

# Okullarda Duygusal ve Sosyal Zeka Projesi

Duygusal ve sosyal zekanın yaşam içerisindeki yadsınamaz önemi, daha ziyade öğrencilerin sayısal ve sözel zekalarını geliştirmeye yönelik müfredatların, bu anlamda da geliştirilmesi gerekliliğini gözler önüne sermektedir. IQ öğrenmeyi, EQ ise öğrenilenlerin yaşam içerisinde uygulanabilirliğini kolaylaştırmaktadır.

Çocuğun “**Duygusal ve Sosyal Zeka**” gelişimi okul öncesinden başlayarak okul dönemi yaşlarda da devam etmektedir. Bu gelişime, okulların katkı yapabilmesi mümkün ve aynı zamanda da gereklidir. Bu konuda yapılabilecek çalışmaları öğrencinin çevresinde bulunan okul yönetici ve çalışanlarına, öğretmenlere, anne-babalara, öğrencilere yönelik olarak planlamak yararlı olacaktır. Duygusal Zeki okullar, hayatın minik prototipleri olarak düşünülebilir. Amaç, okul yaşamı boyunca öğrenilen duygusal zeka yetkinliklerini davranışsal reflekslere dönüştürmek olmalıdır.

Duygusal ve sosyal zeki olmak;

- Kendini tanımak,
- Kendini geliştirmek, denetlemek ve yönetmek,
- Diğer insanları tanımak (tanımaya, anlamaya çalışmak)
- Ve onlarla olan ilişkileri verimli bir biçimde yönetebilmek demektir.

## Duygusal ve Sosyal Zekâ

	Kişisel	Sosyal
Tanımaya	<b>ÖZBİLİNÇ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>♥ Duygusal Bilinç</li><li>♥ Özdeğerlendirme</li><li>♥ Özgüven</li></ul>	<b>SOSYAL BİLİNÇ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>♥ Empati</li><li>♥ Yardımlaşma ve Hizmet</li><li>♥ Örgütsel Bilinç</li></ul>
Yönetme	<b>ÖZYÖNETİM</b> <ul style="list-style-type: none"><li>♥ Özdenetim,</li><li>♥ Saydamlık,</li><li>♥ Esneklik,</li><li>♥ İnisiyatif,</li><li>♥ İyimserlik,</li><li>♥ Başarım dürtüsü</li></ul>	<b>İLİŞKİ YÖNETİMİ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>♥ Esinleme,</li><li>♥ Etkileme,</li><li>♥ Başkalarını Geliştirme,</li><li>♥ Değişim Katalizörlüğü,</li><li>♥ Çatışma Yönetimi,</li><li>♥ Takım Çalışması ve İşbirliği</li></ul>
	Duygusal Zeka	Sosyal Zeka

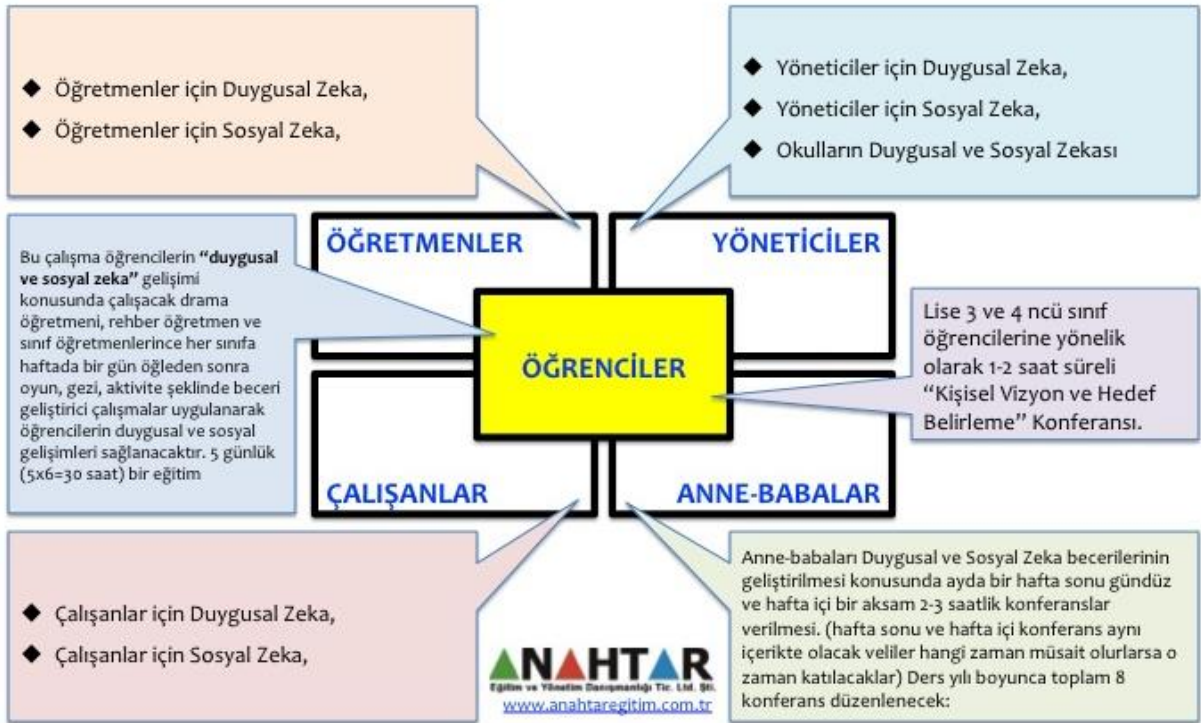
## Duygusal Zeki okullar ise;

Bu komponentlerin gelişimine katkı sağlayan kültür ve iklime sahip okullardır. Bu kültürün yerleştirilmesi ve projenin uygulanması aşamasında, okul yönetiminin yanı sıra, pdr ve drama öğretmenleri ile dirsek teması halinde olmak büyük önem taşır.

Bu kültür ile yetişen çocuklar; kendilerinin farkındadır, güçlü ve gelişime açık yönlerini içtenlikle değerlendirebilirler. Dolayısıyla hedef koyma ve başarılı olma yolunda daima önde olurlar. Farklılıklara olan saygıları ve sevgi-saygı temelli bakış açıları; farklılıkları çatışma değil, gelişme sebebi olarak görmelerine sebep olur. İkna, esinleme, empati, geribildirim gibi konularda gelişmiş olan bu çocuklar, toplumun geleceği için ümit kaynağıdır. Çünkü **duygusal zeka bulaşıcıdır !**

### Bu konuda yapılabilecek çalışmaları şöyle sıralayabiliriz:

- \* Okul yöneticileri için duygusal - sosyal zeka eğitimleri ve duygusal - sosyal birer varlık olarak kabul edebileceğimiz okullar ile ilgili çalışmalar,
- \* Okul çalışanları için duygusal - sosyal zeka eğitimleri,
- \* Öğretmenlerin sınıf yönetiminde duygusal - sosyal zeka becerilerini kullanabilmelerine yardımcı olacak eğitimler,
- \* Anne-babaların duygusal ve sosyal zeka becerilerinin geliştirilmesi konusunda ayda bir verilecek konferans / seminerler,
- \* Öğrenciler için duygusal ve sosyal zeka becerilerini geliştirici çalışmalar,
- \* T-MBA kapsamında, lise öğrencileri için öz-motivasyon ve hedef belirleme seminerleri



# DUYGUSAL ZEKİ OKULUN KARAKTERİSTİK ÖZELLİKLERİ

- \* Bu okullar için öncelikle insan önemlidir.
- \* Duygusal Zeki okullarda öğrenim gören her yaştan çocuklar, hoşgörölü, paylaşımcı, kendini bilen, özgüvenli, ilişki yönetiminde başarılı ve hedef belirleme konusunda isabetli davranabilen bireyler olarak yetişirler.
- \* Duygusal Zeka kültürü, öğrencilerin içinde var olan potansiyeli, biricikliğini ve başarı faktörlerini ortaya çıkarmaya odaklanır.
- \* Öğrencilerin duygularına ve yeteneklerine odaklanan bu okullar, başarı odaklıdır. Her öğrenci, yetenekli olduğu alanda ilerleme fırsatı ve cesaretine sahiptir.
- \* Her değişim-gelişim sürecinde insan faktörüne odaklanırlar.
- \* Öğrencilerin ve okul personelinin hem aklına hem kalbine hitap eden bir kültürleri vardır.
- \* 5 yaşındaki bir öğrencinin fikri, okul yöneticisinin fikri kadar önemlidir.
- \* Öğrencilerin ve okul personelinin; duygulara, fikirlere ve sezgilere sahip bireyler olduklarının farkında ve saygılıdırlar.
- \* İnsan faktörü gelişim sürecinin ayrılmaz bir parçası olduğunda, değişimin daha hızlı olacağına ve daha iyi sonuçlar getireceğine inanırlar.
- \* Bilgilendirilmiş, ilham verilmiş, dinlenmiş ve karar verme sürecine katılmış insanların gelişim sürecine katkıda bulunacağını bilirler.
- \* Okulun başarısına katkı sağlayan / sağlayabilen kişileri nasıl çekeceğini ve elde tutacağını bilirler.
- \* Duygusal Zeki okullarda, öğrenci-veli, öğretmen ve her kademedeki çalışanların sadakati oldukça yüksektir.
- \* Duygusal Zeki okullar, öğrenciler, veliler ve yetenekli öğretmenler için bir cazibe merkezidir.

# Projenin İşleyişi



## PROGRAMIN SÜRECİ

<b>Teorik</b>	Katılımcı temel teori ve yapıları öğrenecektir.
<b>Uygulamalı</b>	Katılımcılar yeteneklerini uygularken birbirlerinden öğreneceklerdir.
<b>Geri bildirim</b>	Programdan önce ve sonra eğitimle ilgili olarak geri bildirimler paylaşılacaktır.
<b>Çalışma Yöntemi</b>	Konular; yazılı sözlü bireysel ve grup çalışmaları, minik testler, uygulama alıştırmaları, örnek olay çalışmaları, beyin fırtınaları, yaratıcı drama uygulamaları, grup değerlendirmeleri ve eylem planları formatları kullanılarak uygulanmaktadır.
<b>Katılımcı Sayısı</b>	16 kişi / grup (önerilen en fazla katılımcı sayısı)
<b>Eylem Planının Hazırlanması ve Değerlendirme:</b>	Her çalışma sonrasında;
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kişisel Eylem Planlarının Hazırlanması,</li><li>• Çalışmanın değerlendirilmesi</li><li>• Geleceğe Mektup Yazmak...</li></ul>

**Projenin Değerlendirilmesi** Öğrenci, öğretmen, kurum çalışanları, veli ve kurum yöneticilerinin gelişimleriyle oluşturulacak DUYGUSAL ZEKİ OKUL KÜLTÜRÜ'nün gelişim aşamaları bilimsel metotlarla ölçümlenecektir. Böylece projenin sürdürülebilirliği sağlanacaktır.

\* Kurgulanan programlar bir ders yılında tamamlanacaktır. Bir ders yılı tamamlandığında okul kadrosundaki öğretmenler projeyi tamamıyla yürütecek bilgi birikimine ulaşacaklardır.

# Okul Yöneticileri için Duygusal-Sosyal Zeka ve Yönetim Semineri

(6 GÜN)



## 1 nci Modül : Kendini Tanıma ve Yönetme – 2 gün

Bu modül, okul yöneticilerinin (yönetici, yönetici adayı, yönetici yardımcısı) kendini tanıması ve tanıma sonrası ortaya çıkan özelliklerini yönetebilme yöntemlerini içermektedir.

### Özdeğerlendirme

Yöneticinin, duygusal ve sosyal zeka komponentlerinin hangilerinde görece daha iyi olduğunu samimi bir şekilde değerlendirmesini hedefler. Bu adımda; yöneticinin iletişim stili, liderlik profili ve gelişim planlaması konularında çalışılacaktır.

- Bireysel fırsatlar ve riskler,
- Kişinin güçlü tarafları
- Kişinin gelişime açık yanları,
- Geçmişteki Tecrübeleriniz,
- Kişisel değerlerim neler?
- Kurum değerleri ile kişisel değerlerimin uyumu.
- Önyargıların farkına varmak.
- Önyargılarımız ile başa çıkmak.

### Önem ve önceliklerin belirlenmesi

Bir yönetici, sorumluluğunu üstlendiği görevleri yerine getirirken zaman tarafından kısıtlanır. Bu sebeple, mevcut zamanı etkin olarak kullanabilme yetkinliğine sahip olmalıdır. Böylece;

- Önem ve öncelikleri doğru belirleyerek, hedeflere ulaşmak konusundaki başarısını arttırabilir. Önem ve önceliklerin belirlenmesi ile ilgili çalışmalara yer verilecektir.
- Hedeflere ulaşmak konusunda giderek artan becerisi sayesinde, hem yaşayacağı stresi azaltır hem de sorumlu olduğu çalışanlara stres yüklemeyiz. Stres kaynaklarının belirlenmesi ve çözüm yöntemlerinin ortaya konması.

## Hedef Belirleme

Başarma dürtüsü güçlü olan yöneticiler yüksek kişisel standartları, hem kendilerinde hem de birlikte çalıştıkları kişilerde sürekli olarak performans artışını gözetmelerini sağlar. Ölçülebilir ama zorlayıcı hedefler belirler ve hedeflerinin değerli ama ulaşılabilir olması için risk hesabı yapabilirler. Başarma dürtüsünün bir göstergesi de, sürekli olarak daha iyi iş çıkarmanın yollarını öğrenmek ve öğretmektir.

- Kişisel ve/veya iş ile ilgili hedeflerin belirlenme esasları,
- Hedeflere ulaşılması için planlamanın yapılması

## Özmotivasyon

Yöneticinin amaçlarına ulaşmak için duygularını yönlendirebilmesi, kendini motive edebilmesi.

- Hayalinizdeki sizi gözden geçirin.
- Kişisel Potansiyeliniz.
- İnsan Becerisini etkileyebilir mi? Koşulların efendisi olun.
- Bir kişisel kimliğe sahip misiniz?
- Hedeflerimiz nasıl olmalı?
- Önem ve öncelik derecelerinin belirlenmesi.
- Özmotivasyonun sağlanması.

## Duygusal Özbilinç

Yöneticinin iş ve özel yaşamında hangi durumlarda, ne tür duyguları yaşıyor ve bu duyguların düşündükleri, davranışları, verimliliği ve kararlarına etkisinin farkına varmak.

- Duygu Dünyamız
- Beyin yapımız
- Olayları ve insanları algılama şeklimiz.
- Hangi durumlarda, hangi duyguları hissediyorum?
- Bu hissettiğim duyguların tavır, hareket, davranış, düşünce, konuşma ve verimliliğe etkileri.
- Duyguları tanıma ile ilgili ipuçları.
- Duygu Günlüğü çalışması.

## Özdenetim (Duyguları Yönetmek)

Yöneticinin günlük yaşamını olumsuz yönde etkileyen duyguları yönetebilme becerilerinin kazandırılması. Duygu günlüğü ile belirlenen duygular için ABCDE yöntemi ile çözüm getirilmesi.

- Duyguları Yönetme konusunda dikkat edilecek hususlar.
- Olumsuz duyguların belirtileri.
- Olumsuz duygular ile başa çıkma
- Seçme Özgürlüğü ve buna etki eden faktörler

## İyimserlik

İyimser bir yönetici duruma ayak uydurabilir, büyük bir yenilgide tehditten çok fırsat görür. Bu tür yöneticiler başkalarına olumlu bir gözle bakar, onlardan yapabileceklerinin en iyisini beklerler. "Bardağın yarısı dolu" görüşü, gelecekte daha iyi şeyler beklemelerine yol açar. Seligman'ın ADSKE yöntemi ile olayların ve insanların olumlu taraflarını görebilmek.

- İyimserin özellikleri
- İyimserliği kullanacağımız haller
- İyimser tavır nasıl sağlanır?

## 2 nci Modül : İlişki Yönetimi – 1 gün

**Yöneticilerin iş ve özel yaşamlarında iletişimde oldukları kişi / kişilerle ilişkilerini yönetebilmeleri konusunda dikkat etmeleri gereken konular.**

### Empati

Empati yetkinliği olan yöneticiler, çok çeşitli duygusal sinyallere kulak verebildiklerinden, bir kişinin ya da grubun hissedilen ama dile getirilmeyen duygularını sezebilirler. Bu tür yöneticiler dikkatle dinler ve öteki kişinin bakış açısını kavrayabilirler. Empati, kişinin geçmişi farklı olan ya da başka bir kültürden gelen insanlarla iyi geçinebilmesini sağlar. Yaratıcı Drama Mini-mono Tiyatro ile farkındalık.

- Empati göstermenin faydaları.
- Beden dilinin önemi.
- Dinleme becerilerini geliştirmek.
- Güven ortamı oluşturmak.

### Örgütsel Bilinç

Sosyal bilinci keskin olan bir yönetici, can alıcı toplumsal ağları görebilir ve ekip / departman içi kilit ilişkileri okuyabilir. Bu tür yöneticiler bir örgütte işlerliği olan güçler kadar, yol gösteren değerleri ve oradaki insanlar arasında geçerli olan sözsüz kuralları da anlayabilirler.

- Çalışma arkadaşları ile ilgili gerekli bilgi ve gelişmeleri takip etmek.
- Müşteri ve çalışma arkadaşları ile ilgili gerekli bilgi ve gelişmeleri takip etmek.
- İlişkilerde tatmin ve sadakati artıracak yollar bulmak ve uygulamak.
- Kurum içi örgütsel bilinç farkındalık çalışması.

### Etkileme ve İkna

Bir kişinin etkileme gücünün göstergeleri, belli bir dinleyiciye hitap edecek doğru şeyi bulmaktan, kilit kişilerden nasıl onay alınacağını bilmeye ve bir inisiyatif için destek ağı kurmaya kadar uzanır. Etkileme becerisine sahip bir kişi ikna edicidir ve bir gruba hitap ederken ilgi uyandırır.

- İnsanları etkilemenin yolları.
- Yaratıcı Drama Forum Tiyatro yöntemi ve münazara yöntemi ile ikna çalışması.

## **Yönetimde Assertive İletişim**

Yöneticiliğin en önemli “silahı” iletişimdir... Her Yönetici / Lider, ekiplerini hedeflere ulaştırmak için, öncelikle sağlıklı, anlaşılabilir ve tutarlı bir iletişim ortamı hazırlamalıdır.

- İletişim tiplerinin belirlenmesi (iletişim tipi testi ile)
- Assertive iletişimi geliştirme yolları

## **3 ncü Modül : İnsan Yönetimi – 1 gün**

Yöneticinin birlikte çalıştığı astları ile ilişkilerini ve onları yönetirken dikkat edilmesi gereken konular ve uygulanacak yöntemler.

### **Esinleme**

Esinleyici yöneticiler, hem ahenk yaratır hem de cazip bir vizyon ya da ortak misyonla insanları harekete geçirirler.

- Kurum vizyon ve misyonunu öğrenmek ve içselleştirmek.
- Ortak bir amaç duygusunu hissetmek ve iş yaşamına aktarabilmek.
- Kurum vizyon ve misyonu aktarma tarzları ve yöntemleri çalışması.

### **Başkalarını Geliştirme**

İnsanların yeteneklerini geliştirmekte usta olan bir yönetici, yardım ettiği kişilerin hedeflerini, güçlü ve zayıf yönlerini anlayarak onlara gerçek bir ilgi gösterir. Bu tür bir çalışan tam zamanında yapıcı geribildirimlerde bulunabilir; doğal bir akıl hocası ya da eğitmendir.

- Etkin eleştiri yapmak için öneriler.
- Geri bildirim alma ve verme teknikleri.
- Değişimin gerekliliğinin anlatılması.
- Değişim sürecinin yönetilmesi.
- Personel Gelişim planının hazırlanması ve yöntemlerinin belirlenmesi.

### **Çatışma Yönetimi**

Çatışmaları en iyi şekilde yöneten yöneticiler, çatışma yaşadığı kişilerin konuşmasına saygı duyarlar, farklı bakış açılarını anlayabilir, sonra da herkesin destekleyebileceği ortak bir çözüm bulabilirler.

- Çatışmanın farkına varmak ve önlemler almak.
- Çatışmalarda “kaybeden yok” yönteminin uygulanması.
- Yaratıcı Drama Forum Tiyatro yöntemi ve çatışma yönetimi uygulamaları çalışması.



## 4 ncü Modül : İş Yönetimi – 2 gün

Yöneticinin iş süreçlerini analiz etme, planlama ve uygulamaya geçirme konusunda dikkat edeceği hususlar ve kullanabileceği yöntemler.

### Problem Çözme

Okulun çeşitli fonksiyonlarında, farklı kademelerde çalışan personelin, günlük çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlarla ilgili uygulanabilir ve kalıcı çözümler bularak, daha doğru ve hızlı karar alabilmelerini sağlamak için gerekli donanımı kazandırmak amacıyla örnek olaylar üzerinde çalışmalar.

- Problem nedir?
- Problem çözme ve karar alma süreci.
- Olaylara geniş perspektiften bakmak.
- Verilen bir problemin çözülmesi (örnek olay çalışması)
- Problemin “basamak yöntemi” ile çözülmesi.
- Analiz, olaylar arasında sebep-sonuç ilişkilerini ortaya çıkarmak
- Etkin kararlar ve çözümler için mantıksal ve yaratıcı düşüncüyü birleştirmek .

### Delegasyon

İş performansını, iş kalitesini arttırmak ve rutin olmayan kritik işlere daha çok zaman ayırmak yöneticiye önemli avantajlar sağlar. Bu etkin bir delegasyon sistemi ile mümkündür.

- Delegasyonun Önemi
- Delegasyonun Yararları
- Delegasyonu Olanaklı Kılan Faktörler
- Delegasyonun Önündeki Engeller
- Başarılı Delegasyon İçin Öneriler
- Delegasyon Sürecinin Aşamaları

### Toplantı Yönetimi

Okullarda iletişim ve karar alma açısından büyük önem taşıyan toplantıların verimli geçmesini sağlamak için gerekli bilgi ve becerilerinin kazandırılması.

- Toplantı Öncesi Hazırlıklar
- Toplantı Sürecinin Yönetilmesi,
- Toplantı sonrası değerlendirme ve raporlama

### Etkin Yönetim Çemberi

(1 gün)

Yönetim, bir kuruluşun organizasyon amaçlarını gerçekleştirmek üzere tüm kaynaklarını kullanarak çalışanlarını ve çalışanların çabalarını doğru yönlendirme ve iş süreçlerini doğru yönetmek önem kazanmaktadır. Bu, Etkin Yönetim Çemberini iyi işletmek ile mümkündür. Bir örnek olay çerçevesinde her aşamanın çalışılması.

- PLANLAMA (zaman, kalite ve miktarın planlanması),
- ORGANİZE ETME (kuralların, yöntemlerin, standartların belirlenmesi),
- YÖNLENDİRME (bilgilerin aktarılması, işlerin plana göre yürütülmesi),
- KONTROL ETME (geri bildirim, denetleme, ilerlemenin değerlendirilmesi),
- DEĞERLENDİRME (sonucun, başarının değerlendirilmesi, eksikliklerin, olumsuzlukların değerlendirilmesi)

# Duygusal Zeki Okul

## Temel Seminer

(1 gün)



### AMAÇ:

- Bir okul; yaşayan bir organizma olarak tarif edilebilir.
- Okullar da tıpkı insanlar gibi duygusal ve sosyal hayata sahiptirler.
- Yine insanlar gibi, okullar da kendi duygusal zekalarını, daha çok çalışarak, gayret göstererek geliştirebilirler. Duygusal olarak zeki okullar, kendi insan sermayelerine yoğun olarak odaklanmışlardır.

Okulların Duygusal Zekalarının gelişimi Okul Yöneticilerinin yaklaşımı ve çabaları ile sağlanır. Bu konuda Okul Yöneticilerinde farkındalık yaratılması ve bu yaklaşımın okullarda uygulamalarını belirlemek.

### İÇERİK:

Beş kurumsal duygusal zeka alanı

#### 1. KURUMSAL ÖZBİLİNÇ:

- Kurumsal güçlülükleri ve zayıflıkları bilmek,
- Kurumsal Dinamik duygular ve Yıkıcı duygular
- Yıkıcı duyguların dinamik duygulara dönüştürülmesi

#### 2. KURUMSAL DUYGULARI YÖNETMEK:

- Kurumsal duyguları ön planda tutmak, (okulun gelişmesi için hayati değer taşıır)
- Kurumsal esneklik ve uygunluk (okulun hayatta kalabilmesi için hayatidir)
- Okul için en iyi insan kaynağını çekmek ve tutmak.

### 3. KURUMSAL MOTİVASYON:

- Okul Personelinde “işe yüreğini koyma” kültürünü yerleştirmek.
- İnişiyatif ve bağılılık kültürünün oturtulması.

### 4. KURUMSAL SOSYAL FARKINDALIK

- Yöneticiler, öğretmenler, ebeveynler, çalışanların bağılılık ve desteğinin alınması.
- Öğrencilerin, öğretmenler, ebeveynler, çalışanların ihtiyaçlarını ve isteklerinin dikkate alınması.

### 5. KURUMSAL SOSYAL YETİLER:

- Yöneticiler, öğretmenler, ebeveynler, çalışanların ile iyi ilişkiler kurmak.
- Talep ve beklentilerin üstesinden gelmek

# Okul Çalışanları için Duygusal ve Sosyal Zeka Semineri

(2 gün)



## 1 nci Modül : Kendini Tanıma ve Yönetme – 1 gün

Bu modül, okul çalışanlarının (okuldaki ofis ve hizmet çalışanları) kendini tanıması ve tanıma sonrası ortaya çıkan özelliklerini yönetebilme yöntemlerini içermektedir.

### Özdeğerlendirme

Çalışanın, duygusal ve sosyal zeka komponentlerinin hangilerinde görece daha iyi olduğunu samimi bir şekilde değerlendirmesini hedefler. Bu adımda; çalışanın iletişim stili, ve gelişim planlaması konularında çalışılacaktır.

- Bireysel fırsatlar ve riskler,
- Kişinin güçlü tarafları
- Kişinin gelişime açık yanları,
- Geçmişteki Tecrübeleriniz,
- Kişisel değerlerim neler?
- Kurum değerleri ile kişisel değerlerimin uyumu.
- Önyargıların farkına varmak ve başa çıkmak.

### Önem ve önceliklerin belirlenmesi

Bir çalışan, sorumluluğunu üstlendiği görevleri yerine getirirken zaman tarafından kısıtlanır. Bu sebeple, mevcut zamanı etkin olarak kullanabilme yetkinliğine sahip olmalıdır. Böylece;

- Önem ve öncelikleri doğru belirleyerek, hedeflere ulaşmak konusundaki başarısını arttırabilir.
- Hedeflere ulaşmak konusunda giderek artan becerisi sayesinde, hem yaşayacağı stresi azaltır hem de sorumlu olduğu çalışanlara stres yüklemes. Stres kaynaklarının belirlenmesi ve çözüm yöntemlerinin ortaya konması.

## Duygusal Özbilinç

Çalışanın iş ve özel yaşamında hangi durumlarda, ne tür duyguları yaşıyor ve bu duyguların düşündükleri, davranışları, verimliliği ve kararlarına etkisinin farkına varmak.

- Duygu Dünyamız
- Beyin yapımız
- Olayları ve insanları algılama şeklimiz.
- Hangi durumlarda, hangi duyguları hissediyorum?
- Bu hissettiğim duyguların tavır, hareket, davranış, düşünce, konuşma ve verimliliğe etkileri.

## Özdenetim (Duyguları Yönetmek)

Çalışanın günlük yaşamını olumsuz yönde etkileyen duyguları yönetebilme becerilerinin kazandırılması.

- Duyguları Yönetme konusunda dikkat edilecek hususlar.
- Olumsuz duyguların belirtileri.
- Olumsuz duygular ile başa çıkma
- Seçme Özgürlüğü ve buna etki eden faktörler

## İyimserlik

İyimser bir çalışan duruma ayak uydurabilir, büyük bir yenilgide tehditten çok fırsat görür. Bu tür çalışanlar başkalarına olumlu bir gözle bakar, onlardan yapabileceklerinin en iyisini beklerler.

- İyimserin özellikleri
- İyimserliği kullanacağımız haller
- İyimser tavır nasıl sağlanır?



## 2 nci Modül : İlişki Yönetimi – 1 gün

## **Çalışanların iş ve özel yaşamlarında iletişimde oldukları kişi / kişilerle ilişkilerini yönetebilmeleri konusunda dikkat etmeleri gereken konular.**

### **Empati**

Empati yetkinliği olan çalışanlar, çok çeşitli duygusal sinyallere kulak verebildiklerinden, bir kişinin ya da grubun hissedilen ama dile getirilmeyen duygularını sezebilirler. Bu tür çalışanlar dikkatle dinler ve öteki kişinin bakış açısını kavrayabilirler.

- Empati göstermenin faydaları.
- Beden dilinin önemi.
- Dinleme becerilerini geliştirmek.
- Güven ortamı oluşturmak.

### **Etkileme ve İkna**

Bir kişinin etkileme gücünün göstergeleri, belli bir dinleyiciye hitap edecek doğru şeyi bulmaktan, kilit kişilerden nasıl onay alınacağını bilmeye ve bir inisiyatif için destek ağı kurmaya kadar uzanır. Etkileme becerisine sahip bir kişi ikna edicidir ve bir gruba hitap ederken ilgi uyandırır.

- İnsanları etkilemenin yolları.

### **Çatışma Yönetimi**

Çatışmaları en iyi şekilde yöneten çalışanlar, çatışma yaşadığı kişilerin konuşmasına saygı duyarlar, farklı bakış açılarını anlayabilir, sonra da herkesin destekleyebileceği ortak bir çözüm bulabilirler.

- Çatışmanın farkına varmak ve önlemler almak.
- Çatışmalarda “kaybeden yok” yönteminin uygulanması.

# Öğretmenler için Sınıf Yönetiminde Duygusal ve Sosyal Zeka

(4 gün)



## 1 nci Modül : Kendini Tanıma ve Yönetme – 2 gün

Bu modül, öğretmenin kendini tanıması ve tanıma sonrası ortaya çıkan özelliklerini yönetebilme yöntemlerini içermektedir.

### Özdeğerlendirme

Öğretmenin, duygusal ve sosyal zeka komponentlerinin hangilerinde görece daha iyi olduğunu samimi bir şekilde değerlendirmesini hedefler. Bu adımda; öğretmenin iletişim stili, liderlik profili ve gelişim planlaması konularında çalışılacaktır.

- Bireysel fırsatlar ve riskler,
- Kişinin güçlü tarafları
- Kişinin gelişime açık yanları,
- Geçmişteki Tecrübeleriniz,
- Kişisel değerlerim neler?
- Kurum değerleri ile kişisel değerlerimin uyumu.
- Önyargıların farkına varmak.
- Önyargılarımız ile başa çıkmak.

### Önem ve önceliklerin belirlenmesi

Bir öğretmen, sorumluluğunu üstlendiği ders ve sınıf ile ilgili görevleri yerine getirirken zaman tarafından kısıtlanır. Bu sebeple, mevcut zamanı etkin olarak kullanabilme yetkinliğine sahip olmalıdır. Böylece;

- Önem ve öncelikleri doğru belirleyerek, hedeflere ulaşmak konusundaki başarısını arttırabilir.
- Hedeflere ulaşmak konusunda giderek artan becerisi sayesinde, hem yaşayacağı stresi azaltır hem de sorumlu olduğu öğrencilere stres yüklemesiz.

## Hedef Belirleme

Başarma dürtüsü güçlü olan öğretmenler yüksek kişisel standartları, hem kendilerinde hem de öğrencilerinde sürekli olarak performans artışını gözetmelerini sağlar. Ölçülebilir ama zorlayıcı hedefler belirler ve hedeflerinin değerli ama ulaşılabilir olması için risk hesabı yapabilirler. Bunu öğrencilerine de uygulatır. Başarma dürtüsünün bir göstergesi de, sürekli olarak daha iyi iş çıkarmanın yollarını öğrenmek ve öğretmektir.

- Kişisel ve/veya iş ile ilgili hedeflerin belirlenme esasları,
- Hedeflere ulaşılması için planlamanın yapılması

## Özmotivasyon

Öğretmenin amaçlarına ulaşmak için duygularını yönlendirebilmesi, kendini motive edebilmesi.

- Hayalinizdeki sizi gözden geçirin.
- Kişisel Potansiyeliniz.
- İnsan Becerisini etkileyebilir mi? Koşulların efendisi olun.
- Bir kişisel kimliğe sahip misiniz?
- Hedeflerimiz nasıl olmalı?
- Önem ve öncelik derecelerinin belirlenmesi.
- Özmotivasyonun sağlanması.

## Duygusal Özbilinç

Öğretmenin iş ve özel yaşamında hangi durumlarda, ne tür duyguları yaşıyor ve bu duyguların düşündükleri, davranışları, verimliliği ve kararlarına etkisinin farkına varmak.

- Duygu Dünyamız
- Beyin yapımız
- Olayları ve insanları algılama şeklimiz.
- Hangi durumlarda, hangi duyguları hissediyorum?
- Bu hissettiğim duyguların etkileri.
- Duyguları tanıma ile ilgili ipuçları.
- Duygu Günlüğü çalışması.

## Özdenetim (Duyguları Yönetmek)

Öğretmenin günlük yaşamını olumsuz yönde etkileyen duyguları yönetebilme becerilerinin kazandırılması. Duygu günlüğü ile belirlenen duygular için ABCDE yöntemi ile çözüm getirilmesi.

- Duyguları Yönetme konusunda dikkat edilecek hususlar.
- Olumsuz duyguların belirtileri.
- Olumsuz duygular ile başa çıkma
- Seçme Özgürlüğü ve buna etki eden faktörler

## İyimserlik

İyimser bir öğretmen duruma ayak uydurabilir, büyük bir yenilgide tehditte çok fırsat görür. Bu öğretmenler başkalarına olumlu bir gözle bakar, onlardan yapabileceklerinin en iyisini beklerler. "Bardağın yarısı dolu" görüşü, gelecekte daha iyi şeyler beklemelerine yol açar. Seligman'ın ADSKE yöntemi ile olayların ve insanların olumlu taraflarını görebilmek.

- İyimserin özellikleri
- İyimserliği kullanacağımız haller
- İyimser tavır nasıl sağlanır?



## 2 nci Modül : İlişki Yönetimi – 1 gün

Öğretmenlerin iş ve özel yaşamlarında iletişimde oldukları kişi / kişilerle ilişkilerini yönetebilmeleri konusunda dikkat etmeleri gereken konular.

<b>Empati</b>	<p>Empati yetkinliği olan öğretmenler, çok çeşitli duygusal sinyallere kulak verebildiklerinden, bir kişinin ya da grubun hissedilen ama dile getirilmeyen duygularını sezebilirler. Bu amaçla dikkatle dinler ve öteki kişinin bakış açısını kavrayabilirler. Empati, kişinin geçmişi farklı olan ya da başka bir kültürden gelen insanlarla iyi geçinebilmesini sağlar. Yaratıcı Drama Mini-mono Tiyatro ile farkındalık.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Empati göstermenin faydaları.</li><li>○ Beden dilinin önemi.</li><li>○ Dinleme becerilerini geliştirmek.</li><li>○ Güven ortamı oluşturmak.</li></ul>
<b>Örgütsel Bilinç</b>	<p>Sosyal bilinci keskin olan öğretmen, can alıcı toplumsal ağları görebilir ve sınıf içi kilit ilişkileri okuyabilir.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Öğrencileri ile ilgili gerekli bilgi ve gelişmeleri takip etmek.</li></ul>
<b>Etkileme ve İkna</b>	<p>Bir öğretmenin etkileme gücünün göstergeleri, belli bir dinleyiciye hitap edecek doğru şeyi bulmaktan, yöneticilerden nasıl onay alınacağını bilmeye ve bir inisiyatif için destek ağı kurmaya kadar uzanır. Etkileme becerisine sahip bir kişi ikna edicidir ve bir gruba hitap ederken ilgi uyandırır.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ İnsanları etkilemenin yolları.</li><li>○ Yaratıcı Drama Forum Tiyatro yöntemi ve münazara yöntemi ile ikna çalışması.</li></ul>
<b>Yönetimde Assertive İletişim</b>	<p>Öğretmenliğin en önemli “silahı” iletişimdir... Her öğretmen, öğrencilerini hedeflere ulaştırmak için, öncelikle sağlıklı, anlaşılabilir ve tutarlı bir iletişim ortamı hazırlamalıdır.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ İletişim tiplerinin belirlenmesi (iletişim tipi testi ile)</li><li>○ Assertive iletişimi geliştirme yolları</li></ul>
<b>Esinleme</b>	<p>Esinleyici öğretmenler, hem ahenk yaratır hem de cazip bir vizyon ya da ortak misyonla öğrencilerini harekete geçirirler.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Ülke vizyon ve misyonunu aktarabilmek</li><li>○ Öğrencilerin kişisel vizyon ve misyonlarını oluşturmalarına katkı sağlamak.</li></ul>
<b>Başkalarını Geliştirme</b>	<p>Öğrencilerin bilgi ve yeteneklerini geliştirmekte usta olan bir öğretmen, yardım ettiği kişilerin hedeflerini, güçlü ve zayıf yönlerini anlayarak onlara gerçek bir ilgi gösterir. Bu amaçla tam zamanında yapıcı geribildirimlerde bulunabilir.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Etkin eleştiri yapmak için öneriler.</li><li>○ Geri bildirim alma ve verme teknikleri.</li></ul>

## Çatışma Yönetimi

Çatışmaları en iyi şekilde yöneten öğretmen, çatışma yaşayan öğrenciler arasında arabuluculuk yapar, tarafların kendilerini ifade etmesine fırsat verir, farklı bakış açılarını anlayabilir, sonra da herkesin destekleyebileceği ortak bir çözüm bulabilir.

- Çatışmanın farkına varmak ve önlemler almak.
- Çatışmalarda “kaybeden yok” yönteminin uygulanması.
- Akran arabuluculuğu yönetiminin kullanılması.
- Yaratıcı Drama Forum Tiyatro yöntemi ve çatışma yönetimi uygulamaları çalışması..

# Anne-Babalar için Duygusal ve Sosyal Zeka Seminerleri



Anne-Babaları Duygusal ve Sosyal Zeka becerilerinin geliştirilmesi konusunda ayda bir hafta sonu gündüz ve bir de hafta içi akşam 2-3 saatlik konferanslar verilmesi. (hafta sonu ve hafta içi konferans aynı içerikte olacak veliler hangi zaman müsait olurlarsa o zaman katılacaklar)

Ders yılı boyunca toplam 8 konferans aşağıdaki ana temalarda düzenlenecektir.

1. Duyguları tanımak (kendi duygularını ve çocuğunun duygularını),
2. Duyguları yönetmek,
3. Empati Becerileri,
4. Dinleme becerileri,
5. Hedef belirleme - Özmotivasyon,
6. Stres yönetimi,
7. Çatışma yönetimi,
8. İlişkileri yönetmek.

# Öğrenciler için Duygusal ve Sosyal Zeka Eğitimi



Bu çalışma öğrencilerin “Duygusal ve Sosyal Zeka” gelişimi konusunda çalışacak drama öğretmeni, rehber öğretmen ve sınıf öğretmenleri ile yapılacaktır.

Bu öğretmenler her sınıfa haftada bir gün öğleden sonra oyun, gezi, aktivite şeklinde beceri geliştirici çalışmalar uygulanarak öğrencilerin duygusal ve sosyal gelişimleri sağlanacaktır.

Bu eğitimlerin uygulanması amacıyla belirlenecek öğretmenler 6 günlük (6x6=36 saat) bir eğitime tabi tutulurlar. Söz konusu eğitim Duygusal Zeka Eğitimsi tarafından verilir. Bu eğitim esnasında özellikle ve öncelikle aşağıdaki konularda olmak üzere duygusal ve sosyal zeka konularının öğrenciler ile nasıl paylaşılacağı konusu üzerinde çalışılarak program geliştirilecektir.

- 1 nci Gün - Çocuğun Duygusal ve Sosyal Gelişimi (PDR desteği ile)
- 2 nci Gün - Temel Yaratıcı Drama Teknikleri (Drama Öğretmenleri desteği ile)
- 3 ncü Gün - Duygusal Zeka
- 4 ncü Gün - Duygusal Zeka
- 5 nci Gün - Sosyal Zeka
- 6 ncı Gün - Sosyal Zeka
- 7 nci Gün - Müfredatın Oluşturulması

# Öğrenciler için

## Kişisel Vizyon ve Hedef Belirleme Semineri



**HEDEF KİTLE :** Lise Son Sınıf Öğrencileri

**AMACI :** Hayatımızın belki de en önemli noktalarından biri de geleceğimize dönük olarak hedef belirlememizdir. Etrafımız yanlış tercih yapmış ve mezun olduğu bölümlerde çalışmayan insanlar ile doludur. Amacımız bu konu ile ilgili ana esaslar ve pratik önerileri öğrenciler ile paylaşmaktır.

**PROGRAM İÇERİĞİ :**

- Motivasyon nedir? Neden gereklidir?
- Motivasyon kaynakları nelerdir?
- Hedef Belirleme neden gereklidir?
- Hedef belirlemede dikkat edilecek hususlar.

**SÜRE :** 1-2 saat