



Co-funded by  
the European Union

1/23

# YUMUŞAK

## beceriler

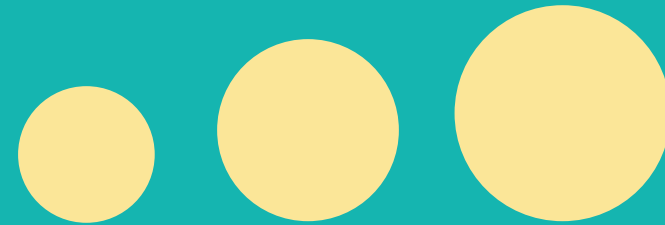
### Genç İstihdamı için Yumuşak Beceriler

## İşbirliği



**SOFT SKILLS  
FOR YOUTH  
EMPLOYMENT**

2022-1-TR01-KA220-YOU-000087078





# İşbirliği



2.0 saat



8 kişinin çarpımı  
(8, 16, 24'lü gruplar)

- Büyük bir kağıt parçası,
- Renkli keçeli kalemler
- Bir grup 8 kişi için malzemeler\*
  - 1 set yapı taşı,
  - 2 x A4 Kağıt,
  - 2 x Kalem,
  - 2 x Göz Bağı,
  - 2 (çift) x Kalın bahçe eldiveni



- \*Malzeme sayısı grup sayısına göre çoğaltılmalıdır





## Eğitimin Amacı



- İşbirliğinin ne olduğunu tanımlamak,
- İşbirliği konusunda öz farkındalığınızı geliştirin,
- İşbirliği faaliyeti sırasında kendi davranışlarınızı keşfetme

# ADIM 1 - ISINMA aktivitesi - (10 dakika)



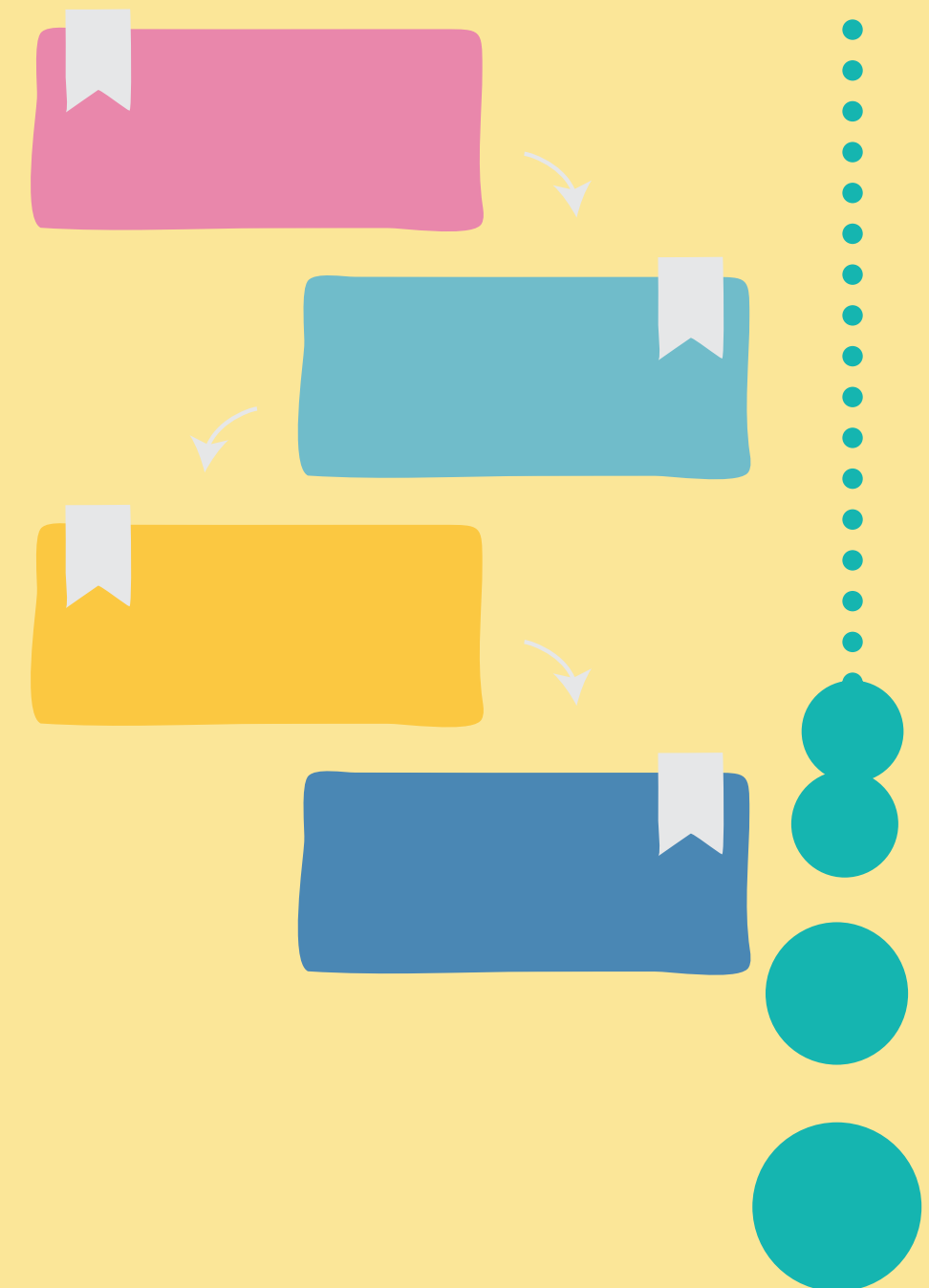
Co-funded by  
the European Union

4/23

## Görev 1. Zihin Haritası - İşbirliği nedir?

Zihin haritası, düşünce ve fikirleri organize etmenin görsel bir yoludur. Aşağıda listelenen adımları izleyin:

- Ana Fikir - merkezde bir ana konu ile başlayın.
- Ana Fikirler - anahtar kavramları belirleyin ve dallar oluşturun.
- Alt dallar - ana fikirleri ayrıntılara ayırır.
- Anahtar Kelimeler ve Görseller - kısa ve öz kelimeler ve basit görseller kullanın.
- Bağlayın ve Düzenleyin - ilgili fikirleri çizgilerle birbirine bağlayın.
- Renk ve Stil - renkler ve stillerle farklılaştırın.
- Gözden Geçirin ve İyileştirin - netlik için düzenli olarak ayarlayın.
- Yazılımı düşünün - kolaylık sağlamak için dijital araçları değerlendirin.



# ADIM 2 - İşbirliğini anlamak (15 dakika)



Co-funded by  
the European Union

5/23

İşbirliği, bir kişinin ortak bir hedefe ulaşmak için diğerleriyle barışçıl ve üretken bir şekilde işbirliği yapma kapasitesini tanımlayan yumuşak bir beceridir. İş arkadaşlarıyla işbirliği yapmayı, takımlarda iyi oynamayı ve grup dinamiklerini geliştirmeyi gerektirir. İşbirliği, etkili ekip çalışmasını oluşturan bir dizi önemli unsuru içerir.

İşbirliği, daha elverişli bir çalışma ortamını, daha fazla yaratıcılığı ve daha iyi bir ekip performansını teşvik ettiği için işyerinde oldukça saygı görmektedir. Üretken ve işbirliğine dayalı bir çalışma ortamını teşvik etmek söz konusu olduğunda, işbirliği gibi sosyal beceriler çoğu zaman teknik beceriler kadar önemlidir.





## Temel bileşenler işbirliği

**Zayıf iletişim** - işbirliğini engelleyebilir, kafa karışıklığına ve rahatsızlığa neden olabilir. Buna örnek olarak kafa karıştırıcı talimatlar, yanlış anlamalar ve bilgi paylaşımı eksikliği verilebilir.

**Güven eksikliği** - ekip üyeleri birbirlerine güvenmediğinde, işbirliği zarar görebilir. Bu, önceki anlaşmazlıkların, açıklık eksikliğinin veya tutulmayan sözlerin bir sonucu olabilir.

**Rekabet ve çatışma** - çözülmemiş anlaşmazlıklar veya ekip içinde düşmanca bir çalışma ortamı işbirliğini engelleyebilir. Anlaşmazlıkları hızlı bir şekilde çözmek ve rekabetçi bir kültür yerine işbirliğine dayalı bir kültürü teşvik etmek çok önemlidir.



# Temel bileşenler işbirliği

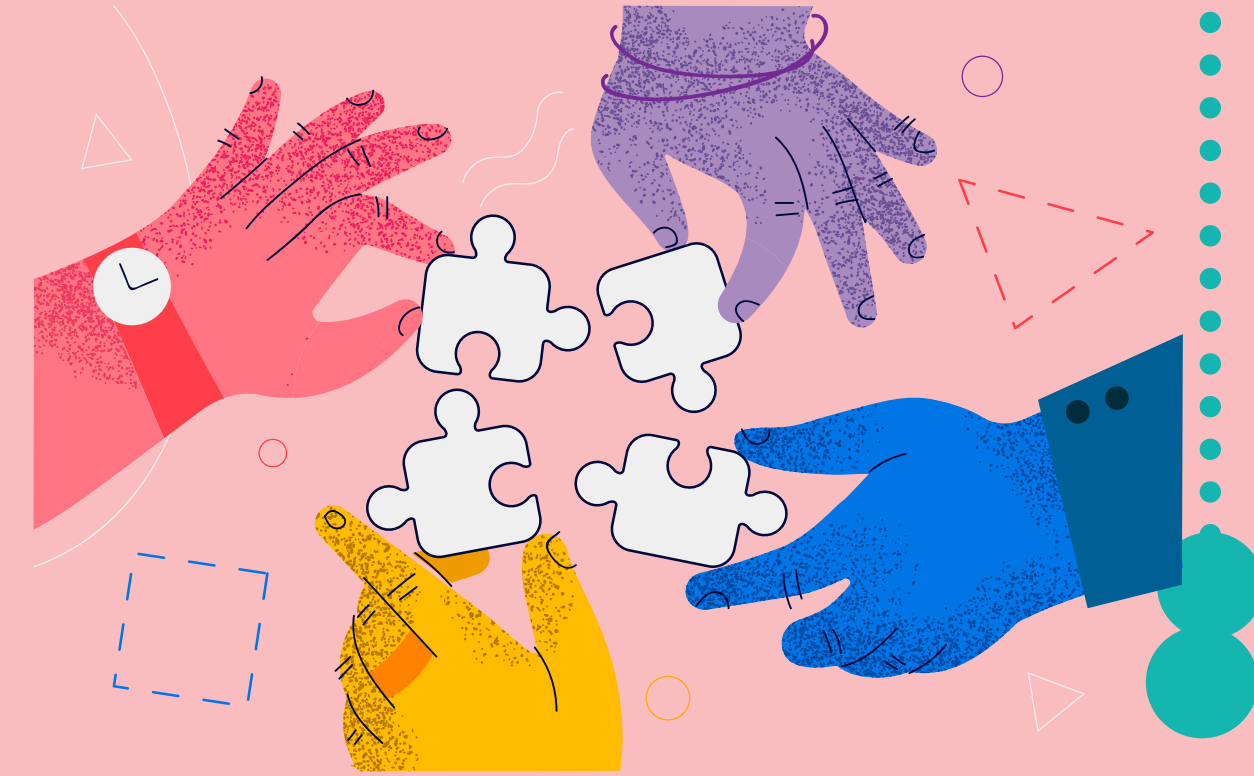


Co-funded by  
the European Union

7/23

**Yetersiz Liderlik** - net bir yönlendirme, destek veya onay sunmayan yetersiz rehberlik, işbirliğini olumsuz etkileyebilir. Belirsiz veya tutarsız liderlik nedeniyle kafa karışıklığı ve kopukluk ortaya çıkabilir.

**Uyumsuz Hedefler** - ekip üyelerinin karşıt amaçları veya hedefleri olduğunda, işbirliği engellenebilir. Herkesin aynı hedefler doğrultusunda çalıştığından emin olmak için hem bireysel hem de ekip hedeflerini uyumlu hale getirmek çok önemlidir.



# Temel bileşenler işbirliği

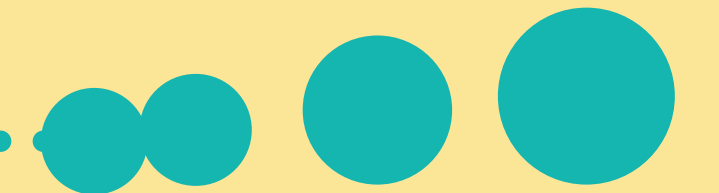


Co-funded by  
the European Union

8/23

**Kapsayıcılık ve çeşitlilik eksikliği** - homojen bir ekip, farklı bakış açıları ve fikirler üretmekte zorlanabilir. İşbirliği, bazı ekip üyelerinin yabancılaşmış hissetmesine neden olabilecek kapsayıcılık eksikliği nedeniyle engellenebilir.

**Mikro yönetim** - mikro yönetim veya aşırı kontrol, yenilikçiliği ve özerkliği bastırarak ekip üyelerini işbirliğine dayalı çabalara aktif olarak katılmaktan caydırabilir.





# İyi bir işbirliği için kurallar ve ipuçları



Co-funded by  
the European Union

9/23

**Kurum içinde uygun bir işbirliği sürecinin teşvik edilmesi bir takım veya organizasyon bazı kurallara uyarak yapılabilir:**

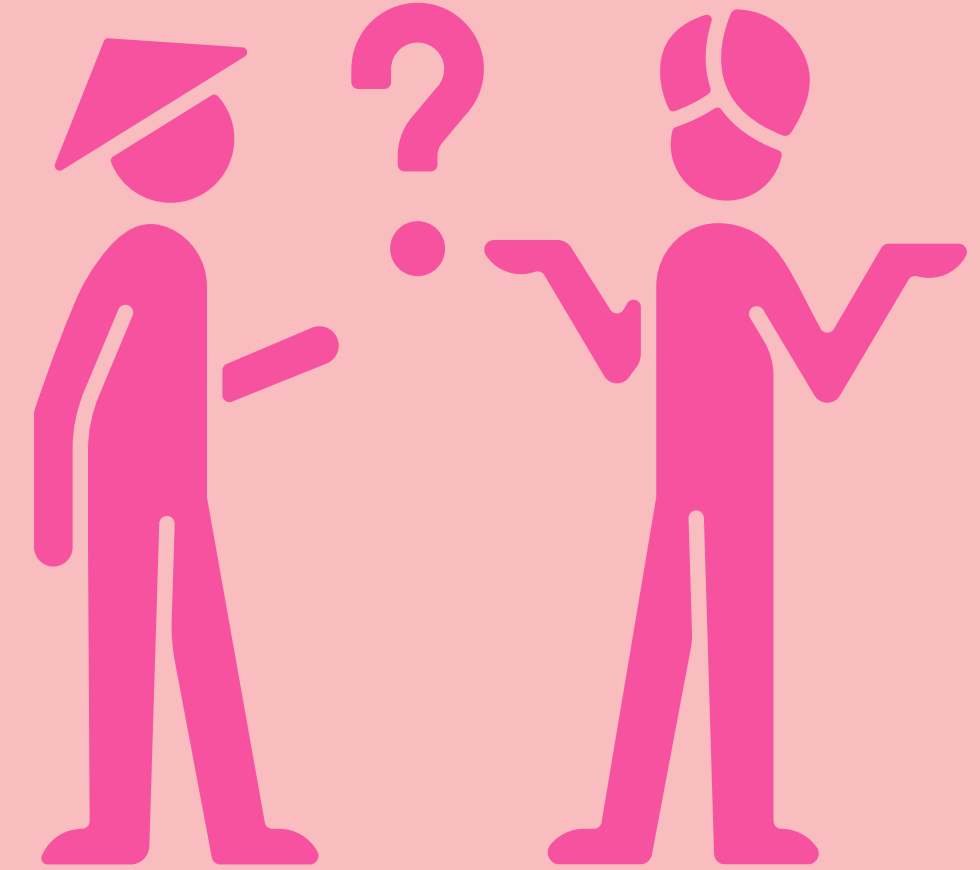
- Açık iletişim - şeffaf ve açık iletişimi teşvik edin.
- Güven ve saygı - güven oluşturun ve farklı katkılara saygı gösterin.
- Açıkça tanımlanmış roller - rolleri ve sorumlulukları net bir şekilde belirleyin.
- Paylaşılan hedefler - ortak, uyumlu hedefler belirleyin.
- Rekabet yerine işbirliği - rekabet yerine ekip çalışmasını teşvik edin.
- Geri bildirim ve iyileştirme - yapıcı bir geri bildirim döngüsü oluşturun.
- Esneklik - uyarlanabilirliği ve esnekliği benimseyin.
- Kapsayıcılık ve çeşitlilik - kapsayıcı, çeşitlilik içeren bir ortamı teşvik edin.
- Hesap verebilirlik - üyeleri taahhütlerinden sorumlu tutun.
- Çatışma çözümü - çatışmaları yapıcı bir şekilde ele alın.
- Tanıma - başarıları kabul edin ve kutlayın.
- Destek ve güçlendirme - kaynak sağlayın ve ekip üyelerini güçlendirin.
- Tutarlı liderlik - pozitif liderlikle örnek olun.
- Sürekli iyileştirme - sürekli iyileştirme kültürünü teşvik edin.

HELPFUL  
TIPS

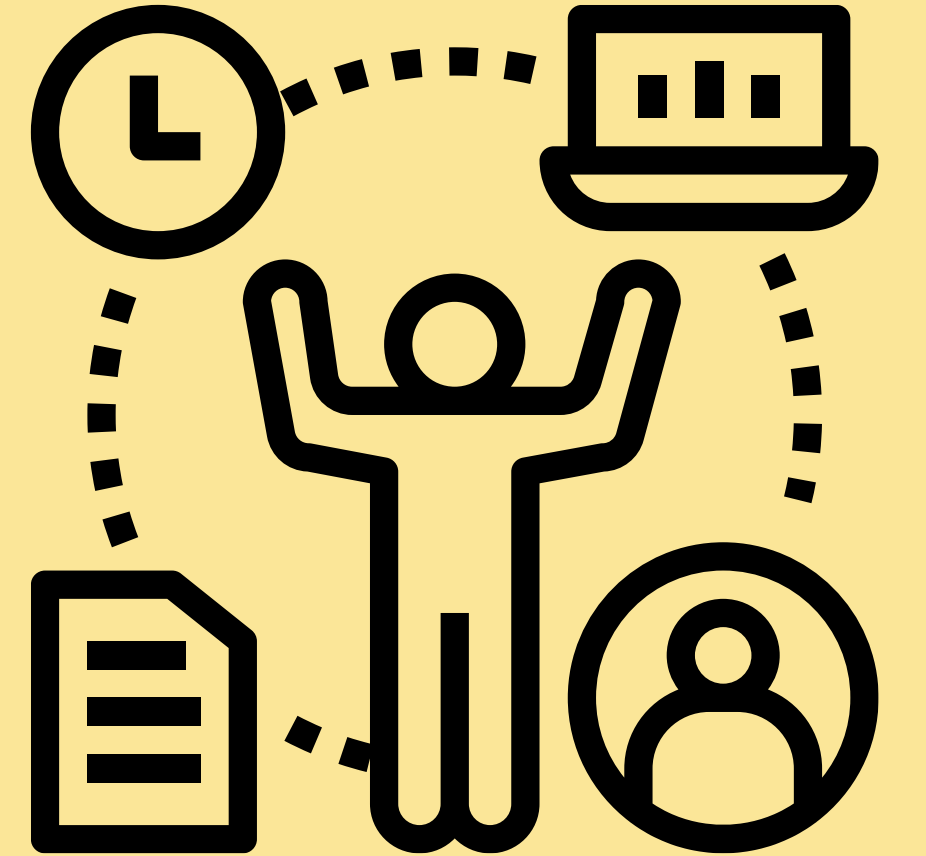




- İletişim Güçlükleri - İşbirliği iletişimsizlik, yanlış anlamalar ve dil sorunları nedeniyle sekteye uğrar.
- Güven ile ilgili sorunlar - güvensizlik, sıklıkla anlaşmazlıklardan veya şeffaflık eksikliğinden kaynaklandığı için işbirliğini engelleyebilir.
- Rekabet Kültürü - Bireysel performans grup başarısından daha öncelikli olduğunda işbirliği cesareti kırılır.
- Direnç ve Ego - İşbirliği çabaları benmerkezci bakış açıları ve değişime dirençli davranışlar tarafından engellenebilir.
- Tanımlanmamış Pozisyonlar - rol ve sorumlulukların net olmamasından kaynaklanan karışıklık ve hesap verebilirlikle ilgili sorunlar.
- Kültürel Eşitsizlikler - iletişim tarzlarındaki farklılıklar bir zenginlik olabilirken, çeşitlilik çoğu zaman zorluklara yol açabilir.



- Kapsayıcılığın olmaması - işbirliği, kapsayıcı olmayan bir ortamı teşvik eden dışlayıcı eylemler nedeniyle engellenmektedir.
- Yeterli kaynak yok - etkili işbirliği yetersiz zaman, kaynak veya bilgi mevcudiyeti nedeniyle engellenebilir.
- Yetersiz rehberlik - işbirliğine dayalı bir kültür, yetersiz veya düzensiz liderlikten muzdariptir.
- Çatışma korkusu - çatışma çözümünü göz ardı etmek işbirliğini ve ekip kimyasını olumsuz etkileyebilir.
- Bireysel hedefler ekip hedeflerinin üzerindedir - kişisel hedeflere çok fazla odaklanmak işbirliği ruhunu bozar.
- Tanınma eksikliği: Katkılar takdir edilmediğinde işbirliği engellenir ve motivasyon düşer.



## İşbirliği araçları



İşbirliği, çeşitli yöntem ve kaynakların yardımıyla geliştirilebilecek bir sosyal beceridir. Bu kaynaklar sıklıkla ekip dinamiklerini, iletişimi ve işbirliğini geliştirmeye odaklanır.



## İşbirliği araçları

Şimdi bir kağıt alın ve işbirliği becerilerini geliştirmek için bildiğiniz ya da her gün kullandığınız araçların bir listesini yapın.

Bir sonraki slaytı takip ederek bir kontrol listesi oluşturun



- İşbirliği Platformları - Slack, Microsoft Teams veya Asana gibi araçlar ekip üyeleri arasında gerçek zamanlı iletişim ve işbirliğini kolaylaştırır. Fikirleri, dosyaları ve güncellemeleri paylaşmak için merkezi bir alan sağlarlar.
- Proje Yönetim Yazılımı - Trello, Jira veya Monday.com gibi platformlar görevlerin düzenlenmesine, hedeflerin belirlenmesine ve ilerlemenin izlenmesine yardımcı olur. Bu araçlar bir ekip içinde koordinasyonu ve işbirliğini geliştirir.
- İletişim Uygulamaları - Zoom veya Microsoft Teams gibi video konferans araçları ve Slack veya Microsoft Teams gibi mesajlaşma uygulamaları, özellikle uzak veya dağıtılmış ekiplerde etkili iletişim sağlar.



- İşbirliğine Dayalı Belge Düzenleme - Google Docs, Microsoft 365 veya Dropbox Paper, ekip üyelerinin belgeler üzerinde gerçek zamanlı olarak işbirliği yapmasına olanak tanıyarak ortak çabaları ve verimli bilgi paylaşımını teşvik eder.
- Geri Bildirim ve Tanıma Platformları - 15Five veya Bonusly gibi araçlar düzenli geri bildirim ve tanıma sağlayarak olumlu ve işbirlikçi bir çalışma kültürünü teşvik eder.
- Eğitim ve Öğrenim Platformları - LinkedIn Learning, Udemy veya Coursera gibi platformlar ekip çalışması, iletişim becerileri ve çatışma çözümü üzerine kurslar sunarak beceri gelişimi için kaynak sağlar.



- Ekip Oluşturma Etkinlikleri - TeamBonding veya Playform gibi platformlar, ekip üyeleri arasında işbirliğini, iletişimi ve güveni artırmak için tasarlanmış sanal ve yüz yüze ekip oluşturma etkinlikleri sunar.
- Kişilik ve Ekip Dinamiği Değerlendirmeleri - DiSC, Myers-Briggs Tip Göstergesi (MBTI) veya StrengthsFinder gibi araçlar, bireylerin kendilerinin ve ekip üyelerinin çalışma tarzlarını anlamalarına yardımcı olarak daha iyi işbirliği ve ortak çalışmayı teşvik eder.
- Koçluk ve Mentorluk Platformları - Torch veya Everwise gibi platformlar koçluk ve mentorluk hizmetleri sunarak bireylere ve ekiplere işbirliğini ve sosyal becerileri geliştirme konusunda kişiselleştirilmiş rehberlik sağlar.







- İletişim Becerileri Eğitimi Uygulamaları - Toastmasters International veya SpeakUp gibi uygulamalar, bireylerin işbirliğinin önemli bir yönü olan sözlü iletişim becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur.
- Çatışma Çözme Araçları - Harvard Müzakere Projesi veya Thomas-Kilmann Çatışma Modu Aracı gibi kaynaklar, çatışmaları çözmek ve işbirliğini geliştirmek için çerçeveler sağlar.





# AKTİVİTELER (İHTİYACINIZ OLDUĞU KADAR ZAMAN)



**İŞBİRLİĞİ  
BECERİLERİ  
AKTİVİTE 1  
TEK BAŞINA  
PROBLEM ÇÖZME  
MÜCADELESİ**

**İŞBİRLİĞİ  
BECERİLERİ  
FAALİYET 2 -  
KİŞİSEL HEDEF  
PAYLAŞIMI VE  
DESTEK**

# İŞBİRLİĞİ BECERİLERİ ETKİNLİĞİ 1 - TEK BAŞINA PROBLEM ÇÖZME MÜCADELESİ



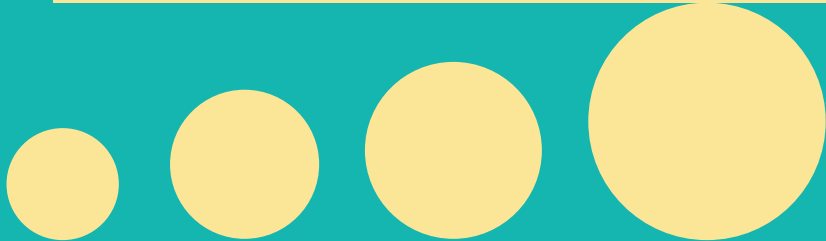
Çözülmesi gereken bir görev veya sorun seçin. Bu kendiniz için bir hedef, iş yerindeki bir zorluk veya toplumdaki bir sorun olabilir.

**Adımlar:** Sorunu daha yönetilebilir parçalara bölün. Her parça için olası çözümleri düşünün. Çözümü iyileştirmek için hangi alanların ek işbirliği veya katkıdan yararlanabileceğini belirleyin. Sorunun belirli alanlarına ilişkin görüş veya önerilerini almak için arkadaşlarınıza, akıl hocalarınıza veya iş arkadaşlarınıza danışın. Ekip çalışmasından elde ettiğiniz bilgileri genel yaklaşımınıza dahil edin.

## HEDEF

Bu etkinlik, insanlara tek başlarına çalışırken bile başkalarından tavsiye ve görüş isteme pratiği kazandırır. Sorunları ele almak ve kararlara ulaşmak için işbirliğinin ne kadar önemli olduğunu vurgular.

# SOLO





Co-funded by  
the European Union

# İŞBİRLİĞİ BECERİLERİ ETKİNLİK 2 - KİŞİSEL HEDEF PAYLAŞIMI VE DESTEK

20/23

**Kişisel veya profesyonel bir hedefe ulaşmak için kendinize bir zaman çizelgesi** oluşturun.

**Adımlar:** Hedefinizi açıkça belirtin ve yönetilebilir parçalara bölün. Bir akıl hocasına, iş arkadaşınıza veya güvenilir bir arkadaşınıza hedefinizden bahsedin. Tavsiyelerinin veya fikirlerinin ilerlemenize nasıl yardımcı olabileceği hakkında konuşun. Başarılarınız ve karşılaştığınız zorluklar hakkında sık sık bilgi verin. Aldığınız destek için teşekkür eder ve şükranlarınızı sunarız.

## HEDEF

Bu alıştırmamanın amacı, işbirliğinin kişisel gelişim için ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktır. Başkalarını kişisel gelişim sürecinize dahil etmek, onların bakış açılarından fikir edinmenizi sağlar ve ortak hedeflere yönelik ekip çalışması kapasitenizi geliştirir.





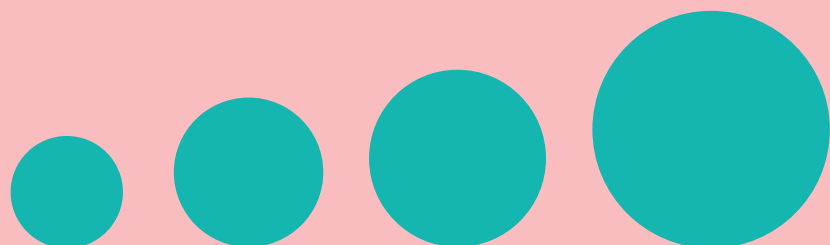
# SONUÇ (10 DAKİKA)

- İşbirliği hakkında ne öğrendiniz?
- Kendiniz hakkında ne öğrendiniz?
- Neyin geliştirilmesini veya değiştirilmesini istersiniz?



## TEORIYİ NEREDE BULABİLİRİM? Yararlı bağlantılar

- <https://www.teambonding.com/improve-cooperation-amongst-co-workers/>
- <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/collaboration-skills>
- [https://www.accelerate.uk.com/training-tools/belbin/nine-belbin-team-roles/#:~:text=The%20Belbin%20Team%20Roles%20consist%20of:%201%20Shaper,Plant%20\(PL\)%208%20Monitor-Evaluator%20\(ME\)%209%20Specialist%20\(SP\)](https://www.accelerate.uk.com/training-tools/belbin/nine-belbin-team-roles/#:~:text=The%20Belbin%20Team%20Roles%20consist%20of:%201%20Shaper,Plant%20(PL)%208%20Monitor-Evaluator%20(ME)%209%20Specialist%20(SP))



# Referanslar



Co-funded by  
the European Union

23/23

- Smith, J. A. (2018). "Etkili Ekipler Oluşturmak: İşyerinde İşbirliğinin Rolü." *Journal of Organizational Psychology*, 42(3), 112-128.
- Johnson, M. B. (2020). "Yumuşak Becerilerin Geliştirilmesi: İşbirliği ve Ortak Çalışmaya Yönelik Pratik Bir Kılavuz." Wiley.
- Garcia, S., & Patel, R. (2019). "Ekip İşbirliği için Etkili İletişim Stratejileri." *Harvard Business Review*, 76(2), 45-58.
- Cooper, E. L. (2017). "Küreselleşmiş Bir Çalışma Ortamında Güven ve Ekip Çalışması." *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 35(4), 231-245.
- Takım Dinamikleri Enstitüsü. (2021). "İşbirliği 101: Ekip İşbirliğine Yönelik Kapsamlı Bir Kılavuz." [TeamDynamicsInstitute.com](http://TeamDynamicsInstitute.com).
- Brown, H. R., & Chen, L. (2016). "İşbirliği Kültürünün Geliştirilmesi: Başarılı Kuruluşlardan İlgörüler." *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 67-82.
- Proje Yönetim Enstitüsü. (2018). "Proje İşbirliği: Ekip Başarısı için En İyi Uygulamalar." PMI Yayınları.
- Robinson, S., & Nguyen, A. (2019). "Ekip Ortamlarında Etkili Geri Bildirim." *Journal of Applied Communication Research*, 54(3), 189-205.
- İşbirliği Ağı. (2022). "Daha İyi Ekipler Oluşturmak: İşbirliği ve Üretkenlik için Stratejiler." [CollaborationNetwork.org](http://CollaborationNetwork.org).
- Leadership Insights Dergisi. (2015). "İşbirliği ile Liderlik: Ekip Başarısı için Stratejiler." [LeadershipInsightsMag.com](http://LeadershipInsightsMag.com).





# SOFT SKILLS FOR YOUTH EMPLOYMENT

2022-1-TR01-KA220-YOU-000087078

Avrupa Birliđi tarafından finanse edilmektedir. Ancak ifade edilen görüş ve düşünceler sadece yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliđi veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmak zorunda değildir. Ne Avrupa Birliđi ne de EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz.



Co-funded by  
the European Union

