

Eğitimle ilgili kimi Terimler

1. **Eğitim (terbiye)** Arapça Rübüv'den türeme; besleme, büyütme, yetiştirme; education->Latince educare'den türeme, benzer anlamda..Yalnız bilgi ve beceri değil, istendik tutum ve davranış da kazandırmak amacıyla yapılır.
- Öğrenim**
2. **Training (talim)** Arapça ilm'den türeme; öğrenim..Yalnızca bilgi ve beceri kazandırmaya karşılık olarak kullanılmaktadır.Eğitim ya da öğrenimin, daha çok, yaparak ve tekrar yoluyla sağlanması karşılığında kullanılmaktadır..
3. **Öğretme** Eğitim / öğrenim sürecinin, öğrenciden başkasının denetiminde yürütülmesidir..
4. **Öğrenme** Eğitim / öğrenim sürecinin, öğrencinin denetiminde yürütülmesidir..
5. **Ezber** Farsça ez-ber->yürekten, by heart learning (İng.), par coeur (Fr.); Bir bilginin "değişmez tek doğru" olarak benimsenmesi, öyle olduğuna ilişkin kalben duyulan güvenin akıl yoluyla tahkik edilmeyişidir. Merak kökenli kuşku ile birleşik olmayan her bilgi «yürekten bilgi» olup, «yürektenlik" bir öğrenme yöntemi olan «akılda tutma (belleme)» değildir.
6. **Kuşku** Edinilen bir bilgi, beceri, tutum ya da davranışın mutlak olmadığını, herhangi bir ifadenin, ancak belirli bir referans sistemine «göre» doğru olabileceğinin idrakidir. Bu doğru bir başka sisteme göre doğru olabilir ya da olmayabilir.
7. **Anlama** Yeni bir bilgi ile, mevcut olanlar arasında bağ(lar) kurarak bilginin içselleştirilmesi süreci.
8. **Anlamama** Bilgilerin, mevcutlarla ilişkilendirilmeksizin, belleğe kaydedilmesi ve bir süre tutulması.
9. **Belleme** Bir bilginin herhangi bir şekilde belleğe kaydedilmesi.
10. **Hatırlama** Herhangi bir şekilde edinilip (belleme, anlama, anlamama, ezberleme gibi) bellekte tutulmakta olan bir bilginin geri getirilmesi.
11. **Tekrarsız öğrenme** Zero trial learning, tekrar yapmadan bir defada öğrenme
12. **İç eğitim(ci)** Eğitimin, kurum içinden bir kişi ya da birim tarafından yapılması
13. **Dış eğitim(ci)** Eğitimin, kurum dışından bir kişi ya da kuruluş tarafından yapılması
14. **Eğitim ihtiyacı** Bir işin yapılması için sahip olunması gereken "nitelik"ler ile, o işi yapması öngörülen kişinin niteliği arasındaki farklılık
15. **Nitelik** Bir kişinin zihinsel yetkinliği, bilgi-becerisi, ruhsal sağlığı ve ahlaki normlara uyumundan oluşan bileşke
16. **Meslek** Arapça sülük'tan türeme, bir gruba katılma anlamında; profession -> bir grubun fikrine katıldığının peşinen (pro) ilan edilmesi anlamında; Birbiriyle yakın ilişkili ve kişilerin yaşam ihtiyaçlarını karşılayacak kadarı bir araya getirilmiş (iş)lerden oluşan küme,
17. **İş** Job, occupation; Birbiriyle kısmen ilişkili ve belirli bir süreyi dolduracak kadarı bir araya getirilmiş (görev)den oluşan kümedir. Bir (iş), her zaman için bir (meslek)in saygınlık ve gelirini sağlamayabilir.
18. **Görev** Task; Sınırları ve süreleri dar belirli bir dizi eylemdir.
19. **Süreç** Process->Processus (Latince ilerleyen anlamında), vetire (Arapça) -> dar yol,

üslup; Kısmen insan(lar), kısmen makina(lar) tarafından yapılan, kısmen de bekleme vb elementlerden oluşan ve belirli bir mal ve/ya hizmet ürünü üretmeye yönelik eylem küme'sidir.

20. **Bilgi** Bir konuyu diğerlerinden ayırabilecek olan bütün özellikler içinden, yalnızca işe yarayabilecek olanlardır (knowledge)
21. **Beceri** Bir bilgiyi kullanabilmektir (skill)
22. **Tutum** Bir yöne doğru eğilimli olmaktır (aptitude)
23. **Davranış** Bir tutumun, yaşama geçirilmiş ve alışkanlık edinilmiş halidir (behavior)
24. **Çoklu eğitsel araçlar** Eğitimi yapılmak istenen bir konudaki başarımla, o konunun çeşitli yanlarının anlaşılmasına yarayan araçlar (yollar, yaklaşımlar, metotlar) kullanılarak artırılabilir. Yalnızca dersane, yalnızca video kaset, yalnızca kendi kendine öğrenme gibi yollar, bir konunun bazı yanlarının eksik kavranmasına yol açabilir. Bir eğitim programı tasarılırken, eğitilecek olanın Öğrenme Stili, eğitim ihtiyacı gibi özel durumlar dikkate alınarak, tek araca dayalı yaklaşımlardan kaçınılmalıdır.
25. **Öğrenme Stili** Her kişi, aynen fiziksel yapısındaki farklılıklar gibi (boyu, ağırlığı, fiziksel direnci, ilh), öğrenme konusunda da farklılıklar gösterir. Bunda, zihisel yetenek farkları (bellekte tutma, hatırlama, eski bilgilerle ilişki kurma -yani anlama-, ilh) kadar, duyuşsal (görme, işitme, dokunma, vb) farkları da rol oynar. Görme duyusunda sorunlar bulunan, buna karşın işitsel yeteneği yüksek ve aynı zamanda mevcut bilgilerle ilişki kurma konusunda yüksek yetenekli bir kişiyle, yaparak daha iyi öğrenen ve kolay bellegebilen bir kişi aynı şekilde öğrenemezler. Öğrenme Stili bilinmeyen bir kişinin eğitimi, karanlıkta iğne aramak gibidir. Çeşitli öğrenme stilleri arasında en belirgin 4 tanesi: görsel, işitsel, dokunsal ve kinestetik tiplerdir. Kişilerin öğrenme stilleri genellikle bu 4 bileşenden belirli oranda içerir. Öğrenme stiline tam olarak tesbiti güç olmakla birlikte bazı basit testlerle pratik için yeterli sayılabilecek sonuçlar edinilebilir (Bkz. Ek-3)
26. **Deneyerek öğrenme ; (Experiential learning)** Kazandırılmak istenen bir bilgi-beceri-tutum-davranışın ne olduğunun ve nasıl kullanıldığının öğretilmesi yerine, uygun bir senaryo içine gömülmesi yoluyla ve başka bir iş yaparken öğrenilmesidir. Bakınız : Senaryo Temelli Eğitim
27. **Senaryo** Eğitim programının, yaşamdan yalıtılmış biçimde işlenmesi yerine, eğitilmek istenen kişinin ilgi alanıyla birleştirilerek işlenebilmesi için geliştirilen kurgu. Bakınız : Senaryo Temelli Eğitim
28. **Senaryo Temelli Eğitim** Bakınız: Deneyerek Öğrenme
29. **Yardımlaşmalı eğitim** Eğitim Politikasının temel araçlarından birisi Collaborative Learning (yardımlaşmalı Öğrenme) olmalıdır. Bu yaklaşımda, çeşitli eğitim konularında çeşitli bilgi-beceri düzeyinde olanların birbiriyle yardımlaşabilecekleri klüpler oluşturulur. Örneğin "Bilgisayar Yardımlaşma Klübü", "Sorun Çözme Yardımlaşma Klübü" gibi..
30. **Bireysel Öz-Yetkinlikler Tabanı** Kişilerin çalışma alanlarının gerektirdiği zihinsel, düşünsel ve fiziksel yetkinlikleri (*competence*) oluşturan "öz" (*core*), birbirinden türetilmeyen özellik (*attribute*), bilgi-becerilerdir (*knowledge and skills*).
31. **Yetkinlik** Bir görev ya da işi, belirlenmiş standartlara göre yapmakta gösterilen yetenek

Bireysel Öz-Yetkinlikler Tabanı

Sayıları neredeyse yüzlerce olabilecek çeşitli işlerin, az sayıda bilgi ve beceri modülünden (*öz yetkinlik, core skills*) oluştuğuna dayalı yaklaşıma temel oluşturan 41 başlık aşağıdadır. Bu başlıklara karşılık gelen tanımlar ise ayrıca verilmektedir.

A. Bireysel Özellikler (*attributes*)

1. Ahlaki kurallar:
 - 1.1. Yalan söylememek
 - 1.2. Kendine ait olmayana el uzatmamak
 - 1.3. Başkasına saygılı olmak
 - 1.4. Tembel olmamak
 - 1.5. Korkak olmamak
 - 1.6. Sorumsuz olmamak
 - 1.7. Kendine saygılı olmak (bedeni, akli ve ruhi olarak)
 - 1.8. Kaynaklara saygılı olmak (tüketim ahlakı)
2. Psikolojik yetkinlikler
 - 2.1. Strese karşı dayanıklılık
 - 2.2. Dikkat
 - 2.3. Konsantrasyon
 - 2.4. Sabır
 - 2.5. Öz güven
3. Düşünsel yetkinlikler:
 - 3.1. Merak
 - 3.2. Yaratıcı düşünebilme, paradigmasını sorgulayabilmek
4. Zamanındalık
5. Değişim :
 - 5.1. Kendini değiştirebilme iradesine sahip olma
 - 5.2. Sürekli iyileştirme (continuous improvement) eğilimli olma
6. Liderlik
 - 6.1. Başkalarına yardımcı olma
 - 6.2. Etkileme gücü
 - 6.3. Öncü (pioneer) olma
 - 6.4. Amaca yönelik (goal oriented) olma
 - 6.5. Pragmatik/gerçekçi olma
 - 6.6. Güçlü sezgilere sahip olma
 - 6.7. Harekete geçebilme

B. Bireysel Bilgi ve Beceriler (*knowledge and skills*)

1. Bireysel misyon ve vizyon sahibi olmak
2. Temel öğrenim becerileri (temel matematik, problem çözme, okuma ve yazma)
3. İletişim :
 - 3.1. Kendini tam ifade edebilme:
 - 3.1.1. Ana diline tam hakimiyet
 - 3.1.2. Yabancı bir dile hakimiyet
 - 3.1.3. Çeşitli ifade araçları hakkında bilgi (zihin haritası, zengin resim, zamanlama / sıralama yöntemleri, steno, vbg)
 - 3.2. Etkin dinleme
 - 3.3. Empati
4. Düşünsel yetkinlikler :
 - 4.1. Parçalardan bütüne ve bütünden parçalara doğru düşünebilme
 - 4.2. Soyuttan somuta ve somuttan soyuta doğru düşünebilme
 - 4.3. İlişkisel düşünebilme (birbirleriyle ilişkisi pek açık olmayan parçalar arasındaki ilişkileri görebilme)
 - 4.4. Kendi kendine öğrenebilme
5. Mesleki beceriler :
 - 5.1. Ofis donanımını (faks, bilgisayar gibi) kullanabilme
 - 5.2. Temel mesleki beceriler
 - 5.2.1. El becerisi
 - 5.2.2. Bilinmeyeni sökebilme / takabilme becerisi
 - 5.2.3. Arızalı / yanlış olanı görebilme becerisi
6. Tasarım

Yetkinlik Tanımları

A. Bireysel Özellikler (*attributes*)

1. Ahlâki Kurallar:

1.1. Yalan söylememek:

Yalan, gerçeğin herhangi bir ölçüde ve herhangi bir yolla gizlenmesidir. Bu, doğrudan saklama (beyan etmeme, sessiz kalma), saptırma (gerçek dışı beyanda bulunma), sulandırma (gerçeğin içine gerçek olmayan katma), gerçeğin yetersiz, yan bilgilerin abartılı dile getirilmesi biçimlerinde olabilir.

Bu nedenle yalan söylemediğinin ifade edilmesinde yalnızca doğru söylendiği değil, "**gerçeğin**", "**tam gerçeğin**" ve "**yalnızca gerçeğin**" ifade edilmesi adet olmuştur.

1.2. Kendine ait olmayana el uzatmamak:

"**Kişiyeye ait olma**" kolayca çekiştirilmeye uygun bir kavramdır. Bir çam ağacı kime aittir? Ya da ne kadarlık bir payı bir kişiye aittir? Ait olan bu pay üzerinde tasarruf hakkı var mıdır?

Burada "**kendine ait olma**" deyiimiyle kastedilen, toplumca onaylanan aidiyet türleridir. Yasal sahiplik (bir eve sahip olmak), toplumca onaylanmış sahiplik (bir evcil hayvan, her zaman park edilen bir yer ya da benzeri) bunlardan ikisidir. Bunlara "el uzatma" deyiimiyle kastedilen ise "hüküm ve tasarrufu altına almak"tır.

1.3. Başkasına saygılı olmak:

Saygı en genel anlamıyla "**zarar vermemek**"tır. Buna kişinin kendisi de dahildir. Başkalarına zarar vermezken kendinin de zarar görmemesini gözetmek, bir başka deyişle tarafların hiçbirisine zarar vermemek demektir. Bu kavram, "zarar vermemek ve de yarar sağlamak" biçiminde genişletilmemelidir. Yarar sağlamak, "yarar sağlanana rağmen"e kolayca dönüşebilir. Bu nedenle, zarar vermeyen bir şeyin varlığını kabul etmek, onunla birlikte yaşamaya razı olup, yaşam koşullarını ona göre ayarlayabilmek, o şeye saygı göstermek olarak algılanabilir.

1.4. Tembel olmamak:

Çalışkanlık ve tembellik iki karşıt kavram olarak, "gereğin yapılması" kavramıyla bağlantılıdır. Bu gereği, zamanlama, titizlik ve bu gibi açılardan yerine getirmede istekli olmama, hatta zaman zaman yerine getirmeme durumuna **tembellik** adı verilebilir.

Aksine, bir işi yapmada ya da yaşamak üzere mevcut bir zamanı yaşamada gerekenin üzerinde çaba ve titizlik gösterene de çalışkan denilmelidir. (*work to rule*) tam kuralına göre iş yapmak anlamına gelirse de, pratikte, "**kuralın söylediğinden fazlasını yapmama**" olarak anlaşılır. Örneğin, mesainin 17.³⁰da bitiyor olması nedeniyle tam o dakikada işini bırakan, küçük bir çabayla tamamlamak zorunluğu duymayan kişi (*work to rule*) yapıyordur ve bunu bilerek (kasten) yapmıyorsa "tembellik" etmektedir.

1.5. Korkak olmamak:

Cesaret ve korkaklık da, çalışkanlık ve tembellik gibi, "gereğin yapılması" kavramı ile bağlantılıdır. Gereğin yapılmasında olağan düzeyin üzerinde çaba ve titizlik gösterene çalışkan denildiği gibi, çekingenlik ya da atılganlık gösterilmesine de korkaklık ya da cesaret denilebilir.

Burada dikkat edilmesi gereken nokta, "körü körüne üzerine gitme" eğiliminin cesaret olmadığı, bunun "sonuçları tahmin edememe" gibi bir yetersizliğin sonucu olduğudur.

Kişi, kendine zarar vereceğini gerçekçi olarak tahmin ettiği bir durumda çekinirse kalıyorsa bu korkaklık değildir. Bu tahmini gerçekçi değil, bazı vehimlere dayanıyor ise bu korkaklıktır. Cesaret ve korkaklık çeşitli boyutlarda ortaya çıkabilir. Fizikî, malî, sosyal, ilişkisel ve benzeri yönlerden cesaret ve korkaklık söz konusu olabilir. Bir boyuttaki cesaret ve korku, bir diğer boyuttaki için gösterge olamaz.

1.6. Sorumsuz olmamak:

Sorumluluk, kendi eylem ve davranışlarının olası sonuçlarına peşinen razı olmak ve daima bunun bilincinde olarak hareket etmektir. Eylem ve davranışlarının olası sonuçlarının farkında olamayan bir kişi ise sorumsuz değil bilinçsizdir. Eylem ve davranışlarının sonuçlarının farkında olup da, bunu bir şekilde başkalarının sorumluluğu sayan kişi ise sorumsuzdur.

Bir de yasal sorumsuzluk vardır. Bu ise kişinin, eylem ve davranışlarından ötürü yasa önünde sorumlu tutulup hesap sorulamayacağı anlamına gelir. Sorumlu kişi, eylem ve davranışlarının hesabını verebilen kişidir. "Hesap vermek", "hesap sormak" gibi dilimizde pek hoş çağrışımlar yaptırmayan kavramlar aslında, "sorumlu" kişilerin çekingenlik duymadığı kavramlardır. Sorumlu kişiler hesap vermeye arzulu, kendisinden hesap sorulmasına istekli kişilerdir.

1.7. Kendine saygılı olmak (bedeni, aklî ve ruhî olarak)

(A1.3)'de de belirtildiği gibi saygı'nın bir boyutu da kişinin kendisine olan saygısıdır. Bedenî, aklî ve ruhî olarak kişi kendine zarar verecek eylem ve davranışlardan kaçındığı takdirde kendine karşı saygılıdır. (Bkz. A1.3)

1.8. Kaynaklara saygılı olmak (tüketim ahlâkı)

Kişi, çevresindeki tüm canlı ve cansız varlıkları bir bütün olarak gördüğü, kendinde ancak onlarla birlikte var olabilen bir varlık olduğunun farkında olabildiğinde, onların tümüne karşı bir "saygı" duymaya, yani onlara "zarar vermeme" anlayışında olmaya başlar.

İster kendi ister başkasının malı olsun, çevresine hep "**ortak kullanıma açık kaynaklar**" olarak bakabilen kişi, tükettiği tüm kaynakların bu ortaklığa ait olduğunun bilincinde olacaktır. "Kendi malı" denilen bir şeyin aslında "varlıkların (dikkat yalnız insanların değil) ortak malı" olduğunun bilincinde olunmasına "**tüketim ahlâkı**" denilebilir.

2. Psikolojik yetkinlikler

2.1. Strese karşı dayanıklılık:

Modern yaşam her yönüyle gerginlik yaratır. Bu gerginlik, belirli bir düzeye kadar yararlı sayılabilir. Çünkü çalışma azmini artırdığı söylenebilir. Fizyolojik veya ruhsal olarak olumsuzluğa neden olabilecek stres ise yararlı değil zararlıdır. Stresi doğuran nedenler dışsal ise de, sorun onu algılayan kişi açınsındadır. Dolayısıyla kişi, stres yaratıcı koşullardan kendisini koruyabilmeyi (yani stresi yönetebilmeyi) başarabilmelidir. Bu konudaki yeterliği, onun strese karşı dayanıklılığının bir ölçüsü sayılmalıdır.

2.2. Dikkat:

Birbirine zaman içinde yakın iki olayı, birbirine fiziksel olarak benzeyen iki nesneyi, birbirine içerik olarak benzeyen iki olguyu ayırdedebilmedeki yetkinliktir. Öz olarak "**ayırdedebilme yeteneği**"dir.

2.3. Konsantrasyon:

Duyuların ve/ya düşüncenin nesne ya da konu üzerinde toplayıp sürdürülmesi, bu yoğunlaşmayı dağıtabilecek etkenleri görmezden, duymazdan, düşünmezden gelinebilmesidir.

2.4. Sabır:

Sonuç alınması ancak belirli bir süre sonunda mümkün olabilecek bir süreç için bekleyebilmek, sürecin her adımında gerekli olan katkılarda bir eksiklik yaratmamak demektir. Buna göre sabır, yalnız beklemek (pasif) değil, aynı zamanda gerekli katkıda bulunmak (aktif) bir özelliktir.

2.5. Özgüven (kendi eksik ve fazlalarını, çeşitli korkularını objektif olarak değerlendirmek, kendinin farkında olabilmek):

Kişinin kendi eksik ve fazlalarını, çeşitli kaynaklı korkularını objektif olarak değerlendirilmesi, kısacası kendinin farkında olabilmesidir.

3. Düşünsel yetkinlikler

3.1. Merak:

Bildiklerinden emin olmamak ve görünenlerin gerçekte tamamen farklı olabileceğinin farkında olmak nedenleriyle doğan öğrenme isteğidir. Merak, mantıklı öğrenme isteğinden çok farklı olup bir tutkudur. Merak, sahibi için heyecanlı bir serüven gibidir. Meraklı bir kişi için bütün evren kendisi için paketlenmiş bir hediye gibidir.

3.2. Yaratıcı düşünme, paradigmaları sorgulayabilme:

Toplumsal yaşam bir kalıplar dizisidir. İnsanoğlunun koşullanmaya açıklığı, çabucak alışkanlıklar edinmesine yol açar. Bu alışkanlıklar her yönde olabileceği gibi "**düşünme tembelliği**" biçiminde de gelişebilir. Bu durumda kalıplar yaşam kolaylaştırıcı, düşünme gereğini ortadan kaldırmaya rol oynarlar. Böylece fiziksel yaşam sona ermeden bir çeşit "ölüm" meydana gelir. Yaşamın geri kalan süresi boyunca kalıplar tekrarlanır durur.

Yaratıcı düşünme, bu kalıplardan kurtulabilmek çevresine farklı gözlüklerle (paradigma) bakabilmek demektir. Özellikle, kişinin kendi paradigmasını sorgulayabilmesi, kişisel gelişim açısından çok önemlidir. Kişisel kalıplarını sorgulamayı, hele bunları kırabilmeyi başarabilen bir kimse, gelişimi önündeki en önemli engeli aşmış demektir.

4. Zaman

4.1. Zamanındalık:

Yapılması gerekenleri gerektiği zamanlarda yapılabilmesi becerisidir. "Hızlı iş yapma" becerisi, zamanındalığın bir dışavurumudur. Zamanındalık özelliği gelişmiş bir kimse telaş etmez, hatta acele ettiği de anlaşılamaz, ama koşuşturan, telaş içinde iş yapan bir kimseden daima daha hızlı iş yapar. Zamanındalık, bir kişinin yaptığı "iç planlama"nın -ki bu zamanla bir alışkanlık haline gelir- sonucunda doğar. Bu planlamanın kritik noktası, **acil ve önemli**'nin birbirinden ayrılabilmesidir.

Acil işler, zamanında yapıl(a)mayan önemli işlerdir. Acil işleri nedeniyle önemli işlerini yapamayan bir kişi için bütün işler acildir. Böyle bir kişinin hiç bir işini "**zamanında**" yapabilmesine imkân yoktur.

5. Değişim

5.1. Kendini değiştirebilme iradesine sahip olma:

"Bilmekle yapmak arasında deniz vardır!", bir Latin atasözüdür. Eksiklerini, yanlışlarını görebilen bir kişi kuşkusuz çok önemli bir adımı atmış durumdadır. Ama ikinci adım en az birincisi kadar önemli, hatta ondan daha zordur. Bu da, idrak ettiği değişimi gerçekleştirilme iradesini gösterebilmektedir. Bu irade, A2.5'de açıklanan özgüven ile yakından bağlantılıdır. Kendinden memnun olmayan, başkalarından önce kendini suçlayan bir kişinin, kendini değiştirebilmesinin karşısındaki en büyük engel bizzat kendisidir. Kendini değiştirebilme için anahtar yine kişinin kendisindedir. Değişebileceğine inanan bir kişiyi durdurabilecek bir güç yoktur.

5.2. Sürekli iyileştirme (*continuous improvement*) eğilimli olma:

Bu özellik, B1'de açıklanan bireysel misyon ve vizyon sahibi olmakla ilgilidir. Bireysel misyon ve vizyonunu belirlemiş bir kişi, ona erişmek için gerek kendini gerekse çevresini değiştirmeye eğilimli olacaktır. Bu eğilim, kendisiyle barışık olmanın da bir işaretidir. Kendisini sevmeyen bir kişinin iç kavgaları nedeniyle enerji ve zamanı kalmayacak, ne kendini ne de çevresini geliştirmeye yönelemeyecektir.

6. Liderlik

6.1. Başkalarına yardımcı olma:

Başkalarının başarılarından ürkememe, başkalarına yardım sonunda doğabilecek sinerjiden payına düşenle yetinebilme gibi özellikler, "*insani zaafların asıldığı*"nın işaretidir. *Coaching* (birlikte çalışıklarına yardımcı olma), iyi liderin başlıca özelliğidir.

6.2. Etkileme gücü:

Davranışları, sözleri, hareketleri, düşünme biçimi, cesareti, bu listedeki diğer özellikleri ya da bunların uygun bileşimleriyle çevresindekileri etkileyerek istediği yönere yönlendirebilme, düşüncelerini benimsetebilme özelliğidir.

6.3. Öncü (*pioneer*) olma:

Başkalarının -korku, çekingenlik, ayıplanma endişesi, riskten çekinme gibi nedenlerle- ilk olmak istemediği hallerde başı çekebilme özelliğidir.

6.4. Amaca yönelik (*goal oriented*) olma:

Bu amaç bazen kâr, bazen maliyet düşürme, bazen toplumsal sorumluluk ya da bunların bir bileşimi olabilir. Amaç her ne ise ona doğrudan ulaşılabilir. Bu durumda çeşitli ara adımlar atmak, zaman zaman amaç doğrultusundan uzaklaşmak gerekebilir. Amaca ilerlerken aşılamayacak bir engelle karşılaşıldığında, engelin etrafından dolaşmak gerektiğinde, bir süre için amaçtan uzaklaşılabilir. İşte bu gibi durumlar kritik durumlardır ve eğer kişi *amaca yönelik* değilse kolaylıkla amacı şaşırıp kaybolabilir. *Amaca yönelik* bir kişi ise, hangi yöne sapsa sapsın, gitmek istediği yönü hiç şaşırmas ve daima pusulasını o doğrultuda tutar.

Amaca yönelik olan bir kişinin bir gözü, erişmek istediği amaca kilitlenmiş gibidir. Bu durumda ilginç bir şey gerçekleşir: Herşey o kişiye yardımcı olmaya başlar. Bu şaşılacak bir durum değildir. Herkesin çevresinde aynı

yardımcı imkânlar vardır. Ama herkes, erişmek istediği amaçlara aynı derecede erişme isteği taşımamakta, gözünü amaca kilitlememektedir.

Bu ise çevresindeki yardım edici faktörleri görememesine, dolayısıyla da amaçtan uzaklaşmakta bir sakınca görmemesine yol açar. Liderliğin en önemli özelliklerinden birisi budur denilebilir.

6.5. Pragmatik/ gerçekçi olma:

Bir amaç doğrultusunda ilerlemek isteyen kişilerin çevresi birçok koşulla çevrilmiştir. Kişiler bu koşullar karşısında iki türlü tavır takınırlar: koşulları kabul etmez, onlarla mücadele eder ve enerjisini bu yolda harcarlar ya da bu koşulları kabul edip onların varlığına göre plan yaparlar. Güçlü liderler, bu ikinci tiptedir. Hareket noktaları "pratik"te olmalıdır.

6.6. Güçlü sezgilere sahip olma:

Mantık, muhakeme gibi özellikler olağan koşullar için en önemli yol göstericidir. Olağan dışı koşullarda ise sezgiler devreye girmelidir. Sol beyin fonksiyonları risk almamayı, hesaplı hareket etmeyi emrederken, sağ beyin risk almayı önerebilir. Güçlü liderler, her iki beyin fonksiyonunu da yerinde kullanabilen kişilerdir. Mantık ve muhakeme yoluyla sezilemeyen fırsat ve tehditler ancak güçlü sezgilerle ortaya çıkabilir.

6.7. Harekete geçebilme:

Liderliğin bütün diğer özellikleri, harekete geçmeye yardımcı olabilecek, ama onun yerini tutamayacak desteklerdir. Bir şeyleri değiştirme (amacı doğrultusunda) dürtüsü yeterince güçlüyse, bu bir hareketle sonuçlanır. Ama harekete geçme özelliği bu dürtüden daha fazla bir şeydir. Harekete geçmenin temelinde yüksek bir enerji vardır.

B. Bireysel Bilgi ve Beceriler (*Knowledge & Skills*)

1. Bireysel misyon ve vizyon sahibi olmak

Kişi, yaşamın her evresinde küçük ya da büyük sorunlarla karşılaşır ve her defasında karar(lar) almak durumunda kalır. Denilebilir ki, bir karar almayı gerektirmeyen bir durumda bir sorun da söz konusu değildir.

Her karar bir "tercih" demektir. Kişinin yaşamı ise bu tercihlerin toplamıdır. Bu tercihlerin birbirini destekleyen, yani birbiri ile tutarlı olması, kişinin kendisine bir misyon (varlık nedeni) ve o varlık nedenini daima dikkate alan bir vizyon seçmiş olmasına bağlıdır.

Bunun için de insan olarak yeterlik ve yetmezliklerini, kişi olarak özel yeterlik ve yetmezliklerini, bunların ne ölçüde zorlanıp değiştirilebileceğini, kendini çevreleyen fırsat ve tehditleri, sosyal ortamı dikkate alarak bir misyon ve vizyon benimsemelidir.

Bunu ne ölçüde başarıyla yapabileceği, karşılaşacağı her sorunda kendisine yol gösteren bir pusulaya sahip olup olamayacağını belirleyecektir.

Gerçekleştirilmesi imkansız, insani özelliklerle bağdaşmayan, türüne ve çevresine zarar veren misyon ve vizyon benimsemiş bir kişi ne denli tehlikeliyse, sahip olduğu doğal niteliklere uygun, evren yasalarıyla uyumlu bir misyon ve vizyon benimsemiş bir kişi de o denli şanslıdır.

Kendisine bir misyon ve vizyon belirlememiş kişi ise her verdiği kararla, ayrı bir yöne dönüp yürüyen kişi gibidir. Aynı çember içinde yaşamını tamamlayıp yok olması mukadderdir. Diğer yandan, belirlenecek bu misyon ve vizyonun, kendince "iyi sorgulanmış" olması da şarttır.

İnsan, kolaylıkla bir misyon ve/ya vizyon benimseyebilir -ve genelde de öyle olur- ve yaşamı boyunca bunu sorgulamaz. Bunun nedeni, cevap bulamama korkusudur. Bir misyon ve vizyon belirlenmemiş olmakla, sorgulanmamış bir misyon ve vizyon belirlemiş olmak arasında pek fark yoktur.

2. Temel öğrenim becerileri (temel matematik, problem çözme, okuma ve yazma)

(kendisini açıklar niteliktedir).

3. İletişim:

3.1. Kendini tam ifade edebilme

3.1.1. Ana diline tam hakimiyet:

Dil, kendini ifade aracı olmaktan daha önce bir "düşünme aracı" dır. Dildeki yetersizlikler aslında düşünme sistemindeki eksikliklere işaret eder. "Düşünüyorum, ama ifade edemiyorum" biçiminde sıkça dile getirilen yakınmalar, aslında düşünsel

niteliğin yetmezliği, kavram dağarcığı fakirliği, konsantrasyon yetersizliği gibi nedenlerden kaynaklanır.

Dil bir sorun çözme aracıdır. Bir sorun, daha net bir dil ile ifade edildiğinde daha kolay çözülebilir hale gelecektir. Bir yabancı dil de ancak iyi bir ana dili tabanı üzerine oturabilir. Ana diline tam hakim olmayan bir kişinin yabancı dil öğrenmesi de güçtür.

3.1.2. Yabancı bir dile hakimiyet:

Bir yabancı dil çeşitli düzeylerde bilenebilir. Bu nedenle yabancı dil bilgisinin değerlendirmelerinde genelde verilen "iyi", "orta", "az" gibi tanımlamalar doğru değildir. Bir yabancı dil, öncelikle şu temel özellik açısından değerlendirilir:

- Anlama:
 - o Okuduğunu
 - o Konuşulana
- Kendini ifade:
 - o Yazıyla
 - o Sözle

Diğer yandan, ikinci bir boyut açısından da değerlendirilir:

- Anlama ve/ya kendini ifadede kullanılan kavram dağarcığının zenginliği.

Üçüncü boyut:

- Konuşulana anlama ve/ya kendini sözle ifadede alışkinlık ve akıcılık (*fluency in speaking and listening*)

Nihayet dördüncü boyut:

- Yabancı dilin ait olduğu kültüre ait özgün kavramlara hakimiyet derecesi.

3.1.3. Çeşitli ifade araçları hakkında bilgi (zihin haritası, zengin resim, zamanlama / sıralama yöntemleri, steno vbg):

Söz ve yazı, en çok kullandığımız iki iletişim aracıdır. Ama, bizim ifade etmek ve bize ifade edilmek istenilenleri tam anlamamız için bu iki araç yeterli değildir. Örneğin, konuşulanların not edilmesi için yazı aracı yavaş kalır, bunun yerine steno tekniğinin sembollerine ihtiyaç vardır. Ya da bir iş akımının ifadesi için iş akımı sembollerine gerek vardır.

Çok sayıda faktörün etkileşimi ise, bunların hiçbiri ile ifade edilemez. Bu durumda "zihin haritası", "zengin resim", "ilişki diyagramı" gerekebilir. Bir soruna yol açan nedenler grafik olarak "kılçık diyagramı", sözel olarak ise "ardışık sorma metodu" ile gösterilebilir.

Vücut dili bir diğer araçtır. Başkalarının vücut dillerini anlamak ve kendi anlatmak istediklerimizi destekleyebilmek için bu dili kullanırız. Belirli bir ilişki ve zaman sırası içinde yapılması gereken işler için *Gantt* şeması, Kritik Yol Metodu (*CPM*); bunların olasılığa bağlı olanları için *PERT* tekniği kullanılır. Hem ilişki, hem zaman, hem olasılık gerektiren işlerin ifade ve analizi içinse *Q-GERT* gibi teknikler kullanılır. Sonuç olarak denilebilir ki, kendini ifade araçlarımız ne denli zenginse o denli iyi anlaşılma şansına sahip oluruz.

3.2. Etkin dinleme:

Dinlemek susmak değildir, ama birbirine genellikle karıştırılır. Aslında birbirlerinden tamamen farklıdır.

Dinlemek, karşısındaki kişinin tüm sinyallerini algılamak (görsel, işitsel, hareket sinyallerinin tamamını) ve bunların kodlarını deşifre etmekle başlayıp, karşısındakinin sinyal yayma hızını kontrol edebilmek için bazı aktif davranışlarda bulunabilmek demektir.

Söz, yazı ya da bir başka yolla kendini tam ifade ettiğini düşünen kişi ile onu alması istenilen kişinin sinyal çözümlene listeleri genelde farklıdır. Birisinde bir anlama gelen bir söz, işaret ya da tavır diğerinde çok farklı anlamla yüklü olabilir. Dinleme durumunda olan kişi önce bu "kod uyarlaması"ni yapabilmelidir.

Kendini ifade eden, alışkanlıkları ya da alıcının kod sistemi hakkındaki tahminleri nedeniyle çok uzun ya da çok kısa, çok basit ya da çok karmaşık ifade ediyor olabilir. Etkin dinleme bütün bunları kontrol altında tutabilmek, karşısındaki kişiyi tam istenilen hız, açıklık ve kod sistemine getirebilmek demektir.

3.3. Empati:

Karşısındakinin yerine kendini koyabilmek demektir. Bunun, iletişimi ne denli kolaylaştıracağı açıktır. Ama bunun için, karşısındaki kişinin değerler sisteminin, içinde bulunduğu ortamın, kişinin yeterlik ve yetmezliklerinin bilinmesi gerektir. Sık sık kullandığımız "seni anlıyorum" sözü, aslında çok dikkatle söylenmesi gereken bir sözdür. Bir kişiyi anlayabilmemiz, bütün bu sayılanların bilinmesi demektir ve neredeyse imkansızdır. "Seni anlıyorum" ile aslında söylediğimiz, "senin düşünce ve davranışlarına etki yapan çok sayıda faktör içinden, şu anda en önemlisi gibi gördüğümü -veya öyle sandığımı- biliyorum" demektir.

4. Düşünsel yetkinlikler

4.1. Parçalardan bütüne ve bütünden parçalara doğru düşünebilme:

Bir olgunun bir parçasını, o olgunun bütünü sanmak yanılgısına sık sık düşeriz. Bazen de aksine, parçalar ile ilgilenmeyip hep bütün ile ilgileniriz. Örneğin, trafik kazalarının yalnızca "insanların trafikteki özensizliği" nedeniyle olduğunu savunurken, bu özensizliğin bir özel hal olduğunu, aynı özensizliğin trafikten başka alanlarda da olduğunu (yani bütünde) unutabiliriz. Ya da aksine, insanların özensiz olduklarını algılayıp, bunun çeşitli alanlarda ortaya çıkış biçimlerine dikkat etmeyiz. Aslıolan, parça bütün ilişkisini kaybetmeyip iki yönlü düşünebilmektir.

4.2. Soyuttan somuta ve somuttan soyuta doğru düşünebilme:

Olmayana (ve hatta olmayabilecek olanı) yani soyutu düşünüp bunun nasıl olabileceğine (somutlaştırma) inip bunu gerçekleştirmeye yönelmek ya da bunun aksini (**olandan olmayana**) yapabilmek ve de bunu sürekli tekrarlayabilmek, mükemmel işler yapabilmenin anahtarıdır.

Olmayana düşünebilmek "yaratıcılık", olabileni yapmak ise "harekete geçebilme" dir. Bunların her ikisi de değerli özelliklerdir. Ama en değerli olan, yaratıcılık- harekete geçme- yaratıcılık- harekete geçme çevrimini yapabilmek, bunun için de önce bu çevrimi düşünsel olarak gerçekleştirebilmektir.

4.3. İlişkisel düşünebilme (birbiriyle ilişkisi pek açık olmayan parçalar arasındaki ilişkileri görebilme):

Yaşam geneli ve çalışma yaşamı özeli, birbiriyle ilgisi pek açık görülemeyebilecek olayla doludur. Bunların ilişkilendirilememesi halinde olaylar bir bütün olarak anlaşılabilir, dolayısıyla sorunlar çözülemez. Sorunlar çözülmediği, kendi hallerinde bıraktığı sürece, aralarında yeni "sorun bileşikleri" yapmak eğilimindedirler.

Aynı kaynaktan doğduğu anlaşılabilir sorunların kaynaklarına yapılacak müdahaleler, birçok sorunu (ve onların bileşiklerini) baştan önler. Bu nedenle, birbirine benzemez yani ilişkisiz görünüşlü sorunların köklerini anlamaya yönelik bir düşünce sistematığına sahip olmak, problem çözme durumunda olanlar için önemlidir.

4.4. Kendi kendine öğrenebilme:

Çocukluktan beri kendi kendimize birşeyler yapmamız -genelde- pek mümkün görülmemiş, belki de hoş karşılanmamıştır. Bunun olası bir nedeni, birşeyi kendi kendimize yapma girişimlerimizin ilk denemelerindeki beceriksizliklerimiz ve bunların çevremizdekilere verdiği rahatsızlıklardır.

Bu rahatsızlıkları gidermenin en kestirme yolu, çocuğun kendi kendine birşeyler yapmasına pek izin vermemek, yapılacak olanları -özellikle de güç olanları- onun yerine yapmaktır. Böylece -istmeden- çocuğun en değerli öğrenme deneyimleri önlenmiş olur ve başkalarına daima muhtaç bir erişkin yetiştirilmeye başlanır.

İşte bu izin verilmeyen "**kendi kendine**" lardan birisi ve belki de en önemlisi "**öğrenme**" dir. Okul öncesinde anne ve baba, okul çağında öğretmenler ve iş hayatında da şirket daima çocuğa ve kişiye birşeyler öğretmek peşindedir. Bunu bir görev sayan aile-okul- şirket üçlüsü, kendi kendine öğrenmeyi neredeyse yasaklamıştır.

Toplum da bu normu benimsemiş, bir bilgi ya da beceriyi "kendi kendine" edinene ciddiye almamış, daima "öğretici bir kurum" un onayını aramıştır. Bu onların varlıklarını sürdürebilmek için buldukları bir yoldur ama faturası, kişinin en önemli yeteneğinin kullanılmayıdır.

İnsan evrimiyle yaşıt olan öğrenme yetisi neyse ki yok olmamış, kendisine "öğrenme" imkanı tanınan ilk fırsatta kendini gösterir olmuştur. Şu slogan unutulmamalıdır. Bir kişiye hiç kimse, ona rağmen birşey öğretmez. Ancak kişi öğrenebilir.

5. B5. Mesleki Beceriler

5.1. Ofis donanımı (faks, bilgisayar gibi) kullanabilme:

Modern teknoloji, ofisleri çeşitli araçlarla donatmıştır. Bunların hepsini -ayrıca da her gün değişen modellerini- tek tek bilmeye imkân yoktur.

Ama bütün bu araçlarda ortak olan noktalar vardır. Öyle ki, neredeyse bir "**ofis otomasyonu dili**" oluşmuştur. Bu dili bilen bir kimse, ilk defa karşılaştığı bir fotokopi makinesi modelini, hatta ilk defa rastladığı bir cihazı birkaç deneme yapılmadan sonra kullanabilir.

Bir kullanma talimatının ya da bir bilgisayar yazılımının "yardım"ının kullanımı, bir aracın üzerindeki sembollerin anlamlarının bilinmesi gibi temel beceriler, ofiste çalışacaklar için olmazsa olmaz gereklilerdir.

5.2. Temel mesleki beceriler

5.2.1. El becerisi:

El becerisi, tahmin edilebileceğinin aksine tüm becerilerin kaynağıdır. Baş parmak için beyinde ayrılmış bölge, bütün diğer organlarından daha geniştir. Bu yüzden el becerisi güçlü kişiler, diğer beceriler açısından da zengindir. Burada "el becerisi" deyiimiyle, tutma, birbirine uydurma, hassasiyet isteyen mikro-hareketleri (iki küçük parçayı birbirine geçirebilme, bir şeyi tam yerinden kesip delebilmeye, katlayabilme vb) yapabilmeye, el-göz koordinasyonu gibi beceriler kastedilmektedir.

Özellikle küçük elektronik cihazlar (saat, hesap makinesi, telefon gibi) ile ilgili bir dizi benzer mikro-hareket ancak yüksek el becerisi gerektirmektedir. El becerisi bir ofis ya da atelyede çalışanlar kadar yönetsel işlerde çalışanlar için de önemlidir.

5.2.2. Bilinmeyeni sökebilme/ takabilme becerisi:

Herhangi bir araç hakkında bilgi sahibi olunmasa da, onun birçok parçasının diğer bilinen araçlardakinin benzeri olduğu bilinmektedir. Ne olduğu bilinmeyen bir parça nadiren vardır. Bu çeşit aletlerle sık karşılaşarak geçirilen süreler sonunda, bir çeşit "mekanik sağduyu" oluşmaya başlar. Bu tür sağduyu, gereksiz cesarete yol açarak kimi zaman aracın bozulması ya da güvenlik sorunları yaratabilir. Bu cesaretin tedbirle birlikte kullanılması en arzu edilen durumdur.

Sökme sırasını akılda tutup (veya yazıp) takarken şaşırılmamak, hangi parçanın ne yöne zorlanabileceği hakkında gerçekçi tahminde bulunabilmek, sökülen nesneyi tasarımı yapan kişinin ne düşünerek o tasarımı yaptığını tahmin edebilmek, bu mekanik sağduyunun temel elementleridir.

5.2.3. Arızalı/ yanlış olanı görebilme becerisi:

Bir mekanik ya da elektrikli/ elektronik düzeneğe genel olarak bakıp, neyin eksik veya bozuk olabileceğini görebilme becerisidir. Genel bir "**düzen sağduyusu**" bu becerinin temelidir. Çok sayıda alet sökülüp takanlarda bu sağduyu daha gelişmiştir.

6. Tasarım

Yaşamın bütün evrelerinde "**tasarım**"dan daha önemli bir beceri yoktur. Bir evin, bir mekanik düzeneğin tasarımı, ondan beklenen işlevlere göre yapılırken; bir sorun karşısındaki hareket biçimi de aynı şekilde tasarılır.

Kişinin kendisine yaşam hedefleri seçmesi de yine bir tasarımdır. Hangisi olursa olsun bir tasarım şu soruya yanıt arayarak başlar: "**ben ne yapmak istiyorum ve bunları niçin yapmak istiyorum?**"