

Bv







**GÖÇMENLER İÇİN BECERİ ARAÇLARI SETİ**

GÖÇMELER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME

**2018-1-FR01-KA202-048007**



İÇERİK

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

|  |  |
| --- | --- |
| **GİRİŞ** | 3 |
| **REFERANS İÇİN TERİMLER** | 4 |
| **Bölüm 4.1 Değişimlere Karşı Esneklik ve Uyarlanabilirlik** | 5 |
| Danışmana ne oldu? | 6 |
| İş yerine uyum sağlamak için personel plan | 8 |
| Profesyonel değerler | 10 |
| Kollarınızı önünüzde birleştirin  Yapabilirim firması | 12  13 |

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

# 

# GİRİŞ

Göçmenler için Beceri Geliştirme Projesi (No. 2018-1-FR01-KA202-048007), Avrupa Komisyonu tarafından Mesleki Eğitim ve Öğretim için Stratejik Ortaklıklar Erasmus + Programı kapsamında finanse edilmektedir. Eylül 2018'den Ağustos 2020'ye kadar iki yıllık bir süreye ve yedi kuruluştan oluşan bir konsorsiyuma sahiptir. Konsorsiyumun üyeleri aşağıdaki gibidir:

* ITG Conseil, Fransa
* IASIS, Yunanistan
* Sosyal Yenilik Merkesi, Kıbrıs
* Mindshift Talent Advisory, Portekiz
* Eğitim için İşletme Vakfı, Bulgaristan
* Solidaridad Sin Fronteras, İspanya
* Bahçeşehir Üniversitesi Vakfı, Türkiye

Göçmenler için Beceri Araçları, projenin üçüncü entelektüel çıktısıdır (IO3) ve ipuçları setleri, öneriler, pratik kılavuzlar ve özel bilgi tabloları içerir. Bu entelektüel çıktı, göçmenlerin sıkıntı çektikleri veya karşılaştıkları saklı durumlara (durma noktasının tanımlanması ve somut ve güvenilir çözümlerin tanımlanması) cevaben, onların düşünmelerine, harekete geçmelerine, haklarını savunmalarına yardım etmek ve gerektiğinde onlara yardım edilmesini sağlamak amacıyla oluşturulmuştur ve ayrıca göçmenlerin deneyimlerinin üzerinde durarak ve somut başarı örneklerine de yer vererek göçmenlerin enine becerilerini geliştirmeyi hedeflemektedir.

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

# 

# REFERANS İÇİN TERİMLER

|  |  |
| --- | --- |
| **AYÇ** | Avrupa Yeterlilik Çerçevesi, farklı ülkelerde ve farklı eğitim ve öğretim sistemleri tarafından verilen ve sekiz düzeyde yapılandırılmış niteliklerin anlaşılmasına ve karşılaştırılmasına yardımcı olan bir çeviri aracıdır. |
|  |  |
| **AYÇ seviye 5** | AYÇ seviye 5 yeterlilikleri, zaten istihdamda olan bireylerin becerilerini geliştirmek ve onlara gelişmiş teknik, enine ve / veya yönetim becerileri kazandırmak için tasarlanmıştır. |
|  |  |
| **İp uçları** | Öğrenmeyi uygulamaya koymak için bir tavsiye. |
|  |  |
| **Bilgi (seviye 5)** | Çalışma veya çalışma alanı içinde uzmanlaşmış, olgusal ve teorik bilgiler ve bu bilginin sınırlarının farkındalığı. |
|  |  |
| **Öğrenme Çıktıları** | Öğrenme çıktıları, ulaşılması gereken önemli ve gerekli öğrenmeyi tanımlayan ve eğitim sonunda güvenilir bir şekilde gösterilebilecek ifadelerdir. AYÇ'de öğrenim sonuçları bilgi, beceri, sorumluluk ve özerklik ile tanımlanır. |
|  |  |
| **Sorumluluk ve Özerklik (seviye 5)** | Tahmin edilemeyen değişikliklerin gözden geçirildiği ve kendi ve başkalarının performansını geliştiren iş veya çalışma etkinlikleri bağlamında yönetim ve denetimi yapmak anlamına gelir |
|  |  |
| **Beceri**  **(seviye 5)** | Soyut sorunlara yaratıcı çözümler geliştirmek için gerekli olan kapsamlı bilişsel ve pratik becerileri temsil eder. |

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

# resilience ile ilgili gÃ¶rsel sonucuBÖLÜM 4.1 DEĞİŞİMLERE KARŞI ESNEKLİK VE UYARLANABİLİRLİK

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Göçmenler için Beceri Geliştirme** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Ünite İsmi: Dayanıklılık Alt ünite İsmi: Değişimlere karşı esneklik ve uyarlanabilirlik** | | | | | | | | | | | | | | |
| **BİLGİ** | | | | **BECERİ** | | | | | | | **SORUMLULUK** | | | |
| Ünitenin sonunda öğrenciler aşağıdaki konularda bilgi sahibi olacaktır… | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Değişimle başa çıkarken kendi tutum ve stratejilerini anlamak. | | | | S1. Değişim durumları ile başa çıkmak. | | | | | | | R1. Değişim konusunda pozitif bir tutuma sahip olmak | | | |
| S2. Hızlı değişen çalışma koşullarında kendi uyarlanabilirlik ve esneklik becerilerini tanımlamak. | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **AYÇ SEVİYE** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite İsmi:** | | **Danışmana ne oldu?** | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite tipi:** | | Sıra dışı ve aniden değişen bir durumda iş görevlerinin performansını gözlemlemeyi amaçlayan grup çalışması | | | | | | | | | | | | |
| **Referans:** | | <http://possibilitychange.com/managing-change/> | | | | | | | | | | | | |
| **Süre:** | | 1.5 ile 2 saat arası, danışmanın oda olmadığı süreye göre değişebilir.  İş görevlerini gözlemlemek için 1 saat  30 -60 dakika grup tartışması | | | | | | | | | | | | |
| **Katılımcı sayısı:** | | Küçük gruplar (10-15 kişiye kadar) | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite tanımı:** Bu araç, özel uygulama koşullarına ve özel ekipmana ihtiyaç duyar. Katılımcılar iki günlük bir eğitim kursu alırken, eğitimin ikinci günü boyunca veya gün içinde bir veya daha fazla etkinlik yaptıklarında kullanılabilir. Bu alıştırma için, odada bir kamera kurulması ve odada ne olup bittiğinin izlenmesi için ek bir oda sağlamak önemlidir.  **Adım 1.** Katılımcılar oturum etkinlik yöneticisinin bugünün toplantısının amacını ve belirli bir konunun ele alınacağını açıkladığı geleneksel bir eğitim oturumuyla başlarlar. Katılımcılar ve etkinlik yöneticisi birbirlerini tanımıyorlarsa, kendilerini tanıtırlar, ardından öğretmen katılımcılara oturum sırasında oldukça aktif olarak kullanılacağına dair net bir bilgi vererek materyaller verir. O anda bir danışmanın bir arkadaşı dersi keser, danışmana yüzünün değişmesine sebep olan bir şey fısıldar. Danışman, katılımcılara acil bir sorun nedeniyle acilen bir süre dışarı çıkması gerektiğini söyler. Ancak, geri dönmesini beklemeleri ve oldukları yerde kalmaları gerekir ve bu süre zarfında seansı kendi başlarına en iyi şekilde başlatmaları gerekir. Danışman, bugünün teması için tüm amaç ve materyallerin dosyalarında / notlarında olduğunu açıklar. Kendisinin geri dönmesinin ne kadar süreceğini bilmediğini, ancak geri geldiğinde odadaki herkesi görmek istediğini belirtir.  Bu yaklaşım katılımcılara uygulanırken herhangi bir konu seçilebilir. Her etkinlik yöneticisi, grubun içeriğine uygun bir konu seçebilir ve katılımcıların yalnız çalışmasına izin verebilecek, ancak başkalarıyla tartışma ve ekip çalışması gerektirebilecek uygun destek materyalleri geliştirebilir.  **Adım 2.** Danışman odadan dışarıya çıkar, ancak aslında daha önce monte edilmiş bir izleme kamerasından katılımcıların tepkilerini ve davranışlarını odada kurulmuş olan dinleme sistemi ile gözlemleyebildiği bir sonraki odaya gider. Bu, danışmana katılımcıların değişim ile nasıl başa çıktıklarını gözlemlemesi için olanak sağlar. Etkinlik yöneticisi durumun uygun olmayan bir hale geldiğini düşünürse istediği zaman odaya geri gelebilir, ancak geri dönmemek için önerilen süre en az 1 saattir.  **Adım 3.** Danışman yokluğundan sonra geri döndüğünde, bir tartışma başlatmak önemlidir. Yönetici ayrılmasının egzersizin bir parçası olduğunu açıklar. Tartışma, nasıl hareket ettikleri ve danışmanın yokluğunda nasıl hissettikleri, vb. hakkındadır. Katılımcıların genellikle hızla değişen durumlarda nasıl değiştiği, değişimlere nasıl tepki verdikleri hakkında yaptığı önemli gözlemler tartışılır. Bu durumda verilen cevap durumu ile genel olarak yaşam arasında bir bağlantı kurulur. Danışman, her katılımcıya değişen bir durum sırasında kendi esneklik ve uyarlanabilirlik becerilerini yansıtma ve değerlendirme konusunda rehberlik eder. | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Öneriler (IO4 öğrencilerinin eğitmenleri için):** | | | | | | Bu alıştırma, hem alıştırma hem de tartışma sırasında esnek olabilen daha deneyimli etkinlik yöneticileri tarafından yapılmaya uygundur, böylece hızla değişen durumlarla başa çıkma konusunda azami yararlı bilgiler elde edilebilir. | | | | | | | | |
| **Ek** | |  | | | | | | | | | | | | |

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Göçmenler için Beceri Geliştirme** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Ünite İsmi: Dayanıklılık Alt ünite İsmi: Değişimlere karşı esneklik ve uyarlanabilirlik** | | | | | | | | | | | | | | |
| **BİLGİ** | | | | **BECERİ** | | | | | | | **SORUMLULUK** | | | |
| Ünitenin sonunda öğrenciler aşağıdaki konularda bilgi sahibi olacaktır… | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Değişimle başa çıkarken kendi tutum ve stratejilerini anlamak. | | | | S1. Daha esnek ve uyarlanabilir olmak için yeni yollar keşfetmek ve uygulamak. | | | | | | | R1. Değişim süreci ile başa çıkabilme becerisine sahip olmak. | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **AYÇ SEVİYE** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite İsmi:** | | **İşyerine uyum sağlamak için kişisel plan** | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite tipi:** | | Grup olarak da uygulanabilen tekli egzersiz | | | | | | | | | | | | |
| **Referans:** | | <https://www.libertystaffing.ca/blog/how-to-adapt-to-a-new-office-environment> | | | | | | | | | | | | |
| **Süre:** | | 60 dakika | | | | | | | | | | | | |
| **Katılımcı sayısı:** | | Sınırlama bulunmamaktadır. | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite açıklaması:**  **Adım 1.** Eğitimci, katılımcılara aşağıdaki sorular hakkında düşünmelerini veya tartışmalarını önererek egzersizi tanıtır:  • En son işe başladığınızda ilk izlenimleriniz nelerdi?  • Sizi en çok ne rahatsız eder / Sizi en çok ne rahatsız etti?  • Sorumluluklarınız ve görevleriniz, organizasyon, kuralları ve prosedürleri ve ekibi hakkında gerekli tüm bilgilere sahip misiniz?  • Bir mentorunuz var mı / bir mentorunuz var mıydı veya sorularınızı kime soracağınızı biliyor muydunuz? Hayır ise, buna nasıl tepki verdiniz?  • Başa çıkmanız gereken belirli “konular” nelerdir / Başa çıkmanız gereken belirli “konular” nelerdi?  • Yeni işyerine daha çabuk adapte olabilmek için atmanız gereken / atabileceğiniz özel adımlar ve eylemler nelerdir? /Yeni işyerine daha çabuk adapte olabilmek için atmanız gereken / atabileceğiniz özel adımlar ve eylemler nelerdi?  • Kolay adaptasyon için ana kaynaklarınız nelerdir? (insanlar, bilgi, beceri, nitelikler) / Kolay adaptasyon için ana kaynaklarınız nelerdi? (insanlar, bilgi, beceri, nitelikler)  **Adım 2.** Tartışmadan sonra veya yukarıda açıklanan sorulara bireysel cevaplar verildikten sonra, katılımcılara işyerine uyum için kişisel planlarını geliştirmeleri gereken bir form (bkz. Ek) verilir.  **Adım 3.** Katılımcılar, bazı alanları doldurmakta güçlük çekiyorsa, adaptasyon için olan kişisel planlarını eğitmenle tartışma ve ondan destek alma fırsatına sahiptir. | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Öneriler (öğrencilerin eğitmenleri için):** | | | | | | Bu alıştırma yeni bir işe başlayanlar veya işlerini değiştirmek isteyenler için uygundur. Durum hangisi olursa, 1. adımdaki sorular sorulacaktır. İlk durumda, katılımcılar yeni işleri için paylaştıkları izlenimleri, ihtiyaçları ve zorlukları dikkate alınacaktır. İşlerini henüz değiştirmedilerse, katılımcılar, son iş değişikliklerinde yaşadıkları kişisel deneyimlerine dayanarak işyerine uyum için bir plan geliştireceklerdir. | | | | | | | | |
| **Ek** | |  | | | | | | | | | | | | |

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Göçmenler için Beceri Geliştirme** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Ünite İsmi: Dayanıklılık Alt ünite İsmi: Değişimlere karşı esneklik ve uyarlanabilirlik** | | | | | | | | | | | | | | |
| **BİLGİ** | | | | **BECERİ** | | | | | | | **SORUMLULUK** | | | |
| Ünitenin sonunda öğrenciler aşağıdaki konularda bilgi sahibi olacaktır… | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Değişimle başa çıkarken kendi tutum ve stratejilerini anlamak. | | | | S1. Daha esnek ve uyarlanabilir olmak için yeni yollar keşfetmek ve uygulamak. | | | | | | | R1. Değişim süreci ile başa çıkabilme becerisine sahip olmak. | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **AYÇ SEVİYE** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite İsmi:** | | **Profesyonel değerler** | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite tipi:** | | Kendini değerlendirme egzersizleri | | | | | | | | | | | | |
| **Referans:** | | <https://www.linkedin.com/pulse/matching-personal-values-organizational-what-theory-ian-boreham/> | | | | | | | | | | | | |
| **Süre:** | | 30 dakika | | | | | | | | | | | | |
| **Katılımcı sayısı:** | | Sınırlama bulunmamaktadır. | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite açıklaması:**  **Adım 1:** Öncelikle, gruptan işleriyle ilgili en fazla değer verdikleri 12 şeyi listelemelerini isteyin - işin kendisinden, meslektaşlarına, çalışma alanlarına kadar her şeyi - ve katılımcıları olabildiği kadar geniş bir şekilde düşünmeleri ve en kritik faktörleri seçmeleri için teşvik edin. Bir kolaylık olarak, ekte verilen değerler listesini kullanabilirler.  **Adım 2.** Adım bir tamamlandıktan sonra, onlardan "işte onları tatmin eden şeyleri" üç gruba ayırmalarını isteyin - "Önemli" (bu önemli olan şeylerdir, ancak yoklukları halinde çok fazla zorluğa neden olmaz), "Çok Önemli "(bir ölçek yükseltir) ve" Kritik Önemli "(yokluğunda işi dayanılmaz kılacak şeylerdir). Listeleri, merkezde "Kritik Önemli" faktörlerin olduğu eş merkezli bir daire içine yazmaları istenir.  **Adım 3.** Tüm katılımcılardan (veya bazılarından) işyerindeki en önemli 12 faktörü ve her kişinin bunları nasıl düzenlediklerini yüksek sesle paylaşmalarını isteyin. Farklı insanların seçimlerindeki farklılıkları ve bu farklılığın nedenlerinin neler olduğunu tartışın.  **Adım 4.** Hangi değerlerin eksikliğinde kişilerin esnek ve uyarlanabilir olabileceğini tartışmak için bazı katılımcılarla veya tüm grupla bireysel olarak çalışın. Aşağıdaki soruları kılavuz olarak kullanabilirsiniz:  - Belirlediğiniz değerlerden hangisiyle ilgili bir uzlaşma yapabilir ve hangisiyle yapamazsınız? Bu neye bağlıdır?  - Sizin için önemli olan, ancak çalıştığınız şirkette bu değerler olmasalar da esnek olabileceğeniz değerler var mı? Bu değerler için esneklik göstermenin nasıl olduğunu hayal edin?  - "Kritik olarak önemli" olarak tanımladığınız koşullardan farklı olarak, Hangi çalışma koşullarına, uyum sağlayabilirsiniz? Bu durumlar hangileridir? Bu durumlar nasıl görünür?  - Bu alıştırma sonunda hangi sonuçlara ulaştınız? | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Öneriler (öğrencilerin eğitmenleri için):** | | | | | | Eğitimci, katılımcılara, esnek olunabilen değerler ve çalışma koşullarının olduğunu ancak aynı zamanda uyum sağlamanın zor olduğu koşullar ve değerlerin de olduğu fikrini ortaya koyar. Bu şekilde bir tartışma yapmak önemlidir; egzersizin sonunda katılımcı / katılımcılar kişisel değerlerine ve koşullarına uymamalarına rağmen uyum sağlayabilecekleri koşullar ve her iş yerinde arayacakları koşullar hakkında daha fazla farkındalık kazanacaklardır. | | | | | | | | |
| **Ek** | | | | | |  | | | | | | | | |

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Göçmenler için Beceri Geliştirme** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Ünite İsmi: Dayanıklılık Alt ünite İsmi: Değişimlere karşı esneklik ve uyarlanabilirlik** | | | | | | | | | | | | | | |
| **BİLGİ** | | | | **BECERİ** | | | | | | | **SORUMLULUK** | | | |
| Ünitenin sonunda öğrenciler aşağıdaki konularda bilgi sahibi olacaktır… | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Kişinin değişime olan kendi tepkilerini bilmek | | | | S1. Bir değişim ile başa çıkmak durumunda gerekli olan becerileri tanımlamak | | | | | | | R1. Değişime karşı olan dirençleri yönetmek. | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **AYÇ SEVİYE** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite İsmi:** | | **“Kollarınızı önünüzde birleştirin”** | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite tipi:** | | Katılımcıların / çalışanların değişime karşı olan doğal insani dirençle başa çıkmalarına, insanların neden değişimden korktuklarını sorgulama ve değişime karşı daha üretken bir tutum geliştirmeye yardımcı olacak şekilde tasarlanmış sosyalleşme etkinliği. | | | | | | | | | | | | |
| **Referans:** | |  | | | | | | | | | | | | |
| **Süre:** | | 10 dakika | | | | | | | | | | | | |
| **Katılımcı sayısı:** | | Sınırlama bulunmamaktadır | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite açıklaması:**  **Adım 1.** Kursiyerlerden kollarını önlerinde birleştirmelerini isteyin. Rahat olduklarında, kollarının yerlerini değiştirerek birleştirmelerini isteyin. Bunu yaptıktan sonra, temel olarak aynı eylem olsa bile, ikinci girişimin neden kendilerini rahatsız hissetmelerine sebep olduğunu onlara sorun.  **Adım 2.** Tartışmayı katılımcıların örgütlerinde yapılmakta olan veya yapılan belirli değişikliklere yönlendirin. Farklı pozisyonlarda kollarını önlerinde birleştirmenin ne kadar zor olduğunu ve değişimle başa çıkmanın ne kadar zor olduğunu incelemelerini isteyin. Gerekli değişikliklerin ilk başta rahatsızlık verebileceğini anlamalarını sağlayın. | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Öneriler (öğrencilerin eğitmenleri için):** | | | | | | Bu alıştırma, katılımcıların değişim ile başa çıkma konusunu tanımasına yardımcı olmak için eğitim oturumunun başlangıcı için uygundur. Teorik bölümden pratik bir bölüme geçmek veya katılımcıları canlandırmak için de kullanılabilir. | | | | | | | | |
| **Ek** | |  | | | | | | | | | | | | |

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Göçmenler için Beceri Geliştirme** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Ünite İsmi: Dayanıklılık Alt ünite İsmi: Değişimlere karşı esneklik ve uyarlanabilirlik** | | | | | | | | | | | | | | |
| **BİLGİ** | | | | **BECERİ** | | | | | | | **SORUMLULUK** | | | |
| Ünitenin sonunda öğrenciler aşağıdaki konularda bilgi sahibi olacaktır… | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Kişinin değişime karşı olan kendi tepki ve tutumlatını anlamak. | | | | S1. Daha esnek ve uyum sağlayabilir olmak için yöntemler uygulamak. | | | | | | | R1.Değişim sürecine adapte olma becerisine sahip olmak | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **AYÇ SEVİYE** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite İsmi:** | | **Yapabilirim firması** | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite tipi:** | | Grup için bir ısınma egzersizi | | | | | | | | | | | | |
| **Referans:** | |  | | | | | | | | | | | | |
| **Süre:** | | 30 dakika | | | | | | | | | | | | |
| **Katılımcı sayısı:** | | En az 8 katılımcı | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite açıklaması:**  **Adım 1.** Katılımcıları gruplara ayırın ve kediler için şeker çubukları veya köpekler için su şişeleri gibi bir şirket için bir fikir bulmalarını sağlayın. Her grubun üyelerini tasarlama, pazarlama, dağıtım vb. gibi özel iş gruplarına atayın. Her bir “mini şirketin” birlikte çalışmalarını ve ürün ve iş planları hakkında bir sunum hazırlamasını sağlayın.  **Adım 2.** 10 dakika sonra, katılımcıları bir gruptan diğerine taşıyarak grubun dinamiğini değiştirin, final sunumunun özelliklerini değiştirin ve önemli bilgileri her grubun yalnızca bir üyesiyle paylaşın.  **Adım 3.** Eğitimcinin ne kadar zamanı olduğuna bağlı olarak, değişiklikleri tekrarlanabilir veya uzun bir süreye yayılabilir. Ayrılan süre kullanıldıktan sonra, eğitmen her gruptan fikirlerini sunmalarını isteyebilir ve bir kazanan seçmenin uygun olup olmadığını gruplara sorabilir.  **Adım 4.** Alıştırma bittikten sonra, ekiplerin değişikliklere nasıl uyum sağlayabildiği ve yeni üyelerinden veya yeni özelliklerinden ne gibi yararlar elde ettiği konusunda açık bir tartışma başlatılır. Özellikle bu durumda nasıl başarılı oldukları konusunun üstünden geçildiğine emin olunmalıdır. | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Öneriler (öğrencilerin eğitmenleri için):** | | | | | | Bu egzersizin amacı katılımcıları esnek olmaları için teşvik etmektir. Katılımcılara değişim ile başa çıkma konusunu tanıtmak için kullanılabilir.  Eğitimci, fikir seçilecek olan firmanın katılımcıların çalıştığı iş sektörüne dayanan bir şirket fikri olması konusunda yol göstericilik yapabilir.  Tartışma katılımcıların değişimle başa çıkmadaki önceki deneyimlerine dayanabilir. | | | | | | | | |
| **Ek** | |  | | | | | | | | | | | | |

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

**DİKKAT VE DAHA FAZLASI**

1. Bu yayında yer alan beceriler, göçmenlerin şu an yaşadıkları mevcut ülkelerin iş dünyası gerçeklerine göre adapte edilmelidir. Bu yayında yer alan becerilerin hepsi oldukça önemlidir ancak öğrenenlerin özelliklerine dayanarak, eğiticilerin farklı gruplarda farklı becerilere odaklanması gerekebilir. Bu nedenle, öğrenenlerin yeteneklerini ve ilgi alanlarını bilmek önemlidir.
2. Eğitici ve öğrenenlere yönelik eğitimler sırasında gruba etkileşimli olarak liderlik etmek ve tüm üyeleri etkinliklere dahil etmek önemlidir. Özellikle, eğiticilere yönelik eğitimler sırasında, gruba nasıl etkili bir şekilde liderlik edileceği konusunda ipuçları verilmelidir.
3. Öğrenenlere yönelik eğitimler sırasında, projede yer alan becerilerin gelecekleri için nasıl yararlı olabileceğine dair örnekler vermek önemlidir. Bu becerilerin eğitim ve uygulama yoluyla geliştirilebileceğini vurgulamak önemlidir.
4. Eğiticilere ve öğrenenlere yönelik eğitimlerde uygulanacak olan egzersizlerin amacını ve beceri ile ilişkisini açıklamak önemlidir.
5. Göçmenlerle çalışacak eğitmenler için çeşitlilik kavramını anlamak önemlidir. Göçmenlerin bu yayında yer alan egzersizlere farklı tepkileri ve geri bildirimleri olabilir. Bunun için eğitmenler hazırlanmalıdır. Daha fazla bilgi için eğitmenler şu kaynakları kontrol edebilir: <https://www.youtube.com/watch?v=LqP6iU3g2eE>
6. Dayanıklılık becerilerini geliştirmek isteyen öğrenenler veya eğitmenler <https://positivepsychology.com/resilience-training-build-resilient-individuals-groups/> kaynağını kontrol edebilirler.

Transversal Project for Migrants, 2018-1-FR01-KA202-048007, has been funded with support from the European Commission. The desk report content reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

Transversal Project for Migrants, 2018-1-FR01-KA202-048007, has been funded with support from the European Commission. The migrants’ toolbox content reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.