

CIA PROJECT

IO1. Yerel Sivil Kuşaklar Arası Konseylerin işleyişi ve CIA katılımcıları için belirli becerilerin geliştirilmesi için bir eğitim modülünün tasarlanması için kullanım kılavuzu

2019-2-ES02-KA205-013840



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Bu proje, 2019-2-ES02-KA205-013840, Avrupa Komisyonu'nun desteğiyle finanse edildi. Bu yayının sorumluluğu tamamen yazarına aittir. Komisyon, burada yayılan bilgilerin kullanımından sorumlu değildir.





CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

İÇİNDEKİLER

YEREL SİVİL KUŞAKLAR ARASI KONSEYLERİN İŞLEYİŞİNE İLİŞKİN KULLANIM KILAVUZU 5

1. GİRİŞ.....	6
1.1. İçerik	6
1.2. Kullanım Kılavuzunun Amaçları.....	iError! Marcador no definido.
2. NEDEN YEREL SİVİL KUŞAKLAR ARASI KONSEYLER	iError! Marcador no definido.
2.1. Yerel meclislerin misyonu.....	9
2.2. İhtiyaçların belirlenmesi	9
3. 3. YEREL SİVİL KUŞAKLAR ARASI KONSEYLER FAALİYETLERİ	14
3.1. Yerel nesiller arası konsey nedir?	14
3.2. Yerel meclislerin hedefleri	15
3.3. Nasıl çalışır?	18
4. GÖREV VE SORUMLULUKLAR.....	20
4.1. Roles and responsibilities of each partner/stakeholder	20
4.2. Çalışma metodolojisi	22
5. SONUÇLAR VE DEĞERLENDİRME.....	23
5.1. Gerçekleştirilecek asgari sonuçlar	23
5.2. Değerlendirme (Faaliyetlerin çıktıkları; Faaliyetlerin bir sonucu olarak insanlar üzerindeki etki; Genel Etki veya değişim).....	25



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

BECERİLERİN GELİŞTİRİLMESİ İÇİN EĞİTİM KILAVUZU

..... 30

1. GİRİŞ	30
2. İLETİŞİM YETENEKLERİ	33
3. KURUMSAL İLETİŞİM	35
3.1. Kurumsal iletişim nedir?.....	35
3.2. Kurumsal iletişim nedir?.....	36
3.3. Kurumsal iletişim stratejisi nasıl tanımlanır?.....	36
3.4. Sosyal medyada kurumsal iletişim.....	37
3.5. Basın iletişimi.....	38
4. TAKIM ÇALIŞMASI	41
4.1.Giriş.....	41
4.2. Ekip çalışmasının faydaları	42
4.3. Ekibinizi oluşturmak için ipuçları.....	44
4.4. İyi bir ekip çalışmasına ulaşmak için adımlar	48
5. LİDERLİK	49
5.1. Giriş.....	49
5.2. Liderlik türleri	49
6. BELİRLİ MESLEKİ BECERİLERİN TANIMLANMASI	54
6.1. Zor beceriler.....	54
6.2. Hassas Beceriler	57
7. YANSIMA VE SONUÇLAR: TAKİP EDİLECEK SOMUT ÖNERİLERİ	59
7.1. Giriş.....	59



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

7.2. Değerlendirme ve minimum geçme puanı	59
7.3. Teknik gereksinimler	61
7.4. Ücretler	62
7.5. Zaman taahhüdü.....	62
7.6. İpuçları ve öneriler	62
7.7. Stajyerin davranışı.....	63
7.8. Takip	63
7.9. Katma değer	64
KAYNAKÇA.....	67



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

YEREL TOPLUMDA KUŞAKLARARASI KONSEYLERİN İŞLEYİŞİNE İLİŞKİN KULLANIM KILAVUZU



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

1. GİRİŞ

1.1. İçerik

Projenin genel fikri, Yerel Kuşaklar Arası Sivil Konseyler oluşturarak, daha az fırsata sahip olanlara özel ilgi göstererek gençlerin becerilerini ve istihdam edilebilirliğini geliştirmektir.

CIA projesinde önerilen hedefler şunlardır:

- Yerel sivil kuşaklar arası katılım yoluyla gençlerin istihdam edilebilirliğini teşvik etmek,
- Gençler, yaşlılar ve yerel paydaşlar arasında açık ve katılımcı bir diyalogu teşvik etmek,
- Kuşaklar arası konseyler aracılığıyla gençlerin sivil karar alma süreçlerine aktif katılımını teşvik etmek,
- Aktif genç-yetişkin işbirliği yoluyla istihdam edilebilirlik eylemlerini desteklemek,
- Genç-yetişkin ilişkileri yoluyla kişilerarası beceriler ve yeterlilikler geliştirmenin bir yolu olarak duygusal zeka kullanımının artırılması

Projenin hedeflerine ulaşmayı ve planlanan sonuçlara ulaşmayı amaçlayan proje faaliyetleri aşağıdakileri içerir:

- Üç entelektüel çıktının geliştirilmesi:
 - o Yerel sivil kuşaklar arası konseylerin işleyişi ve CIA'daki katılımcılar için belirli "sert" becerilerin geliştirilmesine dayalı bir Eğitim Modülünün taslağı hazırlanması için kullanım kılavuzu.
 - o Nesiller Arası Sivil Temsilcilerin kolaylaştırıcıları ve muhatapları için pratik kılavuz.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

- Kuşaklar Arası Sivil Konseylerin tanıtımı ve kolaylaştırıcıların ve muhatapların eğitimi için işbirliği platformu..

- Sivil kuşaklar arası temsilciler için bir eğitim kursunun düzenlenmesi: CIA'nın kolaylaştırıcılarının ve katılımcılarının yaygın öğrenim teknikleri ile eğitimi
- CIA'nın işleyişini iyileştirmek için beş çalıştay düzenlenmesi.

Proje senaryosuna doğrudan veya dolaylı olarak dahil olan projenin hedef grupları şunlardır:

Gençler (daha düşük mesleki niteliklere sahip olanlara öncelikli)

- Genç istihdam acenteleri
- Belediye Binaları
- Yetişkin dernekleri
- Yerel kalkınma ajansları
- Daha az imkana sahip gençlerin eğitimi ile bağlantılı eğitim merkezleri
- Yerel istihdam acenteleri
- Bölgesel hükümetler
- Ticaret Odaları
- Gençlik STK'ları

Polonya, İspanya, Portekiz, Türkiye ve Romanya'daki CIA projesinin altı ortağı, gençlerin istihdam edilebilirliğini geliştirme ve eğitim alanıyla bağlantılı olup, her bir ortağın katkısının gençlere zenginlik ve deneyim sağlayarak hedeflere ve önerilen sonuçlara ulaşmak için bir uzmanlar birliği oluşturur.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

1.2. Kullanım Kılavuzunun Amaçları (KKA)

Bu KKA, öncelikle hedef grubun, çalışanların ve paydaşların bir Kuşaklar Arası Yerel Konsey kurmasına, yönetmesine, desteklemesine ve sürdürmesine yardımcı olmak için geliştirilmiştir, çünkü bu KKA, bu alanda asgari bir uygulama standardı sunar.

Bu operasyonel kılavuzun ulaşılması gereken hedefleri üç önemli değere odaklanmıştır: Bilgi, Yöntemler ve Araçlar.

- **O1:** Kuşaklar Arası Yerel Konseyler hakkında temel bilgi sağlamak.
- **O2:** Kuşaklararası Konseyler aracılığıyla gençlerin sivil karar alma sürecine aktif katılımını teşvik etme bilgi düzeyini artırmak.
- **O3:** Gençler ve yetişkinler arasında aktif işbirliği yoluyla istihdam edilebilirlik eylemlerini desteklemek için yöntemler ve araçlar geliştirmek.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

2. NEDEN YEREL KUŞAKLAR ARASI KONSEYLER

2.1. Yerel meclislerin misyonu

Şunlara sahip bir topluluk hayal edin:

- Yaş, ırk, sosyo-ekonomik sınıflar arasında bağlantılar kuran güçlü bir sivil konsey;
- Nesiller arasında etkileşimi teşvik eden kolaylaştırıcılar ve ortak alanlar;
- yaşam boyu topluluk katılımı ve öğrenimi için fırsatlar.

Misyonumuz, gençlerle yetişkinler arasında, ihtiyaçlar ile beklentiler arasında, sivil politika ile gerçekler arasında bağlantı kurmak ve bir kaynak merkezi olmak için Kuşaklar Arası Yerel Sivil Konseyi oluşturmaktır.

2.2. İhtiyaçların belirlenmesi

Katılım, tanımlanması zor bir kavramdır. Görüşlerin çoğu, katılımın tek seferlik bir olaydan ziyade bir süreç olduğu konusunda hemfikirdir. Katılım, demokratik bir toplumda vatandaşlığın temel bir unsurudur.

Avrupa Konseyi üye Devletlerin hem yerel topluluk hem de ulusal düzeyde siyasete ve sivil toplumlara gençlerin katılımını kolaylaştırmasını ve teşvik etmesini ve kamu politikalarında gençlerin katılımını bir öncelik haline getirmesini tavsiye etmektedir. gençler homojen bir grup değil. Yetişkinler kadar çeşitlidirler ve karar alma süreçlerine ve rekabet eden siyasi çıkarılara değişken erişime sahiptirler. Gençler için, hayatlarında bir geçiş döneminde oldukları için dışlanma riskleri özellikle belirgindir: yetişkinliğe, özerkliğe ve



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

bağımsızlığa.(https://prisma-network.eu/news/E-Workshop_Promoting_Diversity_through_Youth_Political_Participation_Youth_Department_Council_of_Europe).

Yaş, cinsiyet, ırk, din, cinsel yönelim, yetenekler, coğrafi konum ve sosyo-ekonomik durumları nedeniyle insanların karşılaştıkları katılımın önündeki engel, gençlerin yanı sıra yetişkinler için de kalıcı bir problemdir. (<https://www.sundaynews.co.zw/> / demokraside gençler ve katılım /).

Yerel düzeyde, her Kuşaklar Arası Yerel Konsey yerel bir ihtiyaç analizi ile başlamalıdır. Daha iyi bir uygulama ve objektif ve verimli bir değerlendirme için tüm ortaklar aynı araç ve yöntemleri uygulayacaktır.

Questionnaire of needs:

No.	Soru	Cevap
1.	Ülke Şehir	
2	Cinsiyet	<input type="radio"/> KAdın <input type="radio"/> Erkek
3	Yaş	
4	Eğitim	<input type="radio"/> Lise <input type="radio"/> Lisans <input type="radio"/> Lisanüstü <input type="radio"/> Diğer
5	Bölgenizdeki gençlerin en önemli sorunlarından 3 tanesini tanımlayın.	1.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

		2. 3.
6	Bölgenizdeki yetişkin insanların en önemli sorunlarından 3 tanesini tanımlayın.	1. 2. 3.
7	Gençler ve yetişkinler arasındaki işbirliği:	Çok İyi İyi Zayıf Yok
8	Gençler için en ilgi çekici ekonomik sektör hangisidir?	1. 2. 3.
9	Bölgenizde, gençlerin aktif katılımını desteklemeye dahil olan 3 paydaşın adını söyleyin.	1. 2. 3.
10	Sizce gençler ve yetişkinler arasındaki işbirliğinin teşvik edilmesinde yer alması gereken en önemli 3 kamu kurumu hangisidir?	1. 2. 3.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Yanıtların değerlendirilmesi (kolaylaştırıcı tarafından doldurulacaktır):

Soru	Cevaplar	Yorumlama
Ülke		
Şehir		
Cinsiyet		
Yaş		
Eğitim		
Bölgenizdeki gençlerin en önemli sorunlarından 3 tanesini tanımlayın.		
Bölgenizdeki yetişkin insanların en önemli sorunlarından 3 tanesini tanımlayın.		
Gençler ve yetişkinler arasındaki işbirliği:		
Gençler için en ilgi çekici ekonomik sektör hangisidir?		
Bölgenizde, gençlerin aktif katılımını desteklemeye dahil olan 3 paydaşın adını		



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

söyleyin.		
Sizce gençler ve yetişkinler arasındaki işbirliğinin teşvik edilmesinde yer alması gereken en önemli 3 kamu kurumu hangisidir?		



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

3. YEREL SİVİL KUŞAKLAR ARASI KONSEYLER FAALİYETLERİ

3.1. Yerel Kuşaklar Arası Konsey nedir?

Yerel Kuşaklar Arası Sivil Konseyi'nin ne olduğunu anlamak istiyorsak, onu bir bağlama oturtmalıyız. Öncelikle şunu akılda tutmak gerekir ki, mevcut toplumumuzda genç ve yaşlı arasında sosyal bir uçurum olduğu aşikardır.

Yaşam tarzları son yıllarda kökten değişti, temel olarak yaşam kalitemizi önemli ölçüde artıran teknolojik yenilikler sayesinde, yaşam beklentisinin birkaç yıl öncesine göre çok daha uzun olmasına ek olarak, daha yavaş yaşıyoruz..

Endüstri 2.0 ve 3.0 çağı toplumumuza büyük bir teknolojik ilerleme getirdi, ancak aynı zamanda gençlerle yaşlılar arasında bir iletişim sorunu olduğu anlamına da geldi. Bu iki nesil arasında kişisel amaçlar, fikirler, beklentiler kısaca düşünme ve hareket etme şeklimiz genellikle çok farklıdır.

Yukarıda belirtilenler göz önüne alındığında, uluslararası sivil konseylerin oluşturulması, iki grup insan, genç ve yaşlı arasındaki bu sosyal uçurumun azaltılmasına dayanmaktadır.

Fikir, karşılıklı fikir, bilgi ve deneyim alışverişi yoluyla genç ve yaşlı insanlar arasındaki ilişkiyi son derece olumlu hale getirmek ve aynı zamanda gençler arasında kişisel ve mesleki becerilerin geliştirilmesine izin vermektir, çünkü projenin genel amacı, gençlerin istihdam edilebilirliği ve eğitim, deneyim veya beceri geliştirme seviyelerinden yoksun olmaları nedeniyle işgücü piyasasına girmede daha büyük zorluklar yaşayan gençlere özel atıfta bulunarak, sivil karar alma süreçlerine erişimlerine izin vermektir.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Bu nedenle, yerel kuşaklar arası konsey, gençlerin becerilerini ve istihdam olanaklarını geliştirmek için gençlerin ve yaşlıların bir araya gelmesidir.

Bu eylem, yerel ve bölgesel düzeyde, gençlerin katılabilecekleri ve her iki grubun da bilgi, deneyim ve kişilerarası becerilerini geliştirmek için paylaştıkları Yerel Kuşaklar Arası Sivil Konseylere katılabilecekleri, Avrupa düzeyinde mükemmel bir şekilde uygulanabilecek yeni organların oluşturulmasına izin verir. Nesiller arası diyalogla bağlantılı temel yeterlilikler, istihdam edilebilirliklerini artırmak, dezavantajlı gruplardan gençlerin sosyal entegrasyonunu teşvik etmek ve Yerel Hükümetlerarası Konseylerde elde edilen sonuçların yerel yetkililere, belediyelere veya belediyelere sunulmasını sağlayan programlara ve eylemlere katılma imkanı verecektir. Sivil örgütler de dahil olmak üzere bölgesel organlar ve daha sonra önerileri uygulayabilecektir.

Bu tür sivil konseylerin olmaması, bu eylemin yenilikçi doğasına işaret etmektedir.

3.2. Yerel meclislerin hedefleri

Bir Yerel Kuşaklar Arası Konseyin, çoğu çapraz ve tamamlayıcı olan farklı hedefleri vardır.

Bir yandan genel hedefler şunlardır:

Gençlerin katılımını, bağlantısını ve yetkilendirilmesini teşvik etmek:

Erasmus + Gençlik çağrısının temel önceliklerinden biri, gençlerin beceri ve yeterliliklerinin, özellikle istihdam edilebilirliği, sosyo-eğitimsel ve kişisel gelişimi teşvik etmeyi amaçlayan becerilerin yanı sıra sosyal ve sivil hayata katılımı teşvik etmektir. Gençleri yaşlılarla ilişkilendirmeye izin veren bu girişimin uygulanmasının, hem becerileri geliştirme hem de gençlik grubunun istihdam edilebilirliğini ve sivil ve sosyal eylemlere entegrasyonunu iyileştirme hedeflerine ulaşmanın uygun bir yolu olduğunu düşünüyoruz.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Bu eylem, kuşaklar arası diyalogla bağlantılı temel yeterliklerini geliştirmek için her iki grubun da bilgi, deneyim ve kişilerarası becerileri paylaşmasını sağlar.

Sosyal İçermeyi Teşvik Etmek:

CIA projesinin iki yönde sosyal içerme hedefi vardır. Birincisi, gençlerin istihdamın, mesleki eğitimin ve dezavantajlı gruplar da dahil olmak üzere topluma gençlerin entegrasyonunun teşvik edilmesiyle ilgili sivil karar alma süreçlerine katılımını etkinleştirmek ve onlara diyalog ve değişim yoluyla gelecekteki istihdam edilebilirlikleri için fikirlerin ve kuşaklar arası deneyimler ile bir dizi yararlı beceri sağlamaktır. İkinci amaç, yaşlı yetişkinlerin buldukları yerlerdeki gençlerin desteğiyle yaşlılara görünürlük kazandırmak, onların sivil eylemlere katılımlarını ve bir bilgi ve deneyim kaynağı olarak sosyo-kültürel bütünleşmeyi teşvik etmektir.

CIA tarafından yürütülecek ve yönetilecek olan CIA'nın (Yerelde Kuşaklar Arası Konseyler) oluşturulması - " Kuşaklar Arası Konseyler ", her konseydeki genç katılımcılar tarafından proaktif bir şekilde desteklenen yaşlı yetişkinler konseyi, genç üyelere hem becerilerini geliştirmede hem de aktif istihdam ve sosyo-emek entegrasyonu uyumda destek olacaktırlar.

Gençlik çalışmalarının kalitesini, yeniliğini ve tanınmasını teşvik etmek :

Gençlerin sivil karar alma süreçlerinde dikkate alınması gerektiği ve yerel veya bölgesel kalkınma için politik, ekonomik veya sosyo-kültürel eylemlere ve tekliflere aktif katılımları olması gerektiği öncülüne dayanmaktadır.

Bu katılımı sağlamanın bir yolu, gençler ile yaşlılar arasında bağların güçlendirilmesi fırsatını sunan ve ortak fayda için nesiller arasında bir bağ oluşturan Kuşaklar Arası Sivil Yerel Konseylerin oluşturulmasıdır. Gençler önerilerini ve fikirlerini yerel yönetimlere, belediyelere, bölgesel organlara,



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

STK'lara ve diğer kar amacı gütmeyen sivil kuruluşlara eylemleri gerçekleştirmek için sunabilirler.

Bu eylemlerin uygulanması, yaşlılar grubunun desteğiyle istihdam edilebilirliği, mesleki eğitimi, sosyal ve işgücü katılımını artırabilir; ikincisi, gençlerin grubu tarafından önerilen fikirleri destekleyen, tavsiye eden ve teşvik eden faktördür.

Bu konseylerin oluşturulmasının, gençlik çalışmalarının farklı kamu idareleri tarafından dikkate alınacak fikirlerin, önerilerin ve iyileştirmelerin kaynağı olarak tanınmasını destekleyen gelecek Kuşaklar Arası Sivil Yerel Konseylerin oluşturulmasına izin veren yenilikçi bir faktör olduğunu anlıyoruz.

Öte yandan, Yerel Sivil Kuşaklar Arası'nın özel hedefleri şunlardır:

- CIA'ya katılımları yoluyla gençlerin istihdam edilebilirliğini teşvik etmek.
- Gençler, yaşlılar ve yerel paydaşlar arasında açık ve katılımcı bir diyalogu teşvik etmek,
- Kuşaklar arası konseyler aracılığıyla gençlerin sivil karar alma süreçlerine aktif katılımını teşvik edin. Karar vericilerle siyasi düzeye / diyaloga ulaşmak.
- Aktif genç-yetişkin işbirliği yoluyla istihdam edilebilirlik eylemlerini desteklemek
- Genç-yetişkin ilişkileri yoluyla kişilerarası beceriler ve yeterlilikler geliştirmek için duygusal zekayı bir araç olarak kullanmak.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

3.3. Nasıl Çalışır?

Kuşaklar Arası Sivil Yerel Konseyleri (CIA) uygulamak için, CIA içinde yürütülecek faaliyetlerin uygun şekilde uygulanmasını sağlamak için birkaç kılavuz açıklanacaktır.

Her şeyden önce, her CIA'nın sahip olması gereken temsilciler veya roller, ayrıca toplantılarının işleyişi ve faaliyetlerinin gelişimi ve Konseyin yapısı açıklanacaktır.

Kuşaklar Arası Sivil Yerel Konseyleri gruplarındaki Temsilciler:

1. **Kolaylaştırıcılar** (Gençlik çalışanları veya liderleri): Konseyleri koordine edecek ve yöneteceklerdir.

İşlevler: Yönetim kurulu üyelerini (gençler ve yaşlılar) işe alacaklar, eylemler, etkinlikler ve projeler önerecekler.

2. **Muhataplar** (gençler ve yaşlılar): Konseyin faaliyetlerinin sonuçlarını yurtdışında duyuracaklar.

İşlevler: Paydaşları (temelde yerel ve belediye yetkililerinin yanı sıra STK'lar ve diğer kar amacı gütmeyen dernekler) belirleyecek ve onlarla iletişim kuracaklardır. Konsey tarafından tasarlanan projeleri geliştirmek için bir paydaşlar ağı oluşturacaklar.

Kolaylaştırıcı, Konsey'in koordinatörü olarak, Konseyin maksimum sayıda bileşenini (hem gençler hem de yaşlılar için aynı sayıda), karar alma süreçlerinde demokratik ve eşit işleyen, Konseyin hedeflerini belirleyecek iç işletme yönetmelikleri hazırlayacaktır. bölgesel kapsamı ve gerçekleştirilecek faaliyetler. Kolaylaştırıcının ve Muhatapların paydaşlarla olan rolleri de tanımlanacaktır.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Konsey toplantılarının ve çalışma gruplarının işleyişi de anlatılacaktır. Tüm katılımcılar tarafından imzalanan bir kayıt tüm toplantılar için düzenlenecek ve kabul edilen anlaşmaları içerecektir.

Bu nedenle, Konseyin yapısı aşağıdaki gibi olacaktır:

- Koordinatör (Kolaylaştırıcı Olacaktır).
- Konsey Sekreteri (Başka bir Kolaylaştırıcı olabilir).
- Konsey Genel Kurulu (tüm üyelerden oluşur).
- Çalışma grupları (kolaylaştırıcı, üyeler ve muhataplardan oluşur).
- Muhataplar Komisyonu (Konsey Muhatapları tarafından oluşturulur).

Daha önce açıklanan bu kısa satırlar, farklı CIA üyelerinin bu Konseyi uygun bir şekilde yönetmesine yardımcı olacaktır.

Bu aynı zamanda tüm ülkelerde CIA'nın aynı yapıyı ve ana çalışma yönergelerini takip etmesini sağlayacaktır. Aynı zamanda, daha önce muhtemelen böyle bir çalışma grubunda bulunmamış olan, üyeleri için bir CIA'nın ne olduğuna dair bir giriş görevi görecektir.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

4. ROLLER VE SORUMLULUKLAR

4.1. Her bir Ortağın ve Yerel Ortağın

Görev ve Sorumlulukları

Her Proje ortağı, Kuşaklar Arası Sivil Yerel Konseylerinde iki şekilde eğitim alacak olan kişiler çalışacak ve bu kişiler tarafından yönetilecektir. Bunlar : **kolaylaştırıcılar** (çok sayıda) ve **Muhataplar** (daha az sayıda).

Konseyleri çalışmak ve yönetmek ve önlemleri / eylemleri / projeleri / önerileri vb. Gerçekleştirmek kolaylaştırıcıların görevi olacaktır ve muhataplar Konseyler arasında, özellikle konseylerin çıktıkları veya sonuçları ile bir bağlantı kurmak ve yerel yönetimler, belediyeler, bölgesel kuruluşlar, STK'lar ve diğer kar amacı gütmeyen sivil kuruluşlar gibi diğer yapılar ile koordinasyonu sağlayacaktır.

Bu nedenle, her muhatap, her ortağın proje görevlisinin yardımıyla bir yerel paydaşlar ağı oluşturacak ve birlikte konseyler tarafından yürütülen anlaşmalardan kaynaklanan bu önlemleri veya çıkar eylemlerini uygulamak için toplu bir güç oluşturacaktır.

CIA tarafından yürütülecek ve yönetilecek olan CIA'nın (Kuşaklar Arası Sivil Yerel Konseylerinde) oluşturulması - her ortak ülkede " Kuşaklar Arası Sivil Yerel Konseylerde çalışanlar. ":

- Her konseydeki genç katılımcılar tarafından proaktif bir şekilde desteklenen yaşlı yetişkinler genç katılımcılara hem becerilerini geliştirmede hem de aktif istihdam ve sosyo-iş entegrasyonu arayışında yardımcı olmasına destek verecektir.



2019-2-ES02-KA205-013840

- Gençler, gençlerin önerilerini ve fikirlerini yerel makamlara, belediyelere, bölgesel kuruluşlara, STK'lara ve diğer kar amacı gütmeyen sivil kuruluşlara sunabilecekleri ortak bir fayda için nesiller arasında bir bağ oluşturarak yaşlı yetişkin grubuyla bağlarını güçlendirecekler. Yaşlıların kolektifinin desteğiyle istihdam edilebilirliğin, mesleki eğitimin, sosyal ve işgücü entegrasyonunun, yaşlıların kolektifinin desteğiyle sosyal ve işgücü entegrasyonunun iyileştirilmesine yönelik eylemleri uygulamak için, ikincisi destekleyen faktördür, gençlerin önerdiği fikirleri tavsiye eder ve teşvik eder.

Bu konseylerin yaratılmasının, gençlik çalışmalarının farklı kamu idareleri tarafından dikkate alınacak fikirlerin, önerilerin ve iyileştirmelerin kaynağı olarak tanınmasını destekleyen gelecek Kuşaklar Arası Sivil Yerel Konsey Temsilcilerin yaratılmasına izin veren yenilikçi bir faktör olduğunu anlıyoruz.

İspanyol, Romanyalı, Portekizli, Türk ve Polonyalı ortakların katkıları ve bu ülkelerde farklı Kuşaklar Arası Sivil Yerel Konseylerinin kurulması, bu fikri diğer Avrupa ülkelerine ihraç etmek için bir pilot test görevi görecek.

Kuşaklar Arası Sivil Yerel Konseyi Temsilciler için Eğitim Kursunda: CIA kolaylaştırıcıları ve muhatapları için resmi olmayan eğitim, ortaklığın her bir ortağı 3 kolaylaştırıcı ve 2 gençlik ortağı sağlayacaktır, ancak istihdam sorunları olan ve düşük olan genç gönüllülerin profesyonel yetenekler kurslara katılımına özel öncelik verilecektir.

Temsilciler ve diğer grupları (gençlik çalışanları, istihdam acenteleri ve gençlik STK'larının gönüllüleri, gençlik merkezleri, istihdam ajansları veya belediye sosyal hizmetleri, özellikle de kamu) arasında bir iletişim kanalı olan, gelecekteki " Kuşaklar Arası Sivil Yerel Konsey Temsilcilerini " eğitmek için işbirliğine dayalı bir öğrenme platformu mevcut olacaktır. yaşlılarla işbirliği içinde gençlerin önerilerine katkıda bulunabileceği sivil eylemlerin / programların uygulanmasında CIA'nın dikkate alınmasıdır.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Bir sonraki adım, bu modeli Avrupa düzeyinde ihraç etmektir, böylece benzer yapılar geliştirilir ve bir Avrupa Kuşaklar Arası Sivil Konseyler Ağı oluşturulur.

4.2. Çalışma Metodu

Hedef grup ve dahil olan tüm paydaşlar arasında iyi bir ilişki oluşturmak ve aynı zamanda Yerel Konseylerin işleyiş sürecinin tamamı için, aşağıdaki ilkelere dayalı olarak verimli çalışma tekniklerinin uygulanması esastır:

- **Basit kabul tekniği:** Birbirlerinin ihtiyaçlarını dinlediklerini açıklamak. Bu aynı zamanda aktif dinleme olarak da bilinen bir tekniktir.
- **Yakalama ve açıklama tekniği:** Alt metni ve katılımcının az önce söylenenlere karşı duygularını yakalamak. Yaş farklılıklarıyla uğraştığımız için saygı göstermek çok önemli.
- **Açıklama Tekniği:** Başka kelimelerle ifade etme, konuşmayı canlı ve spontane bir seviyede tutar. Örneğin gençlik çalışanı, katılımcının mesajını (kendi sözleriyle) yeniden ifade eder.
- **Açık yorumlama tekniği:** Gönderilecek kelimeleri ve mesajı dikkatlice seçmenizi öneririz. Ayrıca, kararların verimli ve çok net sonuçlara sahip olması gerekir.
- **Güvence tekniği:** Özellikle güvencesiz katılımcılar ve hassas konular arasındaki engelleri ortadan kaldırmaya yardımcı olur.
- **Gerektiğinde bireysel planlama:** Hedeflerin belirlenmesi - bunlara nasıl ulaşılabileceği (gençler ne yapabilir, Yerel Belediye görevlisi onları nasıl destekleyebilir, haritalama, süreci izleme, değerlendirme).



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

5. SONUÇLAR VE DEĞERLENDİRME

5.1. Gerçekleştirilecek Asgari Sonuçlar

Bu Operasyonel El Kitabı, hem kolaylaştırıcılar - görevleri Konseyleri yönetmek ve önlemleri / eylemleri / projeleri / önerileri vb. Gerçekleştirmek olan gençler - hem de misyonunu inşa etmek olan muhataplar için Nesiller Arası Sivil Konseyleri faaliyete geçirmenize yardımcı olacaktır. Kuşaklararası Sivil Konseyler ile gençlik çalışanları, istihdam acenteleri, gençlik STK'ları, belediyeler, bölgesel organlar ve konseylerin hedefleriyle ilgili diğer kuruluşlar gibi diğer yapılar arasında bir köprü

YEREL SİVİL KUŞAKLAR ARASI KONSEYLER

PERSONEL → Kuşaklar Arası Sivil Yerel Konsey Temsilcilerin (yaşlı yetişkinler - gençler)

HEDEF GRUP → Gençler

HİZMET:

Becerilerinin geliştirilmesi

İstihdam için aktif arama

Sosyo-emek entegrasyonu



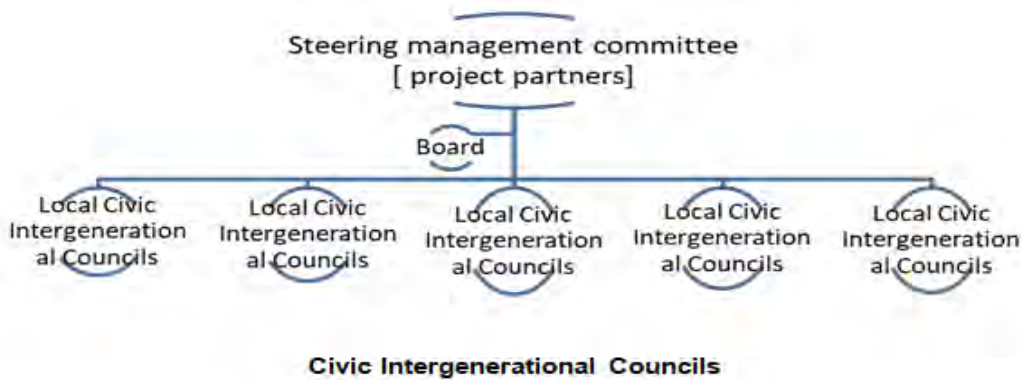
CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Yerel sivil kuşaklararası konseyler tarafından elde edilecek asgari sonuçlar şunlardır:

- Düşük mesleki niteliklere ve / veya becerilerin geliştirilmesine sahip gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmak.
- Gençlerin ve yaşlıların karşılıklı olarak işbirliği yaptığı, bilgi, deneyim ve kişilerarası becerileri paylaştığı konseyler oluşturarak gençlere sosyal becerilerini geliştirme fırsat vermek.
- Kuşaklar arası diyalogla bağlantılı gençlerin temel yeterliliklerini geliştirmek.
- Gençlerin yurttaşlık kararları yoluyla aktif yaşlanmayı teşvik edecek eylemleri desteklemek.
- Yaşlı insanlar tarafından bilgi ve deneyimlerin aktarılması yoluyla gençleri güçlendirmek.

Yukarıdaki sonuçları elde etmek için, Sivil Kuşaklar Arası Konseyleri yönetecek asgari bir yapının oluşturulması gerekmektedir.



Beklenen etki ve aktarılabilirlik:



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Beklenen etki ve aktarılabirlik potansiyeli, her ÷lkede pilot test olarak hizmet verecek ve farklı yerelliklere ve bölgelere ihraç edilebilecek olan, projenin bitiminden önce Kuşaklararası Yerel Sivil Konsey ortaklarının her biri tarafından uygulanmasına dayanmaktadır. katılımcı ÷lkeler.

Uzun vadeli hedef, bu Konsey modelinin CIA projesine katılmayan diğler Avrupa ÷lkelerinde uygulanacak olmasıdır.

5.2. Değlerlendirme (Faaliyetlerin çıktıları; Faaliyetlerin bir sonucu olarak insanlar ÷zerindeki etki; Genel Etki veya değışim)

İki değlerlendirme düzeyi vardır:

a) Yerel Sivil Kuşaklar Arası Konseylerin Uygulanması: Projenin her bir ortağı, CIA tarafından koordine edilecek ve yönetilecek olan bu türden Yerel Sivil Kuşaklar Arası Konseyleri uygulayacaktır - " Kuşaklararası Yerel Sivil Konsey Temsilcileri ", iki tür temsilci tarafından eğitilecektir: **kolaylaştırıcılar** (daha büyük sayıda) ve **muhataplar** (daha küçük sayılarda). Konseylerin çalışması ve yönetimi, tedbirler / eylemler / projeler / teklifler vb. Elde etmek büyük ölçüde kolaylaştırıcılara ve konseylerin sonuçları veya çıktıları ile özellikle Konseyler arasında bir köprü kurmak muhataplara bağılı olacaktır, ve yerel yönetimler, belediyeler, bölgesel kuruluşlar, STK'lar ve diğler kar amacı gütmeyen sivil kuruluşlar gibi diğler yapılar.

Projenin bitiminden önce her ortak ÷lkede "Yerel Sivil Kuşaklararası Konseyler" uygulanırsa, değlerlendirme olumlu olacaktır.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

b) “Kuşaklararası Yerel Sivil Konsey” tarafından uygulanan çalışma: Amaç, Kuşaklararası Yerel Sivil Konsey (anahtar kavram) konseptini oluşturarak genç nesiller için ekonomik sektörler arasında aktarılabilir becerileri artırmak ve ortak bir fayda için nesiller arasında bir bağlantı oluşturmaktır: yaşadıkları yerlerdeki yaşlılara söz vermek ve gençlerin sivil karar alma süreçlerine katılımını harekete geçirmek, onlara gelecekteki istihdam edilebilirlikleri için yararlı bir dizi beceri sağlamak.

Değerlendirme sayfası yerel ihtiyaçlar dikkate alınarak uyarlanabilir. Geliştirilen çalışma 3 veya daha fazla ise, değerlendirme olumlu olacaktır.

DEĞERLENDİRME TABLOSU

Ölçü	KUŞAKLAR ARASI YEREL SİVİL KONSEYLER tarafından üretilen işin niteliği ve miktarı	Mark
		√
1 Poor	Sık sık “konsey” operasyonlarına zarar veren hatalar yapmıştır.	
	Süpervizör, işin kalitesiyle ilgili çok sayıda şikayet aldı.	
	Üretilen işin kalitesi kabul edilemez	
	Gerekli evrak işlerini tamamlamıyor.	
2 İyileştirilmesi	İş ürününü hatalara karşı kontrol ederken olabildiğince dikkatli değil	



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Gerekıyor	İş hizmetinde küçük hataları kaçırma eğilimindedir	
	Gerekli evrak işleri geç tamamlandı veya yalnızca kısmen tamamlandı	
3 Şartları yerine getiriyor	Sürekli gözetim gerektirmez	
	Hata oranı kabul edilebilir ve tüm işler zamanında tamamlanır	
	Formlar ve gerekli evraklar minimum hata ile zamanında tamamlanır	
4 Gereksinimleri Aşıyor	Yöneticiler ve iş arkadaşları, yüksek düzeyde doğruluk ve iş üretkenliği hakkında yorum yaptılar.	
	Çalışmaktan gurur duyar ve iş performansını iyileştirmeye çalışır.	
	Tüm notlar, raporlar, formlar ve yazışmalar zamanında ve hatasız olarak tamamlanır.	
5 Muhteşem	İş hizmetinde% 1'den az hata oranına sahiptir.	
	Doğruluk mükemmel.	
	Üretilen işin miktarı olağanüstü.	



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Kuşaklararası Yerel sivil konseylerin işleyişine yönelik operasyonel el kitabı, hem projenin web sitesinde hem de hedef grup tarafından erişilebilmesi için işbirliği platformunda yayınlanacaktır:

- İlk olarak, Kuşaklararası Yerel sivil konseyler, gençlik kolektifinde yerel ve bölgesel düzeyde bir etkiye sahip olacak, daha az mesleki niteliklere ve beceri geliştirmeye sahip gençlerin bir CIA'ya katılımı teşvik etmenin bir yolu olarak görmesi bilgi ve deneyim kaynağı olarak yaşlıların desteği ile istihdam edilebilirlik ve sosyal entegrasyon.

- İkincisi, hem entelektüel çıktı (IO3) hem de çarpan olayları aracılığıyla kuruluşların, yerel ve bölgesel ilgiyi çekebilecekleri göz önünde bulundurulduğunda, düşük nüfusa sahip kırsal alanlarda yaşayan genç insanlar grubu üzerinde yeterli bir etki beklenmektedir. sosyal ve işgücü entegrasyonunun bir yolu olarak ICA'ları küçük kasabalarda başlatma girişimini destekleyen kuruluşlar, istihdam hizmetleri, vb. gençleri ilişkisel yolla sivil karar alma sürecine dahil etmek için fikir ve programların katkısı.

- Ulusal düzeyde, projenin hedeflerine ve işlevlerine uygulanabilecek ve diğer Avrupa ülkelerine de yansıtılabilecek bir Yerel Sivil Kuşaklar Arası Konseyi modelinin oluşturulması yoluyla umuyoruz. CIA projesinde elde edilen sonuçları sunan kolaylaştırıcılar tarafından yönetilen bir Kuşaklar Arası Sivil Konseyi'nin her ortak ülkesinde uygulanması, CIA modelleri dikkate alınabilir ve yerel veya bölgesel düzeyi aşan bir alanda ihraç edilebilir.

- Dördüncüsü, Avrupa Komisyonu'nun aktif yaşlanma ve nesiller arası dayanışma programına bir etki ve katkı bekliyoruz; bu programda genç insanlar, yaşlılarla etkileşim ve ilişkiler için bir kanal olabilir, ikincisi yaşlıları iyileştirmenin aktif bir parçasıdır. gençlerin becerileri, bilgileri ve deneyimleri.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Ek olarak, CIA projesine katılan altı ortak, yalnızca projenin yürütülmesi sırasında değil, aynı zamanda tüm coğrafi düzeylerde yeterli etkiye izin veren iletişim ağları aracılığıyla faaliyetlerinin ve sonuçlarının tanıtılmasından ve yaygınlaştırılmasından sorumlu olacaklardır. Bu gelecekteki sürdürülebilirliğini sağlaması amacıyla projenin tanımlanmasıdır.

Proje ortakları, Kuşaklar Yerel Sivil Konseylerinin uygulanması işbirlikçi platformun istihdam edilebilirliğini garanti altına almaya ve yerel, bölgesel, ulusal ve Avrupa düzeyinde kullanıcı düzeyini artırmaya karardır; bunu, gençlerle paydaşlar arasında teşvik ve artış için bir etkileşim elde etmek için temel bir çıktı olarak düşünür.

KOLAY VE ZOR BECERİLERİN GELİŞTİRİLMESİ İÇİN EĞİTİM KILAVUZU



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

1. GİRİŞ

Bu kılavuzun amacı, CIA'lerin kolaylaştırıcılarına ve ortaklarına, Kuşaklar Arası Yerel Sivil Konseylerin faaliyetlerini doğru bir şekilde yönetmek için gerekli pratik araçları sağlamak, öğrenilen becerileri uygulamaya koymaktır. Ayrıca CIA ile gençlik çalışanları, istihdam acenteleri, STK'lar, yerel ve bölgesel yetkililer ve diğer hedef kitleler arasındaki koordinasyonu sağlamaktır.

Öte yandan, bu kılavuz aynı zamanda şunları da amaçlamaktadır:

- Gençlere duygusal zekayı, bir CIA içindeki günlük işlerde genç-yaşlı ilişkileri yoluyla kişilerarası beceriler ve yeterlilikler geliştirmenin bir yolu olarak kullanmayı öğretmek
- Kuşaklar arası konseyler aracılığıyla gençlerin karar alma süreçlerinde sivil kararlara aktif katılımını teşvik etmek için uygun yönergeleri oluşturmak,
- Aktif genç-yetişkin işbirliği yoluyla istihdam edilebilirlik eylemlerini tanımlamak.

Sonuç olarak, bu, iletişim ve kurumsal iletişim, liderlik, ekip çalışması gibi bölümleri olan, Kuşaklararası Sivil Yerel Konseylerin yönetimi, geliştirilmesi ve katılımı için gerekli becerilerin geliştirilmesine izin veren, farklı kaynaklardan farklı eğitim materyallerini bir araya getiren pratik bir belgedir. Diğer açıdan, CIA Projesinin yönlendirildiği genç insanlar grubu için mesleki becerilerin geliştirilmesini teşvik eder.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Eğitimin tasarımı, aşağıdaki gibi üç günlük bir çerçeve (18 saatlik eğitim) üzerine oluşturulmuştur:

1.gün

- 1. Oturum:** İletişim becerileri (1.5 saat)
- 2. Oturum:** Kurumsal iletişim (1.5 saat)
- 3. Oturum:** Takım Çalışması (3 saat)

2. gün

- 1. Oturum:** Liderlik (2.5 saat)
- 2. Oturum:** Belirli mesleki becerilerin belirlenmesi (2,5 saat)
- 3. Oturum:** CIA'nın kolaylaştırıcıları ve muhatapları için Pratik kılavuzun tanıtımı (1 saat)

3 gün

- 1. Oturum:** Kolaylaştırıcılar ve muhataplar için Pratik kılavuzun kullanılması (2 saat)
- 2. Oturum:** Bir CIA'yı uygulama ve test etme (3 saat)
- 3. Oturum:** Düşünme ve sonuçlar. Takip edilecek somut öneriler (1 saat)



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Metodoloji: sunumlar, özel vaka çalışmaları üzerine tartışmalar, çalıştaylar, refleksion grous, odak grupları, grup çalışmaları simülasyonları, değerlendirme yöntemleri

Kaynaklar: dizüstü bilgisayar, internet, video projektör, PowerPoint sunumları, video klipler, değerlendirme formları



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

2. İLETİŞİM BECERİLERİ

İletişim, basitçe bilgiyi bir yerden, kişiden veya gruptan diğerine aktarma eylemidir. Her iletişim (en az) bir gönderen, bir mesaj ve bir alıcı içerir. Bu basit gelebilir, ancak iletişim aslında çok karmaşık bir konudur.

Bir mesaj göndericiden alıcıya iletimi çok çeşitli şeylerden etkilenebilir. Bunlar duygularımızı, kültürel durumu, iletişim için kullanılan aracı ve hatta konumumuzu içerir. İyi iletişim becerileri, dünya çapındaki işverenler tarafından bu kadar arzu edilmesinin nedenidir: Doğru, etkili ve net iletişim aslında son derece zordur.

İletişim becerileri, ilgili şeyleri sözlü ve sözsüz olarak söylemek, 'ver ve al' yaparak arkadaş edinmekle ilgilidir. İletişim becerileri sözlü ve sözsüz iletişimden daha fazlasıdır. Aynı zamanda iyi bir izlenim bırakmak, bir mevcudiyete sahip olmak vb. İle ilgilidirler. İletişim becerileri, nihayetinde kaliteli bir kamu performansı oluşturan bir dizi faaliyettir.

Günümüzde iletişim hem iş dünyasında hem de özel hayatta çok önemlidir.

İş dünyasında birçok işveren, düzgün iç iletişimin çalışanların üretkenliğini önemli ölçüde artırabileceğine inanmaktadır.

İletişimin kendisi basit görünse de, genellikle başkalarıyla veya başkalarının bizimle iletişim kurmaya çalıştığına, kişisel veya profesyonel yaşamda diğer insanlarla ilişkilerde çatışmalara ve hayal kırıklıklarına neden olabilecek bir anlayış eksikliği için her zaman bir şans vardır.

İçinde yaşadığımız bu modern zamanda, her gün çok sayıda mesaj alıyor, gönderiyor ve işliyoruz.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Ancak başarılı iletişim, bilgi paylaşımından çok daha fazlasıdır; aynı zamanda bu bilginin ardındaki duyguların anlaşılmasıdır. Başarılı iletişim, kişisel yaşamdaki veya profesyonel yaşamdaki ilişkileri derinleştirebilir. Kişisel yaşamda, günlük olarak meydana gelen insanları ve durumları daha iyi anlamamıza yardımcı olabilirler.

İletişim becerilerini geliştirmek, çatışmalardan kaçınmamıza, uzlaşmamıza ve daha iyi kararlar almamıza yardımcı olabilir.

Bu nedenle iletişim becerileri, işverenlerin çalışanlarında aradıkları en çok talep edilen sosyal becerilerdir:

Top 10 Most In-Demand Soft Skills

(Based on % of members with skill who were hired into a new job)

1	Communication	57.9%
2	Organization	56.5%
3	Teamwork	56.4%
4	Always Punctual	55.9%
5	Critical Thinking	55.8%
6	Social Skills	55.8%
7	Creativity	55.0%
8	Interpersonal Communication	55.0%
9	Adaptability	54.9%
10	Friendly Personality	54.6%

Çalışanlarıyla başarılı bir şekilde iletişim kurmayı başaran işverenler, çok daha düşük devir oranlarına sahiptir. Bu nedenle, işverenlerin çalışanlarını nasıl bilgilendirecekleri ve meşgul tutacakları konusunda iyi belirlenmiş bir stratejiye sahip olmaları gerekir.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

3. KURUMSAL İLETİŞİM

3.1. Kurumsal iletişim nedir?

İletişim, bilgi alışverişi ve bu bilgiler aracılığıyla bilgi edinilmesi anlamına gelir. Her şey sözlü veya sözsüz bir şekilde iletişim kurar, çevremizdeki her şeyden bilgi alırız. Eğer İletişim kurulmuyorsa , mevcutta yoksunuz demektir. Bilgi veya geri bildirim almamak, bu kişi, kurum veya kuruluşun mevcut durumunu bilmemek anlamına gelir, bu nedenle bizim için görünmezdir. Bu nedenle, çevremizdeki insanların dikkatini çekmek ve onları durumumuz hakkında bilgilendirmek, böylece mesleki faaliyet ve girişimlerimizle ilgilenmelerini sağlamak için hayatımızın her alanında sürekli iletişim kurmak çok önemlidir.

Bu kural iş dünyasında da uygulanır. Faaliyetleri, yeni ürünleri, stratejileri ve hatta işleri ile ilgili temel bilgileri sürekli olarak yayınlamayan bir kurum veya şirket izleyicinin zihninde olmayacak ve dolayısıyla faaliyetleriyle ne ürünlerinde ne de faaliyetleriyle ilgilenmeyeceklerdir. Hizmetler, ancak doğru hedefe ulaşmak ve işletmeye daha fazla müşteri kazandıracak bu yayınların etkisini artırmak için bu bilgilerin bir strateji izlenerek yayınlanması gerektirir.

3.2. Kurumsal iletişim nedir?

Strateji, şirketin kurumsal iletişim departmanı tarafından belirlenecek ve uygulanacaktır. Bu bölüm, bu iletişim stratejisi içerisinde firmanın hedef kitleye ulaşmak için kullanacağı sosyal medyayı, yayınların hedefini, kaç adet yayın yapacağını ve bu yayınların sıklığını, hangi tonda olacağını belirlemekle sorumlu olacaktır. İşleriyle ilgili haberleri yaymak için hangi kitle iletişim araçlarına hitap edeceklerini ve bunu yapmak için izlenecek adımları kullandı.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Tüm bu öğeler, daha önce şirketin yönetim departmanı tarafından onaylanan bir iletişim planında toplanacaktır.

Bu teori ile, sonraki bölümlerde uygulanacak çalışmalar doğrudan sosyal medya ve internet ile bağlantılı olacağı için İnternet ve Dijitalleşmenin Kurumsal İletişimde değişmesi tanıtılacaktır..

3.3. Kurumsal iletişim stratejisi nasıl tanımlanır?

Kurumsal iletişim tanımı, şirketimizin yayınlarının başarılı olması için kurumsal bir iletişim stratejisinin nasıl geliştirileceğine odaklanacaktır.

İletişim eylemlerini uygulamaya başlamak için, bu eylemlerle ulaşılan hedeflere ulaşmak için planı ve izlenecek adımları tanımlayan bir stratejiye sahip olmak zorunludur. Bu nedenle, iletişim faaliyetlerini uygulamadan önce bilinmesi gereken şeylerden bazıları: Bu eylemlerin hedefleri, ulaşmak istedikleri hedef grup ve paydaş grubu, yapılacak eylemler ve bunların nasıl uygulanacağı ve bunların etkisidir. Ayrıca şirket üzerindeki eylemler ve nasıl ölçüleceği de bu eylemde belirlenecektir.

Kendi iş iletişimi stratejimizi hazırlamak için nasıl ilerleyeceğimizi düşünmeliyiz. Bir iletişim stratejisi tasarlanmanın tek başarılı yolu yoktur. Stratejiye nasıl yaklaşılacağı, şirketin türüne, başarmak için hazırlanan hedeflere vb. bağlı olacaktır.

3.4. Sosyal Medyada Kurumsal İletişim

Günümüzde en önemli iletişim kanallarından biri sosyal medyadır. İnsanların çoğunun sosyal medyada bir veya birkaç profili vardır, bu nedenle bu kanallar aracılığıyla iletişim kurmak, istenen kitleye ulaşmak için çok önemlidir. Ancak,



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

izlenecek hedefler listesi ve net bir strateji olmadan mevcut tüm kanalları kullanmak verimli değildir. Bu nedenle, bu konunun önceki noktaları bir stratejinin nasıl tanımlanacağına odaklanmıştır.

İletişim stratejisi netleştikten sonra, sosyal medya planını tanımlama zamanıdır. Öncelikle şirketin kurumsal iletişim stratejisine göre bir hedef kitle belirlenir.

Artık bu kitleye (Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn, Pinterest vb.) Ulaşmanın hangi sosyal medya kanalında daha olası olduğunu belirleme zamanıdır. Sosyal medyada tek bir profille başlamanız ve bu profil tamamen kontrol altına alındığında ve başarılı olduktan sonra, şirketin verimli olacağını düşündüğü takdirde diğer kanallara yayılması tavsiye edilir.

Şirketin hedefine uygun sosyal medya kanalını seçtikten sonra, önceki stratejide tanımlanan hedeflere ulaşmak için uygulanacak eylemleri tanımlama zamanı gelmiştir. Bir sonraki yılın faaliyetlerini ve yayınlarını, belirlenen hedeflere ve şirketin hedefi tarafından ilgi çekici ve ilgi çekici olarak kabul edilen tematlere göre planlamak önemlidir.

Bir takvim yapısını takip eden bu plan, şirketin gelişimine ve faaliyetine göre sürekli güncellenen bir taslak olacaktır.

3.5. Basın İletişimi

Günümüzde iletişim eylemleri çoğunlukla sosyal medya eylemleri olarak planlansa da kitle iletişim medyasının toplumdaki rolünü unutmamak önemlidir. Bunlar, şirketin günlük içerik üretmesi gereken bir kanal olmayacak, ancak işle ilgili bazı haberleri yaymak, örneğin yeni bir ürün veya hizmet sunmak veya şirketin profesyonel sektöründe önemli bir ödül almak için önemli olacaktır. .



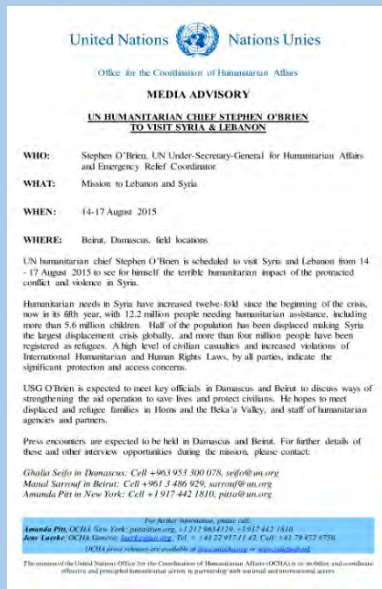
CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Bu önemli anlarda, basın mensuplarına neler olup bittiğini bildirmek önemlidir, böylece verilen bilgilerle ilgili bir makale oluştururlar ve diğer kanalları kullanmaktan çok daha fazla insana ulaşırlar.

Medyaya şirketle ilgili bir makale yayınlamak için iki seçenek vardır. İlk olarak, yeni şirketin medyaya sattığı yeni şirket ve toplum içinde gerçekten bir değişiklik yapacak bir şeyse, medyayı, yönetimden veya yönetimden birinin katılacağı bir basın toplantısı için aramak önemli olacaktır. İş, şirketin iletişim sorumlusu eşliğinde, ayrıntıları basına anlatacak ve ardından sorularını yanıtlayacaktır. Basın toplantısını konferanstan iki veya üç gün önce aramak ve etkinlikten önceki gün bir hatırlatma göndermek önemlidir.

Bu, kimlerin, ne zaman ve nerede katılacağını ve bu basın toplantısında medyanın neden gerekli olduğunu açıklayan bir basın görüşmesi örneğidir:



Tam boyutlu versiyon:
<https://blog.marketersmedia.com/wp-content/uploads/2019/05/United-Nations-Media-Advisory.png>



2019-2-ES02-KA205-013840

Basın toplantısına gerek olmadığı düşünülürse, şirketin iletişim departmanı kitle iletişim araçlarını bilgilendirecektir.

kuruluşun medya tarafından yayınlanmasını istediği temel bilgileri içeren bir basın bülteni aracılığıyla. Burada bir basın bülteninde izlenecek bir yapı örneği var:

Press Release Format

Dateline: This includes the distribution date of the press release, followed by the hometown of the person or organization presenting the news, and finally followed by the start of the first body paragraph.

<address>
<date>
FOR IMMEDIATE RELEASE
CONTACT: <your name here>
<your Pioneers group here>
<phone>
<e-mail address>

<Title of Story>

Headline: The headline, or press release title, should be attention-grabbing while still telling journalists the essence of the news contained in the release.

Summary: The summary should be a brief paragraph presenting more details about the actual news contained in the body of the press release. In online distribution, the summary is often displayed in listings with the headline.

Press Release Body: The body of the release will go into further detail about the news. The who, what, when, where, and why questions should all be answered in the first paragraph if possible, followed by any quotes and supporting facts.

Call to Action: Generally a one-sentence closer following the boilerplate of the news release, and starting with something like "For more information about Pioneers...".

Contact Info: Full contact information, or at least as much as possible, including a full contact name, phone number, and email address. A mailing address, fax number, and cell phone number can also be included.

Boilerplate: A press release boilerplate is a paragraph after the press release body which gives general background (not usually directly related to the news angle) about the person, organization, or company issuing the press release. Example:
Founded in 1911, Pioneers is now more than 620,000 volunteers strong committed to serving our communities in the United States, Canada and beyond. As long as there's a need, no matter how large or small, Pioneers answer the call for help in every way imaginable.

Call to Action: Generally a one-sentence closer following the boilerplate of the news release, and starting with something like "For more information about Pioneers or this news angle...".

Closing: To close a press release (to let the journalist know there are not additional pages), center ### at the bottom of the page

###

Full size version:

<https://www.freetemplatedownloads.net/wp-content/uploads/2016/10/press-release-template-27.jpg>



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Bir basın toplantısı planlanmış olsa bile, bu basın bültenini hazırlamak ve olayın bazı görüntüleriyle birlikte basın toplantısından hemen sonra göndermek önemlidir. Bu, gazetecinin işini kolaylaştıracak ve bilgileri medyada yayınlamaları daha olası olacaktır.

Daha fazla bilgiye ihtiyaç duymaları halinde iletişim departmanına geri dönmelerini sağlamak için her zaman resim ve iletişim bilgilerini dahil etmek önemlidir.

Bilgilerin sosyal medyada yayınlanmasından sonra, hangi medyanın yapılan faaliyetlerle daha fazla ilgilendiğini bilmek ve gelecekteki fırsatlar için iletişimlerini gündemde tutmak için, iletişim departmanı bir basın kupüründe yayınlanan makaleleri toplamalıdır. Ayrıca, açıklanan haberlerin geçerliliğini göstermek için bu kitle iletişim yayınlarının şirketin sosyal medyası aracılığıyla yayılması tavsiye edilir.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

4. TAKIM ÇALIŞMASI

4.1. Giriş

Takım çalışması, bir strateji aracılığıyla bir hedefe ulaşmak isteyen bir grup insanın bir araya gelmesinden çok daha fazlasıdır.

Takım çalışması, ortak hedeflere bağlılığın yanı sıra her üye arasında uyum, irade, sorumluluk ve işbirliğini ifade eder.

Her bir göreve yatırılan çabayı geliştirmek, verimliliği artırmak ve herhangi bir işi tamamlamak için gereken zamanı azaltmak için her birinin becerilerini bir araya getiren tüm üyeler arasında bir bağlantı kurmakla ilgilidir.

Bir grup insanın takım olabilmesi için aralarında uyum sağlanmalıdır.

Uyum = İnsanlar arasında birlik veya yakın ilişki

Uyum, ekip üyelerinin arkadaşlığı ve aidiyet derecesi ile ifade edilir ve bu, gerçekleştirilen her görevin çok daha verimli sonuçlar elde etmesini sağlayacaktır.

Grup üyeleri arasındaki birlik seviyesi önemli olduğunda, bunu bir takım olarak kabul edebiliriz.



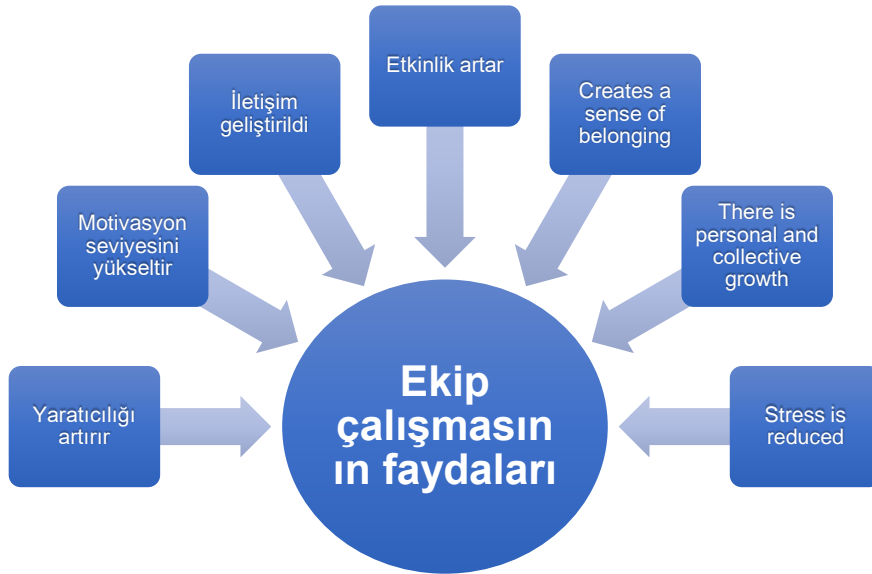
CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

GURUP	≠	TAKIM
<ul style="list-style-type: none">• Pasif tutum• Bireycilik• Yetkinlik ve öne çıkma arzusu• Çatışmalardan kaçınmak• Fikirlerin katkısı sınırlıdır		<ul style="list-style-type: none">• aktif tutum• Dayanışma• İşbirliği• Çatışma çözümü• Fikirlerin katkısı artırıldı

4.2. Ekip çalışmasının faydaları

Üyeleri bir araya getirmenin yanı sıra, ekip çalışmasının birçok avantajı



vardır.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

1. Yaratıcılığı artırır

Bir ekip birlikte çalıştığında harika fikirler ve yaratıcı çözümler ortaya çıkabilir. Beyin fırtınası, ortaya çıkabilecek sorunlara yenilikçi çözümler üretmeye yardımcı olan ekibin farklı görüşleri sayesinde yaratıcılığın genişlemesini sağlar.

2. Motivasyon düzeyini artırır

Bir takıma ait olmak motivasyonu artırır, çünkü tüm kararlar birlikte alınır ve tüm hedefler bir arada takip edilir. Bu şekilde ekip, her birini hedeflerine ulaşmaya teşvik eder.

3. İletişim geliştirilir

Farklı görüşleri sunma ve paylaşma özgürlüğü ve güveni olduğu için, bir takımdaki iletişim doğrudan, akıcı ve şeffaf olacaktır, bu da rahat ve etkili bir çalışma ortamı, karşılıklı işbirliği ile sonuçlanır.

4. Etkinlik artar

Hepimiz benzersiz ve farklı özelliklere sahibiz. Ekip halinde çalışarak, her bir üyenin bireysel yetenekleri birbirini tamamlar, birbirini zenginleştirir ve bireysel olarak elde edilemeyen sonuçlara ulaşır. Bu aynı zamanda üretkenliği ve sinerjiyi de artırır.

5. Bir aidiyet duygusu yaratır

Bir kişi ekibiyle birleştiğini hissettiğinde, projeye sadakat ve bağlılık duyguları yaratacak bir aidiyet duygusu ve ortak kimlik yaratılır. İnsanlar, ekiplerine değer verildiğini ve desteklendiğini hissederler ve aynı yönde kürek çekmek isteyeceklerdir. Sorumluluk ve güçlenme duygusunu artırır.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

6. Kişisel ve kolektif büyüme var

Her ekip, birbirlerinden farklı kişilikleri, bilgileri ve tutumları olan kişilerden oluşur; bu, aralarında kişiler arası ilişkiler oluşturarak, herkesin birlikte ilerlemesini sağlayarak ve öğrenmeyi teşvik ederek kişisel ve toplu zenginleşmeye neden olur. Diğerlerinin yanı sıra empati veya problem çözme becerileri gibi sosyal becerileri de artıracaktır.

7. Stres azalır

Ekip çalışması, görevlerin herkes arasında paylaşılmasına izin verir ve her kişi kendini en iyi olduğu şeye adayabilir, çok fazla iş yapmanın stresini ortadan kaldırabilir veya yapmak zorunda kalacağı endişesini ortadan kaldırabilir. perform a task that is not mastered. Each person can maximize their potential.

4.3. Ekibinizi oluşturmak için ipuçları

Bunlar, ekip çalışmasının tüm avantajlarını elde etmek için sağlam bir ekip oluşturmaya başlamak için izlenebilecek bazı ipuçlarıdır:





CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

1. Güven Oluşturun

Güven, bir ekibin temel unsurlarından biridir.

Bu, esas olarak bazı üyelerin diğerlerine karşı olan tutumları ile kazanılır. Projeye ve ekibe bağlılığı ve üyeler arasında yayılacak işbirlikçi bir tavrı teşvik etmeliyiz.

Kişilerarası ilişkiler, bireylerin birbirlerini tanıması, birbirlerinin yeteneklerini bilmeleri ve ihtiyacı olanlara yardım edebilmeleri için geliştirilmelidir.

2. Ortak hedefler belirlemek

Tüm ekip için ortak hedefler oluşturmak, bir aidiyet duygusu yaratmaya yardımcı olur.

Her üyenin kendine özgü bir görevi olmasına rağmen, aynı değerleri paylaşarak, takip ettiğimiz hedef doğrultusunda tüm enerjileri birleştirmek için ortak hedeflerin neler olduğuna işaret etmek çok önemlidir.

3. Tüm ekibi karar verme sürecine dahil edin

Her üye takıma tamamen entegre olmuş hissetmeli ve bunu yapmak için herkesin alınan her ilgili kararda söz hakkı olması gerekir.

Her üye, ekibi hedeflerine ulaşmaya yaklaştıran önemli noktalar hakkında fikirlerine katkıda bulunabilecek ve fikirlerini bildirebilecek.

Bu, hem iyileştirilmesi gereken noktaların hem de elde edilen başarıların herkes tarafından paylaşılacağı hissine fayda sağlar.

4. İletişimi ve anlayışı teşvik etmek

Ekip arasındaki iletişim kanalları, üyeleri arasında daha iyi bir anlayışa ulaşmak için her zaman açık olmalıdır. Dinlemek, iyi iletişimin temel parçasıdır



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

ve her zaman aktif ve sabırlı olmalıdır. Yapıcı olmayan eleştiri ortadan kaldırılmalı ve geri bildirim teşvik edilmelidir. Empati veya "kendini başka birinin yerine koyma" öncelikli bir egzersizdir.

5. Çeşitlilikten yararlanmak

Hepimizin bir görevi nasıl başaracağımız konusunda kendi bakış açımız var ve asla iki özdeş vizyon olmayacak.

Bir takımın büyük zenginliği budur!

Fikirlerin, kişiliklerin, iş yapma şekillerinin, kişisel stratejilerin vb. Çeşitliliği sayesinde ekibimiz yenilikçi ve benzersiz bir vizyona sahip olacak.

Ekibin çok farklı insanlardan oluşmasından korkmanıza gerek yok. Onu başarılı kılacak şey tam olarak budur.

6. Ekibin başarılarını kutlamak

Bir hedefe ulaşıldığında, kutlama ortak bir kutlama olmalıdır.

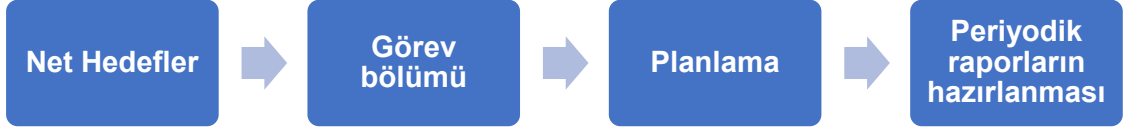
Her üye, katkılarının önemli olduğunu hissetmelidir. Motivasyonla iş yapmaya devam etmek için değerli hissetmek çok önemlidir ve bu duygu ortak ise ortak hedeflere gitmeye devam etme arzusu artar.

7. Bir lider olmalı

Tüm kararlar birlikte alınsa ve herkes birlikte çalışsa bile, aracı olarak hareket ederek, iletişim için bir katalizör olarak ve gerektiğinde pozisyonları fikir birliğine yaklaştırarak ekibin ilerlemesine yardımcı olacak bir figür olmalıdır.

4.4. İyi bir Ekip Çalışmasına Ulaşmak için Adımlar

Ekibinizin dinamiklerini geliştirmenize ve gerekenden daha fazla



öngörülemeyen olayları önlemenize yardımcı olabilecek belirli kurallar vardır:

1. Net Hedefler

Ortak hedeflerin öneminden daha önce bahsetmiştik, ancak takımın yolunu kaybetmemesi için açık bir şekilde planlanmaları da gerekiyor.

S.M.A.R.T kısaltmasını hesaba katabiliriz, bu da hedeflerimizin Spesifik, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, Gerçekçi ve Zamana bağlı olması gerektiği anlamına gelir.

2. Görev Bölümü

Görevlerin nasıl bölüneceğinin belirlenmesi şiddetle tavsiye edilir.

İdeal olarak, bu görev dağılımına, her bir üyenin hangi konularda iyi olduğunu ve hangi görevleri en iyi yapabileceğini düşündüğünü ve ayrıca bunları nerede kullanabileceğini ifade edebileceği bir alanda birlikte karar verilmelidir.

Bu, ekipman içinde maksimum verimlilik sağlayacaktır.

3. Planlama

Projemizde izlenecek adımları belirlemek ve bunları bir zaman çizelgesine çevirmek çok yararlıdır, bu da her üyenin hızını koordine ederek zamanı yönetmemize yardımcı olacaktır.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Bu nedenle, hedeflere ulaşmak ve bu hedeflerin sonucunu değerlendirmek, sorun olup olmadığını veya işin mümkün olduğunca verimli yapıp yapılmadığını kontrol etmek için belirli son tarihler belirlenebilir.

4. Periyodik raporların hazırlanması

Hem hedeflere ulaşma, hem ortaya çıkabilecek zorluklar hem de ekibin iç organizasyonu ve sinerjisi açısından ekibin geliştirdiği önemli noktalar hakkında periyodik olarak raporların toplanması tavsiye edilir.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

5. LİDERLİK

5.1. Giriş

Lider olmak, tüm cevaplara sahip olmakla ilgili değildir. İyi bir lider olmanın sorumlulukla daha çok ilgisi vardır - eylemlerimiz, yönettiğimiz insanlar ve yapılması gereken işler için sorumluluk almak.

Lider yaptığı şey konusunda tutkuludur ve doğru olduğuna inandığı şeyi yaparak başkalarına ilham verir.

Bir fark yaratma dürtüsünü hissettiğiniz anda zaten lider olmaya başladınız: akranlarınız arasında, kuruluşunuzda, topluluğunuzda; Başkalarının yararı için, kendi mutluluğunuz için, daha iyi bir dünya için. Bir sonraki adım, bu vizyonu başkalarıyla paylaşmak ve sizin gibi ona inanan ve başarmanıza yardımcı olmak isteyenleri bir araya getirmektir. Ve son olarak, başladığınız işte ısrar etmeli ve işin yapılacağından ve vizyonunuzun gerçekleşeceğinden emin olmak için sorumluluk almalısınız.

Lider olmak, ek bir role sahip bir grubun parçası olmak demektir - grubu organize ve iyi işleyen bir durumda tutmak için. Bu pozisyon, grubun ve ilgili kişilerin ihtiyaçlarına karşı bir sorumluluk duygusuna ve duyarlılığa sahip olmanızı gerektirir.

Bir lider olabileceğinizi ve sizi takip edecek insanlara sahip olduğunuzda bir "takipçiniz" olmasa bile liderlik gösterebileceğinizi unutmamak önemlidir. Kendine karşı sorumluluk göstermek ve kişisel değişiklik yapma yeteneğini sergilemek, genellikle bir grup insana liderlik etmek veya daha geniş bir topluluğu değiştirmek kadar kritiktir.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

5.2. Liderlik Tipleri

İlk büyük zorluk, Liderliği tanımlamaktır!

LEADx'in CEO'su ve Great Leaders Have No Rules'un yazarı Kevin Kruse'ye göre, "Liderlik, bir hedefe ulaşmak için başkalarının çabalarını en üst düzeye çıkaran bir sosyal etki sürecidir".

Çok büyük yaygın bir hata, yönetim kavramını Liderlik ile karıştırmamızdır ve bazı tarzlar sosyal etki yerine otorite veya güç kullanabilir.

İleride, farklı liderlik türlerinin özelliklerine odaklanacağız ve her birinin potansiyelini ve risklerini anlayacağız.

Liderlik için birkaç akademik tanım bulabiliriz, ancak etki süreci her zaman amaçlanan bir sonuca sahip olmalıdır, böylece takip etmemiz gereken yolu ve elde etmemiz gereken sonuçları gerçekten biliyoruz.

Aşağıdaki farklı liderlik türlerine ve bunların özelliklerine odaklanalım.

1930'larda Kurt Lewin, liderin davranışına dayalı bir çerçeve geliştirdi ve şu üç türü belirledi:

Otokratik liderler

Ekiplerine danışmadan kararlar alırlar. Bu tarz liderlik, kararların hızlı bir şekilde alınması gerektiğinde, girdiye ihtiyaç olmadığında ve başarılı bir sonuç için takım anlaşması gerekmediğinde uygun kabul edilir.

Demokratik liderler

Bu liderlik tarzında, girdi derecesi liderden lidere değişiklik gösterse de, ekibin bir karar vermeden önce girdi sağlamasına izin verir. Takım anlaşması önemli olduğunda bu tarz önemlidir, ancak çok sayıda farklı bakış açısı ve fikir olduğunda bunu yönetmek zor olabilir.

Laissez-faire liderleri



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Lider karışmaz! Ekip içindeki kişilerin kararların çoğunu almasına izin verir. Bu, takım son derece yetenekli olduğunda, motive olduğunda ve yakın denetime ihtiyaç duymadığında işe yarar. Ancak bu davranış, liderin tembel olması veya dikkatinin dağılması nedeniyle ortaya çıkabilir; ve bu liderlik tarzının başarısız olabileceği yer burasıdır.

Ancak, insanların etkileşimi ve ilişkileri geliyor ve günümüzde yeni tarzlar ve yeni liderlik profilleri belirleyebiliyoruz.

Daniel Goleman, Richard Boyatzis ve Anne McKee'nin Altı Duygusal Liderlik Stili teorisine genel bir bakış yapalım.

2002 yılında yayınlanan "Primal Leadership" adlı kitabında bu teori bize güçlü ve zayıf yönlerini ve ayrıca her bir tarzın ekip üyelerinizin duygularını nasıl etkileyebileceğini gösteriyor.

Vizyoner

Bu liderlik tarzında lider, takımın nereye gittiğini söyler, ancak oraya nasıl gideceklerini belirlemez. Bunun yerine, sorunları çözmek veya bir hedefe ulaşmak için kendi inisiyatiflerini kullanmaya teşvik edin. Bu tür bir liderin ana yönlerinden biri, "diğerinin yerine geçerek" empatidir.

Vizyoner liderlik, kuruluşun yeni bir vizyona veya dramatik yeni bir yöne ihtiyacı olduğunda veya ekibinizin değişimi yönetmesine yardımcı olmak için en etkilidir. Ancak, sizden daha deneyimli bir ekiple çalışırken etkili olma olasılığı daha düşüktür. Bu durumlarda, demokratik liderliğin etkili olma olasılığı daha yüksektir.

Öngörülü liderlik, altı liderlik tarzının hepsinin en olumlu sonuçlarını yaratabilir, ancak çok fazlaysa da ezici olabilir.

Vizyoner bir liderlik tarzı geliştirmek için lider, uzmanlığını, vizyonunu, kendine güvenini ve empatisini artırmaya odaklanmalı, değişim için heyecanlanmalı ve ekibin coşkuyu görmesine izin vermelidir.

Lider için zorluk, diğerlerini vizyonuna ikna etmeye çalışmaktır, bu nedenle iletişim ve sunum becerileri çok önemlidir.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Koçluk

Takımın başarısına odaklanan koçluk liderlik tarzı, empatiye ve grubu teşvik etmeye dayanır ve gelecekteki başarı için insanları geliştirmeye odaklanma ihtiyacı olduğunda her zaman kullanılabilir.

Bu liderlik tarzının başarısının anahtarı, kişisel hedefler ve değerler ile kuruluşun hedefleri arasındaki bağlantıdır.

Bu tarz, uzun vadeli yaşam planlarına ve bunun kuruluşun misyonuyla nasıl bağlantılı olduğuna odaklanmak yerine, insanların mevcut çalışmalarıyla çok az ilgisi olabilecek derinlemesine konuşmaya odaklanmıştır. zaman hatası her zaman

Kişisel ilişkilere ve tüm ekibin refahına dayanan bu tür bir liderlik olumlu bir etkiye sahiptir, çünkü uyum ve güven tesis etmeye izin verir ve motivasyonu artırır.

Takımı iyi tanımak çok önemli. Ancak bu şekilde rehberliğe veya tavsiyeye ihtiyaç duyduklarında farkına varmanıza izin verilir, ancak liderin resmi olmayan koçluk ve mentorluğa nasıl katılacağını bilmesi önemlidir.

Bağlı Liderlik

Bağlı lider için insanlar en önemli önceliklere gelir. Bu tür bir liderlik lider için çok zordur, çünkü dahil olmayı ve çatışmaları çözmeyi teşvik edebilmek için ekibin duygusal ihtiyaçlarını bilmesi gerekir.

Güvenin kırıldığı veya takımın başarılı bir süre boyunca motive edilmesi gerektiğinde, ekip gerginliği veya çatışması olduğunda bu çok başarılı bir liderlik tarzıdır.

Bu sizi ekip içinde çatışma çözme yetkinliklerini ve duygusal yönetimi geliştirmeye yönelik büyük bir zorluğa götürür.

Demokratik

İşbirliği anahtar kelimedir. Bu liderlik stilini kullanan liderler, ekiplerinden girdi ararlar ve ana görevleri dinlemek ve yönlendirmektir.

Bu tarz, ekibinizi dahil etmeniz veya fikir birliği oluşturmanız gerektiğinde daha iyi kullanılır. Ekibinizin görüşüne ihtiyaç duyduğunuzda da çok önemlidir. Ancak bu tür bir liderlik, durum hakkında yeterince bilgi sahibi olmayan yetkinlik gibi tecrübeli kişilerle kullanılamaz.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Aktif dinleme ve kolaylaştırma becerileri, liderin iyi geliştirmiş olması gereken temel yeterliliklerdir, aksi takdirde katılım, problem çözme veya karar verme konusunda yardımcı olamaz ve bir problem haline gelebilir.

Hız belirleme

Ekipten mükemmellik bekleniyor. Bu tür bir liderlikte, kötü performans gösterenlere yer yoktur. Lider performans ve başarıya odaklanır. Bazı durumlarda, bu çok başarılı bir liderlik tarzı olabilir, ancak tükenmişliğe, bitkinliğe ve yüksek personel değişimine neden olabilir.

Bu durumda lider, ekibin kalitesini nasıl iyileştireceğini çok iyi bilmeli ve gençleri olabildiğince etkili olmalarına yardımcı olmak için iyi eğitmelidir.

İnsanlardan en iyi şekilde yararlanmak için liderin motivasyon becerilerini ve dengesini geliştirmesi de önemlidir.

Komutan

Komutan liderler, emirlerle sürdürülen otokratik bir yaklaşım kullanır, doğru disiplin cezası tehdidi ve sıkı kontrol, temel özelliklerden bazılarıdır.

Bu tür bir liderlik, insanların yaşamları ve işleri üzerinde yüksek düzeyde kontrole sahip olmaya daha alışkın olduğu Demokrat Demokrat ülkelerde insanların haklarına ve yaşam tarzına aykırı olabilir. Bu tür bir liderliğin bir ekip üzerinde son derece olumsuz bir etkisi olabilir. Hakim liderlik tarzı en iyi şekilde krizde ve sorunlu ekip üyelerinde kullanılır. Komutan liderliği kullanmak çok tehlikeli bir seçenektir. yalnızca kesinlikle gerekli olduğunda kullanılmalıdır. Bu yüksek baskı durumunda çalışmak için, liderin kriz yönetimi konusunda yüksek becerilere sahip olması ve ekip üyelerinin iyi kararlar alabilmesini ve baskı yapmasını sağlaması gerekir.

Bu genel bakış farklı liderlik türlerine sahip olduktan sonra, kelimenin tam anlamıyla bir liderin duygusal durumunun, kültürünü ve üretkenliğini etkileyen organizasyon üzerinde büyük bir etkiye sahip olabileceğini anlamamız önemlidir. Liderlikte çok yakın ve çok önemli olduğu bir diğer kavram, liderin duygusal zeka hakkında sahip olması gereken bilgidir. Duygusal zekanın farkında olmak daha iyi seçenekler alınabilir ve ekip ve organizasyon için daha iyi sonuçlar alınabilir.

Herkes için mükemmel bir tarz yok. Farklı durumlara ve farklı gruplara göre farklı liderlik türleri kullanılabilir.

Liderlik stillerini herkes öğrenebilir. Önemli olan en iyi tarzın takıma ve duruma göre seçilmesidir.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

6. BELİRLİ MESLEKİ BECERİLERİN TANIMLANMASI

6.1. Zor Beceriler

OECD Geleceğin Eğitim ve Beceriler 2030 projesinde yer alan uluslararası paydaş grubu tarafından tanımlandığı üzere, beceriler, süreçleri gerçekleştirme ve bir amaca ulaşmak için kişinin bilgisini sorumlu bir şekilde kullanabilme yeteneği ve kapasitesidir. Beceriler, karmaşık talepleri karşılamak için bilgi, beceri, tutum ve değerlerin seferber edilmesini içeren bütünsel bir yetkinlik kavramının parçasıdır.

Zor beceriler, bir bireyin sahip olabileceği ve ölçülü bir şekilde gösterebileceği belirli yetenekler veya yeteneklerdir. Zor bir beceriye sahip olmak, bir işi tamamlamak için belirli bir görevi veya bir dizi görevi yerine getirmek için birey içinde ustalık ve uzmanlık anlamına gelir.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Zor beceriler kanıtlanabilir ve ölçülebilirdir; Zor becerilere sahip bireyler, sahip oldukları her zor beceride kapasitelerini kanıtlamak için test edilebilir. Yalnızca öznel yargıya değil, zor beceriye uygulanabilecek nesnel ölçütler vardır.

Bireylerin çoğu zor becerileri çeşitli yollarla öğrenirler: bunları geleneksel okullarda, kolejlerde ve mesleki eğitim programlarında öğrenmek. Bireyler ayrıca çıraklık, rehberlik, iş başında eğitim ve uygulamalı eğitim yoluyla zor becerileri öğrenebilirler. Bireyler, kitaplar, çevrimiçi platformlar ve hatta deneme yanılma yoluyla da kendilerine zor becerileri öğretebilirler.

Bir bireyin belirli bir zor beceri veya bir dizi zor beceri için belirli bir yeterlilik seviyesine ulaştığının bir kanıtı olarak kullanılan sertifikalar, diplomalar, lisanslar ve test puanları vardır. Örneğin bir sürücü belgesi, bir kişinin sürücü belgesini düzenleyen devlet kurumu tarafından belirlenen asgari düzeyde yeterlilik sergilediğini gösterir. Zor beceriler, teknik beceriler olarak da kabul edilebilir.

6.2. Hafif Beceriler

Rekabetçi kalabilmek için, çalışanların sürekli olarak yeni beceriler edinmeleri gerekecek, bu da esneklik, yaşam boyu öğrenmeye yönelik olumlu bir tutum ve merak gerektirecek.

Hafif beceriler nelerdir?

Modern bir eğitim beklentisine göre, sosyal beceriler soyut olarak tanımlanır; örneğin, iyi bir dinleyici olmak, bir bireyin bir konuşmacının sözlerini duyma ve konuşmacıyı anlama ve onunla empati kurma yeteneğini tanımlayan bir kapasitedir.

Hafif beceriler genellikle kişilerarası beceriler veya insan becerileri denir. Ek olarak, yumuşak beceriler bir bireyin kendi özelliklerini tanımlayabilir; Bu tür



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

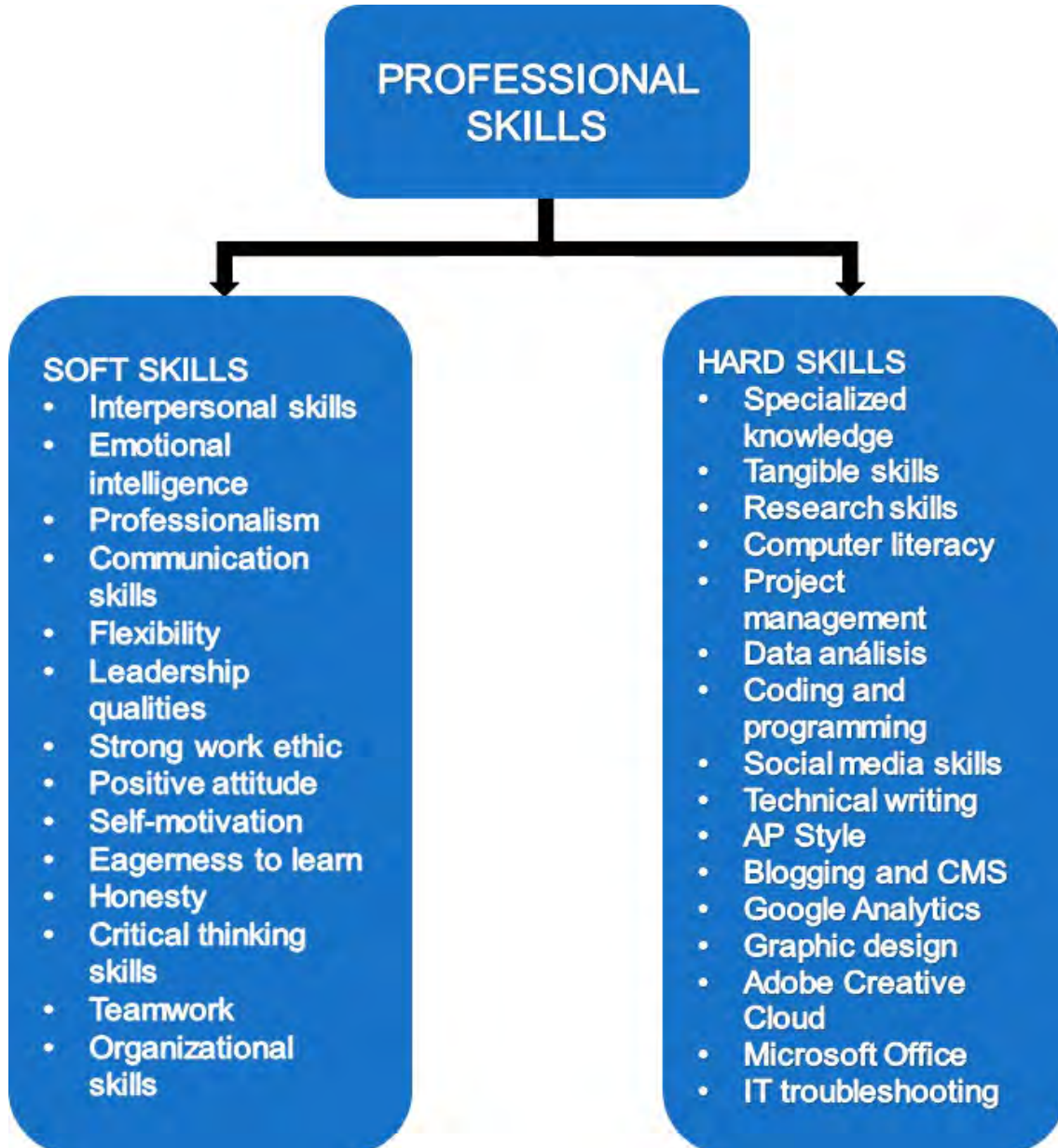
sosyal becerilerin örnekleri arasında iyi bir iş ahlakına sahip olmak veya başkalarıyla iyi çalışmak yer alır. Bireylerin genellikle belirli sosyal becerilerin ifade edilmesini destekleyen bir eğilimi vardır, ancak doğaya karşı yetiştirme unsuru da vardır.

Sosyal becerilere odaklanan geleneksel derece programları veya mesleki programlar yoktur, ancak kolejler, okullar, kuruluşlar ve hatta şirketler gerçekten de bireylerde sosyal beceriler geliştirmeye yatırım yapmaktadır. Bireyler, kendi içlerinde de sosyal becerileri geliştirmek için kendi başlarına öğrenme fırsatları ve etkinlikleri arayabilirler.well.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840



Source: <https://searchcio.techtarget.com/definition/hard-skills>



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

7. YANSIMA VE SONUÇLAR: TAKİP EDİLECEK SOMUT ÖNERİLERİ

7.1. Giriş

Bu eğitim kursunun amacı, Kuşaklar Arası Sivil Konseylerin düzgün işleyişi ve yönetimi için gerekli olan hem özel hem de çapraz becerileri geliştirmektir.

Bu dersin materyal ve içeriği “Kuşaklar Arası Sivil Konseyler” katılımcılarının yararına hazırlanmıştır. Materyaller ve içerik yalnızca eğitim amaçlıdır ve Nesiller Arası Sivil Konseylere yönetim, geliştirme ve katılım için gerekli becerilerin geliştirilmesini sağlamak için hem kolaylaştırıcılara hem de kursiyerlere yöneliktir.

Bu eğitim modülü, İletişim becerileri, Kurumsal iletişim, takım çalışması, liderlik ve belirli mesleki becerilerin belirlenmesi gibi bölümleri ve CIA projesinin yönlendirildiği genç insanlar grubu için mesleki becerilerin geliştirilmesini teşvik eden diğer yönleri içerir.

Üç günlük eğitim kursu, Kuşaklar Arası Sivil Temsilcileri (hem kolaylaştırıcılar hem de ortaklar) çeşitli Kuşaklar Arası Sivil Konseyleri yürütmek için gereken pratik araçlar ve bilgilerle donatacaktır.

Problem çözme yoluyla öğrenmeyi destekleyen ve son derece pratik olan vaka yöntemine dayalı bir eğitim metodolojisi kullanılacaktır. Eğitimciler, insan kaynakları ve bilgi yönetiminde ve ayrıca STK'ların operasyonel yönetiminde yüksek düzeyde deneyime sahip uzmanlardır. Dernek yönetimi, organizasyon, ticari yönetim ve pazarlama, bütçe yönetimi ve diğerlerinin yanı sıra kişilerarası iletişim, takım çalışması, liderlik veya planlama ve organizasyon becerileri gibi becerilerin geliştirilmesi ile ilgili konular ele alınacaktır.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Ortaklığın her bir ortağı 3 kolaylaştırıcı ve 2 genç ortak sağlayacaktır, ancak istihdam edilebilirlik sorunları ve düşük mesleki niteliklere sahip genç gönüllülerin kurslara katılımına özel öncelik verilecektir.

Eğitim eylemi tamamlandıktan sonra beklenen sonuçlar şunlardır:

- **30 katılımcının mesleki becerilerinin geliştirilmesi.**
- **Bir Kuşaklar Arası Sivil Konseyi yönetmek için bunların uygun şekilde hazırlanması.**
- **CIA'nın düzgün işleyişi için iyileştirme için fikirlerin üretilmesi ve eylemlerin paylaşılması.**

The Konsorsiyum, Nesiller Arası Sivil Temsilciler için Eğitim Kursunun, asistanlara pratik yönetim araçları sağlayarak, yerel kuşaklar arası sivil katılımın kuşaklar arası Sivil Konseylerine aktif katılımları yoluyla gençlerin istihdam edilebilirliğini teşvik etme açısından bir katma değer sağladığını dikkate almaktadır. Ve yapılacak işlerin görevlerini yerine getirmek için gerekli becerilerin geliştirilmesi.

Kursiyerlere bilgi ve deneyim alışverişinde bulunmanın bir yolu olarak yaşlı ve genç insanlar arasında diyalogu teşvik etmenin uygun yolları öğretilecektir. Ayrıca genç-çoğunluk ilişkileri yoluyla kişilerarası beceriler ve yeterlilikler geliştirmenin bir yolu olarak duygusal zekayı nasıl kullanacakları da öğretilecek.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Eğitim kursu sırasında, katılımcıların sadece yeni bilgi teknolojilerine dayalı olarak öğrenmesine değil, aynı zamanda mesleki becerilerin geliştirilmesi için bir araç olarak bilgi yönetiminin ve pratik olarak duygusal zekanın kullanımına izin veren yenilikçi eğitim metodolojileri kullanılacaktır. eğitimci-asistan ilişkisinin eğitim eyleminin hedeflerine ulaşmak için ideal olmasını sağlayacak şekilde bir araçtır.

7.2. Değerlendirme ve minimum geçme puanı

“ÖZEL HAFİF VE ZOR BECERİLERİN GELİŞTİRİLMESİ” kursiyerleri, verilen tüm aktiviteleri tamamladıktan sonra bir sertifika alırlar.

Kurs boyunca, kursiyer, ana materyaline yardımcı olacak ve öğrenmeyi ölçecek iyi uygulamalar, vaka çalışmalarını veya başka materyaller bulabilir.

Bu ödevlerin puanları yalnızca bilgilendirme amaçlıdır ve genel ders notuna katkıda bulunmaz. Bu kursu geçmek için, kursiyerin faaliyetlerden% 70 veya daha fazla kazanması ve üç günlük eğitim kursu sırasında derslere katılması gerekir.



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

DEĞERLENDİRME YÖNTEMİ:

Açıklama	Puanlar
• Kurs katılımı (3 gün, günde 10 puan)	30
• İndüksiyon için gerekli adımların tamamlanması	-
• İletişim yetenekleri	
• Kurumsal iletişim	10
• Takım çalışması	10
• Liderlik	10
• Belirli mesleki becerilerin belirlenmesi	10
• Kurs sonuçlarının özeti	10
• Atama	10
	10

KURS İÇİN MEVCUT TOPLAM PUAN: 100

90 – 100 → A	70 – 79 → C	59 or below → F
80 – 89 → B	60 – 69 → D	



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

7.3. Teknik gereksinimler

Bu eğitim kursu, sınıfta, çevrimiçi olarak veya harmanlanmış bir öğrenme formunda verilebilir.

Kursiyerin bir bilgisayara veya web özellikli mobil cihaza erişimi olmalı ve gerekli kurs kaynaklarını görüntülemek veya indirmek ve otomatik olarak notlandırılan kurs değerlendirmelerini denemek için sürekli internet erişimine sahip olmalıdır.

Değerlendirmeler dahil tam kursa erişmek için, stajyerin kursa kaydolması gerekir. Ek teknik rehberlik için eğitmeninize danışabilirsiniz.

7.4. Ücretler

Bu eğitim kursuna erişim ve kayıt yaptırmanın hiçbir maliyeti yoktur. Ders kitapları, videolar, web sayfaları, aktiviteler dahil kurs boyunca bağlantılı olan tüm gerekli kurs kaynaklarına ücretsiz olarak erişilebilir. Bu kurs ayrıca ücretsiz bir final sınavı ve kurs tamamlama sertifikası içerir.

7.5. Zaman Sözü

Öğrenme stilleri önemli ölçüde değişebilir ve herhangi bir stajyerin öğrenmesi veya okuması daha fazla veya daha az zaman alsa da, "ortalama" stajyerin bu kursu tamamlaması 3 gün alacağını tahmin ediyoruz.

Kursta sizin için rahat olan ve düzenli (günlük) ilerleme kaydetmenize olanak tanıyan bir hızda çalışmanızı öneririz. Çalışma zamanını önceden planlamak ve bu programa bağlı kalmaya çalışmak da iyi bir fikirdir.

7.6. İpuçları ve öneriler



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

Yeni materyaller öğrenmek zor olabilir, bu nedenle kursiyerlerin başarısına yardımcı olmak için önerilen birkaç çalışma stratejisini aşağıda derledik:

- Okurken çeşitli terimler, uygulamalar ve teoriler hakkında notlar alın.
- Materyallerde ilerledikçe, neleri sakladığınız ve kavramları ne kadar iyi anladığınız konusunda kendinizi test etmek için zaman ayırın.
- Bu kursta tamamen bağımsız olarak çalışabilecek olsanız da, tartışma forumları veya çalışma grupları aracılığıyla diğer stajyerlerle bağlantı kurmayı yararlı bulabilirsiniz.

Bu kursa başlamadan önce, iş görgü kuralları ile ilgili farklı alanlardan birkaç profesyonelle görüşmenizi öneririz.

7.7. Stajyerin davranışı

All “CIA proje kursuna” kaydolun tüm kursiyerler, olumlu bir öğrenme ortamına yardımcı olan genel ahlak ve kabul edilebilir davranış ilkelerini takip edeceklerdir. Öğrenciler ayrıca çevrimiçi bir forumda öğrencilerle nasıl etkileşim kuracaklarına ilişkin daha fazla bilgi için Netiquette Kurallarına da başvurmalıdır.

7.8. Takip

Eğitim kursundan sonra, katılımcılar e-öğrenme platformunda yeni mesleki beceriler geliştirmeye devam edecek ve her katılımcının ihtiyaçlarını ifade



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

edebileceği ve iyi uygulamaları paylaşabileceği bir destek grubu oluşturacak bir alana sahip olacaklar.

Some Çevrimiçi platforma dahil edilen bazı öğretim değerleri şunları içerir:

- **Takım öğretimi:** Eğitimciler farklı bakış açıları ve kariyer aşamalarını temsil eder. Tipik olarak, her sınıfa bir eğitimci liderlik eder ve diğeriyle istişare içinde geliştirilir.

- **Aktif öğrenme:** Tartışma ve uygulamalı aktiviteler, kursiyerlerin yeni bilgileri keşfetmelerine ve hemen uygulamalarına olanak tanıyacaktır.

- **Ağ oluşturma ve yoldaşlık:** Eğitim süresinden sonra kursiyerlerin paylaşması ve ağ kurması için süre ayrılacaktır. Sınıfı, hassas konuların tartışılabilirliği ve diğer kursiyerler tarafından yapılan belirli yorumların konsorsiyum dışında tekrarlanmayacağı "güvenli bir alan" olarak görüyoruz.

- **Geri Bildirim:** Stajyerlerin yeteneklerine ve yaşam hedeflerine farklı rollerin nasıl uyduğunu değerlendirerek kariyer yolları ve becerileri üzerine düşünmeye teşvik edilecektir.

- **Aktif geribildirim:** Öğrenme, eğitimci ve kursiyerler arasındaki bir konusudur. Kursiyerlerin geribildirimleri her zaman memnuniyetle karşılanır.

7.9. Katma değer

Eğitim kursu bittikten sonra katılımcılar; Çoğaltıcı olarak hareket edebilmeleri için araçları elde etmiş ve uygun kapasiteleri geliştirmiş olacaklar, böylece daha fazla sayıda genci bir Kuşaklar Arası Sivil Konseyi'nin nasıl parçası olacakları ve faaliyete geçirecekleri konusunda eğitebilecekler.

Entelektüel Çıktı III'te oluşturulan platformun uygun kullanımı, kursa katılan gençlerin yeni Konseyler oluşturmak veya bunlara katılmakla ilgilenen diğer



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

gençler için kolaylaştırıcı ve danışman olarak hareket etmesini kolaylaştıracaktır.

KAYNAKÇA

CommunitiesRus (2014). *How community and social media changed corporate communication*: <https://www.youtube.com/watch?v=nC1MK0ICM0w> [Consulted on May, 19th 2020]

Communication Skills: <https://www.skillsyouneed.com/ips/what-is-communication.html>

HRD.tv (2016). *Successful strategies for corporate communications*: https://www.youtube.com/watch?v=5kZ-Ag_h794 [Consulted on May, 21st 2020]

Interreg Europe (2016). *Elements of communication strategy*: <https://www.youtube.com/watch?v=4m7rW9yHt70> [Consulted on May, 20th 2020]

PSUabington (2013). *What is Corporate Communication*: <https://www.youtube.com/watch?v=5ypxvGaW5YA> [Consulted on May, 21st 2020]

Social Media Online Classes (2014). *Create an Action Plan for Your Social Media Goals*: <https://www.youtube.com/watch?v=sUDHMWHqzjc> [Consulted on May, 20th 2020]

Identification of Professional Skills:

<https://searchcio.techtarget.com/definition/hard-skills>



CIA Project

2019-2-ES02-KA205-013840

HELENA KOVAČ, MARTINA ŠIROL, MARINELA ŠUMANJSKI. *Leadership Handbook*, Sarajevo, South East European Youth, 2017:
http://www.seeyn.org/images/downloads/leadership_handbook.pdf

BOGDAN VAIDA (2017). *The Labyrinth - Leadership, communication and innovation, all in one game*: <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/the-labyrinth-leadership-communication-and-innovation-all-in-one-game.2083/>