

Sözlük

Terim	Açıklama
Hareket yeterlikleri	<p>Hareket yeterliliği bütün yetenekleri, maharetleri, bilgileri ve bir kişinin faal olarak kendi kendini organize etmesini, uygulamalı görevlerini ustalıkla, uygunlukla, amaç doğrultusunda, yeterlikle, ve sorumlulukla, yapmasına olanak sağlayan deneyimleri kapsar.</p> <p>Hareket yeterliliği:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bir durumu ve hareketin gerekliliğini tanıyabilme yeteneği</li> <li>• Teknik bilgi ve karar alabilme yeteneği</li> <li>• Riskleri tartabilme yeteneği</li> <li>• Kendine güven</li> <li>• Kontrol yeteneği</li> </ul> <p>Mesleki hareket yeterliliği Mesleki hareket yeterliliğinin gelişmesi, değişim prosesleri ve ihtiyaçlara bağlı görevli değişimleri nedeniyle önemlidir. Mesleki hareket yeterliliği , somut mesleki çalışmalarda kendi uygulamaları içerisinde değerlendirilebilir. Tanımlamak, değerlendirmek ve daha ileriye geliştirmek işletmenin görevidir. ( Aktivite ve hareket yeterlikleri üzerinde anket formu)</p>
Öndeğerlendirme Mülakatı	<p>Öndeğerlendirme mülakatı, rehberlik ve çalışanların değerlendirmesi için bir araçtır.</p> <p>Onların motivasyonları, katılımları ve işbirlikleri etkilenebilir ve onların performans profilleri kendilerine tekrar rapor edilebilir. Potansiyelin yoğun kullanımının amaçlandığı modern çalışma konseptlerinin gerçekleştirilmesinde aracın ana vurgusu değiştirilir böylelikle meslektaşların ve personelin desteklenmesi önem kazanır.</p> <p>Öndeğerlendirme mülakatının içeriği:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalışanların performanslarının geri beslemesi; Kötü toplantıların hedeflerinin analizi</li> <li>• Çalışanların güçlülükleri zayıflıkları ve tatminleri</li> <li>• Amaçlarda anlaşma</li> <li>• İleri eğitimin belirlenmesi ve destek ölçümleri</li> </ul> <p>Kişilerin açık yürekli konuşkan yeterlikleri bir öndeğerlendirme mülakatının başarısı için belirleyici faktörlerdir.</p>
Yeterliklerin değerlendirilmesi	<p>Yeterliklerin değerlendirilmesi bireyin hangi alanda büyümeye, değişen şartlara adaptasyona, veya yeni profesyonel gelişmelere ihtiyacı olabileceğine açıklık getirir. Standardize edilmiş ölçümler hakkında konuşmayız fakat araçlar daha ziyade birlikte çalışanların bireysel güçlülük ve zayıflıkları üzerine yöneliktir ve organizasyona ihtiyaç gösterir. Bu birlikte çalışanların ileri gelişimleri için erken tanıma ihtiyacının ve başarılı işyerinin şimdiki ve gelecek ihtiyaçlarının üstesinden gelmenin bir fırsatı olarak görülür.</p>
Koçluk	<p><b>Koçluk</b> şirket eğitiminin operasyonel çalışma alanları için ölçmede artan oranlarda refakatçi olarak kullanılır. Yeni bir öğrenme formu olarak bireyi kişisel ve mesleki gelişiminde teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Aynı durum gruplar içinde geçerlidir. Antrenörlüğün amacı değişim prosesine ve kendi kendine bilgilenmeye ve davranış değişimlerine olanak sağlayan bireysel ve kolektif</p>

	gelişmeleri yansıtmaktır
<b>Yeterlikler</b>	<p>Yeterlikler görev ve projeler ile üstesinden gelebilen bireyin kendi kendini organize edebilmesi ve hareket edebilmesi yeteneklerinin tamamını kapsar. (örneğin durum ve kişi ile ilgili )</p> <p>Yeterlikler, zihinsel yetenekleri, yetenekleri, metodları, bilgileri, deneyimleri, tutumları, bir kişinin yaşamında edineceği, geliştireceği ve uygulayacağı ihtiyaç ve değerleri kapsar. Bireyselliğe kişinin kendi sorumluluğunun hareketine ve yeteneğine bağlıdır. Yeterlikler daima bir kişide ve onun bireysel yeterlikleri ve potansiyelinin ihtiyaçlarının ilgisinde tanımlanmalıdır. Yeterlikler, evrimleri için çevrenin koşullarına bağlıdır. Yeterliklerin gelişimi, gelişim prosesi işde ve günlük yaşamda öğrenmenin değişik şekilleri ve bireysel öğrenme ile olur. Bu sadece bilginin ve yeteneğin elde edilmesi veya adaptasyon değildir. En önemlisi yeni ihtiyaçları ve görevleri hakkaniyetle yapmak için hareket yeteneğinin daha fazla geliştirilmesinde kendi kendini eğitmek olduğu kadar test edilmiş deneyimlere izin verme hızlılığıdır. Kendi kendine öğrenme ve hareket edebilme ve teknik, metodik, sosyal ve personel yeterliliklerin daha fazla geliştirilmesi için zihinsel yetenekler ve motivasyon aynı zamanda gerekli elemanlardır.</p>
<b>Yeterliliklerin Geliştirilmesi</b>	<p>Mesleki eğitimde yeterliklerin geliştirilmesi evde veya bir başka yerde bireysel, grup ve organizasyonlar tarafından kazanılan mevcut yeterlikleri kapsar.</p> <p><u>Bireysel ve organizasyonel</u> gelişimin bileşenlerinden birisi olarak yeterliklerin gelişimi, iş proseslerinde esas olarak tanımlanır, geliştirilir, uygulanır ve yargılanır. Yeterliklerin gelişimine aynı zamanda değişim prosesleri (değişim proseslerinin yönetimi) bağlamında bakılabilir. Yeterliklerin geliştirilmesi geliştirmeye ve yoğun mesleki hareket yeterliklerinin sağlaştırılmasına yönlendirir. Yeterliklerin geliştirilmesi büyük ölçüde bizzat bireyselliğin kendisi tarafından şekillenen aktif bir prosesdir. <u>Kendi kendine hızını ayarlayan öğrenme</u> bununla merkezi bir rol oynar. Geleneksel ileri eğitim ve vasıflandırma eğitimlerinden (örneğin seminerler) ayrı olarak belirli çalışmaların prosesindeki öğrenmeler yeterliklerin gelişimine katkıda bulunur. İşde yeterliklerin geliştirilmesi <u>öğrenmeye olanak sağlayan şartların</u> varlığını gerektirir; örneğin rutin hareketin ötesinde giden problemler ile işde ve görevdeki hareketin serbestliğinin varlığı.</p>
<b>Resmi öğrenme</b>	<p>Başlangıç ve sonraki eğitimde, öğrenme ağırlıklı olarak kurumsal önerilerin çerçevesinde belirlenmiş bir hedef ile önceden tanımlanmış müfredat temelinde idare edilir. Öğrenme şartnamelere yöneltilir ve tanımlanmış sertifikalara öncülük eder.</p>
<b>Öğrenmenin şekli</b>	<p>Öğrenmenin şekline öğrenme organizasyon şekli olarak öğrenmenin organizasyonel yapısal tarafındaki önceliğin bir maddesi olarak değinilir. Destekler, teşvikler ve daha çok öğretici metodik şartlar altındaki öğrenme talepleri ile ortaya çıkarılır. Öğrenmenin dersler ve seminerler gibi geleneksel şekillerinden ayrı olarak <u>kalite çemberleri, öğrenme adaları, antrenörlük</u> gibi öğrenmenin tamamlayıcı yeni şekilleri ve online topluluklar yeni çalışma ve organizasyonel konseptler ile bağlantılar kurmada artan miktarlarda kullanımlar bulur.</p>

<b>İnformel Öğrenme</b>	Bu formal eğitim imkanlarının dışında yaşayan genel çevrede kendisine yer bulur. Öğrenme informal olarak mevcut problemler görev durumları ile ilgili olarak sonradan kazanılır. Bu nedenle ve ilgili deneyimler kısmen münferit olarak ve çok yada az kendi kendine başlar. Öğrenmenin sonuçları genellikle şuursuzcadır.
<b>Bilgi Yönetimi</b>	İşlevsel bilgi yönetimi işletmede üstü kapalı ve belirgin bilgilerin gelişimine ve bağ kurmasına yardımcı bütün planlar ve ölçümler demektir. Kişi prosesin merkezindedir çünkü sadece kişi bilgiyi başlatabilir. Teknik sistemler sadece veriyi depolayabilir, işleyebilir ve yararlı hale getirebilir.  Modern işlevsel bilgi yönetimi geliştirebilir, tanımlayabilir ve işletmedeki yeni bilgileri sistematik olarak işleyebilir ve onu ilgili bölümlere geçirebilir.  Aynı zamanda bütün işletmenin onların faydaları için yeni bilgi geliştirmeleri ve öğrenmeleri çalışanlar için mümkün olabilmelidir. Bilgi yönetimi işlevsel eğitim yönetimi ile bağlanabilmelidir.
<b>Öğrenme Düzenlemesi</b>	Öğrenme Düzenlemesi, öğrenci tarafından kompleks ileri eğitimin hareket-amaçlı kazancı ve bağımsızlığı için öğretici şekilde hazırlanan öğrenme materyalidir.
<b>Öğrenme Kuruluşu</b>	Bir öğrenme Kuruluşu, ortaklar, gruplar ve bütün organizasyonlar arasında sürekli öğrenmeye ve bilgi prosesine olanak sağlayan ekonomik temelli bir organizasyondur. Bir öğrenme Kuruluşu hatta hiyerarşi, ademi merkezîyet, gruplar ve proje organizasyonundan dolayı bulunur.  Bir öğrenme Kuruluşunu altı ölçü karakterize eder.  1. Öğrenme rekabetçi yeteneğini garantilemek için stratejik bir öneme sahiptir ( ekonomik ölçüsü ); 2. Çalışma aynı zamanda teşvik eden öğrenme ve talepler ile birleşiktir ( organizasyonel ve kalifiye ölçüsü ); 3. İş hedefleri ve vizyonlar ortak olarak sürdürülür, her çalışan aynı zamanda öğrenir ve öğretir ( işletme kültürü ölçüsü ); 4. <u>İş prosesinde öğrenme</u> artar, öğrenme bölgeleri ve yerinde öğrenme kombinasyonları daha fazla çeşitli bir hale gelir ( organizasyonel öğrenme ölçüsü ); 5. Yol gösterici öğrenme, birleştirilmiş yapıcı öğrenme, deneyimle bağlantılı ve organize öğrenme prosesleri tarafından tamamlanır ( teorik öğrenme ölçüsü ); 6. Öğrenmenin yeni şekilleri ve öğrenme konseptleri sonuçlanır ( öğretici metodik ölçüsü ).
<b>Çalışma Prosesinde Öğrenme</b>	Yeni bilginin elde edilmesi öğrenmenin diğer şekilleri tarafından teşvik edilir. Örneğin <u>kalite çemberi</u> , <u>öğrenme adası</u> , gruplar veya proje çalışması, iş dışı çözümler ve çalışma takviminin optimizasyonu.
<b>Öğrenme Adası</b>	Bir öğrenme adası operasyonel ilk ve ileri eğitime ve iş sektöründeki bir merkezden uzak öğrenme şekli olarak tanıtılır.  Kavram karakteristikleri:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğrenme adası, gerçek çalışma görevlerinin başarıldığı ve eğitimin yürütüldüğü öğrenme materyalleri tarafından tamamlanan işyerleridirler.</li> <li>• Çalışma görevleri birleşik çalışmaların kriterleri için yeterlidir ve onlar kendi kompleks yapıları, problem içerikleri ve çeşit zenginlikleri ile güzel fırsatlar sunarlar.</li> <li>• Kısmen özerk ekip çalışmasının prensiplerinin yapılandırıldığı organizasyonların öğrenme adasında çalışma grupları içinde başarılıdır.</li> <li>• Öğrenme adası, öncelikle çalışma organizasyonunda yenilikçilik ve metodik alanlar için çalışma proseslerinde yenilikçilik noktası olarak da fonksiyona sahiptir.</li> </ul>
<b>Metodik Yeterlik</b>	<p>Metodik Yeterlik ,birisinin kişisel çalışmasının, grup çalışmasının,kişisellik gelişmesinin ve sosyal ilgilerinin gelişmesinin düzenlenmesine hizmet eden yetenekleri ve prosedür ve teknik uygulamaları için atıklığı ( örneğin problem çözebilme yeteneği ve öğrenme yeterliği) tanımlar.</p> <p>(Teknik – metodik yeterlikler üzerinde anket formu )</p>
<b>Eğitim İhtiyacının Operasyonel Analizi</b>	<p>Eğitim İhtiyacının Operasyonel Analizi operasyonel ihtiyaçları (sürekliliği güvenceye alma ve işletme gelişimi) ve işletmelerin <u>bireysel eğitim ihtiyaçlarını</u> hedefler. Operasyonel eğitim işyerlerinin ve iş proseslerinin nitelikleri ihtiyaçlarının artmasına ihtiyaç gösterir. Eğer işyerinin ihtiyaçları ve çalışanların yeterlikleri arasında sorun olan bir boşluk var ise bir eğitim ihtiyacı ortaya çıkar.</p> <p>Eğitim ihtiyacının analizi yoğun ve kalıcı ileri operasyonel eğitim planlamaları temelinde kendisini gösterir.</p> <p>Eğitim ihtiyacının operasyonel analizinin enstrüman ve yöntemleri işyerindeki mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlar ile çalışanların yeterliklerini içerir.</p>
<b>Operasyonel İleri Eğitim</b>	<p>İleri eğitim terimi ilk eğitimden sonra yetişkin öğrenmesinin bütün alanını tanımlar. Mesleki ileri eğitim kurs ve seminer şeklindeki geleneksel ileri eğitim ölçümleri ile çalışma ile sonradan kazanılan (Antrenörlük, kalite çemberi,uygulama toplulukları gibi) öğrenme şekillerinin her ikisini de kapsar. İnfomal öğrenme bu çalışma ile ilgili ileri eğitim şekillerinde önemli bir rol oynar.</p> <p>Operasyonel İleri Eğitime teknik konuşmalar, eğilimler, ve diğer enformasyon forumları eğer işletme tarafından önerilmişse dahil olmalıdır.</p>
<b>Operasyonel Eğitim Yönetimi</b>	<p>Operasyonel Eğitim Yönetimi, daha yeni enformasyon ve komünikasyon teknolojilerini de içererek, bilgi üretimini ve iletişim teknolojilerini, gelişmeyi, bilginin kullanımını ve lojistiğini, ve deneyimi amaçlar. Operasyonel düzey yani çalışanlar ve organizasyonel gelişim prosesi için öncelikle temel bilginin sürekli güncellenme ve genişlemesine planlanan üretime ve yenilikçilik proseslerine ulaşmada ve çalışanların yeterliklerini artırmadır. Projeye katılan ve networkde bulunan diğer işletmeler ve enstitüler ile işbirliği değişik disiplinlerin/alanların bilgilerinin kaynaşmasını sağlar.</p>
<b>Eğitim Alanında İşlevsel</b>	<p>Eğitim alanında işlevsel çalışma mesleki eğitimin ve liyakatin ve ilk basamaktan</p>

<b>Çalışma</b>	<p>yönetici seviyesine kadar eğitimin bütün ölçülerinin planlamasını, uygulamasını ve değerlendirmesini kapsar.</p> <p>Eğitim alanında işlevsel çalışma formal, organize öğrenme ve informal öğrenmeyi amaçlar. Eğitim alanında işlevsel çalışma artan miktarlarda mesleki eğitimin elemanları, personel gelişimi ve organizasyonel gelişim ( insan kaynakları gelişimi) tarafından karakterize edilir.</p>
<b>Organizasyonel Gelişim</b>	<p>Organizasyonel gelişim strükture, proseslere ve organizasyondaki kişilere bütünsel bir şekilde bakmayı ve işletmenin ve çalışanlarının stratejik amaçlarının ilgisinde değişimler yapmayı iddia eder. Mevcut sosyal ve operasyonel değişimler ile ilgili yeni çalışma ve bilgi konseptleri eğitim alanında operasyonel çalışmalarda birlikte getirilen ek olarak <u>personel gelişimini</u> ihtiva eden sürekli organizasyonel gelişim proseslerinde değişimi gerektirir.</p>
<b>Personel Yeterlikleri</b>	<p>Aynı zamanda kişisel yetkili olarak da tanımlanan personel yeterlikleri atiklik ve kişinin kendi gelişimini yansıtabilen ve bireysel ve sosyal ahlaki konseptleri dikkate alarak ileri gelişmeler gösterir. Aslında, personel yeterlikleri aynı zamanda tutumlar, değerler, motifler, kendine güven, kendi kendine algılama, kendi kendine organizasyon, güvenilirlik, sorumluluk ve kritik erkleri de kapsar.</p> <p>(Sosyal açık yürekli konuşkan yeterlikler üzerinde Anket formu)</p>
<b>Personel Gelişimi</b>	<p>Çalışanların <u>yeterliklerinin gelişimi</u> işlevsel olarak insan kaynaklarının optimum kullanımı ile iş amaçlarının başarısı için personel gelişimi ile ilgilidir. Personel gelişimi bir işletmenin rekabet edebilirliği için kararlı bir stratejik başarı faktörü olarak artan miktarlarda görülür. Personel gelişimi işletmenin amaçları ve onun çalışan kadrosu ve eğitimi ile işlevsel eğitim ve bütün ileri eğitim ölçümlerinin özetleri arasındaki kalıcı dengeyi garanti etmelidir. Personel gelişimi yakın bir şekilde organizasyonel gelişmeye ve eğitim alanında işlevsel çalışmaya bağlıdır. Personel gelişimi için ölçümler ve konseptler esas olarak çalışanların bireysel ihtiyaçları üzerine yöneltilir. Personel gelişimi bağlamında eğitim daha fazla öncelikli olarak yöneltilmez, fakat yeterliklerin yoğun gelişimi olarak artan miktarlarda tasarlanır.</p>
<b>Nitelik</b>	<p>Nitelik ,belirli aktiviteler meslekler için kullanımlarını dikkate alarak zihinsel yetenekler, bilgi ve yetenekler için bir duruştur.</p> <p>Nitelikler öznelere değil taleplerin görünümünden belirlenir. Nitelikler mesleki yeterliklere ve mesleki hareket yeterliklerine veya onların birleşik elemanları olarak bakış açlarına bağlıdır .</p>
<b>Kendi kendine organize öğrenme</b>	<p><u>Kendi kendine hızını ayarlayan öğrenme</u> gibi olmayan Kendi kendine öğrenmenin anlamı öğrenmenin altyapısal ve organizasyonel çerçevesinin aslında öğrencilerin kendileri tarafından belirlenmesidir. Çerçeveden ayrı olarak öğrenciler metod, enstrümanlar, ve öğrenmeyi düzenleyici yardımlarda olduğu kadar öğrenme prosesinin içerik ve amaçların da karar verirler.</p>
<b>Kendi Hızını Ayarlayan Öğrenme</b>	<p>Kendi Hızını Ayarlayan Öğrenme öğrenme proseslerinin bağımsız olarak kendi kendine kontrolü demektir. Öğrenci yalnız başına amacı ve öğrenme prosesinin içeriğini ve ilgili yöntemleri belirler ve önceden belirlenmiş bir çerçeve içerisinde kendisine yardımcı olur. <u>Kendi-organize öğrenme</u> ye benzemeden çerçeve hareketi sadece kısmen öğrencinin kendisi tarafından belirlenir , fakat aslında dışarıdan organize edilir.</p>
<b>SME</b>	<p>Mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin kategorisi 250 kişiden daha az kişinin çalıştığı ve ya yıllık cironun 50 milyon euroyu yada yıllık bilançonun 43 milyon euroyu aşmadığı işletmelerden oluşur.</p>

<b>Sosyal Yeterlikler</b>	<p>Sosyal Yeterlikler atikliği ve çatışmaları çözme yeteneğini, şekli, sosyal ilişkileri anlamayı ve devam ettirmeyi, ve ilgileri ve iletişim, işbirliği ve bilgi yeteneğini tanımlamaktadır.</p> <p>(Sosyal açık yürekli konuşkan yeterlikler üzerinde anket formu)</p>
<b>Sosyal Ekonomi</b>	<p>Sosyal Ekonomi, temel olarak girişimci, kar amacı gütmeyen bir sektör, toplumların sosyal, ekonomik ve çevresel şartlarını artırmayı arayan demokratik değerler temelinde, genellikle dezavantajlı üyelerine odaklanmış bir sektördür.</p> <p>Sosyal Ekonomi, ekonomilerde özel sektör ve iş sektörü ile kamu sektörü ve devlet sektörü arasında bir üçüncü sektör olarak bahsedilir. Koopertifler, sivil organizasyonları ve hayır kurumlarını kapsar.</p>
<b>Teknik Yeterlikler</b>	<p>Teknik Yeterlikler atiklik ve profesyonel ve işyeri spesifik görevlerini ve varolan teknik bilgi temelinde ortaya çıkan problemleri çözebilme yeteneği ve direkt, fevkalade ve metodik yeteneklere sahip olma ve sonuçlara bağımsız olarak ulaşma olarak tanımlanır.</p> <p>( Teknik – metodik yeterlikler üzerinde anket formu )</p>
<b>Öğrenmeye Olanak Sağlayan Çalışma Modelleri</b>	<p>Öğrenmeye Olanak Sağlayan Çalışma Modelleri teriminin anlamı çalışma şartlarında öğrenmeye imkan veren şartlar ve ihtimallerdir.</p> <p>Öğrenmeye Olanak Sağlayan Çalışmanın düzenlemesi tesis yada alanın büyüklüğü, uygulamalı görevlerin çeşidi ve çalışmanın organizasyonu gibi işletme profiline göre belirlenir.</p> <p>İşyerinin somut ihtiyaçları ve çalışanların yeterlik profilleri bir öğrenme konumu olarak işyerinin gelişmesi için gerekli bir temelde şekillenir.</p> <p>Çalışma daha sonra özellikle öğrenmeye olanak sağlar, eğer problemler ortaya çıkarsa , çeşitlenirse bireysel olarak adapte edilebilir ve bütün hareketleri kapsar. İlaveten çalışanlar için hareketin varolan serbestliği ve çalışma arkadaşlarından ve denetçilerden tanınmaları ve desteklenmeleri öğrenme fırsatlarının elde tutulması için önemlidir.</p> <p>Operasyonel öğrenme prosesinin denetçiler için başlangıç noktası değişik işyerlerinde öğrenme ihtimallerinin analizi ve engelleyen ve teşvik eden öğrenme şartlarının tanınmasıdır.</p>