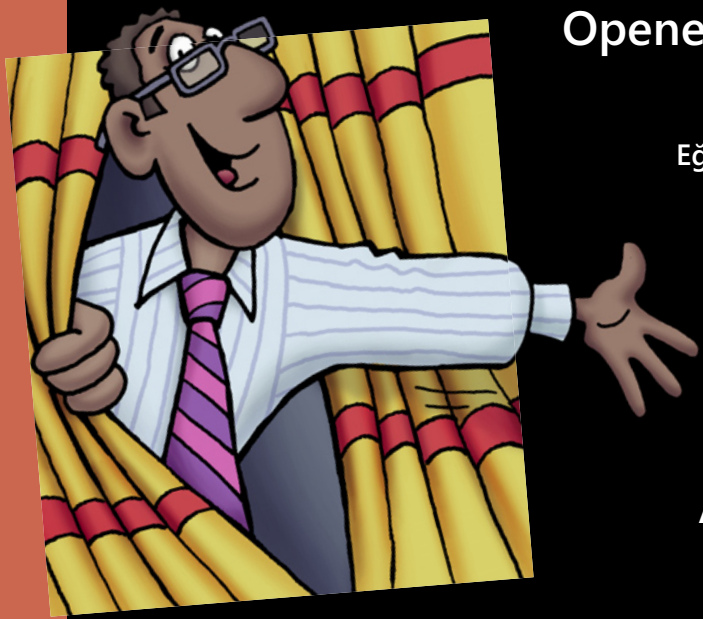
AÇILIŞ ve KAPANIŞLAR

Openers & Closers



Eğitim atölyelerinizde etkili ve unutulmaz başlangıç-bitişler yapmak için temalı etkinliklerle dolu bir cep kitabı

Alan Evans ve Paul Tizzard

"Gerçekten harika eğitim ve öğrenme koşulları yaratmak amacıyla, tempo ve ton belirlemek için inanılmaz pratik ve uyarlanabilir bir fikir kaynağı. Her eğitmen, yönetici ve ekip lideri için gerekli bir kaynak."

Graham Watson, Geçici Müdür, CIPD Eğitim

Seri için Övgüler:

"Yönetim Cep Kitapları serisinden o kadar etkilendim ki yönetim konusuna yeni biri olarak, bu kitapları çok iyi yapılandırılmış, net ve oldukça güvenilir buluyorum."

AÇILIŞ ve KAPANIŞLAR

Openers & Closers

First published as the Openers & Closers by Alan Evans and Paul Tizzard (c) Alan Evans and Paul Tizzard 2005.
Turkish translation published by arrangement with Management Pocketbooks Ltd.



The contents of this electronic book (text and graphics) are protected by international copyright law. All rights reserved. The copying, reproduction, duplication, storage in a retrieval system, distribution (including by email, fax or other electronic means), publication, modification or transmission of the book are STRICTLY PROHIBITED unless otherwise agreed in writing between the purchaser/licensee and Management Pocketbooks.

Depending on the terms of your purchase/licence, you may be entitled to print parts of this electronic book for your personal use only. Multiple printing/photocopying is STRICTLY PROHIBITED unless otherwise agreed in writing between the purchaser and Management Pocketbooks.

If you are in any doubt about the permitted use of this electronic book, or believe that it has come into your possession by means that contravene this copyright notice, please contact us.

TELİF HAKKI UYARISI: LÜTFEN OKUYUNUZ.

Bu elektronik kitabın içeriği (metin ve grafikler) uluslararası telif hakkı yasası ile korunmaktadır. Tüm hakları saklıdır.

Alıcı/lisans sahibi ile Management Pocketbooks arasında aksi yazılı olarak kararlaştırılmadıkça, kitabın kopyalanması, çoğaltılması, bir erişim sisteminde saklanması, dağıtılması (e-posta, faks veya diğer elektronik araçlar dahil), yayınlanması, değiştirilmesi veya iletilmesi KESİNLİKLE YASAKTIR.

Satın alma/lisans koşullarınıza bağlı olarak, bu elektronik kitabın bazı bölümlerini kendi kullanımınız için yazdırma hakkınız olabilir. Alıcı ile Management Pocketbooks arasında aksi yazılı olarak kararlaştırılmadıkça birden fazla baskı/fotokopi KESİNLİKLE YASAKTIR.

Bu elektronik kitabın izin verilen kullanımı hakkında herhangi bir şüpheniz varsa veya bu telif hakkı bildirimine aykırı yollarla elinize geçtiğini düşünüyorsanız, lütfen bizimle iletişime geçin.

MANAGEMENT POCKETBOOKS

Wild's Yard, The Dean,
Alresford, Hampshire
SO24 9BQ UK

Tel: +44 (0)1962 735573
Fax: +44 (0)1962 733637
sales@pocketbook.co.uk
www.pocketbook.co.uk

SOCAR

Turkish translation published by arrangement with Management Pocketbooks Ltd.

İÇİNDEKİLER



KAPANIŞLARDA KULLANILACAK SORULAR 9
İkili görüşmelerin sonunda kullanmak için ekstra soru seçkisi



BAĞ KURMAYA YARAYAN BUZLARI ERİTME ETKİNLİKLERİ 13
Riskli!, Zaman Çizelgesi, "Ben" Kartı, Saçma Uçak, Alın, Sözlük, Dergi Benim Gibi



"BOM!" 35
Eğitimlerinize etkileyici başlangıç ve kapanışlar yapmak için seçilmiş Bom! etkinlikleri



TON BELİRLEYİCİLER- METAFOR, BENZETME VE DİYALOG KULLANIMI 41
Farklı oturumlarda ton belirlemek üzere 11 benzetme ve hikâye



FİLTRELER 55
İçecekler ve Kartlar, Temel Kurallar Sözleşmesi, Öğrenme Avı



KONU AÇILIŞLARI 63
Kendine Güven (Dört Hayvan, Hamur Duygular); Takımlar (Şekiller); Yeni Müdür (Kitapçıklar); Zaman Yönetimi (Listeler); Sunum (Çamaşırhane, ABCD); Koçluk (Atletizm, 80/20); İletişim (Saçma Soru Sor); Çeşitlilik (Fotoğraf Çekimi); Eğitmen Eğitimi (Hoşgeldiniz , Hokkabaz); Kalite (En İyisi ya da En Kötüsü); Dinleme (Kulaklarıma Müzik); Belbin (Hadi Yürüyüşe Çıkalım)



"PEKİ YA SONRA?" KAPANIŞLARI 109
Eğitim sonu eylem planlamasına etki katacak 8 aktivite



ATMOSFER KONTROLLERİ 117
O Kadar Yakınımda Durma, Tişört Havası, Duygularını İşaretleme, On Üzerinden Puanlama



KENDİ BUZLARI ERİTME ETKİNLİKLERİNİZİ YAZIN 123

ÖNSÖZ – DR. PETER HONEY



Hayatımın toplam kaç gününü çeşitli eğitimler düzenleyerek geçirdiğimi hesaplamak istemem. Nedeni herhangi bir pişmanlığım olması değil, sadece faydalı bir amaca hizmet etmeyeceğini düşünüyorum. (Ve belki de artık ne kadar vakit kaldığına dair karamsar düşünceleri tetikleyecek…)

Yürüttüğüm tüm eğitimlerin iki ortak özelliği vardı: hepsi başlangıç ve bitişlerle doluydu. Gerçek başlangıç ve bitişin yanı sıra, her oturumun bir başlangıcı ve bir bitişi vardı; her günün bir başlangıcı ve bir bitişi vardı – hatta her sabah ve öğleden sonra da başlangıçlar ve bitişler vardı. Her başlangıç çok önemliydi çünkü sonrasındaki her şeyin tonunu belirliyordu. Her bitiş çok önemliydi çünkü cümlenin sonundaki nokta gibi, her şeyi tamamlıyordu. Tabii gerçek bitiş de çok önemliydi çünkü eğitim tarafından yaratılan geçici sığınaktan gerçek dünyaya geçişi müjdelemiş oluyordu.



Bu yüzden başlangıç ve bitişler hafife alınmamalıdır. Önemlidirler ve her eğitimde çokça bulunurlar. Bu kitap size kesinlikle, neden önemli olduklarını, amaçlı başlangıç ve bitişler oluşturmak için zaman ayırmanın neden değerli olduğunu gösterecek.

Bu kitapta yer alan birçok fikrin saf yaratıcılığının yanı sıra, özellikle yazarların açılış ve/veya kapanış etkinliği ile eğitim içeriği arasında güçlü bağlar kurmayı teşvik etmeleri hoşuma gidiyor. Herkes alakasız etkinlikler tasarlayabilir; asıl beceri, bunları öğrenme içeriğiyle ilgili hale getirmektir.

Ayrıca, materyali uyarlamanız ve onu kendinize ait hale getirmeniz gerektiği önerisini de takdir ediyorum. Ben her zaman başkalarının materyallerini, bir aktörün başka birinin repliklerini söylemesi gibi ezberlemekte başarısız oldum. Kendi deneyimime göre, bir fikrin özünü alıp onu uyarlamak ve değiştirmek çok daha iyi. Bu kitap, tam olarak öyle yapmanız için bolca fırsat sunuyor.

Dr. Peter Honey

FELSEFE ve YAKLAŞIMIMIZ

Açılış ve Kapanışlar Cep Kitabı'na hoş geldiniz. Bu kitap, eğitimlerinizi ya da eğitimlerinizdeki oturumları başlayıp bitirmek için kullanabileceğiniz orijinal ve hızlı fikirlerle etkinlikler sunacak.

Bu kitabı, yoğun çalışan eğitmenleri göz önünde bulundurarak yazdık. Her açılış veya kapanış, gruplarınızı hemen enerjik hale getirecek ve konuya odaklanmalarını sağlayacak şekilde özel olarak tasarlanmıştır.

Her türlü eğitim oturumunun akılda kalıcı olması ve konuyu vurucu şekilde aktarması gerektiğine inanıyoruz. Ayrıca, buzları eritme etkinliklerinin, yürütmekte olduğunuz eğitimle bağlantılı olması gerektiğini düşünüyoruz. Bu şekilde, katılımcıların birbirlerini tanımalarına ve enerjik olmalarına yardımcı olurken, aynı zamanda onları eğitim hakkında düşünmeye teşvik eder ve daha hızlı öğrenmelerini sağlarsınız. Ayrıca, bu fikirleri nasıl çalışmak isterseniz öyle uyarlamanızı ve kendinize ait hale getirmenizi istediğimizi belirtmek de önemlidir.

DOĞRU AÇILIŞ ve KAPANIŞLARI BULMAK

Kitapta yer alan etkinlikler ya her türden eğitim için kullanılabilecek genel etkinliklerdir (örneğin bağ kurma amaçlı buzları eritme etkinlikleri) ya da belirli konular için önerilen etkinliklerdir, örneğin etkili başlangıçlar ve konu açıcılar.

Açılış ve kapanışlar aşağıdaki kategorilere ayrılır:

- Eğitim başlangıcı eylem planlaması
- Bağ kurma amaçlı buzları eritme etkinlikleri
- Açılış ve kapanış Bom!'ları (kısa ve öz hikâye, metafor ve benzetmeler karışımı)
- Kısa ve öz etkinlikler
- Atmosfer kontrolü

Çoğu öneri, oturumları açmak veya kapatmak için kullanılabilir. Hangi etkinliğin hangi eğitiminize uygun olacağına karar verme konusunu size bırakıyoruz.

Etkinliklerin ihtiyaç duyduğu zamanı belirtmedik, çünkü bunlar hızlıca uygulanabilen etkinliklerdir. Gruplarınız etkinliklere iyi yanıt veriyorsa, süreyi uzatmayı tercih edebilirsiniz.

KISACASI...

Açılışlarımız size şu konularda yardımcı olacak:

- Sadece buzları eritmek için ya da
- Konunuza karşı ilgi uyandırmak için ya da
- İkisi birden (ve biraz eğlence de katarak)

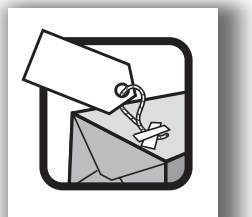
Kapanışlarımız size şu konularda yardımcı olacak:

- Eğitimi bitirmenin farklı yollarını kullanarak eyleme geçme vaatleri vermenize
- Bir konuyu, daha akılda kalıcı hale getirecek şekilde gözden geçirmenize



Eğlenin ve onları olabildiğince hızlı şekilde öğrenmeye teşvik edin!

Açıklama: Bildiğimiz kadarıyla, anlattığımız tüm açılış ve kapanışlar orijinaldir. Halihazırda mevcut materyallerle olan herhangi bir benzerlik tamamen kasıtsızdır.



KAPANIŞLARDA KULLANILACAK SORULAR

KAPANIŞLARDA KULLANILACAK SORULAR

NELERDİR?



Kapanışlarda kulllanılacak soruları, eğitmenler tarafından "ikili görüşme" olarak bilinen tekniği desteklemek için kullanırız. Bu teknik, eğitimi tanıtmanın düşük enerji gerektiren ve düşük riskli yolu olarak tanımlanır. Hemen hemen her zaman bu teknikle başlarız çünkü katılımcıların eğitimin başında ne kadar kaygılı hissedebileceğinin farkındayız. Birilerine bir şeyler dinletmeden veya öğretmeden önce güven inşa etmenin çok önemli olduğuna inanıyoruz.

İkili teknik
Şöyle bir şey söyleyin: "Çiftler halinde, tahtadaki soruları cevaplayarak birbirinizi tanıtın. On dakika sonra, lütfen birbirinizi gruba tanıtın." Aşağıda bazı soru örnekleri bulunmaktadır. Kapanışta kullanılacak soru, tüm sürece biraz tuhaflık katacak son sorudur.

Sorular:
1. Kimsiniz?
2. Nerede çalışıyorsunuz/Ne iş yapıyorsunuz?
3. Bugün bu eğitimden ne bekliyorsunuz?
4. **Kapanışta kullanılacak soru (örnekler için sonraki sayfaya bakın)**

KAPANIŞLARDA KULLANILACAK SORULAR

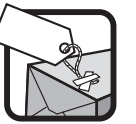


ÖRNEKLER

Basitçe söylemek gerekirse, kapanışlarda kullanılacak sorular, katılımcıların *kendileri hakkında bilgi vermelerini* sağlamak için kullanılan, doğrudan olmayan eğlenceli sorulardır. Aşağıdaki seçmeler belirli eğitimlerle bağlantılı değildir. Kendi kapanışlarda sorulacak sorularınızı oluştururken, eğer mümkünse soruyu eğitim içeriğiyle bir şekilde ilişkilendirirseniz, daha büyük etki yaratacağına inanıyoruz.

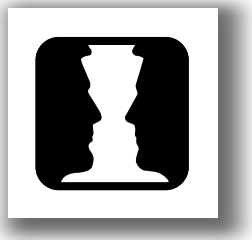
Rekor Kıranlar!	***Zaman/para/fitlik vb. sınırınız olmasa, hangi rekoru kırmak isterdiniz?***
İcatlar	***Sizce şimdiye kadar yapılmış en büyük icat nedir? Neden?***
Tarih	***Yaşamak istediğiniz tarihi bir dönem seçin. Sebebini paylaşın.***

KAPANIŞLARDA KULLANILACAK SORULAR



ÖRNEKLER

Dizi	*Eğer bir dizi yıldızı olsaydınız, kim olurdunuz?* *Veya: Hangi dizide kendiniz olarak yer almak isterdiniz?* *Hangi rolü oynardınız? Neler söyler/düşünürdünüz?*
Mr. Men	*Kişiliğinizi en iyi yansıtan Mr. Men veya Little Miss karakterini seçin. Neden seçtiğinizi paylaşın.*
Ulaşım	*Eğer bir ulaşım aracı olsaydınız, ne olurdunuz?*
Üç şey *(daha genel)*	*Eğitimden beklediğiniz üç şey nedir?* *Eğitime katılan diğer kişilere sunabileceğiniz üç şey nedir?* *Kendinizle ve bu eğitimle ilgili üç bilgi paylaşın.*



BAĞ KURMAYA YARAYAN BUZLARI ERİTME ETKİNLİKLERİ

BAĞ KURMAYA YARAYAN BUZLARI ERİTME ETKİNLİKLERİ



GİRİŞ

Bu bölümün amacı, katılımcıların birbirleriyle oldukça odaklanmış şekilde konuşmalarını sağlamaktır. Bu etkinlikler, eğitmenin "İşte buzları eritme etkinliği!" şeklinde yapmacık şekilde söylemesine gerek kalmadan *buzları eriterek* çalışır. Çünkü bildiğiniz gibi, bu tür ifadeler bu aşamada neredeyse öldürücü darbe olabilir.

Bu tür etkinliklerin en iyi şekilde, yukarıda bahsedilen ikili görüşme tekniğinden hemen sonra veya eğitimin herhangi bir anında bir oturumu başlatmak için kullanıldığında işe yaradığını düşünüyoruz. Ayrıca, bazı etkinliklerin farklı grup türleriyle daha iyi çalıştığını görseniz de hepsi harekete geçirmeyi durağanlığa tercih eder. Ancak her zaman söylediğimiz gibi, çalışmaları kendi kişiliğinize ve eğitim tarzınıza uygun şekilde uyarlamayı ihmal etmeyin.

RİSKLİ!



Özet
Katılımcılar, birbirlerini daha hızlı tanımalarına yardımcı olmak için kişisel bilgilerini gönüllü olarak paylaşırlar, zarlar tetikleyici olarak kullanılır.

Malzemeler
Bir veya iki büyük zar (fikir için www.thetrainingshop.co.uk adresine göz atabilirsiniz).

Süreç

1. Zarınızı alıp katılımcıları odada bir alana yanınıza gelmeye davet edin.
2. Katılımcıları çiftler halinde eşleştirin (büyük bir grupsa üçlü olarak da eşleştirebilirsiniz).
3. Bu etkinliğin, birbirlerini tanımayı hızlandırmak için eğlenceli bir aktivite olduğunu açıklayın. Zarları duvara atacağınızı ve 1 ile 12 arasındaki bir sayıyı söyleyeceğinizi belirtin. Katılımcıların görevi, partneriyle birlikte, atılan sayı ile ilişkili kişisel bir bilgi düşünmek ve ardından bu bilgiyi grupla paylaşmaktır. Örneğin: "Altı çocuğum var" ya da "Berlin Duvarı yıkıldığında üç yaşındaydım" gibi.
4. Herhangi bir şekilde gönüllü paylaşılan bilgi, atılan sayı ile ilişkilendirilmişse, çift bir puan kazanır – ve puanlar ödüllere dönüşür!

Süreç (devamı)

5. Çiftlerin isimlerini tahtaya yazın.
6. Zarı atın.
7. Katılımcılar, görünen sayıya bağlı olarak söyleyebilecekleri herhangi bir şeyi yüksek sesle söylemelidir.
8. Her çift, bir bağlantı kurmayı başardığında, isimlerinin yanına bir puan yazın.
9. Zarı birkaç kez daha atın, böylece herkes gönüllü olarak bir şeyler paylaşma şansı bulmuş olur.
10. Puanları toplayıp kazananlara eğlenceli ödüller verin (ya da risk almayıp herkes için eğlenceli birer ödül hazırlayın!).





Amacı nedir?
Bu etkinlik, katılımcıları *baskı altında* hissettirmeden konuşturmanın harika bir yolu olmanın yanı sıra, katılımcıların her zar atışlarında hem eğlenceli bir ortam yaratır de hem eğitmene ve diğer katılımcılara verilen cevapları sorgulamak ve daha fazla soru sormak için fırsat verir. Örneğin, "Yedi yaşımda ilk gitar dersimi aldım" cevabı, "Gerçekten mi, ne kadar geliştirdin? O yaşta gitarı seçmene ne sebep oldu? Kim öğretti?" gibi sorulara yol açabilir. Bu yaklaşım, neşeli, gayri resmi bir yapıya sahip olup gergin tanıtımları yumuşatır.

Çeşitleme
Katılımcılardan cevapların niteliğini belirlemeleri istenebilir, örneğin en komik, en şaşırtıcı, en üzücü, en ilham verici, en garip olanlar gibi. En iyi cevabı veren çifte ödül verilebilir.

Kapanış olarak çeşitleme
Zarı, katılımcıların eğitimden öğrendikleri şeyleri, attıkları sayılarla ilişkilendirmelerini sağlamak için kullanabilirsiniz. Örneğin, "Altı attım, bu bir projeyi sıfırdan inşa etmek için gereken aşama sayısıydı..."



ZAMAN ÇİZELGESİ

Özet
Katılımcılar, yaşamlarının önemli olaylarını görsel bir genel bakışla paylaşmak için fiziksel zaman çizelgesi kullanırlar.

Malzemeler
Bir top ip, A4 veya A5 kâğıt, yapıştırıcı (bant vs), Post-it® not kâğıtları, makas, kalem (herkes için yeterli miktarda) veya tahta ve kalem

Süreç

1. Her katılımcıya bir parça ip ve iki parça A4 veya A5 kâğıdı verin.
2. Bir kâğıda "**Doğum**", diğerine ise "**Şu An**" yazmalarını isteyin.
3. Her katılımcıya bir parça yapıştırıcı verin ve zaman çizelgelerini odada görülebilir bir yere yapıştırmalarını isteyin (duvarda düz olarak / köşeden köşeye duvarda / yerde / tavanda / kapı üzerinde), "Doğum" bir uçta, "Şu An" diğer uçta olacak şekilde.
4. Her katılımcıya bir Post-it® not kâğıdı ve bir kalem verin, şimdiye kadar hayatlarında yaşadıkları özellikle önemli veya dikkat çekici olayları, zaman çizelgelerine yerleştirmelerini isteyin.



Süreç (devamı)

5. Ardından şu yaklaşımlardan birini seçin:
    - Katılımcıları eşleştirin ve zaman çizelgelerinin arkasındaki anlamı paylaşmalarını isteyin.
    - Her çiftin birbirini tanıtmasını isteyin.
    - Katılımcıların, galeride dolaşır gibi dolaşmalarını ve birbirlerinin zaman çizelgeleri hakkında soru sormalarını isteyin.
    - Katılımcılara, her belirttiğinizde yeni biriyle eşleşmelerini isteyin (hızlı tutmak için beş dakikalık aralıklarla).
    - Her katılımcıdan sırayla, kendi zaman çizelgesini gruba tanıtmalarını isteyin.

Dikkat

Eğitmenin, tonu belirlemek için önce kendi zaman çizelgesini göstermesi gerektiğini düşünüyoruz. Bu etkinliği gerçekleştirirken, katılımcıların duygusallaşabilme ihtimalleri vardır. Bu normaldir çünkü bazı kişiler duygularını paylaşmaya diğerlerinden daha yatkındır, ancak öyle olacağından endişeleniyorsanız, bu buzları eritme etkinliğini kullanmayın.

devamı

Amacı nedir?
Bu yöntem, tanışma sürecini güvenli ve görsel şekilde gerçekleştirmenin bir yoludur. Eğlenceli ve akılda kalıcı olmasının yanı sıra, başlarda bağ kurmaya da yardımcı olur.

Çeşitleme
Bu etkinliği konu odaklı bir açılış olarak kullanmak isterseniz, kişisel gelişim programlarında fazlasıyla etkili olur.





"BEN" KARTI

Özet
Katılımcılar, hayat olayları / kendileriyle ilgili bilgileri, bunlara en çok sahip olma ihtimali olan katılımcılarla eşleştirme çabasında rekabet eder.

Malzemeler
Önceden hazırlanmış kartlar, isim rozetleri (sticker da iş görür), ödüller, örneğin tek tek paketlenmiş şekerlemeler (isteğe bağlı).

Süreç

1. Katılımcılar geldiğinde, onlardan açık şekilde yazılmış isim rozetleri takmalarını isteyin.
2. Her kişiye birkaç başlık içeren bir kart verin, örneğin Beğeni, Nefret, Hobiler, En Eğlenceli An, En Büyük Başarı, Son İş, En Büyük Gaf vb.
3. Kartı kimseye göstermeden/dürüstçe doldurmalarını isteyin.
4. Kartları toplayın ve numaralandırın.

devamı

Süreç (devamı)

5. Katılımcılara, kartları okumadan ve yarışma başlamadan önce diğer kişiler hakkında mümkün olduğunca çok şey öğrenmek için *kokteyl partisi tarzında* odada dolaşmaları gerektiğini ve on dakikaları olduğunu söyleyin.

6. "Başla!" deyin. (Aciliyet/rekabet duygusu oluşturmak için şöyle şeyler söyleyin: "Dört dakika kaldı"... "Şimdi iki!" vb.). On dakika sonunda süreyi durdurun.





Süreç (devamı)

7. Katılımcılardan bir kâğıda odadaki katılımcı sayısı kadar numaralandırılmış liste yazmalarını isteyin (örneğin, birden xx'e kadar).
8. Her numaralı kartın detaylarını sırasıyla okuyun. Herkesin her numaranın yanına ait olduğunu düşündüğü ismi yazmasını isteyin.
9. Tüm kartlar okunduktan sonra, katılımcılardan kâğıtlarını yanlarındaki kişiyle değiştirmelerini isteyin, değerlendirme için hazır olsunlar (hile olmayacak!).
10. Her kartı tekrar okuyun, genel bir izlenim edinin, ardından kartın sahibinden kendini açıklamasını isteyin. Katılımcılar değerlendirdikleri kâğıtlara doğru ya da yanlış işaretlerini koymalılar.
11. En çok doğru cevabı kimin aldığını öğrenin ve onları alkış, ödül ya da istediğiniz herhangi bir şeyle ödüllendirin.

Amacı nedir?

Eğitmenler, dolu bir odaya girmek veya insanlarla bağ kurmak için ne kadar çaba ve zaman gerektiğini sıklıkla unutur. Bu konuda endişelenen kişiler stres altında hissedebilir ve bu da bir şeyler öğrenme olasılığını azaltır.

Bu etkinlik neşeli olacak şekilde tasarlanmıştır ve katılımcıların grubun tamamını erkenden tanımaları için harika bir yoldur.



Çeşitleme

- Numaralandırılmış kartları her katılımcıya birer tane olacak şekilde geri dağıtın.
- Kartı kimseye göstermemelerini söyleyin.
- Odada dolaşarak sorular sorup kartın sahibini bulduklarına inanana kadar araştırma yapmalarını isteyin.
- Kartın sahibini bulduklarını düşündüklerinde, kişinin adını karta yazmalılar ancak kim olduğunu düşündüklerini açıklamamalılar.
- Her kişiden karttaki bilgileri okuyup kimin olduğunu düşündüğünü açıklamasını isteyin.
- Doğru cevap verenlere şekerleme dağıtın.
- Alternatif olarak, katılımcılardan çiftler ya da gruplar halinde çalışmalarını isteyin.

Kapanış olarak çeşitleme

Bunu eğitimin sonunda, katılımcıların birbirlerini ne kadar iyi tanıdıklarını görmek için kullanın ("hızlı bir *quiz*" olarak düzenlenebilir). Bu tür etkinliklerin daha uzun süreli eğitimler ve birbirlerini biraz daha iyi tanıyan katılımcıların olduğu konaklamalı eğitimlerde daha verimli olduğunu görüyoruz.



SAÇMA UÇAK

Özet
Katılımcılar, nedenini tam olarak bilmeden kâğıttan uçak yapmak için acele ederler, ta ki katılımcıları eşleştirmek için saçma bir yöntem olduğu anlaşılana kadar!

Malzemeler
Kâğıt ve keçeli kalemler.

Süreç

1. Odayı iki gruba ayırın.
2. Bir gruptan kâğıttan uçak yapmalarını ve uçaklarını kişiliklerini yansıtacak şekilde hızlıca süslemelerini isteyin.
3. Diğer gruptaki her üyeye birer A4 kâğıdı verin ve hayatlarında en çok sevdikleri şeylerin ipucunu veren hedefler hazırlamalarını isteyin.

devamı

Süreç (devamı)

4. Her iki gruba da birer dakika verin. İsimlerini çalışmalarının bir yerine yazmalarını söyleyin. Acele ettirin!
5. Hedefleri olanlardan odanın bir tarafında durmalarını ve hedeflerini ayaklarının önüne, yüzleri yukarı bakacak şekilde koymalarını isteyin.
6. Uçakları olanlardan, odanın diğer tarafından hedeflere doğru fırlatmalarını isteyin.
7. Uçaklarının en yakın indiği hedefin sahibine katılmalarını ve ikili görüşme yapmalarını isteyin.





Amacı nedir?
Bu etkinlik iki şekilde bağ kurmayı sağlar:

- Tüm grup, bu kadar acele etmenin yalnızca insanları rasgele eşleştirmek için olduğunu öğrendiğinde hep birlikte homurdanacak. Hep birlikte homurdanmak ortak kurulan bağ anıdır!
- Genel atmosfer artık o kadar hafif olacaktır ki sanat eserlerini tartışmalarını istemeniz neredeyse gereksiz hale gelecektir; çünkü kişilikleri ile ilgili fikirler veren bu eserler hakkında birbirlerine soru sormak konusunda kendilerini zaten rahat hissedeceklerdir.

Çeşitleme
Etkinliği eğitim konunuzla ilişkilendirmek için, kendileri hakkında başka (ilgili) bilgilerin ipuçlarını vermelerini isteyin. Örneğin, bir özgüven eğitiminde: Uçağın bir kanadına genellikle çatışmalarla nasıl başa çıktıklarını göstermek için basit bir resim çizebilirler ve diğer kanadına başkalarının duygularının farkında olma seviyelerini göstermek için 1 ile 10 arasında bir sayı yazabilirler. Hedef, resim/sözcüklerle istediklerini anlatma konusunda ne kadar iyi olduklarını gösterebilir.

Kapanış olarak çeşitleme
Katılımcılardan uçağı tekrar fırlatmalarını isteyin. Uçağın indiği yere en yakın kişi, eğitim sonrası izleme esnasında onların *arkadaşı* olur.



ALIN

Özet
Katılımcılar, diğer insanların alınlarındaki bilgiler hakkında sorular sorarak odada dolaşırlar.

Malzemeler
Post-it® not kâğıtları ve kalemler.

Süreç
1. Bütün katılımcılardan bir Post-it® not kâğıdına iki kişisel cümle yazmalarını ve sonra kâğıdı alınlarına yapıştırmalarını isteyin.
2. Odada dolaşıp diğer insanların cümleleri hakkında sorular sormalarını ve kendi cümleleri hakkında gelen soruları yanıtlamalarını söyleyin.

Amacı Nedir?
Bir odak noktası olduğunda (örneğin, birinin alnındaki bilgi hakkında soru sormak), konuşma başlatmak daha kolay ve daha az stresli hale gelir. Katılımcılara sadece "gidip tanışın" demektense bu yöntem daha etkili olur. Ayrıca bu yöntem neşelidir ve gün için rahat bir atmosfer oluşturabilir.

Çeşitleme
Soruyu açık bırakmak yerine, yazılacak konuları belirtin; örneğin: okul günlerinizle ilgili iki şey, işinizle ilgili iki şey, tutumunuzla ilgili iki şey ya da alnınıza *Post-it*® kâğıdı yapıştırıp dolaşmaktansa yapmak istediğiniz iki şey.

Kapanış olarak çeşitleme
Katılımcılar, alınlarına iki eylem maddesi yapıştırır, odada hızla dolaşıp (muhtemelen *Görevimiz Tehlike* müziği çalarken) planlarını meslektaşlarıyla tartışırlar.





SÖZLÜK

Özet
Katılımcılar, rasgele bir kelimeyi kendilerini tanıtma konuşmalarının bir parçası olarak kullanırlar.

Malzemeler
Sözlük.

Süreç
Tanıtımların bir parçası olarak, sırayla her kişiye bir sözlük verin. Sözlüğü rasgele açmalarını söyleyin ve işaret ettikleri ilk kelimeyi tanıtımlarına dahil etmelerini isteyin.

Amacı Nedir?
Rasgele bir kelimeyi dahil etmeye odaklanmak, grup önünde konuşmaya alışık olmayan insanlar için tanıtımları daha az korkutucu hale getirebilir. Kelime, odak noktası sağlar ve eğlenceli bir etkinliktir.

Kapanış olarak çeşitleme
Katılımcılardan, sözlükten rasgele bir kelime seçmelerini ve bu kelimeyi günün kapanış yorumlarına veya eylem planı yorumlarına dahil etmenin bir yolunu bulmalarını isteyin.





BENİM GİBİ DERGİ

Özet
Katılımcılar, dergiden birinin resmini kesip çıkarır ve seçtikleri kişiyle ne benzerlikleri olduğunu söyleyerek kendilerini tanıtırlar.

Malzemeler
Bir yığın dergi, makas, dergiden birinin kesilmiş resmi, kendi hayatınızdan bazı paralellikler çizebileceğiniz bir kişi.

Süreç
1. Herkes gelmeden önce dergi yığınınızı hazırlayın.
2. Kendi kişisel tanıtımınız sırasında, dergiden birinin resmini tutun ve neden o kişi gibi olduğunuzu söyleyin.
3. Bitirdikten sonra (ama katılımcıların tanıtımlarından önce), katılımcıları hazırladığınız dergilere yönlendirin. Onlardan, kişiliklerinin bir kısmını yansıtan birinin resmini kesip çıkarmak için 3 ila 4 dakika geçirmelerini isteyin.

Süreç (devamı)

4. Tanıtımlarınızı istediğiniz şekilde yapın (bu durumda ikili konuşma öneriyoruz) ve şu soruyu ekleyin: "Bu kişiyle ne gibi benzerlikleriniz var?"
5. Katılımcılar, dergiden aldıkları resmi tutup resimdeki kişi ile kendileri arasında istedikleri bağlantıları kurarlar.
6. Katılımcılardan resmi isim kartlarına ya da grubun geri kalanının görebileceği bir yere yapıştırmalarını isteyin, böylece gün boyunca orada kalır.





Amacı nedir?
Bu, katılımcıların kendileri hakkında normalde paylaştıklarından daha fazla şey paylaşmalarını sağlamanın bir yoludur. Bu tür "parti" tanıtımlarının hafif ve neşeli havası, insanların rahatlamasına yardımcı olur ve güvenle bağ kurmayı daha hızlı hale getirir. Ayrıca gün ilerledikçe eğitimciye, etkinlik sırasında söylenen herhangi bir şeye geri dönme fırsatları sunar – ister içeriğinizle ilgili ciddi bir bağlantı kurmak olsun, isterse eğlenceli atmosferi sürdürmek için dostça yorum yapmak olsun.

Çeşitleme
Katılımcılardan eğitim öncesinde, kişiliklerinin bir kısmını yansıtan bir fotoğraf veya başka bir nesne getirmelerini isteyin.

Kapanış olarak çeşitleme
- Katılımcılardan dergilerden beğendikleri bir karakteri seçmelerini isteyin.
- Onlara bu kişinin, kendi durumlarında, eylem planını gerçekleştirirken ne yapacağını sorun.

Örneğin: "Ben Clint Eastwood'u seçtim. O hiçbir rahatsızlığı kabul etmezdi ve korkutucu patronumla hiç şüphe duymadan yüzleşirdi."



"BOM!"

"BOM!"

ÇARPICI BİR AÇILIŞ



Bom! ilkesi, John Townsend'ın *Trainer's Pocketbook (Eğitimcilerin Cep Kitabı)* kitabından alınmıştır. Townsend, eğitimin ilk birkaç dakikasında dinleyicinin dikkatini çekmek için bir şeyler yapmanızı veya söylemenizi önerir. Bunun nedeni, geldiklerinde çoğu katılımcının hâlâ e-postalarını, kahvaltılarını ve yolculuklarını düşünüyor olmalarıdır. Bom! onları odaya çeker, böylece hem bedensel hem de **zihinsel** olarak odada olmalarını sağlar.

Bunu, "Tuvaletler holde, çıkışlar şurada, işte hedefler..." gibi bunaltıcı bir açıklama ile karşılaştırın. Sıkıcı! Bu şeyler önemli olsa da ilk önce ele alındığında bağ kurmayı öldürür, **çünkü** katılımcılar tam olarak bunları bekler ve söylenenleri gerçekten dinlemezler.

Bom! ile kapanış yapmak, eğitiminize çarpıcı ve hatırlanabilir bir final de kazandırabilir, katılımcıların ana mesajlarınızı akıllarında en önde tutarak ayrılmalarına yardımcı olabilir.

Aşağıdaki örnekler devrim niteliğinde değildir. Sözü edilen istatistiklere aşina olabilirsiniz. Demek istediğimiz, bom!'lar işe yarıyor. Hemen eğitim içeriği hakkında düşünmeye başlatırlar. Gerçekten şaşırtıcı, şoke edici, farklı veya komik bir şey bulun ve bunu açılış öncesi konuşmanıza dahil edin, böylece insanlar oturur ve "Evet, belki de bu kişi dinlemeye değer" diye düşünürler.

"BOM!"

SUNUM İÇİN EN İYİ İPUÇLARI



- Bom!'lar, eğitim içeriğiyle bağlantılı olduğunda genellikle daha etkili olur. Örnekler arasında çarpıcı istatistikler, hikâyeler, metaforlar veya sıradışı herhangi bir şey bulunabilir – aşağıdaki sayfalardaki örneklere bakın.
- Söylemek istediklerinizi hikâye anlatımı tarzında veya etkili şekilde iletin. http://www.thetrainingshop.co.uk adresinden yardım alınabilir; burada hikâye anlatıcılığı atölyeleri düzenlenmektedir.
- Anlatırken biraz kişiliğinizi katın, böylece sunumunuzu satabilirsiniz. Sunumumuzu satabilmek önemlidir; aslında, çoğu açılış ve kapanış konuşmamız biraz coşkuyla yapılmalıdır.
- Mesajlarınızı iletirken hiç çekinmeden coşku kullanın. John Townsend'ın dediği gibi, "Eğer siz coşkulu değilseniz, onlar neden olsun?" *(Trainer's Pocketbook)*

"BOM!"





TOPLANTILAR

Başarılı toplantılar yürütmek
Ortalama bir toplantının maliyetinin yaklaşık ne kadar olduğunu biliyor muydunuz? (Hesaplamalar, katılımcı sayısı ile saatlik ortalama ücretin çarpılmasıyla yapılabilir.) Bu yüzden, bugün size bu toplantılardan en iyi şekilde nasıl yararlanacağınızı göstereceğiz.

Büyük etki için
Bu sayıları söylerken para sayın (*monopoly* parası iş görür!). Ya da parayı yayın ya da çarpıcı şekilde bütün kâğıt paraları tahtaya yapıştırın (bantlarla yapıştırabilirsiniz).



SUNUMLAR

Sunum becerileri
Klasik bir ankette, insanların bir numaralı korkusunun topluluk önünde konuşmak olduğu görüldü. Üçüncü sırada ise ölüm vardı. Bugün, bu korkuyu nasıl azaltabileceğinizi göstereceğiz.

Büyük etki için
Bu istatistiği verirken Ölüm Marşı müziğini çalın. Korkuyu nasıl azaltacağınızı söylerken daha canlı bir müziğe geçiş yapın.

"BOM!"





RİSK

Risk yönetimi

2003-2004 yıllarında, işçilere yönelik 235 ölümcül yaralanma yaşandığını ve HSE tarafından açılan davaların bir önceki yıla göre %6 arttığını biliyor muydunuz? Kendinizi istatistik haline getirmeyin: Bu eğitim, size nasıl korunacağınızı gösterecek.
(Kaynak: HSE web sitesi)

Büyük etki için

Çeşitli eşyaları sıralayın (örneğin çorap, su ısıtıcısı, tuğla) ve hangisinin 2024 yılında ülkenizdeki en büyük öldürücü etken olduğunu sorun. Ya da 2024 yılında hangi mesleğin en tehlikeli/az tehlikeli olduğunu sorun ve on tane mesleği sıralamalarını isteyin. Veya, idari çalışanlarla konuşuyorsanız (ölümlerin en düşük olduğu grup), 2024 yılında en fazla zaman kaybına neden olan durumu sorun. Cevap ve daha fazla istatistik için http://www.hse.gov.uk/statistics ve https://data.tuik.gov.tr/ adreslerine bakın.



devamı

“BOM!”





DEVAMSIZLIK

Devamsızlık yönetimi
2024 yılında 2,2 milyon kişinin işle ilgili sağlık sorunları yaşadığını biliyor muydunuz? Bu nedenle, devamsızlıkların iyi yönetilmesi ve insanların mümkün olan en kısa sürede işe dönmeleri önemlidir. Bu eğitim, size nasıl yapılacağını gösterecek.

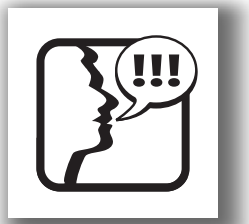
Büyük etki için
Katılımcılardan, kendi ekiplerinde devamsızlık nedeniyle kaybedilen gün sayısını (tahmini) keşfetmelerini isteyin. Hepsini bir araya getirip, devamsızlığın yaklaşık maliyetini hesaplayın.



MÜŞTERİ HİZMETLERİ

Kara haber tez duyulur...
Sunulan hizmetten memnun olmayan insanların, bunu 10-12 başka kişiye anlatma olasılığı olduğunu biliyor muydunuz? İyi haber şu ki bu eğitimden alacağınız bazı mesajlar, müşterilerinizi kolayca memnun etmenize yardımcı olacak.

Büyük etki için
Görsel destek olarak: Yanına devasa bir şikâyet mektubu yığını ve küçük bir teşekkür mektubu yığını koyun! (Sadece üstte birer tane gerçek mektup, altlarında boş A4 kâğıdı kullanın!)



TON BELİRLEYİCİLER-METAFOR, BENZETME ve DİYALOG KULLANIMI

TON BELİRLEYİCİLER

UNUTULMAZ AÇILIŞLAR



Ton belirleyiciler, duyuları harekete geçiren kısa ifadelerdir. Konuyu, katılımcıların zaten bildiği bir şeyle ilişkilendirerek tanıtırsınız. Bu bölümde bazı örnekler bulacaksınız, kendi örneklerinizi de kullanmanızı öneriyoruz. Doğrusunu bulduğunuzda, eğitim sonunda katılımcıların en unutulmaz şeyin başta kullandığınız benzetme olduğunu söylediklerini sıkça duyarsınız!

Bu yanıt bize, açılışta kullanılan ton belirleyicilerinin neden bu kadar etkili olduğunu düşündürdü ve şu sebeplerle bu kadar dikkat çekici olduklarına inanıyoruz:

- İnsanların dikkatinin etkinliklerin başında en yüksek seviyeye ulaştığı söylenir (psikolojik dille "öncelik etkisi")
- Eğer bağlantı erken dönemde, zaten bildiğimiz bir şeyle kurulursa, yeni konular hakkında bilgi edinmeye daha hazırlıklı ve istekli oluruz
- Hikâyeler, uzun vadeli hafızamızda depolanan zihinsel imgeler oluşturur

UNUTULMAZ AÇILIŞLAR



Ton belirleyicilerin etkili olma nedenleri (devamı)

- İlgili hikâyeler, beynin duygusal kısmını harekete geçirir, bu da katılmamızı sağlar (engelleyemeyiz!)
- Ton belirleyiciler, takip eden detaylar için bir referans noktası sağlar ve bu sayede gün boyunca, insanlar detaylarda kaybolduğunda, ana noktayı hatırlatmak için geri dönülebilir
- Ya da belki de Alan ve Paul, günde sadece on dakika kadar heyecan verici oldukları için!

Her neyse, işte denemeniz için birkaç örnek. Bunların, temayla bağlantılı bir resim veya nesne ile desteklendiğinde çok daha güçlü olduğunu düşünüyoruz. (İlgili resim önerilerini de ekledik.)

TON BELİRLEYİCİLER

1. DİNLEME VE SORGULAMA BECERİLERİ



İlgiyi kaybetmeyin!

Şöyle bir şey söyleyin: "İyi soru sorma ve dinleme becerilerini düzenli olarak uygulamak, çamurlu bir yolda daha derin çukurlar oluşturmak gibidir. Çukurlar ne kadar derin olursa, onlardan 'çıktığınızda' o kadar fark edilir."

"Bugünkü eğitimle bağlantısı şu: Bu becerileri ne kadar çok uygularsanız, o kadar derin çukurlar oluşturursunuz ve bunlardan çıktığınızda, birini böldüğünüzde ya da başka kötü iletişim alışkanlıklarını kullanmaya başladığınızda farkına varırsınız."

GÖRSEL ÖNERİSİ Çamurlu yol (katalogdan veya dergiden alınabilir)

2. TOPLANTILAR



Devam edin, doktor

Şöyle bir şey söyleyin: "En son doktora gittiğinizde, sorularınıza cevap, gelecekteki bir sonuç hakkında bir fikir ya da en azından somut bir sonuç almayı beklemediniz mi? Cevap muhtemelen evettir. Peki, toplantıya neden aynı beklentiyle girmeyesiniz? Bugünkü eğitim, toplantılarınızdan nasıl en iyi şekilde yararlanacağınızı gösteren bazı ipuçları verecek."



GÖRSEL ÖNERİSİ Tercihen herkesin görebileceği şekilde A3 boyutunda fotokopi çekilmiş bir reçete.

TON BELİRLEYİCİLER

3. YÖNETİCİ BECERİLERİ



Konuşmak iyidir

Şöyle bir şey söyleyin: "İnsanlar gerçekten kötü durumda olduklarında yardım kuruluşlarına giderler. Yardım kuruluşlarının işi, yargılamadan dinlemektir. Yani işler gerçekten kötü olduğunda, yapılacak en iyi şey yargılamadan dinlemektir. Soru: Bu kadar kötüleşmesini beklemek neden? Bugünkü eğitim size; koçluk yaparken, rehberlik ederken, hatta disiplin görüşmelerinde çok faydalı olabilecek, yargılamadan dinleme becerisini öğretmekle ilgili."

Çeşitleme

Şöyle sorun: "Yardım kuruluşlarının beceri ve tutumları nelerdir?" "Hangi beceriler bir yönetici olarak, sizin için geçerlidir ve hangileri değildir?" (Bu, sizin liderliğinizde büyük bir grup ya da daha küçük gruplar halinde bir tartışmaya yol açacak şekilde yapılabilir.)

GÖRSEL ÖNERİSİ Yardım kuruluşlarının logosu veya telefon numarası

TON BELİRLEYİCİLER

4. MÜŞTERİ HİZMETLERİ



Kamusal Övgü

Şöyle bir şey söyleyin: "Son zamanlarda biri sizi gerçekten övdüğünde ve yine başka biri eleştirdiğinde, hangisi daha çok aklınızda kaldı? Hangi türden daha fazla örneğiniz var? Olumsuz şeyleri genellikle olumlu şeylerden daha kolay hatırlarız. Bu, kamuyla çalışan insanlar için de geçerlidir; insanları gerçekten sevdiğimizi unutmak kolay olabilir; olumsuz deneyimlerin baskın çıkmasına izin verebiliriz. Eğer şikâyet departmanında çalışmıyorsanız, kamuyla çalışırken, iyi ve kötü deneyimlerin en az %50-%50 dağıldığını söylüyorum. Olumlu deneyimler, olumsuzlardan fazla bile olabilir. Bütün deneyimleri, hem iyi hem kötü, saf olumsuzluk olarak bir araya getirmek çok kolaydır. Bugünkü eğitim size, kamuyla çalışmanın olumsuz yönleriyle başa çıkarken, daha dengeli bir bakış açısı geliştirme becerileri kazandıracak."

GÖRSEL ÖNERİSİ Ağlayan ya da gülümseyen bir insan veya tiyatro mutlu / üzgün maskesi

TON BELİRLEYİCİLER

5. GERİBİLDİRİM



İç çamaşırı

Şöyle bir şey söyleyin: "Size bir iç çamaşırı hikâyesi anlatmak istiyorum. Yedi yaşımdayken, teyzem bana bir hediye verdi. Çok güzel paketlenmişti, ne olduğunu görmek için sabırsızlanıyordum. Paketi açarken, içindekini gördüğümde aniden hayal kırıklığına uğradım – ortalama bir yetişkinin bile sığamayacağı kadar büyük bir iç çamaşırıydı. Beklediğim şey değildi; hiçbir işe yaramıyordu. Sonunda, kesip evin tozunu almak için kullanmaya karar verdik."

"Geribildirim de tam olarak aynı. Geribildirim verme süreci, birine hediye vermek gibidir. Alıcı için mümkün olduğunca kabul edilebilir şekilde paketlemeniz gerekir. Alıcı, alacağı şey hakkında karışık duygulara sahip olabilir. Belki dört gözle bekliyor ya da korkuyor olabilir. Ne alacaklarsa, istedikleri şey olmayabilir. Buradaki önemli nokta, alıcının, geribildirimin iyi olup olmadığını, kullanılabilir olup olmadığını veya sadece ''iç çamaşırı'' olduğunu kabul edip etmeme konusunda seçeneğe sahip olmasıdır! Bugünkü eğitim size, geribildirimi nasıl mümkün olan en kabul edilebilir ve işe yarar şekilde hazırlayacağınızı gösterecek."

GÖRSEL ÖNERİSİ Paketlenmiş iç çamaşırı (Kendiniz çizebilir veya gerçek iç çamaşırı getirebilirsiniz!)

6. KOÇLUK



Sarımsak ve Pişmiş Fasulye

Şöyle bir şey söyleyin: "İnsanların davranışlarının farkındalıklarını artırmalarına yardımcı olmaya çalışırken, iki tür insan vardır: Sarımsak insanlar ve Pişmiş Fasulye insanlar. Eğer bu yiyeceklerden bol miktarda tüketirseniz, başkaları üzerinde bir etkisi olacaktır!"

"Sarımsak yediğinizde sıklıkla, başkaları etkisini fark ederken, siz farkında olmazsınız. Pişmiş fasulye yediğinizde ise, etkisini hepimiz fark ederiz. İnsanlarla da aynıdır: Bazıları, davranışlarının başkaları üzerindeki etkisinin farkında olmadan hareket ederler; bunlar Sarımsak insanlardır. Kendi etkilerinin farkında olanlar ise Pişmiş Fasulye türleridir. Bu iki tür insana geribildirim verirken veya koçluk yaparken, farkındalık düzeylerine göre farklı yaklaşım sergilemek adil olur mu?"

"Bugünkü eğitim size, tarzınızı bu farklı türdeki insanlara nasıl uyarlayacağınızı gösterecek."

GÖRSEL ÖNERİSİ Bir diş sarımsak ve bir tabak pişmiş fasulye

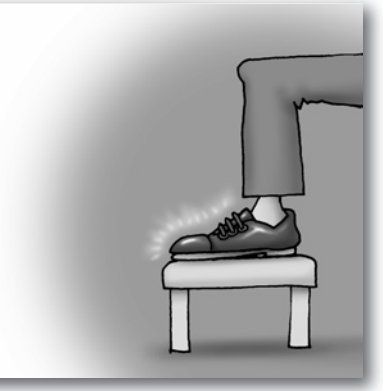
7. MÜŞTERİ HİZMETLERİ



İyice Parlatma

Eğitimin başında, kendinizi tanıtmadan önce, gönüllü olarak bir kişinin (siyah ayakkabı giyen birini seçin) önünüze gelmesini isteyin. Kendinizi tanıtırken, söylediklerinizi kesmeden (çoklu görev yapabilmeniz gerekir) kişinin ayakkabılarını eski usul ayakkabı boyama tarzında parlatın. Yaptığınız şeyle ilgili hiçbir şey söylemeyin. İşiniz bittiğinde, gönüllüyü yerine oturması için geri gönderin. Katılımcılara, "Bunun amacı neydi?" diye sorun.

Bunu söylerken, beklediklerinden daha fazlasını yaptığınızı vurgulayabilirsiniz, bu da müşteri hizmetlerinin bir parçasıdır.



8. GERİBİLDİRİM



Akıllı Köpek

Şöyle söyleyin: "Köpeğinizi arka bahçenizde işini yaptığı için ödüllendirdiğinizde, ona '*Tebrikler, Fido, bahçenin doğru kısmını kullanarak işini yaptığın için seni çok takdir ediyorum, davranışın beni çok memnun etti, teşekkür ederim'* demezsiniz. Sadece *'Aferin oğlum' dersiniz*. Başka bir şey söylemeye gerek yoktur."

"Aynı şekilde, yetişkinlere sadece 'aferin' demek ya da 'akıllı çocuk' tarzında şeyler söylemek uygun değildir. Yetişkinler ödülün şartlı olmasını isterler, yani ne yaptıklarına bağlı olarak verilmelidir. Örneğin: *'Raporu bu kadar hızlı bitirdiğin için teşekkür ederim; yönetim kuruluna sunmam gerektiğinde bana gerçekten çok yardımcı oldu.'*"

"Sonuç olarak, insanları köpeklermiş gibi ödüllendirmeyin."



GÖRSEL ÖNERİSİ Köpek bisküvileri

TON BELİRLEYİCİLER

9. BİLGİ SUNUMU



Çamaşır Makinesi

Şuna benzer şeyler söyleyin: "İnsanlara iletmek istediğiniz bilgi, çamaşır makinenizi doldurmaya benzer. Her şeyi makineye doldurmak istersiniz ancak biliyorsunuz ki çok şey koyarsanız her şey yeterince ıslanmaz. Bu yüzden daha az şey koyarsınız ki her şey düzgün yıkansın. Aynı şey, insanlara bilgi aktarırken de geçerlidir. Kendinize şunu sormanız gerekir: Ne miktarda bilgi, fazla yüklenmeden her şeyi düzgün şekilde kapsayacak kadar olur?'

Bu eğitim size, iletmeniz gereken önemli mesajları önceliklendirmek konusunda yardımcı olacaktır."

GÖRSEL ÖNERİSİ Bir paket çamaşır deterjanı

10. TOPLULUK ÖNÜNDE KONUŞMA / SUNUM



Çatı Katı Eklenmesi

Şuna benzer şeyler söyleyin: "Topluluk önünde konuşma yapmadan önce, çatı katı eklenmesini düşünmek faydalıdır. Eğer şanslıysanız ve çatı katınızı genişletebiliyorsanız, evinizi yaklaşık %30 oranında büyütebilirsiniz. Biri size bu çatı katının evinizin bir parçası olup olmadığını sorarsa, evet, dersiniz.

Aynı durum, topluluk önünde konuşmak konusunda da geçerlidir. Sadece kendinizi %30 oranında genişletiyorsunuz ama yine de kendinizsiniz. Bazen insanlar konuşurken kendilerini geride tutarlar çünkü %30 kuralını unuturlar. Eğer varlığınızı %30 artırmazsanız görünmezsiniz! Bu eğitim size, temelinizi kaybetmeden kendinizi nasıl %30 oranında genişletebileceğiniz konusunda ipuçları verecektir."

11. KOÇLUK



Emniyet Kemeri

Şöyle söyleyin: "Bir arkadaşımın arabasında, arkadaşım çocuklarını okula bırakırken yanlarındaydım. Çocuklarından biri dört yaşında ve kendi emniyet kemerini takmayı öğrenmeye çalışıyordu. Takmaya çalışmasını izledim. Yardım etmeye niyetlendim, ama arkadaşım fark edip durdurdu. Kızının iki dakika daha uğraşması gerekti ama sonunda başarılı oldu. Sonrasında, özellikle zamanımız daralmışken, neden bu kadar uğraşmasına izin verdiğini sordum. Bana, 'Bir gün öğrenmesi gerekiyordu ve zaman baskısı altında olsak da bunu elinden almak doğru olmazdı,' dedi. Koçluk da tam olarak böyledir. Koç / yönetici olarak rolünüzün bir parçası, insanların biraz zorlanmalarına izin vermek, böylece kendi başlarına öğrenebilmeleri için fırsat tanımaktır. Özellikle işler çok yoğunsa, şunu hatırlamak çok önemlidir: Eğer şimdi öğrenmeleri için zaman ayırmazsanız, başka bir zaman gerçekten daha iyi olacak mı? Bu eğitim, bu tür yaygın koçluk ikilemleriyle başa çıkmanıza yardımcı olacaktır."

GÖRSEL ÖNERİSİ Emniyet kemeri



FİLTRELER

FİLTRELER

GİRİŞ



Açılış filtreleri fikri, bilgiyi almak istediğimiz şeyle bağlantılı olarak aldığımız veya dinlemek için programlandığımız NLP (Doğal Dil İşleme) ilkesine dayanır. Basit bir örnek adınızdır: genellikle diğer konuşmaları duyamadığınızda bile, adınızı belli bir mesafeden duyabilirsiniz.

Yani, eğitim bilgisinin öğelerini erkenden sunduğunuzda, insanların kafalarında onları en çok ilgilendiren içeriği dinlemeleri için bazı filtreler kurmalarına yardımcı olursunuz.



FİLTRELER

İÇECEK VE KARTLAR



Özet
Katılımcılar, eğitim hakkında bilgi almak için *kahve bardaklarının* altına yazılmış şeyleri okurlar.

Malzemeler
Kartlar.

Süreç
1. Eğitim hakkında bazı bilgileri içeren bir kartı katılımcıların kahve fincanlarının altına yerleştirin veya eğitimin başında herkesin sandalyelerinin altına koyun.
2. Katılımcılardan, öğrendikleri şeyler hakkında birbirleriyle konuşmalarını isteyin (bu etkinlik, en iyi şekilde ilk tanışmaların ardından çalışır).

Amacı nedir?
Eğitimi böyle önceden gözden geçirmek, katılımcıların konulara olan ilgilerini artırmalarını sağlayacak ve eğitimi verirken, daha önce sabah saatlerinde kartlarınızın yönlendirdiği tartışmalara dayalı olarak, bilgileri *filtrelemelerini* sağlayacaktır.

TEMEL KURALLAR SÖZLEŞMESİ



Özet
Katılımcılar, oturum boyunca birbirlerinde görmek istedikleri ve istemedikleri davranışlar üzerine anlaşırlar.

Malzemeler
Kâğıt tahtası, kalemler, müzik aletleri (isteğe bağlı).

Süreç

1. Katılımcıları iki veya üç gruba ayırın.
2. Görevleri, birlikte çalışmak için en iyi şekilde nasıl bir araya geleceklerini belirleyen kendi temel kurallarını oluşturmaktır. (Şöyle söyleyin: "Temel kurallar oluşturmanın amacı, istemediğiniz davranışları engellemek ve hem birbirinizi hem de beni istediğiniz davranışlar için teşvik etmektir. Başlangıç olarak, geçmişte katıldığınız eğitim veya etkinlikleri düşünün, yaşanan iyi ve pek de iyi olmayan şeyleri göz önünde bulundurun. Şimdi, daha fazla iyi şey olmasını sağlayacak ve kötü şeyleri azaltacak kurallar oluşturun.")



Süreç (devamı)

3. Katılımcılara kendi grupları için bazı temel kurallar oluşturmalarını söyleyin. Ancak bu kuralları akılda kalıcı hale getirecek bir yol bulmaları gerekiyor. Örneğin şarkı, kafiyeli, şiir, resim veya hikâye olarak sunmak gibi.
4. Tek kural, kuralların **açık ve akılda kalıcı** olmasıdır.
5. 20 dakika verin.
6. Süre dolduğunda grupları yeniden bir araya getirin ve her gruptan sırasıyla kendi belirledikleri temel kuralları seçtikleri şekilde açıklamalarını isteyin.
7. Bütün gruplar tamamladıktan sonra, diğer gruplara bu kurallara katılıp katılmadıklarını sorarak, eğer katılırlarsa bu kurallara imza atmaları gerektiğini söyleyin.
8. Tüm gruba, eğitmen/yönetici olarak kendi görevinizin bu kurallara uyulmasını sağlamak olduğunu hatırlatın.

Amacı nedir?

Eğitimin başında net sınırların belirlenmesi önemlidir. Kararlaştırılan temel kurallar bazen o kadar belirsiz olur ki katılımcılar kurallara sahip çıkmaz ve sonuçta bu durum zaman kaybına yol açar. Kimse emin olmadığı kurallara uyamaz! Bu egzersiz eğlencelidir, kurallar açık ve akılda kalıcı olur.

FİLTRELER

BİLGİ AVI



Özet
Katılımcılar, sonraki oturumla bağlantılı olan ilginç nesneleri tanımlayarak eğitim materyallerini eğitim öncesinde gözden geçirirler ve bunları kendi tanıtımlarında kullanırlar.

Malzemeler
Adım 1'de belirtilenler.

Süreç

1. Odanızı, normalde kaliteli bir öğrenme oturumu için nasıl düzenlerseniz, aynı şekilde düzenleyin. Asgari olarak şunları içermelidir:
   - Hoşgeldiniz posteri
   - Eğitim kavramlarına ilişkin Posterler
   - İlginç ve renkli çalışma kitapları
   - Aksesuarlar
   - Dağıtılacak materyaller vb.





Süreç (devamı)

2. Kendinizi ve eğitimi tanıtın.
3. Katılımcılardan odada arama yapmalarını, ilgilerini çeken bir nesne veya kavram belirlemelerini ve ilgilerini çeken şeyleri tanıtımlarına dahil etmeye hazır olmak için daha fazla bilgi edinmelerini isteyin.
4. Katılımcılara odada özgürlük sağlayın, örneğin, daha sonra dağıtacağınız broşürlere **şimdiden** bakarak ilgilerini çeken bir öğe bulmak isterlerse, bırakın baksınlar!
5. Kendilerini birbirlerine tanıtırken buldukları nesne hakkında öğrendikleri şeyleri tanıtıma dahil etmelerini isteyin.

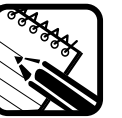
Amacı nedir?

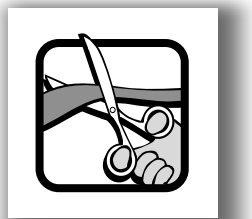
Eğitimi bu şekilde önceden gözden geçirmek, katılımcıların konuya/konulara ilgi duymalarını sağlar. Ayrıca gün içinde aktaracağınız bilgileri filtreleyip daha önce tartıştıkları öğelerle ilişkilendirecekleri için daha iyi anlayacaklardır.

Kapanış olarak çeşitleme

Katılımcılardan, bugünkü eğitimden ilgilerini çeken bir nesneyi ve neden ilgilerini çektiğini paylaşmalarını isteyin.

NOTLAR





KONU AÇILIŞLARI

KONU AÇILIŞLARI

GİRİŞ



Bu bölüm, ''Konu Açılışları'' olarak adlandırdığımız çalışmaları içermektedir ve bu çalışmalar, ilk kitabımız *Buzları Eritme Etkinlikleri Kitabı*'ndaki aktivitelere benzer tarzdadır. Bu egzersizlerin ardında yatan fikir, katılımcıların birbirlerini tanırken aynı zamanda zihinlerini eğitim içeriğine dahil etmelerini sağlamaktır.

Etkinlikler genellikle, genelden ziyade eğitim içeriğiyle **bağlantılı** olduğunda en iyi sonuçları verir. Defalarca gördük ki açılış etkinliği, eğitimin içeriği veya tarzıyla ne kadar bağlantılı olursa, etkinlikten aldığınız sonuçlar o kadar iyi olur.

KONU AÇILIŞLARI

KENDİNE GÜVEN

DÖRT HAYVAN



Amaç
Kendine güvenle ilişkilendirilen dört davranışı hatırlanabilir kılmak.

Öğrenme
Dört tarzın tipik davranışlarını belirleyin. Kendinizi görüş / hissediş / davranış biçiminizi en iyi temsil ettiğini düşündüğünüz hayvanı belirleyin.

Malzemeler
Oyuncak baykuş, boğa, koyun ve tilki (veya yılan).

4 kartta yazanlar:

Ben iyiyim, sen de iyisin.	Ben iyiyim, sen iyi değilsin.
Ben iyi değilim, sen iyisin.	Ben iyi değilim, sen de iyi değilsin.



Eğitmen Bilgisi Gereksinimi
Kendine güven teorisi hakkında yeterli bilgi.
Çocuk hikâyelerinde kullanılan hayvan karakterlerini biraz anlamak faydalı olabilir ama şart değildir!

Süreç

1. Pasiflik, agresiflik ve pasif-agresiflik dahil olmak üzere kendine güven konusunu tanıtın.
2. Kâğıda tablo oluşturacak şekilde artı çizin ve zemin / masa üzerine yerleştirin. Dört hayvanı kâğıttaki kutulara, her birine bir tane gelecek şekilde yerleştirin.
3. Grubu dörde ayırın ve her gruba tablodan bir hayvan atayın. Her gruptan, hayvanlarının (çocuk hikâyelerindeki gibi) basmakalıp özelliklerini belirlemelerini isteyin. Her hayvanın hangi kendine güven davranışıyla ilişkili olduğu hakkındaki düşüncelerini tartışmalarını sağlayın.
4. Üzerinde "Ben iyiyim, sen iyi değilsin" vb. yazan dört kartı dağıtın ve her grubun kartları hayvanlarla ilişkilendirdikleri tablo içine yerleştirmelerini isteyin.



Süreç (devamı)

5. Nihayetinde şu sonuçlara varacaklar:

Ben iyiyim, sen de iyisin.

Baykuş – Kendine Güvenli. İçgüdüsel davranışlardan kaçınıp sakin kalır, olgulara bakar, bilinçli seçimler yapar, tepki yerine yanıt verir.

Ben iyiyim, sen iyi değilsin.

Boğa – Agresif. Yüzleşildiğinde içgüdüsel olarak kavga eder ve kendini korumak için kavganın en iyi yöntem olduğuna inanır. Diğerlerine karşı belirgin bir kaygısı yoktur. Yanıt vermektense ateşli ve duygusal tepkiler verir.



Ben iyi değilim, sen iyisin.

Koyun – Pasif. Yüzleşildiğinde içgüdüsel olarak kaçar ve kendini korumak için kaçmanın en iyi yöntem olduğuna inanır. Kendisine karşı belirgin bir kaygısı yoktur. Sessiz, çekingen, uysal tepkiler verir, yanıt vermez.



Süreç (devamı)

Ben iyi değilim, sen de iyi değilsin.

Tilki/Yılan – Pasif-Agresif. Yüzleşildiğinde içgüdüsel olarak kaçar, doğrudan çatışmayı kazanamayacağına inanır. Ancak, diğerlerine karşı da kendine olduğu kadar az saygı duyar. Kendi haklarını savunacak öz saygıya sahip olmayabilir (koyun gibi), ama aynı zamanda sizin haklarınızı da dolaylı yoldan aşmak ister (boğa gibi). Dolaylı şekilde davranır ve genellikle hayal kırıklıklarını kendi kendine mırıldanırken ya da sorunlarını asıl konuşması gereken kişi dışındaki herkesle paylaşırken görülebilir.

Amacı nedir?
Bu etkinlik, sunumdan ziyade konuşmayı kolaylaştırmak için bir araç olarak kullanılmalıdır. Katılımcıların görüşlerini paylaşmasını teşvik etmek için tasarlanmıştır.

Kapanış olarak çeşitleme
Günü değerlendirirken dört hayvanı kullanın.

KONU AÇILIŞLARI

KENDİNE GÜVEN

HAMUR DUYGULAR



Amaç
Diyalog oluşturmak ve duyguların anlık olarak nasıl değiştiği hakkında; bu değişimlerin kendine güvenli olma yeteneğimizi nasıl etkilediği hakkında düşünmeyi teşvik etmek.

Öğrenme
Katılımcılar, nasıl hissettiklerini bir modelde yansıtacak ve ardından açıklayacaklar.

Malzemeler
- Oyun hamuru
- Boş isim kartları

Süreç
1. Her katılımcıya bir parça oyun hamuru verin.
2. Şu an nasıl hissettiklerini düşünmelerini ve bunu yansıtan bir şekil oluşturmak için hamuru kullanmalarını isteyin.
3. Herkese 13 x 8 cm boyutlarında birer kart dağıtın ve yaptıkları modele isim vermelerini isteyin.





Süreç (devamı)

4. Bütün katılımcıların sırayla modelini ve kartını *sergi masasına* getirmesini isteyin (modeller gün boyunca burada kalacak). Modelin temsil ettiği duyguları açıklayan 30 saniyelik konuşmalar yapmalarını sağlayın.
5. Bütün katılımcılar modellerini açıklayıp masaya yerleştirdikten sonra, modeller sayesinde genelde varsayımlarda bulunduğumuz duyguların artık odada herkesin açıkça görsel olarak algılayabileceği şekilde bulunduğunu vurgulayın.
6. Modelleri masada bırakın ve onları gün boyunca katılımcıların davranışları ile aralarında eğlenceli bağlantılar kurmak için kullanın.

Amacı nedir?

Kendine güven, başkalarının duygularına dair ipuçları olarak kişilerin davranışlarını kullanmak ve düşüncelerimizi gerçekte yaşananlara karşı kontrol etmek için kaliteli soru sorma fırsatları yaratmaktır. Eğitiminize katılan ve kendine güven eğitimi konusunda yeni kişiler, bunu *derin ve ağır* bir konu olarak görebilir. Bu açılış, davranış ile duygular arasındaki bağlantıyı basit, canlı ve eğlenceli tutmaya yardımcı olur.



Çeşitleme
(Veya ek olarak) Her katılımcıya eğilip bükülebilen bir adam verin (www.thetrainingshop.co.uk adresinden temin edilebilir) ve onlardan, o anki duygularını yansıtan beden dilini oluşturacak şekilde adamın kollarını ve bacaklarını bükmelerini isteyin. Bu etkinliği gün boyunca sürdürmelerini isteyin: ruh hallerinin değiştiğini fark ettikleri her seferinde adamı büküp yukarıda tutmalarını söyleyin. Daha eğlenceli hale getirin. Etkinliği yapanlara ödül (şeker) verin veya bolca övün. Daha isteksiz katılımcılar da güvenli ve eğlenceli bir ortam olduğunu hissettiklerinde hızla dahil olmak isteyeceklerdir.

Kapanış olarak çeşitleme
Katılımcılardan, gün veya eğitim hakkında hissettiklerini veya eğitimden öğrendiklerini ya da sonrasında ne yapacaklarını oyun hamuru ile modellemelerini isteyin. Günü hafif ve eğlenceli şekilde sonlandırmak için sonuçları bireysel olarak gözden geçirin.



EKİPLER

ŞEKİLLER

Amaç
Yüksek performans gösteren ekipler konusuna ilgi uyandırmak.

Öğrenme
Ekip oluşturma etkinliğinin sonuçlarını, çeşitli ekiplerin avantajlarıyla ilişkilendirmek.

Malzemeler
- Sekiz tenis topu (veya başka herhangi aynı şekil)
- Sekiz şekil/nesne, bunlar arasında bir üçgen, bir kare, bir slime (oyuncak balçık), esnek hamur topu ve "dokunuşunu, kokusunu ya da görünümünü sevmedikleri" şeyler bulunabilir. Oyuncak dükkânlarında garip birçok ürün bulunuyor!

Süreç
1. Grubunuzu iki ekibe ayırın.
2. Bir ekibe sekiz tenis topu (veya başka herhangi aynı şekli, örneğin sekiz kare bloğu) verin.
3. Diğer ekibe sekiz farklı nesneyi verin.
4. Her iki ekipten de yalnızca kendilerine verilen nesneleri kullanarak, diğer ekibin bakmak isteyeceği ilginç bir şey yaratmalarını isteyin.
5. Beş dakika süre verin.

Amacı nedir?
Oluşturdukları şeyleri tamamladıktan sonra, katılımcılardan karşılaştırma yapmalarını isteyin. Genel olarak, farklı nesnelere sahip olan grup daha fazla seçeneğe sahip olur ve bu nedenle genellikle daha ilginç sonuçlar yaratırlar. (Buradaki amaç, çeşitliliğin daha fazla seçenek ve daha fazla fark yaratma imkânı sunduğunu göstermektir.) Ekipler içinde, kendimize benzer insanları işe almak ve onlara çekilmek kolaydır, ancak daha çeşitli insan yelpazesi ile daha fazlasına ulaşmak mümkündür.

Kapanış olarak çeşitleme
Tam olarak aynı etkinliği gün sonunda yapın!



KONU AÇILIŞLARI



YENİ MÜDÜR

KİTAPÇIKLAR

Amaç
Yeni yöneticileri, süpervizörleri ve ekip liderlerini, işin kendisini **yapmaktan**, işi yapan **başkalarını yönetmeye** yönlendirmek.

Öğrenme
Katılımcılar, gücü bırakmanın (gücü elden çıkarmanın) kendilerini nasıl hissettirdiğini tartışacak, başkalarına güç vermenin faydalarını sıralayacak ve işi yapmaktan, sonuçlardan sorumlu olmaya geçiş için kişisel stratejiler planlayacaklar.

Malzemeler
Önceden hazırlanmış bir sayfa tahta kâğıdı
Her katılımcı için eğitim kitapçığı



Süreç

1. Eğitim ve materyallerin tanıtımlarını yapıp, hoşgeldiniz, dedikten sonra her katılımcıya birer kitapçık verin ve ikili röportaj tekniğini kullanarak birbirleriyle konuşmalarını sağlayın. Örneğin, katılımcılara 15 dakika verin ve aşağıdaki formatı kullanarak birbirlerine röportaj yapmalarını isteyin. Bu formatı önceden tahta kâğıdına yazın:
   - İsim ve rol
   - Yönetilme deneyiminiz nedir?
   - Başkalarını yönetme deneyiminiz nedir?
   - En sevdiğiniz yönetim anı nedir? (iyi ya da kötü, kişisel ya da ünlü)
   - Bugün buradan sadece bir şey öğrenebilecek olsanız, ne olurdu?
2. 15 dakika sonra röportajları durdurun. Bütün katılımcılardan partnerlerinin kitapçıklarını alıp, bir sayfa seçmelerini ve röportajdan hatırladıkları her şeyi, istedikleri biçimde ve akılda kalıcı şekilde yazmalarını isteyin. Tek kısıtlama, akılda kalıcı olması gerektiğidir. Sonra kitapçığı geri vermeden önce, katılımcılardan partnerlerini öğrendikleri bilgilerle grubun geri kalanına tanıtmalarını isteyin.



Süreç (devamı)

3. Her tanıtımın sonunda röportaj yapan kişiden, kitapçığı sahibine geri vermesini isteyin.
4. Kitapçığın sahibine, başkasının kendisi hakkındaki bilgileri kitapçıklarına kaydedip gruba tanıtmalarının kendilerini nasıl hissettirdiğini sorarak, deneyimlerini paylaşmalarını isteyin.
5. Bilgilerin ne kadar iyi şekilde kaydedildiğini ve iletildiğini düşünüyorlar?
6. Kendileri daha iyi tanıtabilirler miydi?
7. Tüm röportajlar yapıldıktan sonra, birçok yeni yöneticinin karşılaştığı zorluk konusuna geçin. Yeni bir yönetici *işi kendisi yapmaktan*, başkalarının işi yapmasını izlemeye (farklı, daha iyi, daha kötü, daha yavaş, daha hızlı) geçmek zorundadır. Bu aşama, yönetim becerilerini öğrenmeye başladıkları bir aşamadır, örneğin planlama, yönlendirme, düzenleme ve kontrol etme.
8. Genel tartışma yapın:
   - Başkalarına bir işi yapmaları için güç devretmenin faydaları nelerdir?
   - Avantajlar, dezavantajlarından daha mı ağır basıyor?
   - Gücü / işi devrederken karşılaşabileceğiniz zorluklar / engeller nelerdir?
   - Bunların üstesinden nasıl geleceksiniz?

Amacı nedir?
Birçok yeni yönetici ekip içinden terfi eder. Bu etkinlik, özellikle bu kişilerin karşılaştıkları durumlara özgüdür. Bir insanı veya ekibi yönetme pozisyonuna geçmenin, genellikle ekip tarafından kullanılan becerilerden çok farklı bir beceri seti gerektirdiğini bağlama oturtmaya yardımcı olur. Ekip üyelerinin becerileri, genel sonuca katkı sağlayan görevlerin tamamlanmasıyla ilgilidir.

Kapanış olarak çeşitleme
Katılımcılardan, eğitim boyunca öğrendikleri bir konuya dayalı olarak uygulamayı planladıkları eylem planlarını tartışmalarını isteyin. Sonra kitapçıkları değiştirerek, bütün katılımcıların partnerlerinin eylem planını partnerlerinin kitapçıklarına kaydetmelerini isteyin. Bağlantıları yukarıdaki şekilde kurun.



KONU AÇILIŞLARI

ZAMAN YÖNETİMİ

LİSTELER



Amaç
Zamanımı nasıl kullandığımı içsel olarak sorgulamayı teşvik etmek.

Öğrenme
Katılımcılar, zamanlarının *boşa gitmesini* engellemek konusunda oynadıkları rolü belirleyecekler.

Malzemeler
Önceden hazırlanmış tahta kâğıdı.

Süreç

1. Tüm tanıtımlar yapıldıktan ve grup ile bağ kurulduktan sonra, katılımcıları günün ilk etkinliği için üç gruba ayırın.
2. Bütün gruplardan, önceden hazırlanmış tahta kâğıdındaki listenizden hangi grup üyesinin:
   a. Dünyanın en çok yerini gezmiş olduğunu
   b. Antika bir eşyaya sahip olduğunu
   c. Azeri tanıdığı olduğunu
   d. Rusya ile bağlantısı olduğunu
   e. Sıkıldığını
   f. Üzerinde ismi yazan kupa sahibi olduğunu
   g. Noel kazakları giydiğini
   h. Restorandan "kaçmış" olduğunu
   i. Okuldayken kavga ettiğini
   j. Ahmet adında arkadaşı olduğunu

   keşfetmelerini isteyin.

Süreç (devamı)

3. Bu etkinlik için süre belirlemeyin.
4. Katılımcıların, istedikleri kadar eğlenmelerine müsaade edin (makul bir sınırla: en fazla 15 dakika). Sonra zamanın dolduğunu söyleyin.
5. Şu soruları sorun: "Bu etkinlikle ilgili ne hissediyorsunuz? Ne öğrendiniz? Amacı neydi? Etkinlik, zaman yönetimi konusuyla nasıl ilişkili? Neden bu etkinliğe katıldınız?"
6. Grubun bu sorulara vereceği yanıtlar, size tüm bağlantıları sağlayacak ve amacı açıkça ortaya koyacaktır. Eğer sağlamazsa, "**Amacı nedir?**" başlıklı bölümü inceleyip bağlantıları kendiniz kurun.





Amacı nedir?
Zamanı manipüle edemezsiniz, zamana sadece sahip olursunuz. Zaman, kullanımınız (veya kötüye kullanımınız) için vardır. Başarısızlık, yoksulluk, mutsuzluk ve öz farkındalık eksikliği için plana gerek yoktur; bunlardan herhangi birine serbestçe rastlayabiliriz. Ancak başarı, zenginlik, mutluluk ve öz farkındalık, iyi planlar yardımıyla elde edilebilir.

İyi planlar, zamanımızı nasıl kullandığımıza dair planlardır. Bu etkinlik, ne kadar kolay şekilde konudan sapabileceğimizin altını çizer. Her zaman ayrım yapma gücümüzü kullanmayız. İyi zaman yönetiminin temel ilkelerinden biri, potansiyel etkinlikler hakkında düşünmek ve düşüncelerimizi değerlendirmek gerektiği ilkesidir. Kendimize şunu sormalıyız: "Bu şey, hedeflerim ve amaçlarımla uyumlu mu?"

Çeşitleme
Odadaki hiç kimsenin hedefleriyle açıkça ilişkisi olmayan anlamsız herhangi bir etkinlik kullanın.

KONU AÇILIŞLARI

SUNUM BECERİLERİ

ÇAMAŞIRHANE



Amaç
Sunum yapma teorisini anlamlı hale getirmek.

Öğrenme
Sunum becerilerini değerlendirmek için benzetme kullanmak.

Malzemeler
Yok.

Süreç

1. Sunum eğitiminizde bir noktada sunum becerilerini anlamlı hale getirmek için aşağıdaki benzetmeyi kullanın: İnsanlar sunuma girdiklerinde, beyinlerini sunumu yapan kişiye, sunumları boyunca sunum büyüsü üzerinde çalışması için teslim etmiş olurlar. Bu durum, biraz da çamaşırhane çalışanına kıyafetlerinizi teslim etmek gibidir. Sunumu yapan, yıkama işlemini yapan kişidir:
   - Çok fazla kıyafet koyabilirsiniz.
   - Sıcaklığı çok yüksek veya çok düşük ayarlayabilirsiniz.
   - Deterjanı çok fazla veya çok az ekleyebilirsiniz.
   - Yıkama süresini çok uzun veya çok kısa yapabilirsiniz.
   - Farklı renklerdeki kıyafetleri karıştırabilirsiniz.

Süreç (devamı)

2. Bağlantıları kurun:
    - Çok fazla bilgi eklemek
    - Aşırı heyecanlı veya çok ciddi olmak
    - PowerPoint veya video gibi destekleri aşırı kullanmak
    - Sunumunuzu tamamen yanlış şekilde zamanlamak
    - Hedef kitlenizi yanlış değerlendirmek

Ancak, yapmanız gerekeni yaptıysanız *(etiketi okuduysanız)* ve temel kuralları takip ederseniz, kıyafetler tam olarak istediğiniz gibi çıkacaktır.





Amacı nedir?
Hikâye, sunum yapmayı herkesin ilişkilendirebileceği şekilde anlamlandırmaya yardımcı olur. Bu hikâye, eğitim boyunca yapılacak mini sunumların geribildirim ve değerlendirmelerini basit, anlaşılır ve eğlenceli hale getirmek için kullanılabilir. Şunları sorabilirsiniz:

- Biz izleyicileriniz, kıyafet olsaydık, sunumunuzun *(yıkama döngüsü)* sonunda durumumuzu nasıl tanımlardınız?
- Üzerimizde bir etiket olsaydı *(kıyafetleri yıkama tavsiyesi)* ne yazardı?
- Sunumlarının olumlu yönleriyle ilgili: Bunu nasıl başardınız / söylediniz? *(Doğru sıcaklık / doğru zamanlama / çok fazla bilgi eklemediniz, vb.)*

Çeşitleme
Katılımcılardan bağlantıları kendilerinin kurmalarını isteyin. Her şey olabilir: doğru veya yanlış cevap yoktur.

KONU AÇILIŞLARI



SUNUM BECERİLERİ

ABCD

Amaç
Sunumlara güvenle başlamak.

Öğrenme
Kendini tanıtmak için ABCD formatı kullanmak.
Sunuma başlamak için ABCD formatı kullanmak.

Materyaller
Önceden yazılmış tahta kâğıdı:

A. Bizimle kendin hakkında inanılmaz bir bilgi paylaş.
B. Bu eğitimden ne elde etmeyi umuyorsun?
C. Kendini sunum yapan biri olarak 10 üzerinden nasıl puanlarsın ve neden?
D. Bugün öğrendiğin yeni becerilerini ne zaman ve nasıl uygulamayı planlıyorsun?



Süreç

1. Eğitimin başında, katılımcılardan kendilerini tahta kâğıdında önceden yazılı formatı kullanarak grup önünde tanıtmalarını isteyin.
2. Tüm tanıtımlar yapıldıktan sonra, kibirli şekilde hepsinin sunum yapan birçok ünlü kişinin kullandığı bir tekniği kullandıklarını belirterek dikkatlerini çekin. Yani:

   A – Dikkat (*Attention*) - (izleyicinin dikkatini çek)
   B – Yararlar (*Benefits*) - (seni dinlediklerinde ne elde edeceklerini söyle)
   C – Yetkinlik (*Credentials*) - (kendini sat – izleyicilerin seni neden dinlemeli?)
   D – Yön (*Direction*) - (sunumunun hedef yolculuğunu netleştir – izleyiciler sürprizlerden hoşlanmaz!)

3. Şuna benzer şeyler söyleyin: "Tek fark bu tekniği sunum yapmak yerine düşünceli şekilde kendinizi tanıtmak için kullandınız. Prensip ikisinde de aynı."



Amacı nedir?
ABCD o kadar kolay hatırlanır ki anlık sunumlar için bile güven sağlar. Bu etkinlik, katılımcıların formatı kullanmalarını ve sağladığı güveni hissetmelerini kolaylaştırır. Bu format, herhangi bir sunumun başlangıcını oluşturmak için kullanılabilir. (Bu başlangıcı genellikle *ana bölüm ve sonuç* takip eder.)

Çeşitleme
Bu süreci kullanarak kendinizi tanıtın ve katılımcılara söylediklerinizde herhangi bir motif veya tanıdık bir tekniği fark edip etmediklerini sorun. Eğer fark etmezlerse, ABCD kullanarak söyleyeceklerinizi nasıl hatırladığınızı açıklayın.

KONU AÇILIŞLARI

KOÇLUK

ATLETİZM



Amaç
Katılımcıların koçluk sürecini anlamalarına yardımcı olmak ve onları koçluk yapılan kişinin yerine koymak.

Öğrenme
Koçluk yapılan kişinin güçlü yönlerine odaklanmanın faydalarını tartışmak.

Malzemeler
Kâğıt ve kalem.

Eğitmen Bilgisi Gereksinimi
İş dünyasında koçluk ilkelerine dair temel bilgi.

Süreç

1. Her katılımcıya birer parça kâğıt verin. Kâğıtlara herkesin özellikle iyi olduğu veya keyif aldığı bir okul sporu ya da etkinliğini yazmasını isteyin.
2. Tüm kâğıtları geri toplayın.
3. Kâğıtları rasgele şekilde katılımcılara dağıtın, kimse kendi kâğıdını almasın.
4. Katılımcıları çiftler halinde eşleştirin. Birbirlerinin kâğıtlarındaki konularda daha iyi olmalarına yardımcı olacak şekilde birbirlerine koçluk yapmalarını isteyin.

Amacı nedir?
Eğer istekli değillerse kimseye koçluk yapamazsınız!
Koçluk, insanları kendi seçtikleri hedefe ulaşma ya da bir görevde potansiyellerini en yüksek seviyeye getirme konusunda yardımcı olmak için harika bir yönetim aracıdır. Koçluk becerilerini etkin şekilde kullanabilmek için koçluk yapılan kişinin, başarıya ulaşmak için istekli ve koçluk yapılan alanda bazı becerilere sahip olması gerekir.

Kısacası – insanlara, kendi **mükemmel olmak istedikleri** alanlarda koçluk yapın, **sizin** mükemmel olmalarını istediğiniz alanlarda değil. Zayıflıklarını düzeltmeye çalışmaktansa, zamanınızı güçlü yönlerine odaklanarak geçirin.



KONU AÇILIŞLARI



KOÇLUK YA DA SORGULAMA BECERİLERİ

80/20

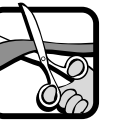
Amaç
Katılımcıların soru sormak ile bir şeyler söylemek arasındaki farkı öğrenmelerine yardımcı olmak.

Öğrenme
80/20 oranının gerçekten nasıl çalıştığını göstermek.

Malzemeler
Grubun üçlü gruplar halinde çalışabilmesi için yeterli sayıda kronometre.

Süreç

1. Bir koçluk oturumu veya soru sorma becerileri üzerine bir çalışma oturumu başlatın.
2. Koç, koçluk yapılan kişi ve gözlemci rollerini atayın.
3. Koç her konuştuğunda, gözlemci konuşma süresini kaydeder ve koçun toplam konuşma süresinin kaydını tutar.
4. Uygulama tamamlandığında oturumun toplam süresini, koçun konuştuğu süreye bölecek şekilde hesap yapın; bu size koçun konuştuğu zamanın yaklaşık yüzdesini verecektir.
5. Katılımcılara, hedefin koçun konuştuğu sürenin mümkün olduğunca toplam sürenin %20'sine yakın olması olduğunu söyleyin.



Amacı nedir?
Bu etkinlik, katılımcıların ne kadar süreyle konuştuklarına odaklanmalarını sağlar ve %80 dinleme süresinin **gerçekten** nasıl hissettirdiğini keşfetmelerine yardımcı olur.

Çeşitleme
Bu etkinlik yönetici becerileri eğitimleri için, yöneticinin yaptığı müdahalelerin süresini ölçmek için kullanılabilir.

Kapanış olarak çeşitleme
Bu etkinlik, katılımcılar için bir final testi olarak veya tüm gün boyunca herhangi bir noktada kullanılabilir.



KONU AÇILIŞLARI

İLETİŞİM BECERİLERİ

SAÇMA SORULAR SORUN



Amacı
Katılımcılar, farklı soru türlerini kavrayışlarını sınarlar.

Öğrenme
Farklı soru türlerini tanımlamak ve farklı türlerde soru sormak.

Malzemeler
Soru türlerinin listesi (eğitmen için verilmiştir).

Süreç

1. Eğitim oturumunun sonunda grubunuzu iki ekibe ayırın.
2. Odanın bir tarafından diğer tarafına uzanan iki set on basamaktan oluşan taşları yerleştirin.
3. Oyun amacınız iki ekibin üyelerinden birinin, belirli türde sorular sorarak, basamaklar üzerinden odanın karşı tarafına geçmesini sağlamaktır.
4. Eğitmen oyunu şu şekilde başlatır: "Ekip A: Ekip B'ye açık uçlu ve eğitimle bağlantılı şekilde soru sormanızı istiyorum."
5. Ekip A doğru türde bir soru sorarsa, bir adım ilerler. Ekip B ise oldukları yerde kalır – şimdilik!



Süreç (devamı)

5. Ardından ekipler yer değiştirir.
6. Şimdi Ekip B'den, Ekip A'ya farklı türde soru sormalarını isteyin, örneğin, eğitimle bağlantılı varsayımsal bir soru. Eğer soruyu tatmin edici şekilde sorarlarsa bir adım ilerlerler.

Soru Türleri

- Ekip 'x'e **çok seçenekli** bir soru sorun
- Ekip 'x'e **açık uçlu** bir soru sorun
- Ekip 'x'e **kapalı** (örn: evet/hayır sorusu) bir soru sorun
- Ekip 'x'e bir **sorgulama** sorusu sorun
- Ekip 'x'e **odaklı** bir soru sorun
- Ekip 'x'e **kendilerine dair** bir soru sorun
- Ekip 'x'e **varsayımsal** bir soru sorun
- Ekip 'x'e **retorik** bir soru sorun
- Ekip 'x'e bir **netleştirme** sorusu sorun
- Ekip 'x'e **yönlendirici** bir soru sorun
- Ekip 'x'e **aptalca** bir soru sorun

Amacı nedir?

Soruları kullanarak eğitim içeriğini gözden geçirme.

Kapanış olarak çeşitleme

Eğitmen ekibin soruları yerine, eğitimle ilgili sorular sorabilir veya bütün ekiplere görevler verebilir.

KONU AÇILIŞLARI

ÇEŞİTLİLİK

FOTOĞRAF ÇEKİMİ



Amaç
Medyada sıkça karşılaşılan imajları tanımlamak ve konu üzerine tartışmak.

Öğrenme
Neler kabul edilebilir, neler edilemez?

Materyaller
Bir grup dergi *(en iyi etkiyi elde etmek için erkekler, kadınlar, etnik azınlıklar, gençler ve diğer belirli gruplara yönelik dergilerin karışımını seçin).*
Bir yapıştırıcı, birkaç makas, tahta kâğıdı.

Süreç

1. Grubunuzu üç ekibe ayırın ve her ekibe birer dergi yığını verin.
2. Katılımcılardan, insanları bir şeyler yaparken gösteren resimleri bulmalarını, kesmelerini ve bir parça tahta kâğıdına yapıştırmalarını isteyin.
3. Resimlere bakmalarını ve şu soruları yanıtlamalarını isteyin:
   - Bu dergilerde insanlar nasıl tasvir ediliyor?
   - Resimlere bakarken aklınızdan neler geçiyor?
   - Hangi işte iyi olabilirler?
   - Kimi güvenilir bulurdunuz? En az kimden hoşlanıyorsunuz? Neden? Favoriniz kim? Neden?
   - Bunlar adil görüntüler mi?
4. Tartışmalarına izin verin.



Amacı nedir?
Medyanın sunduğu görüntüleri sorgulamadan kabul etmek kolaydır. Bunun yanlış olduğu söylenebilir – ama sorun şu ki bu konu üzerine konuşulmuyor. Bu oturum, potansiyel olarak rahatsız edici görüntülerin farkındalığını artırmak için tasarlanmıştır. Öte yandan, insanlara *çizilen sınırları* belirleme fırsatı verir, böylece sınırı aşıp rahatsızlık yaratmış olabileceklerinin farkına varırlar.

Çeşitleme / ekstra sorular
- Görüntüler insanları adil şekilde yansıtıyor mu?
- Herhangi biri basmakalıp bilgiye göre yansıtılıyor mu?
- Erkekler/kadınlar belirli meslekleri mi tercih ediyor?
- Engelli, eşcinsel veya farklı etnik kökenlerden gelen insanlara ait görüntüler hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Bu görüntünün içinde bulunduğu reklam veya derginin amacı nedir?

Kapanış olarak çeşitleme
Aynı formatı takip edip ekstra kapanış yorumu ekleyin: "Gerçek dünyaya geri dönmeye hazırlanırken, bu serbestçe erişilebilen yazılı eserlere göz atın. Yorumlarınızı duymak isterim."

KONU AÇILIŞLARI

EĞİTMEN EĞİTİMİ

HOŞGELDİNİZ



Amaç
Eğitim ortamında pozitif atmosfer yaratmak.

Öğrenme
Katılımcıları, kişisel ev misafirleriyle karşılaştırarak, davetkâr bir atmosfer yaratmak için ipuçları oluşturmak.

Malzemeler
Tahta kâğıdı ve kalemler.

Süreç

1. Tahta kâğıdı üzerinde şu soruyu yazın: "Misafirlerinizi evinizde nasıl karşılarsınız? Öncesinde neler yaparsınız ve misafirleriniz geldiklerinde neler yaparsınız?"
2. Katılımcılardan cevaplarını isteyin ve bu cevapları kendi sözleriyle tahtada listeleyin.
3. Ardından, bu sayfayı görünür bir yere asın ve bir sonraki tahta kâğıdına şunu yazın: "Eğitimlerimizde insanları karşılamak için neler yapıyoruz?"
4. Gruptan, ilk önerileri ikinci listeyle ilişkilendirerek liste oluşturmayı isteyin. Örneğin, biri "Önceden telefonla yol tarifi vermeyi" önerirse, "Eğitimlerle nasıl ilişkili olabilir?" diye sorabilirsiniz. Yanıtlar şunlar olabilir: "Gerçekten iyi katılım talimatları sağlarım."



Amacı nedir?
Yeni eğitmenler, eğitimin başında doğal olarak gergin olabilirler ve bu da kendilerine odaklanmalarına neden olabilir. Deneyimli eğitmenler, katılımcıların eğitime gelmeden önce nasıl heyecanlı, ilgisiz, istekli, sıkılmış olabileceklerini kolayca unutabilirler. Bu etkinlik katılımcıları, gelecekteki öğrencilerine ve onları nasıl karşılayacaklarına dair düşünmeye yönlendirecektir.

Çeşitleme
Gruba, eğitime böyle bir soruyu dahil etmenin ve bir tavsiye listesi oluşturmanın amacının ne olduğunu sorun. Bağlantıları kendilerinin kurmaları beklenir.

Kapanış olarak çeşitleme
Bu eğitimin kazandırdığı şeylerle, katılımcılarıyla nasıl ilgilenecekleri hakkında düşünmelerini isteyin.

KONU AÇILIŞLARI

EĞİTMEN EĞİTİMİ

HOKKABAZ



Amaç
Tutum, beceri ve bilgi kavramlarını hayata geçirmek.

Öğrenme
Bu etkinlik, eğitmen olarak tutumunuzu, becerilerinizi ve bilginizi, hokkabazlık yaparak değerlendirme şansı sunar. Hokkabazlık yapabilmeniz gerekmez.

Malzemeler
Hokkabazlık topları, tahta kâğıtları, tahta kalemleri.

Süreç

1. Üç tahta kâğıdını, sırasıyla "Tutum," "Beceriler" ve "Bilgi" başlıklarıyla duvara asın. Her kâğıdın sağ üst köşesinden sol alt köşesine kadar bir çizgi çizin (yazın: "Yüksek" burada, "Düşük" burada). Katılımcılardan, eğitmen olarak: başkalarına yardımcı olma konusunda **tutumları**, başkalarının nasıl en iyi şekilde öğrendiği konusundaki **bilgileri** ve başkalarına yardımcı olma **becerileri** açısından kendilerini değerlendirip işaretlemelerini isteyin.
2. Bir gönüllü isteyin. Hokkabazlık toplarını tutup gruba şu açıklamayı yapın: Hokkabazlığı öğrenmek istediğinizi ama henüz saygın bir eğitmen bulamadığınızı söyleyin. Gönüllüden, üç dakika boyunca size hokkabazlık öğretmesini isteyin!



Süreç (devamı)

3. Tam olarak size söyleneni yapın, sorulan soruları yanıtlayın ve genel olarak sonraki üç dakika boyunca iyi bir öğrenci olun.
4. Süre sona erdiğinde, gruptan gönüllüyü alkışlamalarını isteyin. Gönüllüye ve sonra gruba, öğrenmenize yardımcı olma açısından neyi iyi yaptıklarını sorun. Cevapları ile iyi eğitim / yönetim / koçluk uygulamaları arasındaki bağlantıları kurun.
5. Gönüllüye üç tahta kâğıdını tekrar gözden geçirmesini ve kişisel puanlarını gözden geçirerek değiştirmesini isteyin. Gruptan geri kalanının da aynı şekilde değişiklik yapmasını isteyin (not: gönüllü üç kategoriyi de değiştirebilir, ancak gruptakiler becerileri değiştirmemelidir çünkü pasif şekilde oturmak beceri geliştirmez, ancak tutumları değiştirebilir ya da bilgiyi artırabilir).



Amacı nedir?

Bu etkinlik, Eğitimciyi Eğitme kursunda ele alabileceğiniz konularla bağlantı kurar; bunlar arasında: geribildirim, öğrenme tarzları, öğrenme döngüsü, eğitim etkinliğinin değerlendirilmesi, eğitmen sunum tarzları-yöntemleri vb. bulunur.

KONU AÇILIŞLARI



KALİTE

EN İYİSİ YA DA EN KÖTÜSÜ

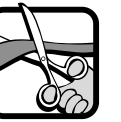
Amaç
Kalitenin ve sürekli iyileştirmenin önemini aktarmak.

Öğrenme
Kalite her yerde.

Malzemeler
Bir paket bisküvi, bir kutu

Süreç

1. Herkesin önünde çarpıcı şekilde bir paket bisküviyi açın ve kutuya dökün.
2. Etrafta dolaşarak katılımcılara birer bisküvi verin (henüz yememelerini isteyin).
3. Bisküvileri ellerinde tutmalarını söyleyin ve ardından şunu sorun:
   "Hepsi aynı görünüyor mu? Bir ısırık alınız – tat olarak daha önce yediğiniz bisküvilere benziyor mu? Aynı tadı bekliyor muydunuz?"
4. Her bisküvinin, her pakette, her rafta, her dükkânda ve dünyadaki her yerde aynı olması gerektiği noktasına vurgu yapın! Bu durum, kalitenin önemini gösterir – bu konu şu anda bizimle nasıl ilişkilendirilebilir?



Amacı nedir?
Kalite konusunu hızla somutlaştırarak insanların konuyla ilişki kurmalarını sağlar.

Çeşitleme
Hmmm... Başka marka veya kremalı bisküvileri kullanın!

Kapanış olarak çeşitleme
Aynı etkinliği, günün sonunda güçlü bir değerlendirme aracı olarak kullanıp katılımcılar üzerinde etki bırakın.



KONU AÇILIŞLARI

DİNLEME BECERİLERİ

KULAKLARIMA MÜZİK



Amaç
Odaklanmış dinleme.

Öğrenme
Müzik dinlerken kullanılan becerilerle, insanları dinlerken kullanılan beceriler arasındaki ilişkiyi kurmak.

Materyaller
Teyp.
Müzik (Öneri: *Queen'den We Will Rock You* ya da *The Beatles'tan Let it Be* – temelde iyi bilinen ve birden fazla enstrümana sahip bir parça seçmeniz gerekiyor).

Eğitmen Bilgi Gereksinimi
Aktif / genel dinleme becerileri.

Süreç
1. Bir müzik parçası çalmaya hazırlanın.
2. Parçadaki enstrüman sayısı kadar grup oluşturun.
3. Her gruba bir enstrüman verin ve o enstrümana odaklanmalarını isteyin.
4. Onlardan **yalnızca** kendilerine verilen enstrümanı dinlemelerini ve enstrümanın yaptıklarını not etmelerini isteyin.
5. Parça bittikten sonra, müzik parçasının bütünüyle ne yaptığını anlatmalarını isteyin.

Amacı nedir?
Amacı, dinleme becerilerinizi geliştirmek istiyorsanız, tekniğin bir kısmının dinlediğiniz şey dışında tüm diğer dikkat dağıtıcı unsurları ortadan kaldırmak olduğunu göstermektir.
Canlı bir pop şarkısının sadece bas sesine odaklandığınızda, dikkatinizin diğer enstrümanların çaldıkları şeyler tarafından dağıtılmaması oldukça zordur.



KONU AÇILIŞLARI

BELBİN EKİP ROLLERİ

HAYDİ YÜRÜYÜŞE ÇIKALIM



Amaç
Belbin ekip rolleri ve özelliklerini, eğitim katılımcılarınız için akılda kalıcı hale getirmek.

Öğrenme
Bir hikâyenin karakterlerini, Belbin ekip rolleriyle eşleştirmek.

Materyaller
Belbin ekip rollerinin özelliklerine dair kısa açıklamalar içeren iki set dokuz adet kart. Hikâye aşağıda.

Eğitmen bilgisi gerekli:
Belbin ekip rolleri hakkında temel bilgi.

Süreç
1. Hikâyeyi (aşağıda) büyük bir coşkuyla anlatın!
2. Grubu ikiye ayırın ve iki gruba da tam set kartları verin.
3. Katılımcılardan, hikâyede yer alan karakterleri, ekip rolleri özellikleriyle eşleştirmelerini isteyin.



Süreç (devamı)

4. Cevapları gözden geçirin (öğrenme, doğru cevapları bulmaktan ziyade bağlantıları aramaktan gelir, bu yüzden hafif şekilde ele alın).
5. Gruba, tuhaf bir hikâye anlatmak istediğinizi ve bu hikâyenin eğitimle zihinsel bir bağlantı sağlayacağını ve Belbin ekip rolleri hakkında sürekli notlara başvurma ihtiyacını ortadan kaldıracağını açıklayın. Katılımcılara, hikâyede üç farklı lokasyona (ofis, yerel spor salonu ve yerel bar) gideceklerini ve her lokasyonda üç karakterle karşılaşacaklarını söyleyin.

Ofis

(Başlatıcı / Yaratıcı)
Burada Einstein'a benzeyen, dağınık saçları ve uzun beyaz önlüğü olan bir adamla tanışıyorsunuz. Pencereye yakın bir yerde bulutlara bakıyor ve derin düşüncelere dalmış. Sesleniyorsunuz ama duymuyor. O anda parmaklarını şıklatıyor ve başının üzerinde bir ampul beliriyor, "Buldum!" diyor.

(Gözlemci Değerlendirici)
Ofisinizin diğer kısmında, uzun siyah cübbe giymiş, sanki hâkim peruğu takmış gibi görünen bir adam var. Alkolsüz bira içiyor. Ofisteki tüm bilgileri değerlendirirken oldukça hareketsiz şekilde duruyor ve ara sıra "*hmmm*" diye mırıldanıyor.

(Uzman)
Masada oturmuş bir kadın, elindeki kitaba dalmış. Çok nadir bir kitap – yalnızca üç kopyası var. Boyutu dev bir ansiklopediyi andırıyor ve parlıyormuş gibi görünüyor. İçinde evrenin anahtarlarını barındırıyor olabilir. Kadına bir şeyler söylemeye çalıştığınızda, söylediklerinize hiç ilgi göstermediği görülüyor – ta ki kitaptan ve içeriğinden bahsedene kadar. O zaman konuşmaya başlıyor, fakat söylediklerini takip etmek zorlaşıyor.





Bar

(Koordinatör)
Yerel barınıza girdiğinizde, geriye doğru taranmış saçlarıyla, müzik şefi gibi giyinmiş uzun boylu, olgun bir adam size kendine güvenen bir tonla, hoş geldiniz, diyor ve size masadaki diğer iki kişiyi işaret ediyor. Onlara katılıyorsunuz.

(Ekip Çalışanı)
Masada, dev kulaklarıyla mavi gözlü bir karakter var, hafif bir bira içiyor. Büyük empatiyle dinliyor ve başka biriyle yumuşak şekilde konuşuyor. Ekibinde pek bilinmeyen yetenekler hakkında bilgilerini paylaşıyor.



(Kaynak Araştırıcısı)
Üçüncü kişi, devasa cep telefonundan gelen bir arama tarafından kesiliyor, telefonda büyük bir heyecanla konuşuyor. Çok soru sorup cevapları not alıyor. Arayan kişiye beklemesini söylüyor ve gelen başka bir aramayı aynı tavırla karşılıyor.



Spor Salonu

(Yapıcı-Tamamlayıcı)
Spor salonuna yaklaştığınızda yüksek bir bağırma sesi duyuyorsunuz ve size yönelik olduğunu fark ediyorsunuz. Büyük bir adam, çocuk kitabından fırlamış sirk yöneticisi gibi görünüyor; siyah şapka, kırmızı ceket, beyaz pantolon, siyah botlar ve elinde bir kırbaç var. Saatine bakıp size, "Hadi ama, bir saat önce burada olmalıydın," diyor. Kırbacını şaklatarak hızlanmanızı sağlıyor ve spor salonuna giriyorsunuz.

(Uygulayıcı)
İçeride işine odaklanmış, kolları sıvalı, sağlam yapılı bir adam var. Bir eliyle bir dişli çarkını döndürüyor ve bu çark diğer birkaç çarkı hareket ettiriyor. Diğer elinde "Hedefler" başlıklı dev bir kâğıt tutuyor. Adam çarkın her dönüşünde sayfada bir satırı işaretleyerek tatmin olmuş şekilde devam ediyor. Terliyor ama durmayı düşünecek kadar dikkati dağılmış görünmüyor.

(Bitirici)
Odada yavaşça dolaşan bir kadın, elinde devasa bir büyüteç tutuyor. Bu büyüteçle spor salonunun ekipmanlarının her detayını tarayarak her şeyin düzgün çalışmasına dikkat ediyor. Gergin görünüyor ve sık sık çark çeviren adamdan durmasını istiyor. Tozları temizliyor ya da bir saç teli çekiyor ve bu da adamı oldukça sinirlendiriyor.



Amacı nedir?
Bu hikâye, katılımcıların zihnine Belbin ekip rollerinin özelliklerini kalıcı şekilde yerleştirmek için tasarlanmıştır. Hikâye, tanıdık mekânlarla bağlantılı bir yolculuk, görseller ve metafor kullanarak özelliklerin hatırlanmasını kolaylaştırır. Örneğin:

Ofis

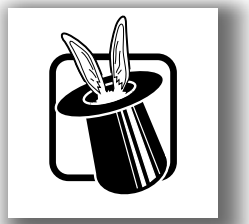
Bar

Spor Salonu

- Başlatıcı/Yaratıcı – Einstein, derin düşünce, ampul
- Gözlemci Değerlendirici – hâkim peruğu, alkolsüz bira
- Uzman – çok nadir kitap, ilgisiz görüntü
- Koordinatör – müzik şefi, özgüvenli ton
- Ekip Çalışanı – kocaman kulaklar, yumuşak, empati
- Kaynak Araştırıcısı – devasa cep telefonu, heves, sorular
- Yapıcı-Tamamlayıcı – sirk yöneticisi, kırbaç
- Uygulayıcı – sıvanmış kollar, dönen çarklar
- Bitirici – devasa büyüteç, detay, gergin

Ayrıca rollerin, aşağıdaki mekânlarda tanışılarak kümeler halinde öğrenilmesini sağlar:
Ofis: Zihinsel roller **Bar**: İnsan odaklı roller **Spor salonu**: Eylem odaklı roller

Kapanış olarak çeşitleme
Katılımcılardan, kendi Belbin rollerini anlatan hikâyelerini oluşturmalarını isteyin.



"PEKİ YA SONRA?" KAPANIŞLARI

"PEKİ YA SONRA?" KAPANIŞLARI



GİRİŞ

Girişte belirttiğimiz gibi, kullandığımız her etkinlik, oturumlarınızı başlatmak veya bitirmek için uyarlanabilir. Aşağıdaki bölüm, **bitiş düşünülerek tasarlanmış** etkinliklerden oluşmaktadır. Temel nedeni, "Bu eğitimden ayrılıp işe geri döndüğünüzde ne yapacaksınız..." gibi kasvetli bir soruyu biraz daha ilgi çekici hale getirmektir.

İşte bazı örnekler:

1. Üç şey

Katılımcılardan şu soruları cevaplamalarını isteyin:

- Eğitimden istediğiniz üç şey – elde ettiniz mi?
- Eğitimdeki herkese sunabileceğiniz üç şey – yaptınız mı?
- Kendinizle ve bu eğitimle bir şekilde ilişkili olan öğrendiğiniz üç bilgiyi bizimle paylaşın.



2. "Merhaba, Operatör!"

- Katılımcılardan telefon rehberinin iş dünyası bölümünden rasgele bir numara seçmelerini isteyin.
- Ardından numarayı arayıp, eğitimden sonra farklı yapmayı planladıkları şeyleri gizemli kişiye anlatırken ne kadar süre konuşmaya devam edebileceklerini görmelerini sağlayın.
- En uzun süre konuşmayı başaran kişiyi ödüllendirin.

Çeşitlemeler

- Katılımcılardan yöneticilerini arayıp planlarını anlatmalarını isteyin.
- Bir akraba, partner ya da arkadaşlarını arayıp onlara eğitim hakkında bilgi vermelerini isteyin.
- Saat servisini aramalarını ve tüm konuşmayı tamamen blöf yaparak sürdürmelerini önerin!





3. Bana bir teklif yap

Katılımcılardan müzakere veya satış eğitiminden sonraki bir hafta içinde aşağıdakilerden birini yapacaklarına dair söz vermelerini isteyin:

- Bir mağazada pazarlık yapmak.
- Telefon üzerinden pazarlık yapmak.
- Çalışan restoranında yemek porsiyonları üzerine pazarlık yapmak!

Bu etkinliğin amacı, insanları başarısızlığa alışmaya teşvik ederek duygusal dayanıklılıklarını artırmaktır.

4. İşte sözüm

Katılımcılardan eğitimi bitirdikten sonra yapacakları şeylere dair söz vermelerini isteyin. Sözlerini okuduktan sonra, unutulmaz kılmak için sözlerin üzerlerine imzalarını attırın!

Dikkat – imzanın tamamen eğlence amaçlı kullanıldığını hatırlatın.

5. Poz Verin

- Katılımcılardan eğitim öncesinde dağınık masalarının, işlevsiz ekiplerinin veya üzerinde çalışmak istedikleri herhangi bir durumun fotoğrafını çekmelerini ve eğitime getirmelerini isteyin.
- Tanışma sırasında, bu fotoğrafı görsel bir bağlantı olarak kullanarak bir partnerle paylaşmalarını ve o gün eğitimden bekledikleri şeyleri anlatmalarını isteyin.
- Eğitim sonrasında katılımcılara, eğitim sırasında tanıştıkları partnerlerine yeni düzenli masalarının ya da toplantıda neşeli görünen ekiplerinin bir fotoğrafını göndermeleri gerektiğini söyleyin.





6. *Eğilip Bükülen Dövmeli Adam*

- Eğitim sonunda herkese birer eğilip bükülen adam (örneğin, http://www.thetrainingshop.co.uk gibi yerlerden temin edilebilir) verin.
- Katılımcılardan, belirttiğiniz vücut kısımlarına soruların cevaplarını yazmalarını isteyin (*Bic* tarzı kalemler en iyi sonucu veriyor).
- Kafaya şu sorunun cevabını yazın: "Düşünceleriniz neler?"
- Göğse şu sorunun cevabını yazın: "Nasıl hissediyorsunuz?"
- Bacaklara şu sorunun cevabını yazın: "Ne türden bir desteğe ihtiyacınız var?"
- Ayaklara şu sorunun cevabını yazın: "Sonraki adımlarınız neler?"
- Küçük yazı için yeterli alan var: Anahtar kelimeler yeterlidir.





7. Bana yolu tarif edebilir misiniz...

- Katılımcılardan, eğitimden ayrıldıktan sonra iş yerine döndüklerinde yapacakları şeyleri belirten bir eylem planı hazırlamalarını isteyin.
- Planlarına isim vermelerini isteyin; bu isim bir yer adı ya da metro durağı ismi olabilir.
- Katılımcılara şehir metro haritasının bir kopyasını gösterin.
- Tahta kâğıdı üzerinde "Gelişim Hattı" adında yeni bir hat çizin.
- Hat boyunca katılımcı sayısı kadar durak ekleyin.
- Her katılımcıyı sırayla tahtaya gelip planının adını bir durağa yazmaya davet edin.
- Bu sırada gruba, durağın adının ne anlama geldiğini hızlıca açıklamaları gerekir.

Çeşitleme
Herkes kendi metro hattını çizer ve duraklar, eylem planlarını gerçekleştirmek için atacakları adımları temsil eder.



8. Görünür Eylem

Bu kapanış etkinliği yalnızca, işletmenin eğitim tesislerinde düzenleniyorsa işe yarar.

- Eğitimin sonlarına doğru, katılımcıları kendi departmanlarından (tercihen yöneticilerinden) on dakikalarını ayırabilecek birini bulmaları için gönderin.
- Katılımcılar, yöneticilerine / meslektaşlarına eğitimden öğrendikleri şeyleri anlatmalıdır.
- Katılımcıların ayrıca, sınıfa on dakika içinde geri dönmeleri gerektiğini ve yeni öğrenimlerini iş yerinde önümüzdeki 30 gün içinde nasıl kullanacaklarına dair kesin plan yapmaları gerektiğini söylemeleri gerekir.
- Bu planı oluşturmak için yönetici ya da meslektaşlarından yardım isterler.
- Katılımcılar döndüğünde, onları eşleştirin ve planlarını tartışmaları için beş dakika verin.
- Planları grup halinde gözden geçirin.



ATMOSFER KONTROLLERİ

ATMOSFER KONTROLLERİ

GİRİŞ



Atmosfer kontrolleri eğitmenlerin, katılımcıların eğitimin içeriği hakkında hissettikleri şeyleri ölçmek için kullandığı bir terimdir. Temel düzeyde atmosfer kontrolleri, katılımcılardan eğitim hakkında nasıl hissettiklerini 1-10 arasında değerlendirmelerini istemeyi içerir. Bunlar eğitim içeriğiyle doğrudan bağlantılı değildir. Eğitmenler, daha resmi sanat çalışmalarından tutun da tahta üzerine gülümseyen yüzler yapıştırmaya kadar çeşitli yaklaşımlar kullanma eğilimindedirler.

Atmosfer kontrolleri, eğitim sırasında Kirkpatrick Seviye 1 geribildirimi yapmanıza olanak tanır ve genel doğrulama sürecinin bir parçasıdır (biri size sormak isterse!).

İşte eğitimin başında ya da sonunda ya da herhangi bir noktada mini oturumları açmak veya kapatmak için kullanılabilecek birkaç örnek.

ATMOSFER KONTROLLERİ

O KADAR YAKINIMDA DURMA



Amaç
Eğitimin katılım seviyesini veya keyif alınma derecesini değerlendirmek.

Malzemeler
Düdük.

Süreç

1. Dışarı çıkın veya çok büyük bir iç mekân kullanın.
2. Egzersize başlamak için herkese, sizden benzer bir mesafede durmalarını söyleyin.
3. "Eğitimden ne kadar hoşlanıyorsunuz?" ve / veya "Eğitimi bitirdikten sonra farklı bir şey yapmaya ne kadar kararlısınız?" gibi bir soruyu bağırarak sorun.
4. Düdüğü çaldığınızda, herkesten sorunuza verdikleri cevaba ne kadar yakın olduklarına bağlı olarak size ne kadar yaklaşacaklarını belirlemelerini isteyin. Örneğin, eğitimden hoşlanıyorlarsa size yakın, hoşlanmıyorlarsa uzak olmalılar.

Çeşitlemeler
Düdük kullanmayın – sesinizi yükseltin ve "Şimdi" diyerek uyarın. İnsanlar size göre pozisyonlarını seçince, onlardan farklı bir yerdeki biriyle konuşup, aralarındaki farkların öğrenmelerini isteyin.
Uyarı: Bu egzersizi yaparken kültürel farkındalık sahibi olun, çünkü bazı insanlar yakınınızda durmaktan rahatsız olabilir.

ATMOSFER KONTROLLERİ

TİŞÖRT HAVASI



Amaç
İnsanların eğitime karşı tutumlarını öğrenmek.

Malzemeler
Tişörtler (ucuz, düz beyaz tişörtler).

Süreç
1. Her üç kişiye bir tişört verin.
2. Tişörtü, aşağıdaki gibi alanları temsil eden resimler, semboller vb. ile süslemelerini isteyin:
   - Eğitime karşı nasıl hissettiklerini
   - Konu hakkında bildikleri şeyleri
   - Eğitimden istedikleri şeyleri
3. Tartışın.

Kapanış olarak çeşitleme
Öğrendikleri şeyleri ve içerik hakkında düşündüklerini çizmelerini isteyin.



ATMOSFER KONTROLLERİ

DUYGULARINIZI İŞARETLEMEK



Amaç
Eğitimin başında ve sonunda insanların tutumlarını, becerilerini ve bilgilerini görsel olarak net şekilde görmek.

Malzemeler
Maskeleme bandı, önceden hazırlanmış etiketler ve işaretler, tahta kalemleri.

Süreç

1. Yere üç uzun maskeleme bandı şeridi yerleştirin.
2. Her şeride aşağıdaki etiketlerden birini koyun:
   - *Burada olmaktan mutluyum*
   - *Çok şey biliyorum*
   - *Bu konuda çok becerim var*
3. Maskeleme bandının bir ucuna "On = Çok" yazan bir işaret koyun.
4. Diğer ucuna "Bir = Az veya hiç" yazan bir işaret koyun.
5. Katılımcılardan, eğitimle ilgili olarak kendilerini hangi noktada gördüklerini göstermek için her şerite bir işaret koymalarını isteyin.

ATMOSFER KONTROLLERİ

ON ÜZERİNDEN PUANLAMA



Amaç
Gün boyunca oturumlar hakkında anlık geribildirim almak veya grup görüş birliğini hızla değerlendirmek.

Malzemeler
Her katılımcı için bol miktarda sert kâğıt/kart veya silinebilir yazı tahtaları (çocuk mağazalarından temin edilebilir).

Süreç
1. Her katılımcı için 1-10 arasındaki numaraların bulunduğu bir dizi kartı önceden hazırlayın.
2. Oturum sırasında herhangi bir noktada, "On üzerinden kaç puan, nasıl geçti?" veya "On üzerinden kaç puan, bu konu hakkında ne biliyorsunuz?" gibi bir şey söyleyin.
3. Katılımcılar, hissettiklerini göstermek için uygun numarayı havaya kaldırır.

ATMOSFER KONTROLLERİ

İÇERİKLE BAĞLANTILI



Birçok kişi buzları eritme etkinliklerini, eğitimlerinin bir tür zaman doldurucu aktivitesi olarak görür. Ancak, bu tür etkinliklerin eğitimlerde önemli bir yeri olduğuna inanıyoruz çünkü bu aktiviteler, günün tarzını ve amacını katılımcılara iletmek için etkili birer yol olabilir. Ayrıca, katılımcılarınızın, özellikle dışarıdan bir danışman olduğunuzda, eğitmenlerinden daha fazlasını beklediğini de düşünüyoruz.

Peki, tamamen size ait, eğitiminize uygun buzları eritme etkinliklerini nasıl yazabilirsiniz? Bu tarzın amacı, buzları eritme etkinliklerinin insanları konuşturması, ancak aynı zamanda eğitimin içeriğiyle bağlantılı olması, böylece gerçek içeriğe geçişin kesintisiz olmasını sağlamaktır. Bu şekilde, buzları eritme etkinlikleri bitip de gerçek içeriğe geçerken sıkıcı bir boşluk olmaz.

ATMOSFER KONTROLLERİ

ADIM ADIM



Bu süreci açıklığa kavuşturmak için, sizi ilk kitabımızdaki *Buzları Eritme Etkinlikleri Kitabı*'ndaki etkinliklerden biri olan "*İnsanları Yetiştirin*" etkinliğinin düşünme aşamalarından geçireceğiz.

1. Eğitimimize harika bir başlangıç yapacak yeni bir şey bulmamız gerektiğine dair rahatsız edici bir hisle başladık!
2. Tüm kitaplarımızı ve kaynaklarımızı inceledik ancak tam olarak doğru şeyi bulamadık. (Bu, bizim için her zaman çok önemli bir adımdır, çünkü hayal kırıklığı çok güçlü bir motivasyon kaynağıdır.)
3. Fazla kahve içtik ve nihayetinde her şeyin mümkün olduğunu düşünmeye başladık (ama binalara tırmanabileceğinizi düşünmeye başlamadan önce durmak iyi bir fikirdir).
4. "Bu eğitimin amacı tam olarak nedir?" diye sorduk. (Bu noktada eğitim hedeflerinize bakmak faydalıdır.) "Katılımcıların bu eğitimden alması gereken temel mesajlar nelerdir ve bunları ilk 60 dakikada onlara nasıl kazandırabiliriz?"



5. Katılımcılara iletmek istediğimiz tüm ilke ve ana noktaları yazdık. Liste şu şekilde görünüyordu:
   - GROW modeli
   - Sorumluluk almak
   - Yöneticinin rolü
   - Koçluk yapılan kişinin sorumluluğu
   - Farkındalık oluşturma
6. Bunları açık şekilde iletecek bir şey düşünmeye çalıştık. Ancak aklımıza bir şey gelmedi, bu yüzden bilinçaltının çalışması için bir süre bıraktık.
7. Paul, bir bahçeye gittiğinde bazı soğanlar gördü. O zaman, bu soğanların büyümesi gerektiğini ve ekilmeleri ve bakılmaları gerektiğini fark etti.
8. O kadar belirgindi ki geri dönüp yazmak için sabırsızlandık.
9. Ana mesaj, konuyla eğlenceli vakit geçirmek, konuyu etkili ve akılda kalıcı hale getirmek ve en önemlisi, buzları eritme etkinliğini içerikle ilişkilendirerek eğitimin ana kısmına daha sorunsuz bir geçiş yapmaktır. Eğlenin.

KENDİ BUZLARI ERİTME ETKİNLİKLERİNİZİ YAZIN



KISALTILMIŞ SÜREÇ

1. Eğitimin hedeflerini belirleyin.
2. Kendinize öğrencilerin eğitim sonunda ne öğrenmelerini istediğinizi sorun (en önemli bir veya iki ilke).
3. Mantıksız derecede fazla kahve için.
4. "Neye benziyor? Neyle benzerliği var?" diye düşünün.
5. Eğer aklınıza bir şey gelmezse, bir şeyler bulması için işi bilinçaltınıza bırakın.
6. Fikrinizi bulduğunuzda oynayın. Anlamlı olup olmadığını görmek için başkalarında deneyin.
7. Kullanırken, insanlara bunun eğitimin özüyle ilgili nasıl bir sembol ya da metafor olduğunu açıklayın. Bu, "Çok saçma bir şey" tepkisini engeller.
8. Yapılacaklar ve söylenecekler konusunda net talimatlar yazın ve bunlara uyun.
9. İnsanlar bir şeyleri sizin gibi yorumlamadığında esnek olun. Deneyimlerimize göre, insanlar genellikle bir şeyler denemeye beklediğinizden çok daha hazırdırlar.

Yazarlar Hakkında

Alan Evans

Alan, enerjik ve yüksek etkili bir iletişimci olarak, insanların kendileri ve işleri için daha faydalı sonuçlara doğru hızla ilerlemelerine yardımcı olur. Rahatlama ve eğlence atmosferi yaratır, çeşitli benzersiz sunumlar, canlı aktiviteler ve yardımcı müdahaleler aracılığıyla düşünmeyi teşvik eder. Alan'ın etkinliklerine katılanların kazandığı birçok içgörü ve alınan kararlar, onun kazanan "öğrenme" formülünün kanıtıdır. 2003 yılından bu yana bağımsız olarak *Made to Measure Training* adı altında hizmet vermektedir. Alan'ın sunduğu hizmetler www.madetomeasuretraining.co.uk adresinde görüntülenebilir.



Alan ile iletişime geçmek için: alan@madetomeasuretraining.co.uk

Paul Tizzard

Paul, Ekim 2001'de kurduğu *Inspirit Training Ltd*'nin yöneticisidir. Koçluk, yöneticilik, eğitimci eğitimi ve ekip geliştirme tutkularını yaşarken çok mutludur. Başlıca müşterileri arasında Virgin Atlantic, GSK, CIPD, UnumProvident ve City and Guilds bulunmaktadır.



Paul ile iletişime geçmek için: paul@flyingwithoutfear.info
Telefon: 01737 841095