

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** | 2 |
| **REFERANS İÇİN TERİMLER** | 4 |
| **Bölüm 4.2 İş Yerinde Stres Yönetimi** | 5 |
| Stres Reçetesi  Ballonlarla oyun oynama  Stres önleme  "Dayanıklı adam" LTD | 6  8  11  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 4.2 İŞ YERİNDE STRES YÖNETİMİ

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Göçmenler için Beceri Geliştirme** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Ünite İsmi: Dayanıklılık Alt Ünite İsmi: İş yerinde Stres Yönetimi** | | | | | | | | | | | | | | |
| **BİLGİ** | | | | **BECERİ** | | | | | | | **SORUMLULUK** | | | |
| Ünitenin sonunda öğrenciler aşağıdaki konularda bilgi sahibi olacaktır… | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Stres durumlarında kendi başa çıkma stretejilerini anlamak | | | | S1. İşyerindeki durumlar da dahil olmak üzere stres durumlarıyla başa çıkmak için farklı stratejiler uygulamak | | | | | | | R1. İşyerinde strese cevap vermek için kişisel stratejiler geliştirmek | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **AYÇ SEVİYE** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite İsmi:** | | **"Stres Reçetesi"** | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite tipi:** | | Kendini yöneten egzersiz | | | | | | | | | | | | |
| **Referans:** | |  | | | | | | | | | | | | |
| **Süre:** | | 30 dk | | | | | | | | | | | | |
| **Katılımcı sayısı:** | | Sınırlama bulunmamaktadır | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite açıklaması:**  **Adım 1.** Katılımcılara "Başa Çıkma Stratejileri" başlıklı fotokopiler verilir (bkz. Ek) ve her bir katılımcıdan kendi başlarına her soruyu yanıtlamaları istenir. Katılımcılara farklı başa çıkma stratejileri hakkındaki bilgileri kullanmaları için yön verilir.  **Adım 2.** Katılımcılardan hangi sağlıksız başa çıkma stratejilerini kullandıklarını ve bunun sonuçlarının neler olduğunu hakkındaki keşiflerini grup içinde paylaşmalarını isteyin.  **Adım 3.** Katılımcılara stres durumlarını değiştirmek için fırsat bulup bulamadıklarını ve bu konuda onlara nelerin yardımcı olabileceğini sorarak tartışmaya devam edin. Kullandıkları veya bu durumlarla daha iyi başa çıkabilmeleri için kullanabilecekleri sağlıklı stratejiler nelerdir ve bunu yapabilmek için ihtiyaç duydukları kaynaklar nelerdir? Stres durumlarıyla başa çıkabilmek için sağlıklı stratejiler kullanmanın önündeki engelleri grupla paylaşabilirler mi? | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Öneriler (öğrencilerin eğitmenleri için):** | | | | | | Bu alıştırmanın amacı, katılımcıların stres durumlarıyla başa çıkmak için kişisel stratejileri hakkında bilgi toplamalarına yardımcı olmaktır. Grubun yardımıyla, insanların farklı stres durumlarıyla nasıl başa çıktıkları hakkındaki bilgilerini geliştirebilecekler ve diğer insanların da sağlıksız başa çıkma stratejileriyle “mücadele ettiklerini” öğrenebilecekler.  Aktivite yöneticisi uygun olduğuna karar verirse, grup tartışması için bazı ek sorular ekleyebilir. | | | | | | | | |
| **Ek** | | 1. Çalışma Kağıdına bakınız. | | | | | | | | | | | | |

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Göçmenler için Beceri Geliştirme** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Ünite İsmi: Dayanıklılık Alt Ünite İsmi: İş yerinde Stres Yönetimi** | | | | | | | | | | | | | | |
| **BİLGİ** | | | | **BECERİ** | | | | | | | **SORUMLULUK** | | | |
| Ünitenin sonunda öğrenciler aşağıdaki konularda bilgi sahibi olacaktır… | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Stresin kaynağı hakkında bilgi edinmek. | | | | S1. Stres yönetiminin öneiminin farkında varmak | | | | | | | R1. İş yerindeki stres ile başa çıkmak için kişisel stratejiler geliştirmek | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **AYÇ SEVİYE** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite İsmi:** | | Ballonlarla oyun oynama | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite Tipi:** | | Stres yönetimi konusuna hazırlanmak için bir ısınma egzersizi. Ne kadar kolay iş yerinde kendimizi kaybedebileceğimizi ve stresin nasıl gelişebileceğini gösterir. | | | | | | | | | | | | |
| **Referans:** | |  | | | | | | | | | | | | |
| **Süre:** | | 30 dk | | | | | | | | | | | | |
| **Katılımcı Sayısı:** | | Her büyüklükte, özellikle geniş katılımcılı, gruplar | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite açıklaması:** Bu alıştırma, her biri birkaç basamak içeren iki bölümden oluşur.  **Bölüm I.**  **Adım 1.** Aktivite yöneticisi, stres kaynaklarından veya bunaltıcı kaynaklardan bahsederek başlayabilir VEYA, bu alıştırmayı, insanları ortama ısıtmak ve çalıştayın başında katılım hissini arttırmak için başlatabilir.  GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ  **Adım 2.** Aktivite yöneticisi, katılımcıları 3-5 kişilik gruplara ayırır (çok rastgele olabilir, farketmez) ve her grubun bir balonu ve uygun bir kalemi olacak şekilde balon ve kalem dağıtır.  **Adım 3.** Aktivite yöneticisi, gruplara sadece birkaç dakika süre tanır, onlardan stres kaynaklarını veya iş yerinde boğuluyormuş gibi hissettiren şeyleri balonların üstüne yazmalarını ister. İsteğe bağlı olarak, herkesin söz hakkı olmasını sağlamak için, balonun grup içinde elden ele dolaştırılmasını ve balonun eline gelen herkesin balonu bir sonraki kişiye vermeden önce bir şeyler yazmasını ister.  **Adım 4.** Süre dolduğunda, aktivite yöneticisi her gruptan bir kişiden kendi grubunun balonunda ne yazdığını okumasını ister. İpucu: Kişiler balondaki yazıları okurken, eğitmenin söylenilenleri bir tahtaya, kadığa, sunuma veya çizelgeye yazması yararlı olacaktır. Bu, katılımcıların doğrulanmış hissetmelerini sağlar ve örüntülerin ve ortak sorunların veya temaların tespit edilmesine yardımcı olur.  **Adım 5.** Tüm gruplar balonlarını okuduktan sonra, ortak temalar tartışılır. Katılımcılar genel stressör listesi veya bunaltıcı maddeler hakkında ne farketmektedir? Hangilerini şaşırtıcı bulmaktadırlar? Listede eksik olan nedir?  **Bölüm II**  **Adım 6.** Aktivite yöneticisi 3 gönüllüden gruplarının stres balonuyla öne çıkmalarını ister.  **Adım 7.** Bir gönüllü balona vurarak balonunu havada tutmaya çalışır. Eğitmen gönüllüye başka bir balon daha verir ve ondan 2 balonuda havada tutmalarını ister. Sonunda, hepsini havada tutması için 3. bir balon daha verir. Aktivite yöneticisi, kişi durdurduktan sonra, kişiye şu soruları sorar: "Bu uygulama hakkında ne farkettiniz?", "Nasıl hissettirdi?". Ardından eğitimci gruba şunları sorar: "Gözlemci olarak ne farkettiniz?"  **Adım 8.** Eğitmen diğer gönüllüden ilk önce bir balon, sonra iki ve üç olmak üzere balonları havada tutmayı denemesini ister. BU SEFER, kolaylaştırıcı özel olarak diğer gönüllülerden balonları havada tutmaya yardımcı olmalarını ister. Ve sonra “Yardım almak nasıl bir şeydi?”, “Yardım almak nasıl HİSSETTİRDİ?” diye sorar. ve nihayet gruba “Gözlemci olarak ne farkettiniz?” diye sorar.  **9. Adım.** Eğitimci, grupla birlikte bu alıştırmadan öğrendikleri stres, bunalma, aynı anda birçok şeyle uğraşma ve yardım alma ve isteme gibi temalar üzerine düşünülmesini sağlar. | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Öneriler (öğrencilerin eğitmenleri için):** | | | | | | Aktivite yöneticisi zaman kazanmak istiyorsa, balonlara yazma kısmını kesebilir ve doğrudan Bölüm 2'ye gidebilir - bunalma durumunu göstermek için balon hokkabazlık çalışması.  Aktivite yöneticisi, balonlarla oyun oynanmasını sağlarken, stres ile başa çıkmanın bir yolu olarak önceliklendirmeye odaklanmak isterse, gönüllülerden her birine görev listesinden farklı bir öncelikli öğeyi temsil eden 3 balon verebilir ve onlardan önceki gibi balolar ile oynamasını isteyebilir. Ardından katılımcılara önceliklendirme konusunda ne öğrendiklerini sorar.  Gereken Ekipman: Balonlar, balonlara yazı yazmak için tükenmez kalemler (örneğin tükenmez veya keçeli kalem- balona yazılabilen ve balonu patlatmayacak bir şey!). | | | | | | | | |
| **Ek** | |  | | | | | | | | | | | | |

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Göçmenler için Beceri Geliştirme** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Ünite İsmi: Dayanıklılık Alt Ünite İsmi: İş yerinde Stres Yönetimi** | | | | | | | | | | | | | | |
| **BİLGİ** | | | | **BECERİ** | | | | | | | **SORUMLULUK** | | | |
| Ünitenin sonunda öğrenciler aşağıdaki konularda bilgi sahibi olacaktır… | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Stres önleme tekniklerini öğrenmek | | | | S1. Stres önleme Teknik ve prensiplerini iş yerinde uygulamak | | | | | | | R1. İş yerinde stresi önlemek için kişisel stratejiler uygulamak | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **AYÇ SEVİYE** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite İsmi:** | | **"Stres önleme"** | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite Tipi:** | | Önceliklendirmenin işyerinde stresin önlenmesinde oynadığı rolü tanımak için kendi kendine yöneten bir alıştırma | | | | | | | | | | | | |
| **Referans:** | | <https://www.joinforge.com/tree-of-time-management/> | | | | | | | | | | | | |
| **Süre:** | | 30 dk | | | | | | | | | | | | |
| **Katılımcı Sayısı:** | | Her büyüklükte gruplar | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite açıklaması:**  **Adım 1.** Aktivite yöneticisi, katılımcılara stres yönetimi kavramını tanıtır. Beyin fırtınası yöntemiyle, katılımcıların stres önleme ve stres yönetimi hakkında paylaştığı tüm fikir ve stratejilerin oluşmasını sağlar. İşyerinde stresi önleme yöntemi olarak önceliklendirme fikri beyin fırtınası sırasında sunulursa, aktivite yöneticisi bunu aşağıdaki adımlarla daha da geliştirir. Ancak bu fikir eksikse, aktivite yöneticisi bunu bir sonraki alıştırmanın konusu olarak tanıtır.  **Adım 2.** Aktivite yöneticisi, katılımcılara öncelik sırasına koymaları için Öncelik Verme Ağacı (eke bakınız)'nı verir. Onlardan iş ortamlarıyla ilgili bir görev listesini kullanmalarını ister (örneğin, “rafları stoklamak”, “müşterinin sorusunu cevaplamak”, “müşteriyi selamlamak” vb.). Eğitimci katılımcılardan aşağıdakileri temel alarak her bir görevi önceliklendirmelerini ister:  • **Yangın**: yüksek aciliyet / yüksek önem  • **Toprak**: yüksek aciliyet / düşük önem  • **Su**: yüksek önem / düşük aciliyet  • **Rüzgar**: düşük aciliyet / düşük önem  **Adım 3.** Aktivite yöneticisi, katılımcılardan önceliklendirme ağaçlarını paylaşmalarını ister. Her bir kişinin görevleri nasıl cevapladığını karşılaştırır. Bu, katılımcıların işte sahip oldukları farklı öncelikleri göstermektedir. Örneğin, bir kişi bir müşterinin sorusuna cevap vermenin raf stoklamaktan daha önemli olduğunu düşünebilir, bir diğeri ise rafları stoklamanın bir müşteriyi selamlamaktan daha önemli olduğunu düşünebilir.  **Adım 4.** Aktivite yöneticisi, katılımcılardan hangi alanda en fazla sayıda göreve sahip olduklarını paylaşmalarını ister. Önceliği yüksek olan görevler hakkında bir konuşma yapılır ve eğer aciliyeti yüksek olan işler çok ise bu durumun iş yerindeki stresi artırıp arttırmadığı hakkında tartışılır. Sonuç olarak, bu görevlerin sayısının azaltılması için yollar aranır. | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Öneriler (öğrencilerin eğitmenleri için):** | | | | | | Bu alıştırma, katılımcıların şu anda dikkatlerini verdikleri yerleri ve aslında daha önceliklendirmeleri gereken yerleri anlamalarına yardımcı olur.  Aktivite yöneticisi, görevlerin önceliklendirilmesi ve bunun stresi azaltmaya nasıl yardımcı olabileceği hakkındaki Stephen Covey'in fikri hakkında daha fazla konuşabilir. Grup tartışması için ek sorular eklenebilir. | | | | | | | | |
| **Ek** | | • **Yangın**: yüksek aciliyet / yüksek önem  • **Toprak**: yüksek aciliyet / düşük önem  • **Su**: yüksek önem / düşük aciliyet  • **Rüzgar**: düşük aciliyet / düşük önem | | | | | | | | | | | | |

GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Göçmenler için Beceri Geliştirme**  GÖÇMENLER İÇİN BECERİ GELİŞTİRME PROPROJESİ | | | | | | | | | | | | | | |
| **Ünite İsmi: Dayanıklılık Alt Ünite İsmi: İş yerinde Stres Yönetimi** | | | | | | | | | | | | | | |
| **BİLGİ** | | | | **BECERİ** | | | | | | | **SORUMLULUK** | | | |
| Ünitenin sonunda öğrenciler aşağıdaki konularda bilgi sahibi olacaktır… | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. İş yerinde strese sebep olan sebepleri algılamak. | | | | S1. İş yerinde stress yönetiminin önemini anlamak | | | | | | | R1. İş yerinde stress ile başa çıkmak için kişisel stratejiler üretmek ve uygulamak | | | |
| K2. İş yerinde stresi yönetme teknikleri hakkında bilgi sahibi olmak | | | | S2. İş yerinde stress yönetimi için bazı metot ve teknikleri kullanmak. | | | | | | |  | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **AYÇ SEVİYE** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite İsmi:** | | **"Dayanıklı adam" LTD** | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite Tipi:** | | Rol oynama oyunu | | | | | | | | | | | | |
| **Referans:** | |  | | | | | | | | | | | | |
| **Süre:** | | 2 saat | | | | | | | | | | | | |
| **Katılımcı Sayısı:** | | 6 – 10 katılımcı | | | | | | | | | | | | |
| **Aktivite açıklaması:**  **Adım 1.** Eğitimci, katılımcılarına rol oynamaları sırasında çalışanları temsil edecekleri şirket hakkında biraz bilgi vererek, katılımcılara oynayacakları rolü tanıtır.  "*Dayanıklı adam Ltd giyim sektöründe faaliyet gösteren bir aile işletmesidir. Şirket, iç giyimden resmi kıyafetlere kadar erkek kıyafeti üretmektedir. Şu anda, şirketin 37 çalışanı bulunmaktadır. Bunların dokuzu beyaz yakalı çalışanlardır (CEO, kıdemli başkan yardımcısı, pazarlama müdürü, kalite müdürü, üretim müdürü ve dört tasarımcı) diğer çalışanlar ise üretim için çalışmaktadır. Şirketin finansal yönetimi, mülk bakım ve onarımı dış kaynaklardan sağlanmıştır. Şirket 1960 yılında kurulmuş ve kurucusu emekli olmaktadır ve bu nedenle şirket bir jenerasyon değişimi ile karşı karşıyadır. Şirket sahibinin oğlu, şirketin CEO'su ve sahibi işe başlamak üzeredir.*  *Son birkaç ay boyunca, şirket çalışanlarının çoğunun işle ilgili stres yaşadığı ortaya çıkmıştır. Şirket CEO'su sorunu bir dış uzmanla görüşmüştür, ancak şirketin stresle ilgili sorunlarını bu aşamada dışarıdan yardım almadan çözmeyi denemek istemektedir. Bu nedenle, şirket çalışanlarından bir çalışma grubu oluşturmaya karar vermiştir. Çalışma grubunun amacı, işle ilgili stresin nedenlerini belirlemek, önemlerini değerlendirmek ve durumu düzeltmek için bir eylem planı hazırlamaktır. Bu hedeflere ulaşmak için çalışma grubu dış uzmandan alınan araçlara erişebilir. ”*  **Adım 2.** Eğitimci rolleri dağıtır (bkz. Ek 2) ve katılımcılara çalışma grubunun görevini verir: işle ilgili stresin nedenlerini belirlemek ve bu nedenlerin önemini değerlendirmek ve alınacak önlemler ve durumu düzeltmek için bir eylem planı taslağı hazırlamak. Katılımcılar, rol yapmak için tüm araçları alırlar: Senaryo, Rollerin görevleri, Stresle ilgili tehlikeler, Stresle ilgili tehlikeleri tahmin etmek, beyin fırtınası ve önceliklendirme, eylem planı için talimatlar vb. ve onlara anlatılan şekilde verilen bu görevleri birbiri ardına tamamlarlar.  Oyun verilen tüm görevler tamamlandıktan sonra sona erer.  **Adım 3.** Tüm görevler tamamlandıktan sonra, aktivite yöneticisi katılımcılardan karşılıklı çalışmalarının sonuçlarını paylaşmalarını ister.  Tartışma, katılımcıların kişisel deneyimleri, edindikleri bilgi ve deneyim ile ilgili sorular hakkındadır. Sorular aşağıdaki gibi olabilir:  - Rol oyununda göreviniz neydi? Tüm öneri ve yorumlarınızı sunmayı başardınız mı? Sebep neydi?  - Oynadığınız rolde nasıl hissettiniz? Rolünüz ve işyerindeki gerçek durumunuz arasında benzer bir şey buldunuz mu?  - Stres yönetimi hakkında ne öğrendiniz?  - Bu deneyimi gerçek yaşamda nasıl kullanabilirsiniz? | | | | | | | | | | | | | | |  |
|
|
|
|
|
| **Öneriler (öğrencilerin eğitmenleri için):** | | | | | | Aktivite yöneticisi, rol oyununun yürütülmesini gözlemler ve son tartışmada kullanılabilecek ilginç anlar ve davranışlara dikkat çeker.  Tartışma sırasında ek sorular kullanılabilir. | | | | | | | | |
| **Ek** | | Aşağıdaki çalışma sayfasına bknz. | | | | | | | | | | | | |

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.