İnsan Kaynağının Yönetimi Ve Geliştirilmesi

EĞİTİMDE KALİTE

Özel okulu devlet okulundan ayıran özellik nedir?

Öğrencinin;

Kendisine, ailesine, içinde yaşadığı toplumuna ve tüm insanlığa karşı sorumluluklarını yerine getirebilmesi için; bilgi çağının gereklerine uygun olarak;

- problem çözme yeteneğine sahip,
- toleranslı,
- esnek düşünebilen,
- konuşan, dinleyen, tartışan ve geliştiren, (sağlıklı iletişim kurmanın temel kuralları)
- Kaliteyi bir hayat tarzı olarak benimseyen,
- Bilgiye hızla ulaşan ve onu kullanan,
- Bilgi üreten ve paylaşan,
- Öğrenmeyi öğrenmiş, yeni bilgileri öğrenmeye istekli,
- Üretilmeyeni üretip, bunu dünya markası haline getiren,
- Girişimcilik ve standart bilinci gelişmiş,
- Milli değerleri benimsemiş, kendisiyle ve toplumuyla barışık,
- Evrensel değerlerin bilincinde,
- Risk alabilen,
- Kişilik ve sosyal gelişimini tamamlamış bireyler olarak yetişmeleri şeklinde özetlenebilir. Bütün bunlar insanımız için birer kalite göstergesidir. Bu göstergeler aynı zamanda eğitim sistemimizin misyonu olmak durumundadır.

Bizim okullarımızdaki öğretmenlerin kalitesi öğrencilerimize ve velilerimize doğrudan yansıyacaktır. Okul ortamında çocuklara kazandırmaya çalıştığımız özellikler bir bütündür. Kişiler üzerinde bırakılan etki sözden çok davranışladır. Çok güzel konuşan, dersini çok iyi anlatan fakat davranış olarak eksikleri olan öğretmenler öğrenciler üzerinde yanlış davranışların kazanılmasında etkili olabilirler. Biz sadece başarı mı bekliyoruz? Dışarıdan gelen öğretmenler bizim misyonumuzu ne kadar temsil edebiliyorlar? Veya yıllardan beri bizim kurumlarımızda çalışan insanlar ne kadar bizim misyonumuzu temsil ediyorlar?

Aslında öğretmen okulun kendisidir.

Ben bir insanı sildim mi tam silerim? Bir daha affetmem

Doğum günümde erkek arkadaşlarımla çekildiğim resimler?

Hocam iyi akşamlar, muck?

Hocam filan öğretmen çok gıcık, ya öyle mi bunu söylediğiniz iyi oldu, hemen gidip müdüre haber vereyim.

Gece 00:3'e kadar cepten mesajlaşma?

Bir öğretmenle konuşurken öğrenciyi azarlama,

Sınıfın yapmış olduğu bir davranıştan dolayı küsme,

Kılık ve kıyafet olarak temsil edememe

Derse geç gelme

Derse hazırlıksız gelme

Ders anında pin pon oynama

Çocuktan nefret ettiğinizi yüzüne karşı söyleme,

Arkasından dedikodusunu yapma

İlk günde bu adam olmaz deme,

Velisi geldiğinde olumsuzluklar üzerinde durma

O zaman ilk yapmamız gereken çalışanların yeteneklerini geliştirme ve doğru yerde kullanma olmalıdır. Bunu için çalışanların değişmesi gerekir. Değişim için öğretmenler kendilerini değiştirmeliler onun için de idare durumunda insanlar kendilerini değiştirmeliler.

Kendine güveni ve saygısı olmayan bir insanın diğer insanlar için yapabileceği pek fazla bir şey yoktur. Ve bu durum, bütün olumsuz durumların alt yapısını oluşturur.

Performans; İnsanların özel hayatları ve iş hayatları olmak üzere 2 grupta ele alınırdı. Özel meselelerini iş yerine getirme, kapının önünde bırak! biçimindeki istekler, insanın doğasına aykırıdır. İnsanlar robot değildir. İnsanın biyolojik, psikolojik ve toplumsal bütünlüğü içersinde ele almak gerekir.

İKY, bireyin düşüncesini değiştirerek bireyi geliştirmektir.

Eğer siz insan kaynağını gereği gibi yöneltip geliştiremez iseniz, insanların büyük çoğunluğu bulundukları konumda sahip oldukları kimlikleri ile yetineceklerdir.

Gelişim ve değişim; bireyin özgünlüğü ve tüm özellikleri korunarak yapılırsa amaca ulaşabilir.

Neden bireyin özgünlüğü korunmalı? Şu ana kadar yaşamış bütün insanları ve bundan sonra gelecek insanların hepsini şöyle bir sıraya dizip, tümüne tek tek bakma fırsatımız olsaydı, kendimize benzeyen bir tek bile insanın olmadığını görecektik. Her insan dünyada bir eşi olmayan özgün bir

yaratıktır. İşte çevresindeki insanları en az kendisi kadar seçkin, özgün, saygın “başkaları” olarak gören kişiler değişimi yapabilecek kişilerdir.

İyi bir idarecide olması gereken ilk özellik; yaşı, cinsiyeti, dini, milliyeti, ünvanı, mevkii, kökeni, rengi ne olursa olsun insana saygı duyabilmektir.

Okulu değil aslında okuldaki öğretmenleri ve öğrencileri yönettiğine inanması gerekir.

İnsanların bir davranışını değiştirmeyi tasarladığımızda farklılaştırmaya yönelik etkinliklerin hedefi açıktır. Davranışları değiştirmenin yolu, onları yönlendiren düşünceleri değiştirmektir.

Geleceğin kaynağı olan çocuklara yönelinmelidir. İnsan kaynağının kaynağında anne vardır. Anne insan kaynağının en başta gelen konusu olmalıdır. Bu süreçte onlara ulaşmak için anne ve babaları gündeme alıp izlemeliyiz. Öğretmenleri eş seçme, evlilik konusunda bilgilendirmekle ilgili programlar olabilir. Çocuklarla ve annelerle ilgilendiğinizde çalışanların kuruma olan bağlılıkları artacaktır.

İnsanın performansının en yüksek olduğu iş, ilgi duyduğu sevdiği iştir. İlgi öğrenmeye hazır oluşun alt yapısını oluşturur. İnsan ilgi duyduğu işi yaptığında başarılı olur, başarınca da mutlu olur. Onun için;

1- İnsanın kendini tanımasını, sevmesini sağlamak
2- İlgi duyduğu alanda çalıştırmak
3- Başka ilgi alanlarını keşfetmesini sağlamak gerekir.

Başarı; insanın içindeki canlılığı en mükemmel şekilde koruması, kullanması ve geliştirmesiyle yakalanabilir.

İnsanların birlikte çalıştıkları kişiler ile bütünleşebilmeleri için empatik yaklaşım içinde olmalıdırlar. İnsan kaynağı yöneticileri okulda çalışanların aklına, duygularına, manevi değerlerine hitap etmedikleri zaman yönetimin dengesinin bozulacağını bilmelidirler.

İnsan kaynağı yöneticilerinin, çağın düşünce akımları içinde gelişen yeni yaklaşımlara ve düşüncelere karşı hoşgörülü ve açık olmaları gerekir. Yeterlilik, değer ve yargıları kalıplaştırmayan, aydın, hoşgörülü, sorgulayıcı, “hem, hem de” düşünme biçimini kazanmış olması gerekir.

Bir marangozda hangi mesleki yeterliklerin bulunmasını beklersiniz?

1- Kullandığı araçlara hakimiyet

2- İşlediği materyali tanıması hatta mesleki deyimi ile ona hükmetmesi temel yeterliliklerinden ikisidir.

Ustalar, üzerinde çalıştıkları materyali çok iyi tanıdıkları zaman sadece “işinin ehli” “iyi” ustalardır; eğer kullandıkları araç ve gereci iyi kullanmaktan da öte konuşturuyorsa (hükmediyorsa) onlar o konuda salt yetişmiş kişi değil, yetkin kişi, üstattırlar.

Her tür düzeydeki yöneticide olması gereken özellikler;

1- Yönetim becerisi
2- İnsan ilişkileri
3- Teknik bilgi

Bir eczacının ilaçları tanıması, inşaat mühendisinin demir ve çimentoya, bahçıvanın çiçek ve ağaçlara ilişkin bilgisi ne ise bir yöneticinin insana ilişkin bilgisi de odur. Her düzeydeki yönetici için zorunlu insan bilgisinin düzeyi mühendislik düzeyinde beklenirken, insan kaynakları yöneticisinin insan bilgisinin düzeyinin yüksek mühendis olması gerekir.

Siz, üzerinde çalıştığınız, işleyip, geliştirdiğiniz, öğretmen, öğrenci, personel ve veliye ilişkin olarak ne biliyorsunuz?

İnsanların iyi ya da kötü olması kültürel ölçütlerle değerlendirmenin bir sonucudur. Yaratılanı hoş gör, Yaratan’dan ötürü.

İnsan sesi söze, sözü resime, resimi yazıya, yazıyı sese, sesi müziğe, müziği dansa, her şeyi başka bir şeye çevirebilir. Yüreğinde bir ışık taşır: SEVGİ

İnsanı bir durum olmaktan çok bir süreç olarak kabul etmeliyiz. Bunun anlamı İKY okul yapısının ve yönetim biçiminin çok yönlü, kapsamlı, değişken ve karmaşık insan davranışlarını kabullenmeye, karşılamaya, anlamaya, yorumlamaya ve yöneltmeye hazır oluşu demektir.

Sayın Müdürüm;

Okulumuzda çalışan arkadaşın çalışırken bir hata yaptığını düşünün. Bu insanın yapacağı hatanın maliyeti ne olabilir? Kapıcı, santralci, muhasebeci, hemşire, öğretmen, aşçı vs…

Gelişmiş İnsanın Bazı Temel İlkeleri

- Bilinçli Çalışma
- Hakkaniyet
- Dürüstlük

- Sabır
- Onura Saygı
- Kişisel Bütünlük
- Tutarlı Olma
- Üstün Kalite
- Hizmet Etme
- Gelişme Ve Geliştirme
- Koşulsuz Sevgi
- Yardım Etme
- Yüreklendirme

İLKELER UYGULANMASA

Hakkaniyet yerine tanıdığı olan ya da güçlü olan "haklı" çıksın; **kişisel bütünlüğü** olan değil, iki yüzlü, tutarsız, sahtekar insanlar takdir edilsin ve iş başına geçsinler. **İnsan onuru** ayaklar altına alınsın, can ve mal güvenliği olmasın; insan canı ve onuru her an keyfi olarak elden alınabilsin. En iyi **hizmet** eden değil, en çok dalkavukluk yapan göze girsin. **Üstün kalite** kavramı kimseye bir anlam ifade etmesin; insanların **gelişimleri** ve gerçekleştirebilecekleri **potansiyelleri** ana - babaların, öğretmenlerin, yöneticilerin umurunda olmasın.

Böyle bir toplum ne durumda olacaktır**?**

Okulda verimlilik için neler olmalı? Kalite ile insan öğesi arasındaki mutlak ilişkinin çok yalın biçimde anlaşılmış ve tanımlanmış olması gerekir. Kaliteye en üst düzeyde ulaşmanın okuldaki insan kaynağının geliştirilip yöneltilmesine bağlı olduğu bilinci, insan kaynakları yönetiminde "insana değer vermek" olarak karşımıza çıkmaktadır.

Geliştirilmiş insan kaynağı, ekonomik yarışma ortamında üstünlük sağlamak için en etkili potansiyel kaynaktır. Öğretmenin işine ilişkin yakınmalarının nedeni öğretmenin yeteneklerinin yeterince geliştirilip, anlamlı biçimde yöneltilememesinden kaynaklanmaktadır.

İnsan dünyaya mutlu olmak için gelir. Birilerinin bilinçli olarak yönetim adı altında ona kaygı, korku, aşırı stres, mutsuzluk yaşatmaya hakkı yoktur. Öğretmenin işinden sağladığı doyumun düzeyi mutluluğunun boyutudur. Yeteneklerini, kendini tanımak ve kendini gerçekleştirmek, başarmak, takdir edilmek insan mutluluğunun değişkenlerinden bir demettir.

Çalışanlar arasında informal ortamlarda yöneticilerini yeren, öven, irdeleyen, onların eylemlerini abartan söylemler ve tartışmalar yaygındır. Bu tür konuşmaları dedikodu olarak nitelendirmek doğru değildir. Çoğu kez yönetim bilimi açısından tahmin edildiğinden daha fazla veri, bulgu ve yorum içerebilir. Bu ortamlarda konuşulanlar eğer yöneticilerin kulaklarına gidebilseydi, onlar da söylenenleri basit dedikodular, boş laflar olarak yüzeysel değerlendirmeselerdi, olasıdır ki, öğretmenleri hatta velileri rahatsız eden bir çok eylem gerçekleşmemiş olurdu.

Okul ortamında insana hizmet etmek konumunda olan insanlara, yeteneklerini geliştirmeleri, başkalarına sunmaları, başarılı ve mutlu olmaları için ortamlar, fırsatlar, imkanlar hazırlayan, bu amaçla çaba sarf eden insan kaynağı yöneticilerini çalışanların baş tacı etmeleri işten bile değildir.

Kişisel Kalite; her türlü kalitenin temelidir.
Size Ne Sağlar?

Başkaları size güven ve saygı duyar

Heyecan verici ve geleceği parlak görevler alma imkanınız artar

Daha az hata yapar, böylece işleri tekrar yapmak zorunda kalmazsınız

Sizin işinizi başkasının kontrol etmesi gerekmez

Daha çok iş başarırsınız

İnsanlar sizi eleştirmezler

Çocuk yetiştirmekte daha başarılı olursunuz

Öz benliğinizi güçlendirirsiniz

Hayatınızın daha çok anlamı ve amacı olur

Yaşamınızın kalitesi yükselir

İstikrar (Devamlılık), Güven, İşini sevmek, Sorumluluk (Herkes yaptığı işin sorumluluğunu üstlenmeli), Motivasyon, Takım Çalışması

Denetleme yerine; iç kontrol, grup rehberliği, ceza yerine; koruyucu, önleyici tedbirler, gelişim; iş başında ve sürekli, iş bölümü; grup ve takım çalışması ve iç etkileşim, hedef; daha fazla kâr yerine öğrenci ve öğretmenlerin mutluluğu, karar süreci; üst yönetimde alınan kararların uygulanması yerine, uygulayıcıların fikri alınarak, üst yönetime bilgi ve veri sağlayıp ona göre karar almak şeklinde olmalıdır.

Neler Yapılabilir?

- Bütün çalışanların doğum günleri, evlenme yıldönümlerinde onlara kutlama mesajı gönderilebilir.
- Akşamları 3-5 kişilik öğretmen gruplarıyla bir araya gelinebilir.
- Öğrenci velilerimizle anlaşıp onların işyerlerinde %25 indirim yaptırılabilir.
- Üst düzey performans gösteren kişiler değişik şekillerde ödüllendirilebilir.
- İşe yeni başlayanlara tanışma çayları düzenlenebilir.
- Evli çiftlere evlilikle ilgili seminerler düzenlenebilir. Geçen sene yapılan ankette bu gibi işlerle ilgilenecek danışılabilecek bir üst kurul beklentisi vardı.
- Velilere veli eğitim seminerleri yapılabilir.
- Velilere anne baba okulu altında kurs düzenlenebilir.
- Öğrencilere ihtiyaç duyulan konularda genel seminerler yapılabilir.
- Öğretmeni daha iyi tanıma adına ev ziyareti yapılabilir.
- Verilen görevler yerine getirildiğinde teşekkür edilebilir.
- Çocukların gelişimi yakından takip edilip öğrenci durumlarıyla ilgili haftalık toplantılar yapılabilir.
- Karar almadan önce uygulayacak olanların fikri alınabilir.
- Etkili öğretmenlik nasıl yapılır, sınıfta gürültü olmaması için neler yapılabilir gibi başlıklar altında görüşülebilir.
- Düşünce odaları kurulabilir.
- Öğrencilerin gelişim dönemleri hakkında daha fazla bilgilendirme yapılabilir.
- İletişim ve kendini ifade etme adına kurslar düzenlenebilir.
- Takım çalışması ve grubun birbirini iyi tanıması için daha fazla birlikte olmaları sağlanabilir.
- Ölçme ve değerlendirme her şeyi ölçmelidir. Sınav sonuçları soru, konu, sınıf, öğretmen analizleriyle daha faydalı hale getirilebilir.
- Açık hedefler koymak
- Çocukların anne ve babalarıyla daha sıkı iletişime geçilmeli.
- Korku ve kaygıdan bağımsız ortamlar oluşturmak
- Güzel davranışlarda mutlaka takdir etmek
- Cesaret vermek

- Sabırlı olmak
- Önyargısız olmak
- Dinlendirilmelidir
- Tayin stresi
- Yapılan programlarda sponsor bulunabilir
-

KONU : *Eğitim ve Öğretim faaliyetlerinde Kız - Erkek ilişkileri .*

ETKİN YÖNETİM KOŞULLARI

Hiç hazırlıklı olmadığımız bu hassas konuda hedefler belirleyemeden girdiğimiz ders yılında çözmek zorunda kaldığımız sorunların işgal ettiği gündemle bile olsa bunları tartışmak umarız gelecek yıllarımıza yarar sağlar. Kanaatimize göre meseleye üç yönden bakmak gerek .

a) İçinde bulunduğumuz toplum,
b) Bize çocuklarını veren aileler,
c) Bizim temel Eğitim değerlerimiz.

Bizler bugün ilk iki öğenin olumsuzluklarını ayıklayarak, gündeme kendi değerlerimizi hakim kılmak zorundayız. Bunu nasıl yapacağımız kadar "*nelere öncelik vererek başlayacağız* ?" cevap bekleyen soru. Bunun halledilebilmesi için okullarımızda sosyo kültürel yönden veli profilinin çıkarılması gerek ki; önceliklere neler konulabilir bilelim. Bu ciddi eylem plânının realize edilmesi için ise; okul örgütlenmesine *toplam kalite* değerlerinin kazandırılması gerekir.

Öyleyse okullarımızda *toplam kaliteye* ulaşmak için göz önünde tutulması gereken önceliklerin listesine bakalım:

1) Okul kadrolarımızda temsili öne alan kimliklerin görevlendirilmesi gerekir. Öğrencilerimiz kendilerine sunulan örnek insanları yakınlarında görebilmelidir. Sorunların çözümü için çabalamaktansa kaliteli rehberler istihdam edilmelidir.
Temel rehberlik değerlerinden uzak, öğretim makinesi gibi kimselerin öğrencilere sağlıklı davranışlar kazandırmaları çok zor.
2) Her kurum kendi ölçeğinde öncelikli hedeflerini ve bunlara ulaşım yollarını mevcut kadroları içinde belirlemeli.
3) Her kurum kendi personeli arasında etkin bir iletişim zeminini sağlamalıdır, bu hedefe giden yollarda takılmayı azaltır.

4) Uygulamaların her aşamasında, fikir alışverişleri raporlarla kayda alınarak gelenek oluşturulmalıdır.
5) Yıl sonlarında idarecilerden, ilgili birimlerden ders yılının genel bir değerlendirmesi, olumlu ve olumsuz yönleri, sebepleri, çözümleriyle birlikte alınmalıdır.
6) Her dönem içinde en az bir kez okulların üst yönetimi, öğretmen, personel, velileri değerlendirme amacıyla dinlemeli, okul yöneticilerinin değerlendirmeleriyle kıyaslamalıdır.
8) Okullar, eğitim verdikleri yaş ve cins gruplarında *örnek öğrenci, örnek rehber ve örnek idareci* kimliğinde anlaşmalıdır. Özellikle idari birimlerde okul vizyonunu temsil edebilecek, kadrosuna hakim dirayetli yöneticilere ihtiyaç vardır.
9) Okulların fiziki koşulları mevcut imkanlar içinde ıslah edilmeli ve böylece öğrencilere sportif ve kültürel aktiviteler için alanlar bulunmalıdır.
10) Okullarda bayan rehberler ve idareciler istihdam edilerek konuya bayan gözüyle de bakılmalıdır.
11) Eğitimde bireysellik mutlaka sağlanmalı, öğrenciler ders yılı başında aile profili de dahil taranarak (kayıt sırasında görüşmeler yapılıp kayda alınabilir. Kendi okullarımızdan gelen öğrencilerin son iki yılını kapsayan gelişim raporları okullarından mutlaka istenmelidir) geldikleri okullardan alınan raporlara bakılarak, genel ölçüler içinde tanımlanmalı özelliklerine göre yakın takibe alınmalıdır.
Öğrencilerde öncelikle: *okuma, yazma, dinlediğini not etme, temiz defter tutma, düzgün konuşma, eşyalarına sahip olma, düzgün beslenme, zamanı iyi kullanma* alışkanlıklarının ilk basamakları 5.sınıfa kadar kazandırılmalıdır. Bu hususlarda eksikliği olan öğrenciler velilerine bildirilerek konunun ciddiyeti anlatılmalıdır.
Eğitim başarısızlıklarının temel konuları bunlardan oluşmaktadır .
Bunun için de imkanlar seferber edilmelidir. (Kültürel faaliyetler için fiziki imkânlar, öğrencilerle özel ilgi birimleri, okuma salonları, vb.)
12) Okullarda şeklî disiplin altyapısı mutlaka sağlanarak bunun devamlılığı sağlanmalıdır. Veliler ve öğrenciler genel işleyişteki aksamalara karşı son derece duyarlıdır. Bu konuda güven verebildiğimiz ölçüde etkinliğimiz artacaktır. Bizim çözülme noktamız da burasıdır. (Törenler, nöbetler, derse giriş-çıkış, kılık-kıyafet kontrolleri, sıkı denetlenmeli.)

13)Uyumsuz öğrencilerin velileri okula çağrılarak görüşülmeli, konunun önemi kendilerine anlatılmalıdır. Ailesi doğru konum alamayan öğrencilerde ailenin sebep olduğu olumsuzluklar, velilerine mutlaka iletilmelidir. Okulun temel eğitim değerlerinin önce aileler tarafından benimsenerek, ev ortamında beslenebilmesi çok önemli. Ailelerin yanlış tutumları bizim bir yıllık emeğimizi boşa çıkarabilmektedir. Okul bu olumsuz etkiden korunmak için gerekenleri yapmalıdır .
14) Rehberlik servisi, yaş ve cinse bağlı gelişim evrelerini ve kırılgan noktaları öğretmenlere anlatarak bütüncül rehberlik tarzı oluşturulmalıdır.
15) Sahasında başarılı, olgun kimlikli bay bayanlardan okullara davet edilerek gelecek yaşantılarda cinsel kimliğin gerekleri, kişiliğin önemi, sosyalleşmenin ön koşulları kendi ifadelerinden dinletilebilir.
Yukarıda belirttiğimiz maddeler, bir tarzı tanımlamaktadır. Bu kazanılmadan yönetimde etkin bir irade oluşamayacak, böylece her bir sorun için ayrı ayrı çözümler aranacaktır. Bu sistemde uygulanacakları Rehberlik servisleri zaten karşılayabilir.

DİNLEMEK KONUŞMAKTAN DAHA ÖNEMLİDİR

Kişi kendine ve karşıdaki ile kurduğu ilişkiye önem veriyorsa dinleme davranışı önem kazanmaya başlıyor. İnsan ilişkilerinde çoğu kez teşhis koymadan reçete yazan doktorun durumuna düşeriz; karşımızdakinin esas sorununun, vermek istediği mesajının ne olduğunu anlamadan, hemen konuşmaya başlar, kendi paradigmalarımız içinde yarattığımız dünyadan, onun sorunlarını anladığımızı sanırız. Okuma, yazma, konuşma ve dinleme arasında üzerinde en az durulan ve eğitim konusu olan dinleme yeteneğidir. Dinlemenin temelinde karakter yatar. Bireyin karşısındakine güven duyabilmesi için kendini dinleyenin karakter sahibi bir kimse olduğuna inanması gerekir. Kişiyi tek ve emsalsiz gördükçe, onu anlamak için gerekli dikkat ve ilgi göstermek kolaylaşır.

Dinleme Düzeyleri

1-İlgisizlik- Önemsememe
2-Seçici dinleme
3-Dikkatle dinleme
4-Empatik dinleme

DİNLEMEDE KALIP TEPKİLER

1- Değerlendirme
2- Araştırma, deşme
3- Akıl verme
4- Yorumlama

AKTİF DİNLEMENİN TÜRLERİ

1- İçeriği yansıtma
2- Duyduğu anlamı kendi sözleri içinde ifade etme
3- Hem anlamı hem de duyguları ifade etme
4- Anlam ve duyguları yorumuyla birlikte yansıtma

- **Çocuğuna gerçek servet bırakmak isteyen ana- baba, ona iyi dinlemeyi öğretir. Publilus Syrus**

Tüm Bedeniyle Dinleyen:

- Karşıdakini yüreklendirici bir tutum takınır.
- Oturuşu dikkat ettiğini belli eder.
- Sakin fakat dikkatli olur.
- Konuşana uygun zamanlarda başıyla dinlediğini belirtir.
- Göz temasına önem verir.
- Sadece söylenenleri değil, söylenmeyen ilişki mesajlarına da kulak verir.
- Dinlediğini her davranış ve tutumuyla belli eder.

İYİ DİNLEYİCİ OLMAK İÇİN 10 İPUCU

1-Karşıdakinin konuşulan konuyu nasıl bir çerçeve içinde algıladığını kavramayı amaçlayın.

2-İş ortamında dinlerken not alın.

3- Konuşanın söylediklerini daha sonra birisine rapor olarak sunacakmış gibi dinleyin ve not alın.

4-Dinlemenin
a-istek,
b- ilgi,
c- disiplin ve
d- dikkat
gerektiren önemli ve zor bir iş olduğunun bilincinde olarak dinleyin.

5- Hayal dünyanıza kaçma eğilimi ile başa çıkarak dinlediğiniz ortamda, o kişiyle ve o anda olmaya özen gösterin.

6-Tüm bedeninizle dinleyin.

7-Cevaplarınızda konuşanı yansıtın. Yansıtmayı:
a- ses yüksekliği,
b- konuşma hızı,

c- kullanılan kelime türü,
d- el-kol hareketleri,
e- nefes alış veriş ritminde yapabilirsiniz.

8 - Sizi olumlu ya da olumsuz yönden duygulandıran davranış ve sözlerin farkında olun ve bu davranışlar ortaya çıktığı zaman duygularınızın altında kalmadan konuyu dinlemeye özen gösterin.

9 - İç ve dış gürültünün farkına vararak onları denetim altına almaya özen gösterin.

10 -Konuşanın bir insan olduğunu, insan olarak onurlu, saygıya değer ve evrende emsalsiz olduğunu unutmamaya özen gösterin. Bir insana olan saygı ve sevginizi en yalın ve doğrudan onu gerçekten dinleyerek gösterebilirsiniz.