmek için bir dereceli puanlama anahtarı kullanılabilir.</p>

		<p>- Grup Tartışmaları: Küçük gruplar içindeki tartışmaların kalitesini değerlendirin. Etkili katkılar, ilgili kavramların uygulanması ve eleştirel düşünme değerlendirilebilir.</p> <p>- Yazılı geri dönütler: Öğrencilerin iş temelli öğrenme ve işe hazır olma yetkinlikleri arasındaki bağlantıları ne ölçüde anladıklarını ölçmek için yazılı geri dönütleri inceleyin.</p> <p>Etkinlik 3: Dönüştürücü Öğrenme Yoluyla İşe Hazır Olma Becerilerinin Geliştirilmesi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beceri Sunumu: Öğrenciler, gerçek veya simüle edilmiş bir ortamda işe hazır olma becerilerini gösterme yeteneklerine göre değerlendirilebilir. Performanslarını değerlendirmek için bir kontrol listesi veya dereceli puanlama anahtarı kullanılabilir. • Kişisel Eylem Planları: Öğrencilerin beceri geliştirmeye yönelik eylem planlarının eksiksizliğini ve uygulanabilirliğini değerlendirin. Planların öğrenme çıktılarıyla uyumlu olup olmadığını ve bu becerilerin nasıl geliştirileceğine dair net bir anlayış sergileyip sergilemediklerini değerlendirin. • Akran Değerlendirmesi: Değerlendirmenin bir parçası olarak akran değerlendirmelerini dahil edin. Akran değerlendirmeleri, bireysel öğrencilerin ilerlemesi ve ünitenin kavramlarını ne ölçüde anladıkları ve uyguladıkları hakkında bilgi sağlayabilir. <p>Her durumda, değerlendirme yöntemleri faaliyetin spesifik öğrenme çıktıları ve hedefleri ile uyumlu olmalıdır. Eğitimciler bu yöntemlerin bir kombinasyonunu kullanarak öğrencilerin içeriği kavrayıp kavramadıklarını, istenen sonuçlara doğru ilerleme kaydedip kaydetmediklerini ve kavrayışlarını etkili bir şekilde uygulayıp uygulayamadıklarını kapsamlı bir şekilde anlayabilirler.</p>
3.	Özetleyici Değerlendirme	<p>Etkinlik 1: Dönüştürücü Öğrenmeyi Keşfetmek</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sunum ve Değerlendirme: Öğrencilerin dönüştürücü öğrenme kavramlarını anladıklarını gösteren bir final sunumu yapmalarını sağlayın. Sunumlarını ünitenin öğrenme çıktılarıyla uyumlu ayrıntılı bir dereceli puanlama anahtarı kullanarak değerlendirin. • Yazılı Yansımalar: Öğrencilerden üniteye temel çıkarımlarını ve içgörülerini özetleyen son bir yansıtıcı makale yazmalarını isteyin. Yansımalarının derinliğini ve ünitenin hedeflerini ne ölçüde karşıladıklarını değerlendirmek için bir dereceli puanlama anahtarı kullanın. <p>Etkinlik 2: İş Temelli Öğrenme ve İşe Hazırlık Yetkinlikleri Arasındaki Bağlantılar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Senaryo Analizi: Öğrencilerin birden fazla yetkinliği entegre eden karmaşık bir işyeri senaryosunu analiz etmelerini sağlayın. İş temelli öğrenme ve yetkinlikler arasındaki

	<p>bağlantıları belirleme ve açıklama becerilerini değerlendirmek için bir dereceli puanlama anahtarı kullanın.</p> <ul style="list-style-type: none">• Grup Tartışması: Öğrencilerin tüm üniteyi yansıttıkları ve iş temelli öğrenme ile yetkinlikler arasındaki ilişkilere dair anlayışlarını tartıştıkları son bir grup tartışması gerçekleştirin.• Yazılı Özetleyici Değerlendirme: Öğrencilerin iş temelli öğrenmenin işe hazır olma yetkinliklerinin gelişimine nasıl katkıda bulunduğunu derinlemesine açıkladıkları bir makale veya rapor gibi yazılı bir özetleyici değerlendirme atayın. <p>Etkinlik 3: Dönüştürücü Öğrenme Yoluyla İşe Hazır Olma Becerilerinin Geliştirilmesi</p> <ul style="list-style-type: none">• Becerilerin Gösterilmesi ve Değerlendirilmesi: Öğrenciler işe hazırlık becerilerini pratik bir ortamda gösterebilirler. Ünitenin öğrenme çıktılarıyla uyumlu bir dereceli puanlama anahtarı kullanarak becerilerini değerlendirin. <p>Kişisel Eylem Planlarının Analizi: Beceri gelişimi için öğrencilerin nihai kişisel eylem planlarını gözden geçirin. Planlarının kapsamlılığını ve uygulanabilirliğini değerlendirin.</p> <p>Akran ve Öz Değerlendirme: Nihai değerlendirmenin bir parçası olarak akran ve öz değerlendirmeyi dahil edin. Öğrenciler önceden belirlenmiş kriterleri kullanarak kendi ilerlemelerini ve akranlarının ilerlemelerini değerlendirebilirler.</p> <p>Eğitimciler, her bir ünitenin özel öğrenme çıktılarına göre uyarlanmış bu değerlendirme yöntemlerini ve dereceli puanlama anahtarlarını kullanarak, öğrencilerin anlayış derinliğini ve faaliyetlerin sonunda ünitenin hedeflerini ne ölçüde karşıladıklarını ölçebilirler. Bu yöntemler, öğrencinin öğrenme sürecini ve başarısının çok yönlü bir şekilde değerlendirilmesini sağlar.</p>
--	--

ÜNİTE 2

Üniteye Genel Bakış	
Ünite Başlığı	İş Temelli Öğrenme’de Etkili Özel Ders (İşyerinde İTÖ Öğrencilerini Anlamak)
Ünite Özeti	Bu ünite, öğrencilere İş Temelli Öğrenme bağlamındaki rolleri ve sorumlulukları konusunda rehberlik etmeyi ve İş Temelli Öğrenme ortamında öğrencilerin sürece devam etme motivasyonunu etkileyen olası zorlukları ve sorunları çözmek için çeşitli mentorluk ve iletişim stilleri ve teknikleri aracılığıyla İş Temelli Öğrenme öğrencilerine etkili bir şekilde ders vermeleri için destek sağlamayı amaçlamaktadır. Bu nedenle, bu ünite, sorunların çözümünde farklı mentorluk ve koçluk tekniklerini ve etkili iletişim yöntemlerini keşfedecektir.
Konu(lar)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Farklı öğretmenlik rollerine ve sorumluluklarına uyum sağlama 2. Mentorluk ve koçluk teknikleri 3. Sorunların tespiti ve çözümü için yapıcı geri bildirim ve iddialı iletişim
Temel Kavramlar	<ul style="list-style-type: none"> • Özel ders: Daha deneyimli bir kişinin öğrenme sürecinde öğrenciye eşlik ettiği bir eğitim sürecidir. Eğitimci öğretir, bilgi aktarır, içerik oluşturur ve paylaşır. Özümsemesinin teşvik edilmesini ve geri bildirim verilmesini sağlar. • Mentorluk: Bir öğrenci ve bir danışman arasında bire bir olarak gerçekleşen bir eğitim metodolojisidir (koçluktan daha az resmidir). Danışman, öğrencinin belirli becerileri geliştirmesini desteklemek için öğrenciye (genç, mentee) danışmanlık rolünü (kıdemli, mentor) üstlenir. Kurulan ilişki orta ila uzun vadedir. Mentörün (değişimin kolaylaştırıcısı) deneyim yoluyla edinilen bilgi ve becerileri paylaştığı, mentinin profesyonel gelişimini teşvik etmek için gerçek bir rehberli öğrenme yoludur. • Koçluk: Deneyimli bir kişinin (koç) başka bir kişiyi (koçluk alan kişi) belirli bir profesyonel hedefe ulaşmada desteklediği bir kişisel gelişim metodolojisidir. Bir koç, daha yüksek derecede farkındalık, sorumluluk, seçim, güven ve özerklik kazanılmasına yönelik destek sağlar. • Gelişimsel yapıcı geri bildirim: Bir çalışana neyi iyi veya kötü yaptığını söylemenin ötesine geçer, bunun yerine, sadece performansı değerlendirmek yerine öğrencilerin becerilerini geliştirmek amacıyla iyileştirme alanlarını belirlemeye odaklanır.

- **İddialı iletişim:** Girişkenlik, bireylerin ihtiyaçlarını güvenle, açıkça ve olumlu bir şekilde ifade etmek için kullandıkları bir iletişim şekli ve ilişkiyel bir tarzdır.

Hedefler

Öğrenciler:

- İş Temelli Öğrenmenin farklı aşamalarında özel öğretmenlik rollerini ve sorumluluklarını tartışabilecek
- İş Temelli Öğrenme aşamasına göre öğrencilerin ihtiyaçları için uygun mentorluk ve özel ders tekniklerini açıklayabilecek ve uygulayabilecek
- Yapıcı gelişimsel geri bildirim verebilecek
- İş Temelli Öğrenme bağlamında ortaya çıkan sorunları çözmek için İş Temelli Öğrenme sürecindeki öğrencileriyle sağlıklı bir şekilde iletişim kurabilecek

Süre

- Ünite, yukarıda tanımlanan her bir konuyu kapsayan toplam 6 derse bölünebilir. Önerilen süre, pratik faaliyetler ve kendi kendine çalışma fırsatları ile zenginleştirilmiş yaklaşık 20-22 saat olabilir.

Temel Sorular

1. İş Temelli Öğrenme sürecindeki farklı öğretmenlik rolleri ve sorumlulukları nelerdir?
2. Bir eğitmen, öğrencilerin İş Temelli Öğrenme'nin farklı aşamalarına hazırlıklı olduklarından nasıl emin olur?
3. Bir eğitmen, öğrencilerini bir İş Temelli Öğrenme Ortamına nasıl dahil edebilir?
4. Bir eğitmen, öğrencileri motive etmek için nasıl yapıcı geri bildirim sağlamalıdır?
5. Bir eğitmen, öğrenciler arasındaki ilişkisinde atılganlığı nasıl yaratır ve sürdürür?

Öğrenme ve Öğretme

Ön Koşul Becerileri / Ön Bilgi

- İş Temelli Öğrenme ve Dönüştürücü Öğrenme hakkında temel bilgi
- İletişim tarzları hakkında temel bilgi
- Bir öğrenme ortamında geri bildirim verme ve alma konusunda temel bilgi

Öğretme Metodu

- **Deneyimsel öğrenme:** öğrencinin öğrenme ortamına getirdiği yaşam deneyimleri ve bilgilerle ilişki kurmak ve bunlardan faydalanmak.
- **Probleme dayalı öğrenme:** Öğrencileri problem çözme becerilerini geliştirmeye ve otantik konular ve vaka çalışmaları aracılığıyla iddialı iletişimciler olmaya teşvik etmek.
- **Rol yapma:** gerçek hayat senaryolarında nasıl geri bildirim verileceğini ve iddialı bir şekilde nasıl iletişim kurulacağını uygulamak.

Öğretme/Öğrenme Aktiviteleri

Aktivite 1: Özel Ders Roller ve Sorumlulukları**Süre: 60 dakika**

Bu aktivite, İş Temelli Öğrenmenin farklı aşamalarında özel ders verme ve diğer kilit aktörlerin sorumluluklarının derinlemesine anlaşılmasını kolaylaştıracaktır.

1. Farklı İş Temelli Öğrenme aşamalarını ve bu süreçteki kilit aktörleri tanıtır.
2. İş Temelli Öğrenme sürecindeki rol ve sorumlulukların bir listesini oluşturur.
3. Öğrencilerden, seçtikleri bir gerekçe ile eğitmen rollerini ve sorumluluklarını tanımlamalarını ister.
4. İş Temelli Öğrenme aşamalarının ve 3 kilit aktörün (eğitmen, MEÖ Eğitmeni, MEÖ öğrencisi) sorumluluklarının daha geniş bir resmini göstermek için görünür bir alana bir grafik çizer. Ya da 3 farklı kağıt parçası kullanarak öğrencilerden çiftler halinde beyin fırtınası yapmalarını ve bu kilit aktörlerin İTÖ aşamalarındaki görevlerini ve olası eylemlerini yazmalarını ister.
5. Tabloyu tamamladıktan sonra her aşama altında önerilen görevlerin ve olası eylemlerin doğruluğunu tüm grupla tartışır ve tabloyu sonlandırır.

Aktivite 2: Gelişimsel Yapıcı Geri Bildirim**Süre: 60 dakika**

Bu etkinlik, öğretmenlerin geri bildirim verirken açık ve yaratıcı iletişimin önemini anlamalarına yardımcı olmak için geri bildirim verme pratiği yapmalarının yaratıcı yollarını göstermeyi amaçlamaktadır.

1. Gelişimsel ve yapıcı geribildirim kavramını ve bunun öğrenme/öğretme bağlamındaki önemini tanıtır.
2. Doğru geribildirim nasıl verileceğine ilişkin ipuçları ve yönergeler sunar.
3. Farklı geri bildirim senaryolarını ayrı kartlara yazır. Örneğin "yeni bir proje hakkında yapıcı geri bildirim verin" veya "iyi yapılmış bir görev için övgüde bulunun" veya "MEÖ öğrencisi/öğrencisi olumsuz bir tutum sergiliyor".
4. Her öğrenci bir kart seçer ve karttaki geri bildirim senaryosunu canlandırır ve diğer öğrenciler geri bildirim gelişimsel ve yapıcı olup olmadığını değerlendirir.
5. Öğrencilere geri bildirim nasıl daha yapıcı bir şekilde çerçeveleyecekleri konusunda rehberlik eder.
6. Geri bildirim verme uygulamasından elde edilen temel çıkarımları özetler.

Aktivite 3: İddialı İletişim

Bu etkinlik, öğrencilerin İş Temelli Öğrenme'de karşılaşılan olası sorunların çözümü için etkili bir şekilde nasıl iletişim kuracaklarını uygulamalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Süre: 90 dakika

1. İş Temelli Öğrenme’de karşılaşılan potansiyel sorunun tanımlanması ve çözümünde iletişimin önemini tanıtmak ve agresif ve pasif agresif gibi diğer iletişim tarzlarından nasıl farklı olduğunu gösteren iddialı ve etkili iletişim sunmak.
2. Daha alakalı hale getirmek için, bir grup tartışması yapın ve öğrencilerin katkısıyla sorunların ve potansiyel sorunlu konuların bir listesini yapın.

Materyaller ve Kaynaklar

Multimedya kaynakları

Derslerin giriş ve teorik bölümleri için slaytlar ve/veya diğer eğitim materyalleri

Basılı materyaller

Farklılaştırılmış Öğretim

1. Etkinlik 2 için öğrencilerden geri bildirim senaryosunu canlandırmalarını istemek yerine öğrencilerin arka plan bilgilerine bağlı olarak faaliyeti basitleştirmek için gelişimsel ve yapıcı geri bildirimlerin anlaşılmasını izlemek için gerçek geri bildirim cümleleri kullanılabilir.
2. Etkinlik 3 için iddialı iletişimin diğer iletişim tarzlarından nasıl ayırt edilebileceğini göstermek üzere bir video veya multimedya kaynağı kullanılabilir.
3. Tüm öğretme ve öğrenme faaliyetleri için ayrılan süre tahmini bir süredir. Süre grubunun profiline bağlı olarak değiştirilebilir.
4. Öğrenen grubu, İş Temelli Öğrenme'deki potansiyel sorunları belirlemek için süreç içinde deneyimsizse, Etkinlik 3'ü gerçekleştirmek için yaygın sorunların ve potansiyel sorunların bir listesini dağıtabilirsiniz.

Değerlendirme

1.	Tanısal Değerlendirme	Öğretmenlik rolleri, mentorluk teknikleri ve iddialı iletişim hakkında kısa bir test
2.	Biçimlendirici Değerlendirme	Yansımalar, performans görevleri ve akran değerlendirmesi ve geribildirim öğrenme ilerlemesini izlemek için kullanılacaktır.
3.	Özetleyici Değerlendirme	Vaka çalışmaları ve gerçek yaşam durumlarını kullanarak İş Temelli Öğrenme'de doğru geri bildirim nasıl verileceğine ve sorunların nasıl ele alınacağına odaklanan açık uçlu bir test.

Ünite 3

Üniteye Genel Bakış

Ünite Başlığı

Düşük vasıflı öğrenciler için kapsayıcı ve destekleyici İTÖ ortamları oluşturma

Ünite Özeti

Ünite 3, iş temelli öğrenme ortamlarının kapsayıcı ve destekleyici olmasını ve yeni öğrencilerin başarılı bir şekilde entegrasyonu ile sonuçlanmasını sağlamak için adımları, önlemleri ve sonuçları sunacaktır.

Kapsanan konular şunlar olacaktır:

- Kapsayıcı ve destekleyici bir İTÖ ortamı oluşturmanın önündeki engellere genel bir bakış (hangi faktörler başarısız bir İTÖ planlamasına yol açabilir).
- İTÖ ortamlarının kapsayıcı, destekleyici ve başarılı olmasını sağlamak için uygulanabilecek ilgili müdahale yaklaşımları da dahil olmak üzere **adımlara ve diğer koruyucu önlemlere** genel bir bakış.
- Adımların, diğer koruyucu önlemlerin ve ilgili **müdahale yaklaşımlarının** uygulanmasının olumlu sonuçlarının ana hatları.

İTÖ ortamlarının kapsayıcı ve destekleyici olmasını sağlamak için **iyi uygulama örnekleri ve yararlı araçlar** hakkında bir fikir.

Öğrenilmesi gereken temel şeyler:

Başarısız bir İş Temelli Öğrenme deneyimine yol açabilecek bir dizi potansiyel engel vardır. Öğrenciler, beklentileri ile çalışma ortamının gerçekliği arasında bir uyum eksikliği varsa, örneğin çalışma saatleri beklenenden uzunsa, erken ayrılabilirler. İşe hazırlık eksikliği ve düşük kaliteli bir İş Temelli Öğrenme yerleştirmesi, erken ayrılmaya neden olabilecek diğer faktörlerdir.

Ayrıca, zorlu çalışma koşulları, düşük motivasyonlu görevler ve işe yerleştirmede çatışmalı ve hatta istismar edici ilişkiler (zorbalık ve ayrımcılık) de motivasyon eksikliğine ve nihayetinde işten ayrılmaya yol açabilir. İş bırakmaya yol açabilecek diğer engeller de gençlerin hayatlarının diğer alanlarında karşılaşılabilecekleri zorluklardır.

Bu alanlar ve engeller şunlardır:

1. Madde bağımlılığı, kronik hastalık, zorbalık veya istenmeyen gebelik, kötü barınma, aile sorumlulukları (kardeşlere bakmak zorunda olmak) ve mali sorunlar. Covid 19'un da etkisi olmuştur.

2. Göçmen ve mültecilerin karşılaştığı dil ve kültür engelleri ile ekonomik durumu iyi olmayan öğrencilerin karşılaştığı mali sorunlar, yoksulluk ve eğitim sistemini anlamayan destekleyici olmayan ebeveynler gibi engeller.

3. İTÖ ortamlarının kapsayıcı ve destekleyici olmasını sağlamaya yardımcı olmak ve başarılı bir İTÖ deneyimine yol açmak için eğitim ve öğretim sağlayıcıları tarafından uygulanabilecek bir dizi adım, koruyucu önlem ve ilgili müdahale yaklaşımları vardır.

4. Kapsayıcı ve destekleyici bir WBL ortamının beklenen sonuçları bu derste ana hatlarıyla açıklanacaktır. Bu sonuçlar bireysel, kurumsal ve sistemik düzeyde beklenenleri kapsayacaktır. Koruyucu önlemlerin ve ilgili müdahale yaklaşımlarının uygulanmasının beklenen sonuçları da sağlanacaktır.

5. Avrupa'daki İTÖ ortamlarının iyi uygulama örneklerinin yanı sıra, iş temelli öğrenme programının kalitesinin izlenmesini, değerlendirilmesini ve sürekli iyileştirilmesini sağlayacak araçlar da dahil olmak üzere, bu konudaki yayınlardan bazı araçlar ve temel bulgular sunulacaktır.

Kaynak: Kapsayıcı iş temelli öğrenme ortamları | CEDEFOP (europa.eu)

Konu(lar)

1. Kapsayıcı ve destekleyici bir İTÖ ortamı oluşturmanın önündeki engellere genel bir bakış (hangi faktörler başarısız bir İTÖ planlamasına yol açabilir).

2. İTÖ ortamlarının kapsayıcı, destekleyici ve başarılı olmasını sağlamak için uygulanabilecek ilgili müdahale yaklaşımları da dahil olmak üzere adımlara ve diğer koruyucu önlemlere genel bir bakış.

3. Adımların, diğer koruyucu önlemlerin ve ilgili müdahale yaklaşımlarının uygulanmasının olumlu sonuçlarının (bireysel, kurumsal ve sistemik düzeyde) ana hatları. İTÖ ortamlarının kapsayıcı ve destekleyici olmasını sağlamak için iyi uygulama örnekleri ve yararlı araçlar hakkında bir fikir.

Temel Kavramlar

Bu ünitenin anahtar kavramları şunlardır:

- İTÖ planlamalarının başarısız olmasının çeşitli nedenleri vardır.
- İTÖ ortamlarının kapsayıcı ve destekleyici olmasını sağlamaya yardımcı olmak için uygulanabilecek adımlar, koruyucu önlemler ve ilgili müdahale yaklaşımları vardır.
- Kapsayıcı ve destekleyici bir İTÖ ortamı ve diğer koruyucu önlemler ve ilgili müdahale yaklaşımları, bireysel, kurumsal ve sistemik düzeyde olumlu sonuçlara yol açabilir.
- İTÖ ortamlarının olumlu ve başarılı olmasını ve kalitenin izlenmesini, değerlendirilmesini ve sürekli iyileştirilmesini sağlamaya yardımcı olmak için iyi uygulamalar ve faydalı araçlar paylaşılabilir.

Hedefler

Öğrenciler:

- Kapsayıcı ve destekleyici İTÖ ortamlarının önündeki engelleri belirleyin.
- İTÖ ortamlarını olumsuz etkileyen engellerin belirlenmesi için sorumluluk üstlenin.
- İTÖ ortamlarının kapsayıcı ve destekleyici olmasını ve yeni öğrencileri başarılı bir şekilde entegre etmesini sağlamak için atılacak adımları ana hatlarıyla belirtin.

- İTÖ ortamlarının kapsayıcı, destekleyici olmasını ve yeni öğrencileri başarılı bir şekilde entegre etmesini sağlamak için diğer ilgili koruyucu faktörleri ve ilgili müdahale yaklaşımlarını açıklayın.
- Kapsayıcı ve destekleyici İTÖ ortamları sağlamanın olumlu sonuçlarını ana hatlarıyla belirtin.
- İTÖ ortamlarının kapsayıcı, destekleyici olmasını ve yeni öğrencileri başarılı bir şekilde entegre etmesini sağlamak için diğer koruyucu faktörler ve ilgili müdahale yaklaşımlarıyla ilgili beklenen sonuçları sunun.
- Kapsayıcı ve destekleyici İTÖ ortamları için iyi uygulama örnekleri ve araçları hakkında rapor verin.

Süre

İletişim: 10 saat

Uygulamalı pratik: 8 saat

Bireysel çalışma: 5 saat

Değerlendirme: 2 saat

Tahmini ders sayısı: 5

Temel Sorular

1. Neden bazı öğrenciler olumsuz bir İTÖ deneyimi yaşıyor?
2. İTÖ yerleştirmelerinden erken ayrılmanın olası nedenleri nelerdir?
3. Eğitimciler (Mesleki Eğitim Öğretmenleri ve Şirket İçi Eğitimciler), öğrencilerinin olumlu ve başarılı bir WBL deneyimi yaşamalarını nasıl sağlayabilir?
4. İTÖ deneyimi nasıl daha kapsayıcı ve destekleyici hale getirilebilir?
5. Olumlu, kapsayıcı ve destekleyici bir İTÖ yerleştirmesinin potansiyel sonuçları nelerdir?
6. Destekleyici, kapsayıcı ve kaliteli bir İTÖ deneyimi için hangi iyi uygulama örnekleri vardır? Daha kapsayıcı ve destekleyici bir İTÖ ortamı yaratmaya yardımcı olmak için uygulanabilecek yararlı, mevcut araçları açıklayın.
7. Programın kalitesini izlemeye, değerlendirmeye ve sürekli iyileştirmeye yardımcı olacak hangi araçlar mevcuttur?

Öğretme ve Öğrenme

Ön Koşul Becerileri / Ön Bilgi

Öğrenciler (Mesleki Eğitim ve Öğretim Öğretmenleri ve Şirket içi eğitimciler) İTÖ yerleştirmeleri, bunun ne anlama geldiği ve neleri içerdiği hakkında bazı ön bilgilere sahip olmalıdır. İTÖ'de Dönüştürücü Öğrenmeyi ve işe hazır olma becerilerini geliştirmenin değerini anlamalıdır. Bu bilgi, çevrimiçi kursun ilk 2 ünitesinde geliştirilecektir.

Öğretim Yöntemi

- Yapboz uygulaması
- Öğrenen merkezli uygulama
- Grup tartışması

Öğretme/Öğrenme Aktiviteleri

Etkinlik 1:

Bu etkinlik, başarılı bir İTÖ deneyiminin önündeki engelleri gözden geçirecek ve İTÖ ortamlarının kapsayıcı ve destekleyici olmasını ve yeni öğrencileri başarılı bir şekilde entegre etmesini sağlamak için atılacak adımlar hakkında tartışmayı kolaylaştıracaktır.

Süre: 60 dakika

Adımlar:

1. Başarılı ve olumlu bir WBL deneyiminin önündeki engelleri tüm sınıf olarak gözden geçirin.
2. Sınıftaki öğrenci (Mesleki Eğitim Öğretmenleri ve Şirket İçi Eğitimciler) sayısına bağlı olarak, bir İTÖ ortamını kapsayıcı ve destekleyici hale getirmek için 8 adımın öğrenciler arasında dağıtıldığından emin olun. 8 öğrenci varsa, her öğrenciye bir kâğıt üzerinde her biri farklı bir adım verilecektir. Örneğin, 4 öğrenci varsa, her öğrenciye iki ayrı kâğıt üzerinde iki adım verilecektir.
3. Öğrencinin adım(lar)ını dikkatlice okuması için zaman tanıyın.
4. Ardından, öğrencilerden ayağa kalkmalarını ve kaynaşmalarını isteyin. Odadaki diğer öğrencilerle mümkün olduğunca çok konuşmalıdırlar. Diğer öğrencilere okudukları adımı anlatmalı ve okudukları adım(lar) hakkında kendilerini bilgilendiren öğrencileri dinlemelidirler.
5. Öğrencilere birbirleriyle sohbet etmeleri ve mümkün olduğunca çok sayıda adım hakkında bilgi edinmeleri için önemli miktarda zaman verildikten sonra, grubu tekrar bir araya getirin ve öğrendiklerini paylaşmalarını isteyin. Adımları tahtada listeleyin.

Etkinlik 2

İTÖ ortamlarının kapsayıcı, destekleyici olmasını ve yeni öğrenenleri başarılı bir şekilde entegre etmesini sağlamak için koruyucu faktörleri ve ilgili müdahale yaklaşımlarını tanımlayın.

Süre: 90 dakika

Adımlar:

1. Kapsayıcı ve destekleyici iş temelli öğrenme ortamları yaratmanın önemi üzerine tüm sınıfın katılacağı bir tartışma ile başlayın.
2. Tahtada temel koruyucu faktörleri tartışın ve listeleyin:
 - Kapsayıcı ortam
 - İşe hazır olma
 - İşyerinde ve sınıfta olumlu ilişkiler
 - Sağlık ve esenlik

3. Öğrencileri 4 gruba ayırın ve her gruba bir koruyucu faktör verin. Her gruptan kendilerine verilen koruyucu faktör için ilgili müdahale yaklaşımlarını listelemelerini ve tartışmalarını isteyin.
4. Öğrencileri yeniden gruplandırın. Her gruptan bir kişiyi 4 kişilik yeni bir gruba koyun. Her grupta farklı bir koruyucu faktör atanmış bir kişi olmalıdır.
5. Öğrencilerden kendilerine verilen koruyucu faktör ve ilgili müdahale yaklaşımlarına ilişkin kilit noktaları özetlemelerini isteyin.
6. Grubu tekrar bir araya getirerek ve özellikle ilginç buldukları noktaları vurgulamalarını isteyerek bitirin.

Etkinlik 3

Bu etkinlik, Mesleki Eğitim Öğretmenlerinin ve Şirket İçi Eğitimcilerin kapsayıcı ve destekleyici İş Temelli Öğrenme ortamları için iyi uygulama örneklerini keşfetmelerini ve tartışmalarını kolaylaştırır.

Süre: 60 dakika

Adımlar:

1. Öğrencileri (Mesleki Eğitim Öğretmenleri ve Şirket İçi Eğitimciler) her grupta 3 öğrenci olacak şekilde gruplara ayırın.
2. Her grubun her üyesine, kapsayıcı ve destekleyici İTÖ için iyi bir uygulama örneğini özetleyen farklı bir metin verin.
3. Her gruptan kendi metinlerini okumalarını ve kilit noktaları grup üyelerine özetlemelerini isteyin.
4. Her gruptan, kapsayıcı ve destekleyici bir işyeri için iyi uygulama örneklerinden keşfettikleri temel özellikleri not etmelerini isteyin.
5. Kapsayıcı ve destekleyici bir İTÖ ortamının temel özelliklerine ilişkin bulgularını tartışmak için tüm sınıfı tekrar bir araya getirin.

Materyaller ve Kaynaklar

Yazı tahtası
Çıktı alınan kaynaklar

Farklılaştırılmış Öğretim

Etkinlik 1, 2 ve 3 için çevrimiçi kurstaki bilgiler (adımlar, koruyucu faktörler, ilgili müdahale yaklaşımları ve vaka çalışmaları) el broşürlerini oluşturmak için kullanılabilir.

Değerlendirme

İlerleme, ünite içindeki her dersin sonunda kısa bir değerlendirme sınavı kullanılarak izlenecektir. Değerlendirme T/F, çoktan seçmeli vb. olabilir. Öğrencilerin ders içeriğini anlamalarını değerlendiren sorular içerecektir.

1.	Tanısal Değerlendirme	Öğrenciler 3. Üniteden önce 1. ve 2. Ünitelerle ilgilenecek ve bu ünitelerde ders sonu değerlendirme etkinlikleri yapılacaktır.
----	------------------------------	---

2.	Biçimlendirici Değerlendirme	Çevrimiçi kurslar: Öğrenimlerini yansıtmaları için öğrencilere çevrimiçi kurslar bölümünde çalışma sayfaları ve yansıtma görevleri verilecektir. Pratik Faaliyetler: Öğrencilerin tartışmalara ve etkinliklere katkıları not edilebilir.
3.	Özetleyici Değerlendirme	Çoktan seçmeli ve T/F tipi soruların kullanıldığı ders sonu testi.

ÜNİTE 4

Üniteye Genel Bakış
Ünite Başlığı
İş Temelli Öğrenme Ortamlarında Öğrenmenin Geliştirilmesi: Güçlendirme Stratejileri (İTÖ bağlamlarında öğrenenleri güçlendirme)
Ünite Özeti
"İşe Temelli Öğrenme (İTÖ) Bağlamlarında Öğrenenlerin Güçlendirilmesi", öğrenenleri işe dayalı öğrenme ortamlarında başarılı olmak için gerekli bilgi ve becerilerle donatmayı ve onları kişisel ve mesleki gelişim için güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu ünite, İTÖ ile ilgili çeşitli konuları keşfedecek ve öğrencilere güçlenmelerine katkıda bulunan ana kavramlar ve stratejiler hakkında kapsamlı bir anlayış sağlayacaktır.
Konu(lar)
1. Problem Çözme ve Eleştirel Düşünme
A. Öğrenci ihtiyaçlarını analiz etme ve uygun çözümler önerme becerilerinin geliştirilmesi B. İş temelli öğrenmede karşılaşılan zorlukları ele almak için eleştirel düşünme becerisini uygulama C. Öğrencileri öğrenme yolculuklarında eleştirel düşünmeye ve problem çözmeye teşvik etme
2. Öz Değerlendirme ve Öğrencileri Güçlendirme
A. Öğrencilerin bilgi, beceri ve yetkinliklerini kendi kendilerine değerlendirmeleri için stratejiler B. Öğrencileri kendi öğrenmelerinin sorumluluğunu almaları için güçlendirme

C. Hedef belirleme süreçlerinin kolaylaştırılması ve öğrencilerin öğrenme hedeflerine ulaşmalarına destek olunması

3. Sürekli Mesleki Gelişim

A. Öğrencileri güçlendirmek için sürekli mesleki gelişimin önemini kabul etme

B. Öğrencileri desteklemede etkinliği artırmaya yönelik stratejiler

C. Mesleki gelişim için fırsatları keşfetmek ve alanda güncel kalma

Temel Kavramlar

- **Problem çözme becerileri:** İş temelli öğrenme bağlamlarında ortaya çıkan sorunları belirleme, analiz etme ve çözme becerisi.
 - **Eleştirel düşünme:** İtemelli öğrenme senaryolarında bilinçli kararlar ve yargılarda bulunmak için bilgileri, fikirleri ve durumları aktif ve objektif olarak değerlendirmek.
 - **Analitik düşünme:** Karmaşık sorunları daha küçük bileşenlere ayırma, verileri analiz etme ve mantıklı sonuçlar çıkarma becerilerini geliştirme.
 - **Yaratıcılık:** İş temelli öğrenmede yeni fikirler, yaklaşımlar ve çözümler üretmek için yenilikçi ve yaratıcı düşünceyi teşvik etmek.
 - **Karar verme:** İş temelli öğrenme ortamlarında alternatifleri değerlendirme, sonuçları göz önünde bulundurma ve sağlam kararlar alma kapasitesinin geliştirilmesi.
 - **Uyarlanabilirlik:** Değişen koşullara ve gelişen iş temelli öğrenme ortamlarına göre problem çözme yaklaşımlarını ayarlamak için esneklik ve çeviklik geliştirmek.
 - **Öz farkındalık:** İş temelli öğrenmede öğrencileri destekleme ile ilgili olarak kişinin bilgi, beceri, güçlü yönleri ve gelişim alanları hakkında bir anlayış geliştirmek.
 - **Yansıtıcı uygulama:** İçgörü kazanmak, performansı iyileştirmek ve öğrencileri güçlendirmede profesyonel büyümeyi bilgilendirmek için deneyimlerin iç gözlemine ve düşünceli analizine katılmak.
 - **Hedef belirleme:** İş temelli öğrenme yolculuklarına rehberlik eden ve öğrenmelerini sahiplenmeleri için onları güçlendiren açık ve ulaşılabilir hedefler belirlemek için öğrencilerle işbirliği yapmak.
 - **Motivasyon:** Öğrencilerin iş temelli öğrenmeye aktif olarak katılmaları, büyüme fırsatlarını takip etmeleri ve zorlukların üstesinden gelmeleri için içsel motivasyonlarına ilham vermek ve teşvik etmek.

- **Geri bildirim ve destek:** Öz değerlendirmelerini kolaylaştırmak ve öğrenme çıktılarını geliştirmeleri için onları güçlendirmek amacıyla öğrencilere yapıcı geri bildirim, rehberlik ve kaynaklar sağlamak.
- **Öz yeterlilik:** Öğrencilerin iş temelli öğrenmede başarılı olma yeteneklerine olan inançlarını geliştirmek ve öğrenme ilerlemelerinin sorumluluğunu almaları için onları güçlendirmek.
- **Yaşam boyu öğrenme:** Güncel kalmak, değişikliklere uyum sağlamak ve öğrencileri güçlendirmede profesyoneller olarak sürekli gelişmek için sürekli eğitim ve gelişimin önemini kabul etmek

Hedefler

Öğrenciler:

- Öğrencilerin bilgi, beceri ve yetkinliklerindeki beceri boşluklarını ve iyileştirme alanlarını belirleyebilecek.
- İş temelli öğrenmeye dahil olan farklı aktörler arasında işbirliğini teşvik edebilecek.
- İş temelli öğrenmeye dahil olan her bir aktörün rol ve sorumluluklarını açıklayabilecek.
- İş temelli öğrenme bağlamlarında ihtiyaç değerlendirmeleri yapabilecek.
- İş temelli öğrenme bağlamlarında iletişim ve kişilerarası becerileri geliştirebilecek.
- İş temelli öğrenmede problem çözme ve eleştirel düşünme becerilerini geliştirebilecek.
- Öz değerlendirmeyi teşvik ve iş temelli öğrenmede öğrencileri güçlendirebilecek.
- Öğrencileri güçlendirmede sürekli mesleki gelişimin önemini kabul edebilecek.

Süre

Süre: Ünite hedeflerini tamamlamak için önerilen süre yaklaşık 20 - 30 saattir. Buna hem öğretim süresi hem de bireysel çalışma dahildir.

Haftalar: Ünite resmi bir eğitim ortamında öğretiliyorsa 2 - 3 haftalık bir modül olarak tasarlanabilir ve öğrenciler haftada yaklaşık 10 - 15 saat eğitim ve etkinliklere katılabilirler.

Dersler: Ünite, her biri ünite hedefleriyle ilgili belirli konuları veya alt konuları kapsayan derslere bölünebilir. Önerilen bir dağılım her biri yaklaşık 1 - 2 saatlik öğretim süresine yayılan yaklaşık 6 - 8 ders olabilir.

Temel Sorular

Problem Çözme ve Eleştirel Düşünme

1. İş temelli öğrenme bağlamlarında öğrencilerin bilgi, beceri ve yetkinliklerindeki beceri boşluklarını ve iyileştirme alanlarını nasıl belirleyebilir ve ele alabiliriz?
2. Öğrenen ihtiyaçlarını analiz etmek ve iş temelli öğrenme bağlamlarında uygun çözümler önermek için problem çözme ve eleştirel düşünme becerileri nasıl geliştirilebilir?

Öz Değerlendirme ve Öğrenenlerin Güçlendirilmesi

1. Öğrenciler kendi öğrenimleri için sorumluluk alma ve iş temelli öğrenme hedefleri belirleme konusunda nasıl güçlendirilebilir?

2. Empatik dinleme, iş temelli öğrenmede öğrencilerin bakış açılarını, zorluklarını ve isteklerini anlamada nasıl bir rol oynar?

Sürekli Mesleki Gelişim

1. İş temelli öğrenmede öğrenenleri güçlendiren profesyoneller için sürekli mesleki gelişim neden önemlidir ve nasıl etkili bir şekilde takip edilebilir?
2. Hangi stratejiler ve en iyi uygulamalar işverenler, eğitimciler, eğitmenler ve öğrenciler arasında iş temelli öğrenme işbirliğini teşvik edebilir?
3. Öğrenenlerin istihdam edilebilirliğini ve uygunluğunu artırmak için iş temelli öğrenme deneyimlerini belirli endüstri/işyeri bağlamıyla nasıl uyumlu hale getirebiliriz?
4. İş temelli öğrenmeye dahil olan farklı aktörlerin rolleri ve sorumlulukları nelerdir ve programın genel başarısına nasıl katkıda bulunurlar?
5. İhtiyaç değerlendirmeleri yapmak ve iş temelli öğrenmede öğrencilerin ihtiyaçları hakkında değerli veriler toplamak için hangi yöntem ve teknikler kullanılabilir?

İş temelli öğrenmede çeşitli paydaşlarla etkili bir şekilde işbirliği yapmak için etkili iletişim ve kişilerarası beceriler nasıl geliştirilebilir?

Bu yol gösterici sorular, öğrencilerin üniteye ele alınan temel kavramları ve konuları daha derinlemesine incelemelerine yardımcı olacak, iş temelli öğrenme bağlamlarında öğrencileri nasıl destekleyeceklerini daha iyi anlamalarını sağlayacak ve onları başarı için güçlendirecektir.

Öğretme ve Öğrenme

Ön Koşul Becerileri / Ön Bilgi

İş Temelli Öğrenim (İTÖ) Anlayışı: Öğrenciler, gerçek dünya ortamlarındaki amacı, faydaları ve uygunluğu da dahil olmak üzere iş temelli öğrenme kavramı hakkında temel bir anlayışa sahip olmalıdır. İş Temelli Öğrenmenin sınıf içi öğrenmeyi iş ortamlarındaki pratik deneyimlerle bütünleştirmeyi içerdiğini bilmelidirler.

Eleştirel Düşünme Farkındalığı: Öğrenciler, eleştirel düşünme ve bunun problem çözmedeki önemi hakkında temel bir anlayışa sahip olmalıdır. Bilgiyi analiz etmenin, kanıtları değerlendirmenin ve bilinçli kararlar vermek için mantıksal akıl yürütmeyi kullanmanın önemini anlamalıdır. Öğrenciler, eleştirel düşünme becerilerinin zorluklara sistematik ve etkili bir şekilde yaklaşmalarını sağladığını kavramalıdır.

Öz Değerlendirmeye Aşinalık: Öğrenciler öz değerlendirmenin farkında olmalı ve bunun kişisel büyüme ve gelişimdeki rolünü anlamalıdır. Bilgi, beceri ve yetkinliklerini değerlendirme konusunda deneyim sahibi olmalıdırlar. Bu, güçlü ve zayıf yönlerin belirlenmesini ve öz-düşünüm ve yapıcı geri bildirim için açık olmayı içerir.

Mesleki Gelişim Anlayışı: Öğrenciler, kariyer ilerlemesi ve yaşam boyu öğrenme için sürekli mesleki gelişimin önemini kavramış olmalıdır. Yeni bilgiler edinme, mevcut becerilerini geliştirme ve kendi alanlarında güncel kalma ihtiyacının farkında olmalıdırlar. Mesleki gelişim için mevcut olan çeşitli strateji ve fırsatların anlaşılması da faydalıdır.

Öğretme Metodu

Öz Değerlendirme ve Hedef Belirleme: Yansıtıcı Günlükler

Eleştirel Düşünme ve Problem Çözme: Sokratik Sorgulama / Vaka Temelli Tartışmalar

Öğretme / Öğrenme Aktiviteleri

Amaç: Öğretme/öğrenme faaliyetleri, problem çözme ve eleştirel düşünme becerilerini geliştirerek, öz değerlendirme ve öğrenen güçlendirmeyi teşvik ederek ve sürekli mesleki gelişimin önemini vurgulayarak iş temelli öğrenme bağlamlarında öğrenenleri güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Kapsam: Öğretme/öğrenme faaliyetleri üniteye tanımlanan üç ana konuyu kapsayacaktır - Problem Çözme ve Eleştirel Düşünme, Öz Değerlendirme ve Öğrencileri Güçlendirme ve Sürekli Mesleki Gelişim. Her konu, öğrencilerin ilgisini çekecek ve onları belirli hedeflere ve öğrenme çıktıklarına ulaşmada destekleyecek şekilde tasarlanmış faaliyetlere sahip olacaktır.

Etkinlik 1: Problem Çözme ve Eleştirel Düşünme

Süre 1 seans (yaklaşık 60 dakika)

Öğretim Stratejisi: İnteraktif Tartışmalar ve Vaka Çalışmaları

Adımlar

1. İş temelli öğrenmede problem çözme ve eleştirel düşünme kavramlarını tanıtır.
2. İş temelli öğrenmede öğrenen ihtiyaçlarını ve zorlukları keşfetmek için interaktif bir tartışmayı kolaylaştırır.
3. İş temelli öğrenme zorluklarını vurgulayan ilgili bir vaka çalışması sunar.
4. Öğrencileri küçük gruplara ayırır ve onlara uygun çözümleri analiz etmeleri ve önermeleri için bir vaka çalışması verir.
5. Her grubun analizlerini ve önerdikleri çözümleri paylaştığı grup sunumları gerçekleştirir.
6. Önerilen çözümleri eleştirel bir şekilde değerlendirmek ve öğrencileri daha derin düşünmeye teşvik etmek için bir sınıf tartışmasını kolaylaştırır.
7. Temel çıkarımları özetleyin ve iş temelli öğrenimde karşılaşılan zorlukların ele alınmasında eleştirel düşünmenin önemini vurgulayın.

Talimatlar: Öğrenciler tartışmalara aktif olarak katılmalı, vaka çalışmasını analiz etmeli, grup üyeleriyle işbirliği yapmalı ve uygulanabilir çözümler önermek için eleştirel düşünmelidir. Örnek olayda sunulan iş temelli öğrenme zorluğunu ele almak için problem çözme stratejilerini ve mantıksal akıl yürütmeyi uygulamaya teşvik edilmelidirler.

Bu faaliyetler öğrencileri hedeflere ve öğrenme çıktıklarına ulaşmada nasıl destekleyecektir?

Öğrenciler, öğrenci ihtiyaçlarını analiz etme ve uygun çözümler önerme becerilerini geliştireceklerdir.

İnteraktif tartışmalar ve vaka çalışmaları öğrencilerin eleştirel düşünme yeteneklerini geliştirecektir.

Faaliyetler, öğrencileri eleştirel düşünmeye ve öğrenme yolculuklarındaki sorunları çözmeye teşvik edecektir.

Etkinlik 2: Öz Değerlendirme ve Öğrenenlerin Güçlendirilmesi

Süre: 2 seans (yaklaşık 120 dakika)

Öğretim Stratejisi: Grup Etkinlikleri, Öz Değerlendirme Alıştırmaları ve Yansıtıcı Etkinlikler

Adımlar

1. Öz değerlendirmenin öğrenme sürecindeki önemini ve öğrenenleri güçlendirmedeki rolünü tanıtmak.
2. Öğrencilerin (Mesleki Eğitim ve Öğretim Öğretmenleri ve Şirket İçi Eğitimciler) iş temelli öğrenmeyle ilgili bilgi, beceri ve yetkinliklerini değerlendirmek için araçları (sınavlar veya yetkinlik kontrol listeleri gibi öz değerlendirme alıştırmaları) test ettikleri bir grup etkinliği düzenleyin - Öğrencileri düşük vasıflı öğrenci rolünü oynayarak sınavları tamamlamaya teşvik edin.
3. Öğrencilerin rol oynadıkları öz değerlendirme sonuçlarını analiz ettikleri, öğrenme ihtiyaçlarını belirledikleri ve kendi öğrencilerine uyguladıkları şekilde kişiselleştirilmiş hedefler belirledikleri rehberli bir yansıtma oturumunu kolaylaştırın.
4. Öğrencileri çiftler oluşturmaya ve bulgularını ve önerilerini tartışmaya teşvik edin.
5. Öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarını belirleme ve İTÖ ile ilgili kişiselleştirilmiş hedefler belirleme araçlarının etkinliğini değerlendirdikleri bir tartışmayı kolaylaştırın.
6. Mesleki Eğitim ve Öğretim Öğretmenlerine ve Şirket İçi Eğitimciler, öğrencilerini öğrenimleri için sorumluluk almaya nasıl teşvik edebileceklerini ve öğrenme yolculuklarına aktif olarak katılmaları için onları nasıl güçlendirebileceklerini gösteren stratejileri tanıttın.
7. Mesleki Eğitim ve Öğretim Öğretmenlerine ve Şirket İçi Eğitimciler, öğrenme hedeflerine ulaşmak ve ilerlemelerini izlemek için bir eylem planı geliştirerek öğrencilerini nasıl destekleyebileceklerini gösterin.
8. Mesleki Eğitim ve Öğretim Öğretmenlerini ve Şirket İçi Eğitimcileri Dönüştürücü Öğrenme metodolojisini benimsemeye teşvik etmek - özellikle öz değerlendirmeleri, hedefleri ve düşünceleri belgelemek için yansıtıcı bir günlük kullanmak.

Bu faaliyetler öğrencileri hedeflere ve öğrenme çıktılarına ulaşmada nasıl destekleyecektir?

Mesleki Eğitim ve Öğretim Öğretmenleri ve Eğitimcileri, öğrencilerini bilgi, beceri ve yetkinliklerini kendi kendilerine değerlendirmeleri konusunda destekleyecek stratejiler edineceklerdir.

Faaliyetler, Mesleki Eğitim ve Öğretim Öğretmenlerini ve Eğitimcilerini, öğrencileri öğrenmelerinde sorumluluk almaya teşvik etmek için yararlı stratejilerle güçlendirecektir.

Öğretmenler ve Eğitimciler, hedef belirleme süreçlerini nasıl kolaylaştırabileceklerini ve öğrencilerini öğrenme hedeflerine ulaşmalarında nasıl destekleyebileceklerini öğreneceklerdir.

Etkinlik 3: Sürekli Mesleki Gelişim

Süre 1 Ders (yaklaşık 60 dakika)

Öğretim Stratejisi: Multimedya Sunumları ve Konuk Konuşmacı Oturumu

Adımlar

1. İş temelli öğrenmede sürekli mesleki gelişimin önemi ve kariyer ilerlemesi üzerindeki etkisi hakkında bir multimedya sunumu.
2. Mesleki gelişim konusundaki deneyimlerini ve görüşlerini paylaşması ve bu alanda güncel kalması için bir konuk konuşmacı veya sektör uzmanını davet edin.
3. Öğrencilerin açıklama istemelerine ve pratik tavsiyeler almalarına olanak sağlamak için konuk konuşmacı ile bir Soru-Cevap oturumu düzenleyin.
4. Öğrencilerin mesleki gelişimlerini desteklemede etkinliği artırmaya yönelik stratejiler üzerine bir sınıf tartışmasını kolaylaştırın.
5. Konferanslar, atölye çalışmaları, çevrimiçi kurslar ve profesyonel ağlar gibi mesleki gelişim için çeşitli fırsatları tanıttın.
6. Öğrencileri, ilgi alanlarıyla ilgili belirli bir mesleki gelişim fırsatını araştırmaları ve sunmaları için görevlendirin.

Talimatlar: Öğrenciler multimedya sunumuna aktif olarak katılmalı, konuk konuşmacı ile soru-cevap oturumuna katılmalı, sınıf tartışmasına katkıda bulunmalı ve bir mesleki gelişim fırsatını araştırmalıdır. Sürekli mesleki gelişimin önemi üzerine düşünmeli, etkinliği artırmaya yönelik stratejileri keşfetmeli ve gelişimleri için fırsatları belirlemelidirler.

- Bu faaliyetler öğrencileri hedeflere ve öğrenme çıktılarına ulaşmada nasıl destekleyecektir?
- Öğrenciler, kendilerini ve başkalarını güçlendirmek için sürekli mesleki gelişimin önemini anlayacaklardır.
- Öğrencileri desteklemede etkinliği artırmaya yönelik stratejiler, konuk konuşmacı oturumu ve sınıf tartışması yoluyla araştırılacaktır.
- Mesleki gelişim için fırsatları keşfetmek ve alanda güncel kalmak, araştırma ve sunum görevi aracılığıyla ele alınacaktır.

Materyaller ve Kaynaklar

- Basılı materyaller
- PowerPoint Slaytları
- İşitsel pekiştirme sağlamak için slaytlara eşlik eden Anlatım veya Ses Kayıtları.
- Dijital Sınavlar
- Öz Değerlendirme Alıştırmaları: Öz değerlendirme egzersizlerinin dahil edilmesi, öğrencilerin bilgi, beceri ve yetkinlikleri üzerinde düşünmelerini sağlar. Güçlü ve zayıf yönlerini ve gelişim alanlarını değerlendirebilirler. Öz değerlendirme faaliyetleri arasında sınavlar, öz yansıtma günlükleri veya yetkinlik kontrol listeleri yer alabilir. Bu alıştırmalar öğrenen özerkliğini teşvik eder ve öğrenenleri kendi öğrenmelerinin sorumluluğunu almaları için güçlendirir.
- Multimedya Sunumları: Videolar, slayt gösterileri veya çevrimiçi platformlar gibi multimedya kaynaklarının kullanılması içerik sunumunu geliştirir ve farklı öğrenme tercihlerine hitap eder. Multimedya sunumları, öğrencilerin karmaşık kavramları

anlamalarını kolaylaştıran örnekler, vaka çalışmaları ve görsel temsiller sağlayabilir. Multimedya materyallerinin ilgi çekici, alakalı ve tüm öğrenciler için erişilebilir olmasını sağlamak önemlidir.

Farklılaştırılmış Öğretim

Çeşitli Öğrenme Materyalleri: Farklı öğrenme tercihlerini karşılamak için makaleler, videolar, podcast'ler ve uygulamalı etkinlikler gibi çeşitli materyaller sağlayın. Öğrencilerin ilgi alanlarına ve öğrenme stillerine uygun bir kaynak listesinden seçim yapmalarına izin verin.

Destekleyici Kaynaklar: Ekstra yardıma ihtiyaç duyan veya konuyu daha fazla araştırmak isteyen öğrenciler için ek kaynaklar veya tamamlayıcı materyaller sunun. Kendi kendine öğrenme için çevrimiçi öğreticilere, çalışma kılavuzlarına veya hakemli makalelere bağlantılar sağlayın.

Değerlendirme

1.	Tanısal Değerlendirme	Ünitenin başında öğrencilerin konularla ilgili mevcut bilgi ve anlayışlarını değerlendirmek için bir Ön Test. Öğrencilerin ünite konularıyla ilgili deneyimleri, ilgi alanları ve hedefleri hakkında bilgi toplamak için anketler//geri bildirim soruları.
2.	Biçimlendirici Değerlendirme	Katılımlarını, eleştirel düşünme becerilerini ve problem çözme yaklaşımlarını değerlendirmek için faaliyetler, tartışmalar ve grup çalışmaları sırasında öğrencilerin gözlemlenmesi. Öğrencilerin belirli hedeflere veya becerilere ulaşmadaki ilerlemelerini takip edin. Öğrencileri grup etkinlikleri veya sunumlar sırasında geri bildirimde bulunmaya teşvik etmek, işbirliğini ve öz değerlendirmeyi teşvik etmek.
3.	Özet Değerlendirme	Öğrencilerin problem çözme ve eleştirel düşünme becerilerini uygulama, öğrenmelerini kendi kendilerine değerlendirme veya mesleki gelişim fırsatlarını keşfetme becerilerini gösteren bir sunum yaptıkları ödev.

ÜNİTE 5

Üniteye Genel Bakış
Ünite Başlığı
İşe hazırlık becerilerinin belirlenmesi ve geliştirilmesi
Ünite Özeti
Bu Birim, farklı istihdam bağlamlarında ihtiyaç duyulan temel işe hazırlık becerilerini tanımlayacaktır. İşyeri kültürü, normlar, etik ve öz farkındalığın işe hazır olma becerilerinin belirlenmesi ve geliştirilmesindeki önemi ve bu ihtiyaçların nasıl ele alınacağını özetleyecektir.
Konu(lar)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Temel işe hazırlık becerileri (ayrıntılı açıklamalar ve örnekler) 2. İşyeri kültürü (kârı, işe alımı ve çalışanları nasıl etkilediği) 3. İşe hazırlık becerilerinin belirlenmesinde etik ve öz farkındalığın önemi
Temel Kavramlar
<ul style="list-style-type: none"> • İlgili tanımlarla birlikte işe hazırlık becerileri • Olumlu bir işyeri kültürünün önemini ortaya koymak • Temel işe hazırlık becerileri ve bunların etik ve öz farkındalık kavramlarıyla bağlantısı
Hedefler
<ul style="list-style-type: none"> • Bu ünite, öğrencilerin farklı alanlardaki temel işe hazırlık becerilerini belirlemelerine yardımcı olacaktır. • İstihdam bağlamları ve bu becerilerin farklı işyerlerindeki önemi tartışılacaktır. • Ayrıca, olumlu ve etkili bir çalışma alanının şekillendirilmesinde işyeri kültürünün öneminin altını çizecektir. • Öğrenciler şunları yapabilecekler: <ul style="list-style-type: none"> - Bu ünitenin tamamlanmasının ardından istihdam bağlamlarında işyeri kültürünün olumlu örneklerini gösterebilecektir. - İşe hazırlık becerilerinin belirlenmesinde etik ve öz farkındalığın önemini vurgulamak.
Süre
<p>İletişim: 10 Uygulamalı pratik: 8 Bağımsız çalışma: 5 Değerlendirme: 2 Ders Sayısı: 6</p>
Temel Sorular
<ol style="list-style-type: none"> 1. Temel iş hazırlığı becerileri nelerdir? 2. Bir işyeri kültürü, çalışma alanının ayrıntılarını ve çalışanların çalışma sürecini neden şekillendirebilir? 3. İş etiği, normlar ve temel işe hazırlık becerileri arasındaki bağlantıyı nasıl kurabiliriz? 4. Olumlu bir işyeri örneğini nasıl resmedebiliriz?

Öğretme ve Öğrenme
Ön Koşul Becerileri / Ön Bilgi

Bu ünite, temel işe hazırlık becerileri ve olumlu bir çalışma alanı atmosferinin önemi hakkında bilgi içerecektir. Öğrenciler, ünite konularını önceki iş deneyimleriyle ilişkilendirerek daha iyi anlayabilirler.

Öğretim Yöntemi

Bu ünite, çeşitli öğrenme stillerini kolaylaştıran ve aşağıdaki materyallerin kullanımı yoluyla Probleme Dayalı Öğrenme, İşbirlikçi Öğrenme ve Aktif Öğrenme gibi aktif katılımı teşvik eden etkili öğretim yöntemlerinin bir kombinasyonunu gerektirir:

- Konuların daha net anlaşılmasını sağlamak için en iyi uygulama örnekleri kullanılacaktır.
- Sunumlar
- Grup tartışmaları için yönlendirici sorular
- Vaka çalışmaları
- Rol yapma
- İnteraktif atölye çalışmaları

Öğretme/Öğrenme Aktiviteleri

Amaç:

Bu ünitenin amacı, öğrencilere (Mesleki Eğitim ve Öğretim Öğretmenleri ve Şirket İçi Eğitimciler) işe hazırlık becerileri, olumlu bir işyeri kültürünün önemi ve bu faktörlerin farklı istihdam bağlamlarında nasıl değiştiği hakkında daha derin bir anlayış sağlamaktır. Ünitenin sonunda öğrenciler bu becerileri ve kültürel içgörülerini, öğrencilerinin istihdam edilebilirliğini ve çeşitli profesyonel ortamlarda başarılı olma becerilerini geliştirmek için uygulayabilmelidir.

Etkinlik 1 - İşe Hazırlık Becerilerine Giriş

Süre: 120 dakika

Adımlar:

1. Öğrencileri (Mesleki Eğitim Öğretmenleri ve Şirket İçi Eğitimciler) kelime hazırlığı becerilerinin ne olduğunu tartışmaya ve bazı örnekler vermeye teşvik edin.
2. Tüm sınıf olarak birlikte karşılaştırın ve işe hazırlık becerilerini geliştirmenin iş temelli öğrenme deneyiminin başarısı üzerindeki önemini vurgulayın.
3. Verilen işe hazırlık becerileri örneklerini tahtada listeleyn. Örneğin: İletişim Becerileri (yazılı, sözlü ve dijital), problem çözme, eleştirel düşünme, zaman yönetimi, organizasyon becerileri, uyum sağlama, esneklik, takım çalışması, işbirliği, profesyonellik, iş ahlakı, vb.
4. Öğrencilerden gruplar halinde çalışmalarını ve bu becerilerin geliştirilmesi için düşük vasıflı öğrencilerle yapabilecekleri potansiyel alıştırmalar üzerinde beyin fırtınası yapmalarını isteyin. Bir örnek verin: Düşük vasıflı öğrencilerin uyum ve esneklik becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak için onlara durumu ve beklenmedik bir olayı açıklayan kart parçaları üzerinde senaryolar verilebilir. Bu duruma nasıl uyum sağlayacaklarını ve nasıl yanıt vereceklerini tartışmak için birlikte çalışmalıdırlar.
5. Öğrenciler tüm işe hazırlık becerileri için beyin fırtınası yaptıktan sonra, fikirleri karşılaştırmak üzere grupları tüm sınıf olarak bir araya getirin.
6. Her gruba bir işe hazırlık becerisi atayın ve düşük vasıflı öğrencilerin bu beceriyi geliştirmelerine yardımcı olacak 10 dakikalık bir egzersiz geliştirmelerini isteyin.

7. Her gruptan aktiviteyi ekranları üzerinde uygulamalarını isteyin.
8. Tüm sunumların sonunda, Mesleki Eğitim ve Öğretim Öğretmenlerini ve Eğitimcileri faaliyetleri değerlendirmeye ve ne kadar etkili olduklarını ve nasıl geliştirilebileceklerini tartışmaya teşvik edin.

Etkinlik 2: Olumlu Bir İşyeri Kültürünün Faydaları

Süre: 45 dakika

Adımlar:

1. Mesleki Eğitim ve Öğretim Öğretmenlerini ve Şirket İçi Eğitimcileri olumlu bir işyeri kültürünün faydalarını listelemeye teşvik edin. Olumsuz bir işyeri kültürü nelere yol açabilir?

Faydaları: Artan üretkenlik ve yenilikçilik, azalan iş gücü devri ve daha iyi elde tutma, gelişmiş iş tatmini ve genel refah. Bir İTÖ öğrenme bağlamında okulu bırakmayı önler, motivasyonu ve başarı olasılığını artırır.

Olumsuz sonuçlar: İşten ayrılma/çıkarılma, devamsızlık, stres, sağlığın kötüleşmesi (fiziksel ve zihinsel).

2. İTÖ'de çatışma veya zorbalık gibi olumsuz bir işyeri kültürünün olduğu durumlarla ilgili bazı vaka çalışmaları sağlayın. Eğitimcilerden ve Öğretmenlerden düşük vasıflı öğrencileri olarak rol yapmalarını ve her durumu küçük gruplar halinde tartışarak durumu iyileştirmeye çalışmak için uygun yollar önermelerini isteyin. Bu durumlar tüm potansiyel çalışma ortamlarını ve ortaya çıkabilecek sorunları kapsamalıdır: örneğin uzaktan ve bizzat çalışılan işyerleri, kültürel hassasiyet ve çeşitlilik konuları vb. Bu faaliyetin, öğrencilerin zorlayıcı bir durumla karşılaştıklarında çözümler düşünmelerini sağlamak için faydalı bir alıştırmaya olduğunu açıklayın.

3. Öğrencileri, bir işyerinde ve iş temelli öğrenme ortamında ortaya çıkabilecek diğer olası sorunların yanı sıra durumlara yönelik olası çözümler hakkında beyin fırtınası yapmaya teşvik ederek bitirin. Ayrıca, öğrencilerden daha olumlu bir ortam yaratmaya çalışmak için kullanabilecekleri stratejileri tartışmalarını isteyin. Örneğin kibar ve saygılı olmak, olumlu bir tutuma sahip olmak vb.

4. Fikirler tüm grup olarak paylaşılmalı ve tartışılmalı. Varılan sonuçlar ve öneriler vurgulanmalıdır.

Etkinlik 3 - Düşük vasıflı öğrencilerin iletişim becerilerinin geliştirilmesi

Süre: 60 dakika

Adımlar:

1. İş temelli öğrenme ortamında ve genel olarak işyerinde iletişim becerilerinin önemini tartışın.
2. Başarılı bir iş temelli öğrenme deneyimi için düşük vasıflı öğrencilerin yazılı, sözlü ve dijital becerilerinin geliştirilmesine duyulan ihtiyacı vurgulayın.

3. Mesleki Eğitim ve Öğretim Öğretmenlerine ve Şirket İçi Eğitimcilerle hedef faaliyetler yoluyla öğrencilerinin bu becerileri geliştirmelerini destekleyebilecekleri konusunda talimat verin.

4. Mesleki Eğitim ve Öğretim Öğretmenleri ve Şirket İçi Eğitimcilerden öğrencilerinin bu alanlarda gelişmeleri için yapabilecekleri bazı potansiyel faaliyetler hakkında beyin fırtınası yapmalarını isteyin.

5. Fikirleri tüm grup olarak paylaşın.

6. Grupları 3'e bölün ve her gruba bir alan verin.

- a) Yazılı iletişim becerileri
- b) Sözlü iletişim becerileri
- c) Dijital iletişim becerileri

7. Her gruba düşük vasıflı öğrencilere uygulanabilecek 3 farklı etkinlik örneği verin. Alıştırmaların etkinliğini tartışmalarını ve değerlendirmelerini ve tüm gruba rapor vermelerini isteyin.

Sonuç olarak, bir İş Temelli Öğrenme sürecinde düşük vasıflı öğrencilerde yazılı, sözlü ve dijital iletişim becerilerini geliştirmenin en etkili yolunu tartışın.

Materyal ve Ek Kaynaklar

- Kaynaklar: İletişim becerilerini geliştirmeye yönelik yazılı, sözlü ve dijital iletişim görevleri örnekleri - her alan için 3 örnek

Farklılaştırılmış Öğretim

- Materyaller ve değerlendirme bölümü de dahil olmak üzere tüm ünite içeriği küçük gruplar, bireysel çalışmalar ve daha büyük gruplar için uygun olacaktır. Bu, materyallerin çeşitli grup boyutlarına ve öğrenme tercihlerine uyacak şekilde uyarlanabileceği anlamına gelir. Bu, öğrencileri iletişim, ekip çalışması, problem çözme ve zaman yönetimi gibi belirli işe hazırlık becerileri üzerine tartışmalar yapmaya teşvik ederek yapılandırılabilir.
- Bu anlamda materyallerin ve faaliyetlerin içeriği bireysel veya grup çalışmasına uygun olacaktır.

Değerlendirme

1.	Tanısal Değerlendirme	Önceki iş deneyimlerine ilişkin farkındalık soruları ünite materyalleri içerisinde paylaşılacaktır.
2.	Biçimlendirici Değerlendirme	Öğrenenlerin öğrenme çıktıklarına yönelik iyi bir ilerleme kaydedip kaydetmediklerini kontrol etmeleri için bir tartışma oturumu tasarlamak üzere yönlendirici sorular oluşturulacaktır.
3.	Özetleyici Değerlendirme	Ünitenin sonunda, konulara ilişkin genel anlayışlarını belirlemek için iyi yapılandırılmış bir test öğrencilerle paylaşılacaktır.

ÜNİTE 6

Üniteye Genel Bakış

Ünite Başlığı

İşe Hazırlık Becerileri için Öğrenme ve Öğretme Durumlarının Oluşturulması

Ünite Özeti

Bu birim, öğrencilerin program sırasında edindikleri beceri ve bilgileri gerçek işyeri öğrenme bağlarında uygulama fırsatlarını artırmak için şirketlerdeki Mesleki Eğitim ve Öğretim uzmanlarının ve eğitmenlerinin kapasitesini artırmayı amaçlamaktadır.

Konu(lar)

1. Öğrencilerin sahip olduğu beceri ve ek bilgi düzeyinin nasıl ölçüleceği
2. Bir öğrencinin gerçek işyeri öğrenme bağlarında geliştirmesi gereken bilgi ve becerilerin nasıl belirleneceği
3. Sonuçları yönetmek ve uygulamadaki zorlukların üstesinden gelmek için öğrencilerle ve diğer personelle nasıl çalışılacağı

Temel Kavramlar

- Öğrenciler tarafından beceri değerlendirilmesi
- Bir öğrencinin geliştirmesi gereken beceri ve bilgi tanımlaması.
- Performans yönetimi için farklı taraflarla işbirliği.

Hedefler

Bu ünite, eğitmenlere bir öğrencinin beceri düzeyini ve işteki temel bilgilerini nasıl belirleyecekleri konusunda yardımcı olacak ve rehberlik edecektir. Öğrencinin gerçek işyeri öğrenme bağlarında üretmesi beklenen beceri ve bilgi gelişimini nasıl planlayacaklarını bileceklerdir. Öğrenciler ve eğitmenler, tasarım odaklı düşünme yöntemlerini kullanarak nasıl çalışacaklarını bilecek ve tipik olarak birlikte çalışmayan heterojen, çok disiplinli ekipler arasında işbirliği yapmaya teşvik edileceklerdir.

Süre

İletişim: 10

Uygulamalı pratik: 8

Bağımsız çalışma: 5

Değerlendirme: 2

Ders Sayısı: 6 ders

Temel Sorular

1. Öğrenci bilgi ve becerilerinin belirlenmesi neden gerçek işyeri öğrenme bağlarında geliştirilmeden önce yapılmalıdır?
2. Öğrencilerin sahip olduğu beceri ve ek bilgi düzeyi nasıl ölçülebilir?
3. Öğrenciler ve personel uygulamadaki performansı yönetmek ve zorlukların üstesinden gelmek için nasıl işbirliği yapabilir?

Öğretme ve Öğrenme

Ön koşul becerileri / Ön bilgi

- Didaktik derslerin yürütülmesi için atölye birimlerinin katılımcılarının nasıl hazırlanacağını bilmek
- Öğretim yöntemleri ve türleri hakkında bilgi sahibi olmak

Öğretme Metodu

Tasarım Odaklı Düşünme - Tasarım odaklı düşünmenin amacı, çok çeşitli bakış açılarını ve fikirleri bir araya getirmektir. Tasarım odaklı düşünme, genellikle birlikte çalışmayan heterojen, çok disiplinli ekipler arasında işbirliğini teşvik eder.

Öğretme/Öğrenme Faaliyetleri

Bu etkinlik, Tasarım Odaklı Düşünme yönteminin unsurlarını inceliklerle barındırmaktadır.

Etkinlik 1: Mevcut Yetkinliklerin Değerlendirilmesi

Süre: 60 dakika

Adımlar

1. Yetkinlik çerçeveleri kavramını ve bunların becerilerin değerlendirilmesindeki önemini tanıtmak. Farklı endüstriler için çeşitli tanınmış standartları ve içerdikleri kriterleri tartışınız.
2. Farklı varsayımsal öğrenci profillerini içeren broşürleri dağıtın. Herkesin bağlamı anladığından emin olmak için her bir profili kısaca tartışınız.
3. Öğrencilerden (MEÖ öğretmenleri/eğitmenleri ve şirket içi eğitmenler) her bir öğrencinin sahip olduğuna inandıkları becerileri listelemelerini isteyip seçimleri hakkında grupça tartışmalarını teşvik ediniz.
4. Öğrencilerin gözden geçirme ve karşılaştırma için listeleri değiştirmelerini sağlayınız.
5. Gözden geçirmenin sonunda alıştırmadan çıkarılan farklı yorumları ve sonuçları tartışınız.

Tasarım Odaklı Düşünme unsuru bu faaliyete dahil edilmiştir. Empati ve Tanımlama - öğrenci profillerini anlama ve mevcut beceri setlerini belirleme.

Etkinlik 2: İşyerindeki Öğrenme Açıklarının Belirlenmesi ve Kapatılması

Süre: 70 dakika

Adımlar

1. Eğitimin sektörün ihtiyaçları ile uyumlu hale getirilmesinin önemini tartışmak. Eğitimde boşluk analizi fikrini ve bunun işyeri için sonuçlarını tanıtmak.
2. İTÖ bağlamında zorluklarla karşılaşan bir öğrencinin ayrıntılı bir vaka çalışmasını paylaşın.
3. Öğrencilerden öğrenci sayısına bağlı olarak gruplar veya çiftler halinde öğrencinin beceri ve bilgi eksikliklerini tespit etmelerini isteyin. Bu boşluklara dayanarak, belirlenen boşlukları kapatmak için çözümler bulmak üzere bir beyin fırtınası oturumu düzenleyin.
4. Öğrencileri diğer grupların/çiftlerin önerdiği çözümler hakkında akran geri bildirimini teşvik edin.

Tasarım Odaklı Düşünme unsuru bu faaliyetin içinde yer almaktadır: Tanımlama ve Fikir Üretme - boşlukları tespit etme ve potansiyel çözümler üretme.

Etkinlik 3: İşbirliğine Dayalı Yönetim ve Zorlukların Üstesinden Gelme

Süre: 75 dakika

Adımlar

1. Çatışma çözümü, geri bildirim mekanizmaları ve etkili iletişimin eğitim ve işyeri ortamlarındaki önemini tanıttın.
2. Öğrencilerin gerçek işyeri ortamlarında karşılaştıkları, potansiyel olarak beceri eksiklikleri, kişisel çatışmalar veya dış baskılardan kaynaklanan zorlukları vurgulayan vaka çalışmalarını dağıttın.
3. Öğrencileri gruplara/çiftlere ayırın ve onlardan temel sorunları analiz edip tanımlamalarını ve bu sorunları ele almak için potansiyel stratejileri tartışmalarını isteyin.
4. Ardından, öğrencilerden vaka çalışmalarının bir özetini ve sorunu yönetmek için önerdikleri stratejileri sunmalarını isteyin.
5. Son olarak ortak temalar, yenilikçi çözümler ve benzer zorlukları proaktif bir şekilde önlemeye yönelik yöntemler üzerine bir tartışma başlatın.

Tasarım Odaklı Düşünme Unsuru bu faaliyete dahil edilmiştir: Prototip ve Test - gerçek dünyadan bir senaryonun simüle edilmesi ve yaklaşımın etkinliğinin değerlendirilmesi.

Materyal ve Ek Kaynaklar

- Yerleşik unsurları anlamak için Tasarım Odaklı Düşünme Süreci Kılavuzuna giriş
- Flipchart
- Karton
- Yapışkan notlar
- İşaretleyiciler
- Vaka çalışmaları ve senaryolar

Farklılaştırılmış Öğretim

- Temelden ileri düzeye kadar farklı öğrenci profili setleri sunun.
- Çeşitli karmaşıklık seviyelerinde vaka çalışmaları sunun.

Değerlendirme

1.	Tanısal Değerlendirme	İletişim becerileri, ön test ve kontrol listeleri aracılığıyla gözlem
2.	Biçimlendirici Değerlendirme	Tartışmalar ve Düşünce Paylaşımı
3.	Özetleyici Değerlendirme	Test

ÜNİTE 7

Üniteye Genel Bakış
Ünite Başlığı
İş Temelli Öğrenme’de Kişisel ve Kariyer Gelişimi
Ünite Özeti
<p>Bu Üniteye Mesleki Eğitim ve Öğretim uzmanları ve şirket içi eğitmenler kariyer hedefleri ve mesleki gelişim planları geliştirme konusundaki bilgi ve becerilerini geliştirme ve hem kişisel hem de mesleki düzeyde büyüme için bir eylem planı geliştirmede rehberlik sağlama fırsatına sahip olacaklardır. Ayrıca bu ünite kariyer rehberliği uygulama, ekipleri yönetme, öğrencileri motive etme, çatışmaları çözme ve işyerindeki duyguları ele alma becerilerini geliştirmeyi amaçlamaktadır.</p> <p>Bu Ünite, mesleki eğitim uzmanlarının ve şirket içi eğitmenlerin, kişisel ve mesleki gelişim planlarının geliştirilmesi, kariyer koçluğu, öğrencileri motive etme, bir ekibi yönetme ve çatışmaları çözme dahil olmak üzere insanları işyerinde başarıya yönlendirmek için gerekli olan önemli konulardaki bilgi ve becerilerini geliştirmeye odaklanacaktır. Bunu yaparak düşük vasıflı öğrenciler için daha kapsayıcı ve destekleyici bir WBL ortamı yaratabilecekler ve bu da başarı şanslarını artıracaktır.</p>
Konu(lar)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kariyer Hedeflerinin Belirlenmesi ve Gerçekleştirilmesi, Mesleki ve Kişisel Gelişim Planının Geliştirilmesi. 2. Düşük Vasıflı Öğrencilere Kariyer Rehberliği Sağlanması. 3. Düşük vasıflı bir öğrenci ekibine liderlik etmek ve ekibin WBL'ye dahil edilmesi. 4. İş Temelli Öğrenme Ortamlarında Duyguların ve Çatışmanın Yönetilmesi.
Temel Kavramlar
Kariyer hedefleri, kişisel ve mesleki gelişim planı, kariyer rehberliği, düşük vasıflı öğrencilerin motivasyonu, ekip yönetimi, çatışma çözümü.
Hedefler
<p>Bu Ünitenin tamamlanması sonucunda, Mesleki Eğitim ve Öğretim uzmanları ve şirket içi eğitmenler şunları yapabilecektir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kariyer hedefleri ve kişisel ve mesleki gelişim planları hakkında bilgi sahibi olma. Kişisel ve mesleki gelişim planı geliştirmenin yanı sıra bu hedefleri belirleme ve bunlara ulaşmak için gerekli adımları tanımlayabilme. Kariyer hedefleri belirlemelerine ve kişisel ve mesleki gelişim planları geliştirmelerine yardımcı olmak için bu bilgileri düşük vasıflı öğrencilere aktarabilme. • İyi kariyer rehberliği uygulamalarını tanımlama ve uygulama. • Ekip yönetiminde yer alan becerileri adlandırma ve bir WBL ortamında düşük vasıflı öğrencilerden oluşan bir ekibi yönetme. • Düşük vasıflı öğrencilerin karşılaştığı engelleri belirleme, başarılı olmak için nasıl motive edilebileceklerini açıklama ve bunu yapmak için etkili yöntemler kullanma. • İşyerinde çatışmayı çözmek ve duyguları yönetme, WBL ortamlarında öğrencilerin duygularını değerlendirme, yönetme ve arabuluculuk ve aktif dinleme gibi çatışma

çözme becerilerini kullanarak çatışmaları değerlendirme, çözmek için strateji ve beceriler hakkında bilgi sahibi olma.

Süre

İletişim: 10 saat

Uygulamalı pratik: 8 saat

Bağımsız çalışma: 5 saat

Değerlendirme: 2 saat

Temel Sorular

1. "Kariyer hedefleri" ve "kişisel ve mesleki gelişim planları" terimleri ne anlama gelmektedir?
2. Kariyer hedefleri belirlemek ve bunlara ulaşmak ve kişisel ve profesyonel bir plan geliştirmek için gerekli adımlar nelerdir?
3. İş Temelli Öğrenme ortamlarında düşük vasıflı öğrencilere başarılı kariyer rehberliği nasıl uygulanabilir?
4. Düşük vasıflı öğrenciler hangi engellerle karşılaşır ve başarılı olmak için nasıl motive edilebilirler?
5. Ekip yönetiminde hangi beceriler yer alır?
6. Düşük vasıflı öğrencilerden oluşan bir ekip bir WBL ortamında nasıl motive edilebilir?
7. İşyerinde çatışmayı çözmek ve duyguları yönetmek için bazı etkili stratejiler nelerdir?
8. İş Temelli Öğrenme ortamlarında duygular nasıl değerlendirilebilir ve yönetilebilir?
9. İş Temelli Öğrenme ortamlarındaki çatışmaları nasıl değerlendirebilir ve çözebilirsiniz?

Öğretme ve Öğrenme

Ön koşul becerileri / Ön bilgi

Ünite, Mesleki Eğitim ve Öğretim uzmanlarının ve şirket içi eğitmenlerin geniş anlamda aşına oldukları konuları kapsamaktadır.

Bununla birlikte bu Üniteye düşük vasıflı öğrenciler için WBL ile ilgili bu konular hakkında özel bilgi edineceklerdir.

Öğretme Metodu

- **Doğrudan Öğretim:** Rehberli uygulama ve materyal sunumunun bir kombinasyonu.
- **Vaka temelli öğrenme:** Gerçek hayattan bir hikâyede sunulan sorunları çözmek veya ikilemleri çözmek için bilgiyi uygulamak.
- **Rol Oyunları/Simülasyonlar:** Bu yaklaşım sayesinde, öğrenciler materyali günlük yaşamlarıyla ilişkilendirebileceklerdir. Kariyer koçluğu için rol oyunlarının kullanılması buna bir örnektir.

Öğretme/Öğrenme Aktiviteleri

Bu yöntemi kullanarak öğrenciler kariyer danışmanlığı pratiği yapacak ve grup beyin fırtınası yoluyla nasıl geliştirilebileceğine dair geri bildirim ve öneriler alacaklardır.

Etkinlik 2: Bir ekibe liderlik etmek.

Bu faaliyet, öğrencilerin bir WBL ortamında düşük vasıflı öğrencilerden oluşan bir ekibin nasıl yönetilebileceğini ve başarılı olmak için nasıl motive edilebileceklerini daha iyi anlamalarını sağlamayı amaçlamaktadır.

Süre: 60 dakika

Öğretim stratejisi: Düşün-eşleş-paylaş (TPS) etkinliği

Adımlar

1. Öğrencilerden bir WBL ortamında bir grup düşük vasıflı öğrenciyi yönetmek için en iyi stratejileri, karşılaştıkları zorlukları ve başarılı olmalarına yardımcı olmak için neler yapılabileceğini açıklamaları istenir.
2. Her katılımcı başka bir kişiyle (veya tek sayı yoksa üç kişiyle) eşleştirilmeli ve fikirlerini paylaşmalıdır.
3. Ekiplerin yanıtlarını paylaştığı bir grup tartışması yapılmalıdır.

Bu işbirliğine dayalı faaliyette öğrenciler düşüncelerini paylaşabilir ve birbirlerinden öğrenebilirler. Bunu yaparak WBL ortamlarında düşük vasıflı öğrencilerden oluşan ekipleri yönetme ve onları başarılı olmaları için motive etme konusundaki yeteneklerini ve bilgilerini geliştireceklerdir.

Etkinlik 3: Çatışma çözme etkinliği

Bu etkinlik sayesinde öğrenciler İTÖ ortamlarında öğrencilerin duygularını değerlendirip yöneterek ve çatışma çözme becerilerini kullanarak çatışmaları değerlendirip çözerek işyerinde çatışmayı çözme ve duyguları yönetme pratiği yapacaklardır.

Süre: 90 dakika

Öğretim stratejisi: Vaka temelli öğrenme

Adımlar

1. İşyerindeki çatışmaları değerlendirmek ve çözmek için etkili stratejilerin yanı sıra WBL ortamlarında duyguları değerlendirme ve yönetme stratejilerine bir giriş sağlayın.
2. Öğrencileri üç veya dört kişilik gruplara ayırın.
3. Her grup, bir işyeri çatışmasıyla ilgili bir vaka çalışmasını üstlenir.
4. Her grup vaka çalışmasını tartışır ve çatışmaya dahil olanların duygularıyla başa çıkmanın en etkili yollarını belirler. Bunu çözmek için uygun çatışma çözme becerilerini ve yöntemlerini kullanır.
5. Gruplar vaka çalışmalarını ve çatışmayı çözmek için kullandıkları stratejileri/yöntemleri sunarlar.
6. Grup tartışması, geri bildirim ve öneriler gerçekleştirilir.

Bu yöntemi kullanarak öğrenciler işyerinde duyguları yönetme ve gerçek hayattaki sorunları çözmek için çatışmaları çözme konusunda edindikleri bilgileri uygulayabileceklerdir. Grup tartışmaları aynı zamanda herkesin öğrenme sürecine dahil olmasını sağlayacaktır.

Materyal ve Kaynaklar

- PowerPoint veya başka bir sunum yöntemi için slaytlar
- Materyalin basılı versiyonları
- İçeriği çeşitli şekillerde sunmak için videolar, görüntüler veya ses. Bu materyaller içeriği herkes için daha erişilebilir hale getirecektir.

Farklılaştırılmış Öğretim

- Farklı öğrenme stillerine ve ihtiyaçlarına hitap etmek için her üç etkinlikte de içeriği sunmanın çeşitli yollarını sağlayın.
- Faaliyetlerin süresi her gruptaki katılımcı sayısına, ihtiyaçlarına ve ön bilgilerine göre ayarlanabilir.

Değerlendirme

1.	Tanısal Değerlendirme	Öğrencilerin konuyla ilgili mevcut bilgi düzeyleri hakkında yeterli bilgi toplamak için bir test kullanılacaktır.
2.	Biçimlendirici Değerlendirme	Öğrencilerin bir konu hakkındaki bilgilerini veya anlayışlarını kendi kendilerine değerlendirmek için bir dereceli puanlama anahtarının kullanılması. Böylece yansıtma için de bir fırsat yaratılmış olur.
3.	Özetleyici Değerlendirme	Ünitenin öğrencinin bilgi ve becerilerini nasıl etkilediğini değerlendirmek için bir sınav kullanılacaktır.

