

İstihdam Edilebilirlik & İstihdam Programlama

Eğitimci Rehberi

İçindekiler Tablosu

İstihdam Edilebilirlik ve İstihdam Programlama:	2
Arka Plan	2
Amaç ve Hedefler.....	3
Bu Rehber Nasıl Kullanılır?.....	3
Proje Tasarım Döngüsü	5
1. Gün – Çalıştay Hedefleri	5
1. Gün – Program	5
Çalışmaya Giriş	6
Proje Tasarım Döngüsü	7
Durum Analizi	8
Kurumsal Kapasite Değerlendirmesi	10
Proje Tasarımı ve Planlama Çerçevesi	11
İzleme, Değerlendirme ve Öğrenme (MEL)	14
Geri Bildirim ve Sorular	15
Ortaklıklar ve Paydaş Katılımı.....	16
2. Gün Çalıştay Amaçları.....	16
2. Gün Program.....	16
Çalışmaya Giriş	17
Ortaklıklara Giriş.....	18
Paydaş Analizi ve Ortaklık Modelleri	20
Stratejik Ortaklık	21
Topluluk Bağlılığı ve Katılımı Stratejisi.....	22
Özel Sektör Ortaklıkları	23
Katma Değerinizi Belirleme ve Artırma	24
Vaka Çalışması Uygulaması	24
Geri Bildirim ve Sorular	25
İstihdam Edilebilirlik Programları.....	26
3. Gün Çalıştay Amaçları	26
3. Gün Program	26
Çalışmaya Giriş	27
Yaşam Becerileri Nelerdir?	28
İstihdam Edilebilirlik için Gerekli Beceriler	29
Kariyer Rehberliği ve Yerleştirme Hizmetleri.....	30
Pratik Uygulama.....	32
Geri Bildirim ve Sorular	33

İstihdam Edilebilirlik ve İstihdam Programlama: Eğitimci Rehberi

Uluslararası Gençlik Vakfı (IYF) Hakkında

Uluslararası Gençlik Vakfı (IYF) misyon odaklı bir kuruluş olarak gençlerin olağanüstü potansiyeline yatırım yapar. 1990 yılında kurulan IYF gençleri daha sağlıklı, üretken ve girişimci vatandaşlar olarak güçlendirmek için çaba gösteren iş çevrelerini, hükümetleri ve sivil toplum örgütlerini içeren dünya çapında bir topluluk geliştirmektedir.

IYF programları gençlere kaliteli eğitim veren, istihdam edilebilirlik becerileri kazandıran, sağlıklı seçimler yapmalarına yardımcı olan ve içinde yaşadıkları toplumları geliştirmelerine katkıda bulunmalarını sağlayan değişimlerin katalizörleridir. Daha fazla bilgi için www.iyfnet.org adresini ziyaret edin.

Arka Plan

IYF, topluluk odaklı kuruluşlara ve çalışanlarına gençler için etkili istihdam edilebilirlik ve istihdam programları tasarlamaları ve uygulamaları için ihtiyaç duydukları temel bilgi ve araçları sağlamak üzere bu Eğitimci Rehberini hazırlamıştır. Bu Eğitimci Rehberi, IYF'nin mülteci gençlere hizmet veren ilk programı Suriyeli Mülteci İstihdam Edilebilirlik Programı (SREP) aracılığıyla geliştirilmiştir. SREP sayesinde, IYF tarafından Türk kâr amacı gütmeyen kuruluşların (STK) İstanbul'da yaşayan Suriyeli mülteci gençlerin (18-29 yaş arası) istihdam ihtiyaçlarını karşılama kapasitesi artırılmıştır. Bu doğrultuda, program üç aşamada düzenlenmiştir:

- 1) Türkiye'de yaşayan Suriyeli gençlerin mevcut durumu üzerine bütüncül bir işgücü piyasası değerlendirmesi, geçim kaynakları, işe yerleştirilebilecekleri sektörlerin karşılaştırılması, özel ihtiyaçlarını hedef alan kanıta dayalı program geliştirme;
- 2) Suriyeli mülteciler için istihdam edilebilirlik programları üzerine çalışan üç tane yerel kuruluşun kapasitesini artırmak üzere sekiz adet çalıştay düzenlenmesi; ve
- 3) Mülteci gençler ve ev sahibi topluluklara hizmet veren STK'lar için bir istihdam edilebilirlik rehberi ve araç kiti geliştirilmesi.

Bu Eğitimci Rehberi, SREP'nin üçüncü aşamasında geliştirilen SREP İstihdam Edilebilirlik ve İstihdam Programı Araçlarına ikincil bir kaynak teşkil etmektedir. Eğitimci Rehberinde yer verilmeyen ek araç ve kaynaklar (özellikle Suriyeli mülteci gençler için İstihdam Edilebilirlik ve İstihdam Programları uygulamakta olan kuruluşlar için) hakkında daha detaylı bilgi almak için lütfen SREP İstihdam Edilebilirlik Araçlarına bakın.

Amaç ve Hedefler

Bu Eğitimci Rehberi STK'lar, gençler için çalışanlar, topluluk adına hizmet verenler ve gençlerle çalışarak onların istihdam ve gelişimsel ihtiyaçlarına destek olmayı hedefleyen herkes için geliştirilmiştir.

Savunmasız toplulukların ihtiyaçlarını karşılamada etkin istihdam edilebilirlik politikalarının tasarlanması, programlanması ve uygulanması amacıyla hazırlanan bu rehber, kentlerde ve yarı kentsel alanlarda yaşayan Suriyeli mülteci gençlerle çalışan kuruluşlara destek veren SREP İstihdam Edilebilirlik Araçlarına ikincil ve destekleyici bir kaynaktır.

Öte yandan, bu rehber başta Proje Tasarımının temelleri, İzleme ve Değerlendirme, Ortaklık ve Paydaş Katılımı gibi genel istihdam edilebilirlik ve istihdam programları üzerine genel bir “Yöntem” bilgisi de sunmaktadır. Sizler, gençler için çalışanlar, meslektaşlarınızla birlikte bu Eğitimci Rehberindeki bir dizi uygulama ve soruları adım adım kullanarak kuruluşunuzun temel İstihdam Edilebilirlik ve İstihdam Programı konusunda kapasitesini geliştirmesine katkıda bulunabilirsiniz.

Bu çalışmaya katılım gösteren gençlik çalışanları:

- Gençlere yönelik bütüncül bir istihdam edilebilirlik programı tasarlayabilmek için gerekli adımları kavrayıp pratiğe dökebilecek,
- Paydaşlarla çeşitli ortaklıklar oluşturmak ve bu ilişkileri sürdürebilmek için gerekli en iyi uygulamaları öğrenecek,
- Gençlere yönelik istihdam programlarının ana bileşenlerini ve gerekli yaşam becerilerini daha iyi anlayabilecektir.

Bu Rehber Nasıl Kullanılır?

Bu Eğitimci Rehberi öncelikli olarak istihdam edilebilirlik ve istihdam programları uygulayan ve/veya uygulamayı planlayan sivil toplum örgütlerinin kullanımı için tasarlanmıştır. SREP'nin İstihdam Edilebilirlik Araçları özel olarak kentlerde ve yarı kentsel alanlarda yaşayan Suriyeli mülteci gençlerle çalışan kuruluşları hedef alırken, bu Eğitimci Rehberi gençlerle çalışan herhangi bir kuruluş tarafından kullanılabilir. Bu belge, uygulayıcıların eğitiminde adım adım kullanılacak bir rehber niteliğinde kaleme alınmış olup, eğitimcinin ideal olarak belirli bir eğitim tecrübesine sahip olması gerekir.

Üç oturum mevcuttur:

- 1) Proje Tasarımı Döngüsü (tam gün çalıştay)
- 2) Ortak ve Paydaş Katılımı (tam gün çalıştay)
- 3) İstihdam Edilebilirlik Programı (tam gün çalıştay)

Bu oturumlar bağımsız çalıştaylar olarak verilebileceğinden, meslektaşlarınızın ya da kuruluşunuzun özel ihtiyaçlarına göre bir oturum seçebilirsiniz. Öte yandan, söz konusu oturumlar kronolojik olarak sıralanmıştır. Birden fazla oturum gerçekleştirmek isterseniz, bu oturumların sıraya göre verildiğinden emin olun. Buna ek olarak, ilgili aktiviteler birbirinin üzerine inşa edildiği için, oturumlar esnasında belirlenen aktiviteleri ATLAMAMANIZ tavsiye edilir (rehberde aksi belirtilmedikçe).

Her aktivite için belirlenmiş tahmini bir süre vardır. Lütfen bu sürelerin yaklaşık süreler olduğunu ve çalıştaya katılan kişilerin sayısı ile grup tartışmalarında harcayacağınız zamana göre bu sürelerin değişebileceğini dikkate alın. Çalıştay sırasında ara verilmesi planlanmamıştır; bir öğle yemeği arası ile ihtiyaca göre 5-10 dakikalık aralar verilmesi tavsiye edilir. Eğitimci olarak sizler katılımcılarınızın ihtiyaçlarını en iyi anlayan kişiler olacak ve buna bağlı olarak ihtiyaca göre zamanlama ve aktivite sürelerini belirleyebileceksiniz.

Bu eğitim grup çalışması, oyun, yaratıcı aktiviteler, açık tartışmalar, eşleşmeli öğrenme ve bağımsız çalışma gibi katılımcı ya da etkileşimli eğitimin teori ve uygulamalarına dayalıdır. Bu çalıştay modeli sadece öğrenme kapasitesini artıran değil aynı zamanda eğitimcilerin öğretme tarzını geliştirebilen zengin, deneyimsel ve pedagojik yöntemlerden faydalanılan aktiviteler aracılığıyla geliştirilmiştir. Eğitim oturumları içerisinde eşleşmeli öğrenme, öğrenilen becerilerin pratiğe dökülmesi ve bireysel olarak becerilerin ortaya konulmasına fırsat sağlayan bir dizi aktivite yer almaktadır.

Eğitim, büyük ölçüde küçük grup çalışmalarına dayalıdır. Eğitimcinin grup oluşturma konusunda çeşitli yaratıcı yöntemler uygulama konusunda bilgili ve etkin olması gerekir. Grup oluşturmada kullanılan yaygın yöntemler arasında sayı veya harf kullanmak; saç rengi veya uzunluğu, giyim tarzına göre ayırmak; doğum tarihine göre gruplamak, yan yana oturanları bir gruba koymak veya önceden hazırlanmış notlarla ya da renkli kâğıtlarla gruplandırmak sayılabilir.

Bu eğitim aynı zamanda katılımcıların aktif olarak tartışmalara katılması ile elde edilecek fikir ve geri bildirimlere dayanmaktadır. Yetkin eğitimcilerin uygun gördükleri yerlerde değişiklik yapabileceği ve kendi yöntemleriyle eğitimi destekleyebilecekleri gibi, bu kaynakta mümkün olan yerlerde tartışmaların rehber niteliğindeki sorularla yönlendirilmesi tavsiye edilir (Nasıl? Neden öyle düşünüyorsunuz? Bu konu üzerinde detay verebilir misiniz? gibi sorular).

Pek çok noktada eğitimci katılımcılardan belirli bir soru üzerine fikir beyan etmelerini veya geri bildirimde bulunmalarını ister. Bu Eğitimci Rehberinde, genelde “Verilen cevaplar arasında... yer alır” şeklinde bu tür sorulara verilen yaygın ya da olası cevaplara yer verilmiştir. Eğitimcilerin tartışmaları yönlendirmek veya derinleştirmek için bu fikirleri kullanması gerekir.

Proje Tasarım Döngüsü

1. Gün – Çalıştay Hedefleri

Katılımcılar:

- Bir projenin uygulamaya koyulmadan önce “İkili Müşteri Değerlendirme” yaklaşımının nasıl kullanılabileceğini, kapsamlı bir Durum Analizini nasıl yapabileceklerini ve genç faydalanıcıların ve yerel işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir programı nasıl tasarlayabileceklerini öğrenecek;
- Etkin bir istihdam edilebilirlik projesinin uygulamasında kendi kuruluşlarının kapasitesini ölçebilecek;
- Proje tasarım çerçevelerini değerlendirebilecek ve projeleri için bir Mantık Modeli geliştirebilecek;
- Proje izlemenin önemini kavrayabilecek ve projeleri için temel göstergeler geliştirebilecek;
- Veri toplama yöntemlerini ve araçlarını öğrenecektir.

1. Gün – Program

Süre	Konu
20 dakika	Çalışmaya Giriş
45 dakika	Proje Tasarım Döngüsü
90 dakika	Durum Analizi
30 dakika	Kurumsal Kapasite Değerlendirmesi
120dakika	Proje Tasarımı ve Planlama Çerçevesi
75 dakika	İzleme, Değerlendirme ve Öğrenme
15 dakika	Geri Bildirim ve Sorular

Eğitimci Rehberi: Proje Tasarım Döngüsü

Süre & Kaynaklar	Konu
20 dakika	Çalıştaya Giriş
	- Karşılama - Isınma / “tanışma” aktivitesi
	- Katılımcılara çalıştay hakkında bilgi verilmesi <i>“Bu çalıştay, genç faydalanıcılarınızın ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak istihdam edilebilirlik / geçim kaynağı programları tasarlama konusuna odaklanacaktır,” şeklinde giriş cümlesi kurun.</i> Önceki çalıştaylarda veya toplantılarda katılımcılarla bu tür bir giriş bilgisini paylaşmadıysanız, “Temel Kurallar” egzersizini yapın. Katılımcılara çalıştayı temel kurallarını oluşturmak için bir bölüm ayıracağınızı açıklayın. <i>“İlk önce küçük gruplar oluşturacağız,”</i> deyin. Katılımcılara konuşmadan sıraya girmelerini söyleyin. Gençlerle çalışma tecrübesi en az olanlar (yıl sayısı) bir gruba ve tecrübesi en çok olanlar (yıl sayısı) başka bir gruba ayrılmalıdır. Herkes sıraya girdikten sonra, her bireye gençlerle kaç yıl çalıştığını sorun. Odadaki herkesin gençlerle çalışma yılı sayısını hesaplayarak toplam rakamı bulun ve grupta ortalama tecrübenin ne kadar olduğunu belirleyin. Katılımcıları üç gruba ayırın ve her gruptan çalıştay esnasında uyulması gereken 5 tane temel kural söylemesini isteyin. En uzun saçlı kişi kayıt tutan kişi olacak ve en kısa saçlı kişi de kuralları sözlü olarak okuyan kişi olacak. Gruplara 5 dakika verin. “Daire paylaşım” tekniğini kullanarak her grup liste tamamlanana kadar iki tane kural paylaşacaktır. Bütün fikirleri kâğıt tahtaya “Çalıştay Rehber İlkeleri” başlığı altına yazın ve kuralları numaralandırın. Tahtadaki kâğıdı daha sonra duvara asarak bütün çalıştay esnasında orada kalmasını sağlayın. Önerilen kurallar arasında aşağıdakiler yer alabilir: 1. Konuşmacıyı dinleme 2. Yan konuşmaları sınırlandırma 3. Dakik olma 4. Küçümsemeden uzak durulması 5. Katılım sağlama 6. Çalıştayı temposunu koruma 7. Cep telefonlarının sessize alınması 8. Üzerine düşen görevleri adil olarak yerine getirme.
	- Çalıştay hedeflerini ve programı paylaşın. Kâğıt ya da kara tahtaya çalıştayı hedeflerini yazın. Bu hedefleri sesli olarak anlatın ve katılımcıları da bu eğitimden beklentilerini paylaşmaları yönünde teşvik edin; tahtaya katılımcıların verdikleri cevapları yazın. Tüm çalıştay boyunca belirtilen hedef ve amaçları eğitimin gerçekleştirildiği sınıfta hatırlatıcı olarak tutun.

45 dakika	Proje Tasarım Döngüsü Proje Yönetimi Döngüsü Nedir? Katılımcılara, “Hepimiz proje tasarım döngüsünü biliyoruz, fakat proje tasarımı esnasında gerçekte neler yapılır? Proje tasarımının aşamaları nelerdir? Proje tasarım döngüsü esnasında tecrübelerinize göre neleri düşünmeniz gerekir?” sorularını sorarak başlayın. Katılımcılardan cevaplarını küçük yapışkan kâğıtlara yazmalarını isteyin. Her bir cevabı ayrı kâğıtlara yazmalarını söyleyin. Katılımcılar cevaplarını yazdıktan sonra, bu kâğıtları odanın ön tarafında bulunan tahtaya yapıştırmalarını isteyin. Daha sonra, katılımcılardan ayağa kalkıp herkesin cevapları görebileceği şekilde bir yarı daire oluşturmalarını isteyin. “Şimdi her adımı birlikte organize edeceğiz. Proje tasarımı döngüsünde olması gereken sıraya göre kâğıtlardaki aşamaları grup halinde sıralayın. Proje tasarım döngüsünün tekrarlayan bir süreç olduğunu ve yazdığınız bu aşamaların döngünün tamamında geçerli olabileceğini unutmayın,” şeklinde açıklama yapın. Katılımcıları, proje tasarımı döngüsünü tasvir ederken yaratıcı olmaya teşvik edin. Beş dakika sonra, katılımcılardan birinden proje döngüsünü nasıl resmettiklerine/tasvir ettiklerine dair sunum yapmalarını isteyin. Daha sonra katılımcılar yerlerine geçebilir. Proje Tasarımı Döngüsünde Aşamalar Slayt 2’yi gösterin. PowerPoint sunumda gösterilen proje tasarımı aşamalarını tek tek okuyun (durum analizi, kurumsal kapasite değerlendirmesi, proje tasarımı ve planlama çerçevesi, proje izleme ve değerlendirme planı, proje bütçesi, proje uygulaması ve izleme ile nihai değerlendirme ve öğrenilen derslerin paylaşılması). “Tam gelişmiş ve geniş kapsamlı bir proje tasarım döngüsü içerisinde tüm bu aşamaların yer alması gerekmektedir,” deyin. Önceden kâğıtlara yazmış oldukları proje tasarım döngüsü ile bu aşamaların ne kadar örtüştüğünü sorun. “Sizin çizdiğiniz çerçeve de bu şekilde tekrarlayan bir yaklaşım sergiliyor mu yoksa proje yönetimi döngüsüne doğrusal olarak mı yaklaştınız? Kuruluşunuzda takip edilen proje tasarım aşamalarının buradaki proje tasarımı çerçevesine benzer yönleri var mı? Farklılaşan yönleri var mı?” Projenin Başarı Unsurları Proje tasarımı döngüsünde takip edilen temel aşamaları değerlendirdikten sonra, “Bu bilgiler bir proje tasarlamak için yeterli midir?” sorusunu sorun. Katılımcıların cevaplarını alın ve verdikleri cevapların arkasındaki sebepleri de anladığınızdan emin olun. “Proje döngüsünün aşamalarını uygulamak gereklidir, fakat bir projenin başarıya ulaşmasında dikkate alınması gereken başka unsurlar da vardır,” deyin. Daha sonra şöyle söyleyin: “Kapsamlı bir proje tasarım döngüsünün neye benzediğini gördüğümüze göre, bir projeyi başarılı ve sürdürülebilir kılan diğer unsurlara birlikte göz atalım.” Katılımcılara “Ben ‘sürdürülebilir’ proje dediğim zaman ne anlıyorsunuz?” sorusunu sorarak anlayıp anlamadıklarını kontrol edin. Birkaç cevap alın ve soru olursa cevaplayın. Gerekli olursa Sürdürülebilirlik kavramını açıklayın: Bir projenin insanlarla ve yerel topluluklarla
-----------	---

	yüksek kaliteli çalışmalarının devamlılığı sağlanarak uzun süreli ve kalıcı hizmet verme kapasitesidir. Slayt 3'ü gösterin. Daha sonra şu soruyu sorun: <i>"Ekibinizin, kuruluşunuzun ve/veya projenizin başarılı olması için ihtiyaç duyduğunuz temel unsurlar nelerdir? Kimler veya neler göz önünde bulundurulmalı?"</i> Örnekler şu şekilde olabilir: dikkatli planlama, etkin ekip çalışması, cinsiyet eşitliği, donör prensiplerine uyma, vb. Katılımcılardan birkaç örnek alın ve daha sonra Slayt 4'ü gösterin. Katılımcılardan birinden, sekiz tane proje başarı unsurunu sesli okumasını rica edin. Katılımcılara, bu çalıştayda proje tasarım döngüsünün genel bir değerlendirmesi yapılacağını, başarılı ve sürdürülebilir bir projenin nasıl tasarlanabileceğinin öğretileceğini söyleyin.
90 dakika	Durum Analizi
	- Proje Tasarım Döngüsünün İlk Adımı Katılımcılara, proje tasarım döngüsünün ilk adımı olan "Durum Analizi" konusuna geçeceğinizi söyleyin. Müteakip soruları tek tek sorarak cevaplarını alın: <i>"Proje tasarım döngüsünde durum analizi sizce neden ilk adımdır?" "Neyi analiz ediyoruz?"</i> Bu adımın amacının "problemin kaynağını" belirlemek olduğunu ve toplanan verilerin çözüm üretmek için kullanılacağını söyleyin. Nihai olarak, bu adım projeniz için gerekli olan çerçeveyi ortaya koyacaktır. Katılımcılara bu adımı <i>"Kim, Ne, Neden ve Nasıl?"</i> sorularıyla düşünebileceklerini söyleyin. - Faaliyet Alanı ve Ana Ortakların Belirlenmesi – "Kim?" Durum analizinin ilk adımı, alanınızda veya odaklandığınız alanda kimlerin ana aktörler olduğunu belirlemektir. Şöyle söyleyin: <i>"Paydaş analizi gerçekleştirmek size ana paydaşların ilgi alanlarını belirlemenize yardımcı olacak; hangi paydaşların beklentilerinin sizin projenizle örtüştüğünü, projenize kimlerin zorluk oluşturabileceğini ve projenize fayda sağlamak için paydaşlarla nasıl iletişime geçeceğinizi veya ortak olacağınızı gösterecektir."</i> Katılımcılarla bir beyin fırtınası aktivitesi yaparak fikirlerini odanın ön tarafındaki tahtaya yazmalarını isteyin. Katılımcılar tahtaya gelerek kendi alanlarındaki paydaşların bir listesini hazırlayacaktır. Şu soruyu sorun: <i>"Paydaş analizine kimleri eklemeniz gerekir?"</i> Katılımcılardan iki dakika içinde yazabilecekleri kadar örnek yazmalarını isteyin. İki dakika sonra, cevapları değerlendirin. Aşağıdakilerle bu cevapları destekleyin: Toplum Temelli Örgütler (CSO), Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar (STK), Topluluk, Gençler, Özel Sektör İşletmeleri, Akademisyenler, Kamu Sektörü, Dini Liderler vb. Şunu söyleyin: <i>"Paydaşlarımızın kimler olduğuna dair şimdi bir fikrimiz olduğuna göre, 2-3 kişilik gruplara ayrılacağız ve kendi analizlerimizi yapacağız."</i> Katılımcıları gruplara ayırın ve her grubun basılı kitapçıklarda Sayfa 4'e (Paydaş Analizi) bakmasını isteyin. Katılımcılara analiz kriterlerini anlatın ve soruları olursa cevaplayın. Paydaş analizini gerçekleştirmek için kullanılacak olan aracın pek çok araç ve çerçeve arasından sadece bir tanesi olduğunu söyleyin. <i>"Kendi projenizi örnek olarak kullanıp (geçmişteki, şimdiki veya gelecekteki projeler), bu paydaş analizi egzersizini yapın,"</i> deyin. Katılımcılara bu egzersizi tamamlamaları için yaklaşık 20 dakika verin ve sonrasında bir grup tartışması yapın.

Grup tartışmasını bitirdikten sonra, şöyle söyleyin: “Diğer Durum Analizi egzersizlerinde ana paydaşlarımız hakkında muhakkak daha çok bilgi edineceğiz, fakat bu da bizim için iyi bir başlangıç noktası. Ana aktörlerin kim olduğunu öğrendiğimiz zaman, problemi ve bu probleme ilişkin en uygun çözümleri belirleme aşamasına geçebiliriz.”

- **İkili Müşteri Değerlendirmesi– “Ne?” ve “Neden?” Soruları**

“Herhangi bir istihdam edilebilirlik programı tasarlanmadan önce, iki temel aktörün ihtiyaçlarını analiz etmemiz gerekir: gençler ve işverenler,” deyin ve **Slayt 5**’i gösterin. Şunu ekleyin: “Başarılı olmak için ihtiyaç duydukları tecrübe ve araçlarla gençleri donatabilmemiz için, işverenlerin çalışanlarda ne gibi özellikler aradıklarını anlamamız gerekir. Gençleri değerlendirmek onların gelişimsel ihtiyaçlarını anlamamıza yardımcı olur ve buna göre yeteneklerini ve hedeflerini keşfetmelerini sağlayacak eğitim ve kurs programları ile eşleştirmemize olanak tanır.”

Bu çalıştayı, katılımcılara derinlemesine bir piyasa araştırmasının nasıl yapılacağına öğretmek için yapıldığını; bundan ziyade projeler hakkında bilgi edinmek üzere katılımcıları araştırma yapma ve veri toplama konusunda teşvik etmek amaçlı olduğunu açıklayın.

Durum analizinin bu adımı, projenin kavramsallaştırılması aşamasının temelini oluşturacaktır. Katılımcılara, bu aşamada ilk önce mevcut veriler arasından yerel piyasanın ve gençlerin ihtiyaçları konusundan bilgi edinmek üzere veri toplamalarını tavsiye edin (internet üzerinden veya masa başı işgücü piyasaları ve gençlerin ihtiyaçları üzerine araştırmalar).

Eğer bir kuruluşun daha detaylı olarak veri toplamak için zamanı ve kaynağı varsa, bir katılımcı değerlendirme de yapılmalıdır. Bunun için kullanılacak teknikler arasında şunlar yer alır: Katılımcı aktivitelerinin doğrudan gözlemlenmesi, yarı yapılandırılmış görüşmeler, odak grup toplantıları, çalıştaylar vb. Örnek mülakat soruları ve anketleri **Sayfa 5-11**’de bulabilirsiniz.

Katılımcılardan kitapçıklarındaki **Sayfa 12-13**’e bakmalarını isteyin (İkili Müşteri Değerlendirmesi). **Sayfa 14-15**’te İkili Değerlendirme ve Nitel Araştırma Yöntemleri Karşılaştırılması kâğıtlarını gözden geçirin ve soru olursa cevaplayın.

- **Analiz – “Nasıl?” Sorusu**

Katılımcılara bu noktada Uluslararası Gençlik Vakfı tarafından yapılan bir işgücü piyasası değerlendirmesini (LMA) inceleyeceğinizi söyleyin (özellikle de sizin çalışma alanınızla ilgili bir çalışma bulduysanız o çalışmayı da katılımcılarınızla paylaşabilirsiniz).

Söz konusu çalışma, İstanbul’da Türk iş gücü piyasasına giren Suriyeli mülteci gençlerin sahip olduğu fırsatları ve karşılaştıkları engelleri değerlendirme amaçlı yapılmıştır. İşgücü piyasası değerlendirmesi (LMA) için kullanılan yöntem, İkili Müşteri Değerlendirmesi yaklaşımı olup işverenlerle, istihdam firmalarıyla, belediyelerle ve Suriyeli gençlerin kendisiyle derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Katılımcılara **Sayfa 16**’yı açmalarını ve Yönetici Özeti kısmını sessizce okumalarını söyleyin. Daha sonra, katılımcılar bu çalışmaya dair yorumlarını diğerleriyle paylaşma fırsatı bulacak.

Katılımcılar Yönetici Özeti’ni okumayı bitirdikten sonra, **Slayt 6**’yı gösterin. Katılımcılara 2-3 kişilik gruplara ayrılmasını ve İstanbul’daki Suriyeli mülteci gençler için bir proje planlıyormuş gibi

	aşağıdaki soruları yanıtlamalarını söyleyin: - Sonuçlar sizin beklentilerinizi karşılıyor mu? Neden? - Beklenmeyen sonuçlar oldu mu? Neden? - Hangi sonuçlar sizin için en ilginçti? - Projenizde sizce hangi zorluklarla karşılaşacaksınız? - Bu işgücü piyasası değerlendirmesi (LMA) sizce proje tasarımınıza nasıl yardımcı olacak? - Proje tasarımıyla ilgili bilgi edinmek için hangi önemli verileri kullanacaksınız? Nasıl? Katılımcıların aralarında tartışmak için 20 dakikaları olacak ve daha sonra diğerleriyle analizlerini paylaşacaklardır. Sunum yaptıktan sonra katılımcıların yerlerine dönmelerini isteyin.
	- Problem Analizi İkili Müşteri Değerlendirmesi tamamlandığında, toplanılan bilgilerin daha önceden belirlenen problemin sebeplerini analiz etmek, yorumlamak ve bunlar arasında sebep-sonuç ilişkisi kurabilmek için kullanılacağını katılımcılara söyleyin: <i>“Problem ne kadar iyi anlaşılırsa, o problemin çözümüne ilişkin o kadar iyi bir proje tasarlanabilir,”</i> deyin. Katılımcılara, bir problemin sebeplerini belirlemenin yollarından bir tanesinin “Neden?” sorusunu sormak olduğunu söyleyin. Genelde birden fazla sebep olacaktır. Bu soruya artık verilecek cevap kalmadığında, problemi belirlediğiniz anlamına gelir ve bundan sonra projenizi tasarlamaya başlayabilirsiniz. Katılımcılara problemi görselleştirmenin çeşitli yöntemleri olduğunu, fakat bu eğitimde Problem Ağacı Diyagramı kullanılacağını söyleyin. Katılımcılardan daha önce problem ağacı yöntemini kullanmışlarsa ellerini kaldırmalarını isteyin. Problem ağacının ana problemi, sebeplerini ve sonuçlarını görselleştirmede kullanılan bir yöntem olduğunu söyleyerek cevapları destekleyin. Grupla birlikte bir problem ağacı örneği üzerinden geçin (Sayfa X'teki örneği kullanabilirsiniz): Şöyle söyleyin: <i>“Bizim çalışmalarımızda bir probleme çözüm üretmeyi amaçlayan projelerde bahsi geçen probleme ilişkin genelde birden çok sebep mevcuttur. Problem ağacı hangi sebeplerin en önemli olduğunu ve hangilerine kuruluşumuz tarafından verilen zaman diliminde ve tahsis edilen kaynaklarla etki edilebileceğini gösterir.”</i> Şöyle devam edin: <i>“Bir ‘problem ağacı’ geliştirmek karşılaştığınız problemin sebeplerini ve sonuçlarını görselleştirmenizi sağlayarak programınızın makul ölçüde mantıklı ve gerçekçi sonuçlar üretmesini (ayrıca neleri üretemeyeceğini gösterir) ve kaliteden ödün vermeyerek kısa sürede en yüksek düzeyde etkin olmasını sağlar. Bu egzersiz, anlamlı bir şekilde çözüm üretebileceğinizi hissettiğiniz belirli bir probleme odaklanarak gençlerin işsizlik sorununa yönelik ‘bakış açınızı’ tam olarak belirlemenize yardımcı olacak. Örneğin, düşük düzeyde olan kadın istihdamının temel sebeplerini ve etkilerini analiz ederek müdahale hedefleri oluşturabilirsiniz.”</i> Katılımcılardan projeleri için bir problem ağacı tasarlamak üzere 3-4 kişilik gruplar oluşturmalarını isteyin (tercihen proje ekipleriyle). Sayfa 17'deki “Problem Ağacı Egzersizini” tamamlamak için katılımcıların 20 dakikası olacak. Katılımcılara hazırlayacakları bu problem ağacını çalıştığınız daha sonraki kısımlarında kullanacaklarını söyleyin.
30 dakika	Kurumsal Kapasite Değerlendirmesi
	- Güçlü ve Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler (SWOT Analizi)

	Katılımcılara, “Kendi projemizi tasarlamak için neredeyse hazırız artık!” deyin. Sonra şunu ekleyin: <i>“Durumu analiz ettik, İkili Müşteri Değerlendirmesine baktık, gençlerin ve yerel işgücü piyasasının ihtiyaçlarını değerlendirdik ve problemin kendisini de analiz ettik.”</i> Katılımcılara sorun: <i>“Eksik bir şey var mı? Ek olarak neleri analiz etmemiz gerekir?”</i> Cevapları alın ve ek bilgiye ihtiyaç olursa destek verin. Zayıf yönlerimizin ve tehditlerin etkisini azaltırken, güçlü yönlerimizin ve fırsatlarımızın potansiyelini en üst düzeye çıkarmak için kendi kuruluşumuzu analiz etmeliyiz. Katılımcılara SWOT analizini yaparken hem iç hem de dış perspektiflerden bakmalarını söyleyin (kuruluşun bakış açısı, paydaşların bakış açısı ve temel faydalanıcıların bakış açısı). Katılımcılardan son egzersizdeki kişilerle tekrar grup olmalarını isteyin (hala grup halinde değilse) ve Sayfa 18-19’u açtırın. Grup olarak katılımcıların bu sayfayı okumalarını ve sonra SWOT egzersizini yapmalarını söyleyin. Soru olması ihtimaline karşın grupları dolaşın. Bir sonraki aktivite için de katılımcılar aynı gruplarda kalacaktır.
120 dakika	Proje Tasarımı ve Planlama Çerçevesi - Problemin Tanımlanması ve Proje Odağının Belirlenmesi Katılımcılara durumun, paydaşların ve kurumsal kapasitenin kapsamlı bir şekilde analiz edildiğini söyleyin. Katılımcılara önceden grup olarak hazırladıkları problem ağacına bakmalarını söyleyin. <i>“Proje tasarımında problem ağacını tekrar değerlendirmek önemli bir adımdır çünkü projenin temelini teşkil eder ve projenin amaçlarının ve uygulamalarının hayata geçirilmesini sağlar,”</i> deyin. Slayt 7’yi gösterin ve gruplardan aşağıdaki soruları cevaplamalarını isteyin: - Hangi sebepler daha çok problemin ortaya çıkmasına yol açmıştır? - Hangi sebebin etkisinin azaltılması veya tamamen ortadan kaldırılması genel problemin azaltılmasına en çok etki eder? - Güçlü ve zayıf yönlerin, fırsatların ve tehditlerin analiz edilmesi (SWOT) gibi kurumsal analiz sonuçlarına dayalı olarak kuruluşunuz hangi sebeplere eğilme kapasitesine sahiptir? - Herhangi başka bir kuruluşun odaklanmadığı veya sınırlı olarak odaklandığı sebepler hangileridir? Katılımcılara, projelerinin odağını daraltmalarını ve genel bir Problem Tanımı belirlemelerini söyleyin. Sonrasına her grup sunum yapacak. - Sonuç Mantık Modeli veya Sonuç Çerçevesi Kullanımı Katılımcılara şimdi proje tasarımı üzerinde çalışacağınızı söyleyin. Şu soruyu sorun: <i>“Problem tanımınızı ve proje ağacını düşünerek projenizin genel amacı üzerinde grubunuzla bir beyin fırtınası yapın. Bu amaç daha önce tanımladığınız problemle doğrudan ilişkili olmalıdır.”</i> Katılımcılara proje amacı belirlemeleri için 5-10 dakika verin. Sonra şunu söyleyin: <i>“Şimdi projenin hedeflerinin neler olabileceğini düşüneceğiz. Genel amacımızı gerçekleştirmemize yardımcı olacak hedefleri belirlememiz gerekiyor. Bu hedefleri belirlerken, neyi başarmak istediğiniz ve başarılı olabilmek için nelere ihtiyaç duyduğunuza odaklanın.”</i> Aşağıdaki istihdam edilebilirlik ve istihdam

	projelerinin amaçlarını örnek olarak verin: ○ Genç katılımcıların istihdam edilebilirlik potansiyellerini artırmak ○ Gençleri istihdam eden şirketlerin gençlerin performansından memnun olmasını sağlamak ○ Ortaokul müfredatına yaşam becerilerinin eklenmesini sağlamak. Katılımcılara grup halinde proje amaçlarını beyin fırtınası yoluyla tartışmaları için beş dakika verin. Daha sonra Sonuç Mantık Modelinin örneğinin yer aldığı Sayfa 20'yi gösterin. Mantık Modelinin her bileşenini katılımcılarla birlikte değerlendirin. Aşağıdaki noktalara değinebilirsiniz (Proje Tasarımı & Önerme Yazımı: Reprodüktif Sağlığın Gençlik Gelişimi Programlarına Entegre Edilmesi Rehberinden alınmıştır): ○ Mantık modeli kaynaklar, faaliyetler, çıktılar ve proje sonuçları arasındaki ilişkinin görsel bir tasviridir. ○ Bir mantık modelinin unsurları arasında girdiler, faaliyetler, çıktılar, sonuçlar ve etki yer almaktadır. ○ Girdi veya kaynaklar bir programın belirli bir çalışma için tahsis edebileceği beşeri, finansal, kurumsal ve topluluk kaynaklarını içermektedir. ○ Girdi örnekleri şu şekildedir: İnsan kaynakları, eğitimciler, gençler, mali kaynaklar ve ortaklar. ○ Faaliyetler program kaynaklarıyla gerçekleştirilen eylemlerdir. Süreçler, araçlar etkinlikler, teknoloji ve program uygulamanın hedeflenen eylemleri faaliyetler kapsamında değerlendirilmektedir. Faaliyetlere örnekler: Eğitimler, Kariyer Rehberliği çalıştayları, Uygulamalı Görüşmeler faaliyetlere örnek olarak verilebilir. ○ Aynı sonuca katkı sağlayan bir dizi faaliyete müdahale ya da girişim adı verilir. ○ Çıktılar ise bir program kapsamında gerçekleştirilen müdahalelerin ya da bir dizi faaliyetin doğrudan sonuçlarını teşkil eder ve program aracılığıyla sağlanacak olan hizmetlerin türlerini, düzeylerini ve hedeflerini kapsar. ○ Sonuçlar davranışlarda, bilgi düzeyinde, becerilerde, statüde ve işlev seviyesinde gerçekleşen özel değişikliklerdir. Kısa vadeli sonuçların 1 ile 3 yıl arasında elde edilmesi gerekirken, uzun vadeli sonuçların 4-6 yıllık bir zaman dilimi içerisinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. ○ Etki kavramı ise, program faaliyetlerinin sonucu olarak kuruluşlarda, topluluklarda veya sistemlerde 7 ile 10 yıl içerisinde planlanan veya planlanmayan değişikliklere denir. Projenin uygulandığı sürece veya herhangi başka bir kuruluş tarafından gerçekleştirilemeyecek nihai proje hedefidir. Slaytları inceledikten sonra, katılımcılara farklı çerçeveleri tanımlamak için kullanılan terminolojinin bazen örtüşerek kafa karışıklığı yaratsa bile, SMART hedefler (bir sonraki aktivitede anlatılacak) yarattıkları sürece açık ve gerçekçi bir proje çerçevesi oluşturabileceklerini söyleyin. - SMART Hedefler (Proje Tasarımı & Önerme Yazımı: Reprodüktif Sağlığın Gençlik Gelişimi Programlarına Entegre Edilmesi Rehberinden alınmıştır). Bir önceki aktivitede bahsedildiği üzere, projenizi başarıya ulaştıracak şekilde konumlandırmanız için SMART hedefler ışığında tasarlanmanız bir zorunluluktur. SMART hedefin tanımını veren Slayt 8'i gösterin. Aşağıdaki maddeleri okuyun ve daha sonra soru listesini içeren Slayt 9'u gösterin.
--	---

- **BELİRLİ (SPECIFIC):** Proje tam olarak ne, nerede, kiminle veya kimin için yapacak?
- **ÖLÇÜLEBİLİR (MEASURABLE):** Belirtilen sonuçlar ölçülebilir mi? Kuruluşun bu sonuçları ölçme kapasitesi var mı?
- **BAŞARILABİLİR (ACHIEVABLE):** Belirtilen zaman dilimi içinde proje amaçlarını gerçekleştirebilir miyiz? Bu siyasi iklimde mümkün mü? Mevcut para ve kaynaklar yeterli mi?
- **GEREKLİ/İLGİLİ (RELEVANT):** Amaç/çıktı, istenilen sonuçlara ulaşmak için önemli midir? Kurumsal stratejiyle uyumlu mu?
- **BELİRLİ BİR ZAMAN DİLİMİ İÇİNDE GERÇEKLEŞTİRİLMESİ (TIME-BOUND):** Bu amaç/çıktı ne zaman elde edilebilecek?

Şöyle söyleyin: “Önceki aktivitelerde belirlediğiniz hedeflerden bir tanesini grup olarak seçin. Seçtiğiniz bu hedefin SMART olup olmadığını belirlemek için bu sorulardan her birini sorun. Eğer değilse ya da cevaplamada bir sorunla karşılaşırsanız, söz konusu hedefi SMART hale getirmek için neler yapabilirsiniz? Cevaplarınızı ve hedefinizin nihai halini (sadece bir örnek) katılımcılarla paylaşmaya hazırlanın.”

Katılımcılara aktiviteyi bitirmeleri için 10 dakika verin ve sonra her grubun kendi sonuçlarını paylaşmasını isteyin. Grubun geri kalanına soru sormalarını ve yorum yapmalarını söyleyin: “Siz de bunun bir SMART hedef olduğuna katılıyor musunuz? Neden katılıyor veya katılmıyorsunuz?”

- Varsayım Değerlendirmesi

Katılımcılara, projemiz için SMART hedef tasarlamaya geri döneceğimizi ve Mantık Modelini kullanmak üzere tekrar fırsatımız olacağını; fakat bu noktada Varsayımların tartışılması gerektiğini söyleyin.

Sorun: “‘Varsayım’ kelimesini duyduğunuz zaman aklınıza ne geliyor?” birkaç tane cevap aldıktan sonra şu soruyu sorun: “Projeniz ve düşündüğünüz hedeflere ilişkin olarak hangi varsayımlar aklınıza geliyor?” Örneğin, katılımcı olacağını varsaymak, katılımcıların projede yer almasına izin verileceğini varsaymak ve X, Y, Z gibi sebeplerle bir sonucun başka bir sonuca yol açacağını varsaymak gibi...

Sorun: “Varsayım ve risklerin arasındaki ilişki nedir?” Birkaç cevap duyduktan sonra geçebilirsiniz.

Bir proje tasarlarken, kontrol edemeyeceğimiz dış şartlar olduğunu ve bu şartların projemizi etkileyebileceğini unutmamamız gerektiğini katılımcılara söyleyin. Bu dış şartlardan bazıları projemizi başarılı veya başarısız kılabilir; bu sebeple bu şartları göz önünde bulundurarak projemizi ne şekilde sektöre uğratabileceğini veya destekleyebileceğini belirlememiz gerekmektedir.

Dikkate alınması gereken noktalar arasında aşağıdakiler yer alabilir:

- Hükümet planları, politikaları ve faaliyetleri
- Diğer paydaşların politikaları ve faaliyetleri
- Ekonomik eğilimler
- İnsan kaynaklı veya doğal afet veya sorun çıkması ihtimali

Tıpkı durum analizinde olduğu gibi, bu varsayımları da analiz etmemiz gerekir. Katılımcılara, bu egzersizin şimdi tamamlanmayacağını, ama Mantık Modelleriyle birlikte bu varsayımların ele

	alınmasının tavsiye edildiğini söyleyin. - Proje Modeli Uygulaması Katılımcılara, son bir saatte tartışılan konuları (Problem Tanımlama, SMART Hedefler ve Varsayımlar) da göz önünde bulundurarak şimdi kendi Mantık Modellerini tasarlama fırsatını bulacaklarını söyleyin. Sayfa 21-22'yi açmalarını isteyin; bu sayfalardaki boşluklara kendi projelerinin Mantık Modeline dair beyin fırtınası ile elde ettikleri fikirleri yazacaklar. Katılımcılara bu aktiviteyi grup olarak tartışmaları ve Mantık Modelini tamamlamaları için zaman verin (yaklaşık 45 – 60 dakika). Odada gezinerek soru sormak isteyen katılımcıların sorularına cevap verin. Ayrıca katılımcılara tüm hedeflerinin SMART hedefler olduğundan emin olmalarını ve varsayımlarını da göz önünde bulundurmalarını hatırlatın. İhtiyaca göre Mantık modellerini katılımcılarla birlikte değerlendirin, fakat onlara bunun sadece uygulamalı bir egzersiz olduğunu ve çalıştaydan sonra projelerinin Mantık Modellerini kendilerinin de geliştirebileceğini açıklayın. Bu adımdan sonra İzleme, Değerlendirme ve Öğrenme ile devam edilecektir.
75 dakika	İzleme, Değerlendirme ve Öğrenme (MEL)
	- İzleme, Değerlendirme ve Öğrenme Nedir? Sorun: “İzleme, Değerlendirme ve Öğrenme” dendiği zaman aklınıza ne geliyor?” Birkaç cevap duyduktan sonra şu soruyu sorun: “Bu yöntemi hâlihazırda projelerinizde kullanıyor musunuz? Nasıl?” Birkaç cevap daha alın ve daha sonra Slayt 10'u gösterin. Katılımcılardan İzleme, Değerlendirme ve Öğrenme kavramlarının tanımlarını sesli olarak okumak için gönüllü olmasını isteyin. Katılımcılara sorun: “Neden? İzleme, Değerlendirme ve Öğrenme (MEL) süreçlerinin amacı nedir?” Birkaç cevap alın ve “MEL bize yaptığımız işi izlemede ve etkisini ölçmede yardımcı olur. Bu sayede öğrenmeye devam edebiliriz ve gençlere hizmet veren bir kuruluş olarak büyüyebiliriz,” diyerek cevapları destekleyin. - Göstergelerin Belirlenmesi Katılımcılara sorun: “Projemizin amaçların gerçekleştirip gerçekleştirmediğimizi nasıl anlarız?” Cevapları alın. Şu soruyla devam edin: “‘Gösterge’ tanımını duydunuz mu? Birisi ‘göstergenin’ ne olduğunu açıklayabilir mi?” Birkaç cevap alın. Göstergenin tanımını yapın: “Temel performans göstergesi (KPI) olarak da bilinen Gösterge bir tür performans ölçümüdür. Bir kuruluşun ya da belirli bir faaliyetin başarısını değerlendirmede kullanılır.” Gösterge örneklerine yer verilen Slayt 11'i gösterin. İlerlemeyi nasıl ölçebileceğimizi öğrenmek ve projemizin başarısını sağlamak için göstergeleri tanımlamamız gerektiğini açıklayın. Sonra, katılımcılara kitapçıklarda Sayfa 23-27'yi açmalarını söyleyin. Faaliyetlerine kıyasla bir kuruluşun ilerlemesini ölçmek için kullandığı yöntemlere örnek olarak Uluslararası Gençlik Vakfı'nın (IYF) M&E rehberini paylaşın. Bu rehber, aynı zamanda bir sonraki aktivitede anlatılacak olan temel terminoloji tanımlarını ve ölçme araçlarını sunmaktadır.

	Katılımcılara projeleri için gösterge tanımlamak için yine aynı grupları oluşturacaklarını söyleyin. “Oluşturduğunuz mantık modellerini kullanarak projenizin hedeflerini gözden geçirin ve projenizin ilerlemesini ölçebileceğiniz sen az beş tane gösterge belirleyin. Örneğin, eğer hedeflerden bir tanesi “100 gencin yaşam becerisi eğitimi alması” ise, bunun göstergesi “yaşam becerisi eğitimi alan gençlerin sayısı” olacaktır.” Gruplara göstergeler belirlemeleri için 5-10 dakika verin ve daha sonra sınıfça tartışın. - Veri Toplama Şöyle devam edin: <i>“Projemizle neyi başarmak istediğimizi ve neyi ölçeceğimizi belirlediğimize göre, şimdi ilerlememizi izlemek için hangi araçları kullanmamız gerektiğine karar vermemiz gerekir.”</i> <i>“Anketler, istihdam edilebilirlik ve istihdam programlarının bir parçası olarak yaygın kullanılan araçlardır. Genç katılımcılar, yerel ortak kuruluşlar ve hatta işverenlerle bu aracı kullanabiliriz. Faydalanıcılarımızın ilerlemesini ölçmede özellikle gençlerle yapılan anketler (müdahaleden önce, müdahale esnasında ve müdahaleden 3-6 ay sonra) oldukça faydalıdır. Diğer yaygın veri toplama yöntemleri arasında odak grup toplantıları, bireysel mülakatlar, geriye dönük anketler ve araştırmalar yer alır.”</i> Başka soru varsa cevaplayın.
15 dakika	Geri Bildirim ve Sorular
	- Özet Katılımcılara bu bölümle birlikte bugünün Proje Tasarım Döngüsü çalıştayının tamamlandığını söyleyin. Katılımcı kitapçıklarında verilen ek kaynaklara bakabilirler. Ayrıca Mülteci Gençlik İstihdam Edilebilirlik Araçlarına da erişim sağlayabilecekleri bilgisini verin (bahsi geçen araç kiti özellikle mülteci gençlerle ilgili çalışmalara odaklansa da yeterli hizmet alamayan gençler için hazırlanan programlarla pek çok paralel nokta yer almaktadır). Katılımcılara bu belge içerisinde pek çok araç, detaylı aktivite ve istihdam edilebilirlik ile istihdam projelerine dair rehber ilkeleri bulabileceklerini söyleyin. Günün en başından itibaren konuşulan hedefleri tekrar gözden geçirin ve bu hedeflerin yerine getirildiğinden emin olun. Katılımcıların herhangi bir sorusu kaldıysa cevaplayın. Katılımcıların kendini ifade edebilecekleri ve yorum yapabilecekleri bir kapanış aktivitesiyle günü bitirin.

Ortaklıklar ve Paydaş Katılımı

2. Gün Çalıştay Amaçları

Katılımcılar:

- Yerel topluluk kuruluşları, özel sektör, gençler ve aileler gibi diğer paydaşlar arasında istihdam ve istihdam edilebilirlik programlarındaki rollerini anlayacak,
- Birden çok paydaşın bakış açısından ortaklıkların faydalarını anlatabilecek,
- Ortaklık fırsatlarını belirlemek ve resmi anlaşmalarla ortaklıkları güvence altına almak üzere yeni araçlara erişebilecek,
- Faydaları azami seviyeye çıkarmak için hangi türde ortaklıkların projelerine uygun olduğunu belirleyebilecek ve
- Ortaklık müzakerelerinde kendi katma değerlerini ifade edebilecektir.

2. Gün Program

Süre	Konu
20 dakika	Çalışmaya Giriş
60 dakika	Ortaklıklara Giriş
90 dakika	Paydaş Analizi ve Ortaklık Modelleri
60 dakika	Stratejik Ortaklıklar
60 dakika	Topluluk Bağlılığı ve Katılımı Stratejileri
30 dakika	Özel Sektör Ortaklıkları
20 dakika	Katma Değerinizi Belirleme ve Yükseltme
60 dakika	Vaka Çalışması Uygulaması
15 dakika	Geri Bildirim ve Sorular

Eğitimci Rehberi: Ortaklıklar ve Paydaş Katılımı

Süre & Kaynaklar	Konu
20 dakika	Çalıştaya Giriş
	- Karşılama - Isınma / “tanışma” aktivitesi
	- Katılımcılara çalıştay hakkında bilgi verilmesi <i>“Bu çalıştay, projelerimizin etkinliğini ve sürdürülebilirliğini artırmak üzere güçlü ortaklıklar kurulması ve bu ortaklıkların korunmasına odaklanacaktır,” şeklinde giriş cümlesi kurun.</i> Önceki çalıştaylarda veya toplantılarda katılımcılarla bu tür bir giriş bilgisini paylaşmadıysanız, “Temel Kurallar” egzersizini yapın. Katılımcılara çalıştayın temel kurallarını oluşturmak için bir bölüm ayıracağınızı açıklayın. <i>“İlk önce küçük gruplar oluşturacağız,”</i> deyin. Katılımcılara konuşmadan sırayı girmelerini söyleyin. Gençlerle çalışma tecrübesi en az olanlar (yıl sayısı) bir gruba ve tecrübesi en çok olanlar (yıl sayısı) bir gruba ayrılmalıdır. Herkes sıraya girdikten sonra, her bireye gençlerle kaç yıl çalıştığını sorun. Odadaki herkesin gençlerle çalışma yılı sayısını hesaplayarak toplam rakamı bulun ve grupta ortalama tecrübenin ne kadar olduğunu belirleyin. Katılımcıları üç gruba ayırın ve her gruptan çalıştay esnasında uyulması gereken 5 tane temel kural söylemesini isteyin. En uzun saçlı kişi kayıt tutan kişi olacak ve en kısa saçlı kişi de kuralları sözlü olarak okuyan kişi olacak. Gruplara 5 dakika verin. “Daire paylaşım” tekniğini kullanarak her grup katılımcılar listenin tamamlandığını düşünene kadar iki tane kural paylaşacaktır. Bütün fikirleri tahtaya “Çalıştay Rehber İlkeleri” başlığı altına yazın ve kuralları numaralandırın. Tahtadaki kâğıdı daha sonra duvara asarak bütün çalıştay esnasında orada kalmasını sağlayın. Önerilen kurallar arasında aşağıdakiler yer alabilir: 1. Konuşmacıyı dinleme 2. Yan konuşmaları sınırlandırma 3. Dakik olma 4. Küçümsemeden uzak durulması 5. Katılım sağlama 6. Çalıştayın temposunu sürdürme 7. Cep telefonlarının sessize alınması 8. Üzerine düşen görevleri adil olarak yerine getirme.
	- Çalıştay hedeflerinin ve programın üzerinden geçin. Kâğıt ya da kara tahtaya çalıştayın hedeflerini yazın. Bu hedefleri sesli olarak anlatın ve katılımcıları da

	bu eğitimden beklentilerini paylaşımları yönünde teşvik edin; tahtaya katılımcıların verdikleri cevapları yazın. Tüm çalıştay boyunca belirtilen hedef ve amaçları eğitimin gerçekleştirildiği sınıfta hatırlatıcı olarak tutun.
60 dakika	Ortaklıklara Giriş
	- Fayda Yaratma Katılımcıları sayarak ikili gruplar halinde eşleştirin. Her grup bilek güreşi yapacak ve iki dakika içerisinde en yüksek sayıda karşı tarafın bileğini düşüren kişi kazanacak. “Kazanan” kişinin bir ödül (şeker, atıştırmalık, sınıf malzemesi vb.) alacağını duyurun. Başka bir talimat vermeyin. <i>Eğitimciye not: Fiziksel temas ile böyle bir aktivite yapılması uygun değilse bu oyunu gereken şekilde uyarlayabilirsiniz.</i> Katılımcılara iki dakika verin. Bu egzersizin amacı, katılımcıların aralarında pazarlık yaparak birinin kazanmasına izin verip ödülü paylaşımlarını sağlamaktır. Pazarlık yapmayarak bu yönde anlaşılmayan gruplar karşısındakini yenmek için uğraşacak ve ikisinden hiç kimse ödülü kazanamayacaktır. Hiç kimse böyle bir “pazarlık” seçeneğini düşünemezse, 30 saniye içinde en çok sayı yapan kişinin ödül kazanacağını söyleyin. 30 saniye yarışmaya devam edin ve birinin kazanmasını sağlayın. Bu egzersizi bitirdikten sonra, katılımcılarla kısa bir değerlendirme yapın. Slayt 13’ü gösterin ve “Kazan-Kazan” resminin üzerinde birlikte yorum yapın.
	- Ortaklık Nedir? Sorun: “Ortaklık Nedir? Birlikte tanımlayalım.” Ortak bir tanım elde edene kadar katılımcıların cevaplarını alın. Odanın önündeki tahtaya elde ettiğiniz tanımı yazın. Ortak tanım aşağı yukarı şu şekilde olmalıdır: “Ortak faydaları olan ve ortak bir hedef doğrultusunda birlikte çalışan gruplar”.
	- Ortaklık Amaçları Sorun: “Ortaklık kurmanın amaçları nelerdir?” Birden fazla cevap alın ve bu cevapları tahtaya yazın. Eğer bahsedilmezse şu unsuru ekleyin: Aynı çalışmaları yapmaktan kaçınma, proje genişlemesi ve sürdürülebilirlik şansını artırma, ortakların tecrübesinden faydalanma, vb.
	- Ortaklık Sürekliliği Katılımcılara ortaklıkların faaliyetlerde belirli bir süreklilik sağlandığı takdirde oluşturulduğunu anlatın. Slayt 14’ü gösterin ve üzerinden değerlendirme yapın. Aşağıdaki unsurlar dâhilinde detay verebilirsiniz:

	○ <i>Koordinasyon:</i> Kuruluşlar diğer kuruluşların müşterileri ve hizmetleri hakkında bilgi edinir ve aynı zamanda her kuruluşun ortaklığa giriş sebebini öğrenir. ○ <i>İş Birliği:</i> Kuruluşlar birbirlerinin hedef kitlelerini ve motivasyonlarını daha iyi anlar ve muhtemelen aralarında minimum anlaşma sağlarlar. ○ <i>Uyumlu Çalışma:</i> Kuruluşlar birbirini tanır, değer verir, güvenir ve saygı duyar. Belirli görevlerde birlikte çalışabilirler ve gelecek için projeler planlayabilirler. ○ <i>Ortaklık:</i> Kuruluşlar birbirine karşı yüksek düzeyde güven duyar. Rol ve sorumlulukları açıktır ve ortak, şeffaf bir vizyona sahip olurlar. Sorun: “Mevcut veya geçmiş projelerinizde birlikte çalıştığınız bir kuruluşu veya işletmeyi düşünün. Süreçte ne durumdasınız ve neden?” birkaç cevap alıp tartışın. Katılımcılara bu çalıştığınız ortaklık geliştirmeleri için strateji geliştirmelerine yardımcı olacağını ve paydaşların katılımını sağlamak için kullanabilecekleri araçlar sağlayacağını anlatın.
	- Ortaklık Uygulamada Ana Adımlar Katılımcılara Sayfa 29’u (Ortaklık Kurma ve Sürdürme) açmalarını söyleyin. Bir katılımcıdan gönüllü olmasını ve ortaklık kurmanın 5 adımını sesli okumasını isteyin. 1) Paydaşları belirleyin ve katılmalarını sağlayın. 2) Kişisel ilişkiler kurun ve güven inşa etmeye başlayın. 3) Her ortağın başarmak istediği amaç ve hedefleri belirleyin. 4) Ortak faydaları olan bir ortaklık yapısı seçin ve uygulayın. 5) Yönetişim, prosedürler, temel kurallar ve karar verme mekanizması oluşturun. Bunların ortaklık geliştirmede en kapsamlı ve en önemli adımlar olduğunu vurgulayın. Uzun ve zorlu bir süreç olabilir, fakat benzer değerleri paylaşan kuruluşlarla iş birliği yapmanın ve ortak olmanın bu zorluklara değeceğini daha sonra tartışacağız!
	- Başarılı Ortaklık için Dört Temel Unsur Katılımcılara başarılı ortaklık oluşturmada dört temel unsur olduğunu söyleyin. Bu unsurların neler olabileceğini sorun ve cevapları tahtaya yazın. Aşağıda verilen temel unsurlara en yakın olan cevapların yanına birer yıldız koyun. Katılımcılar bütün cevapları verdiğinde, başarılı ortaklıkların dört temel unsurunu paylaşın: 1) Ortak amaç 2) Esneklik ve iş birliğine gönüllü olma 3) Tamamlayıcı güçlü yönler 4) Üzerinde anlaşılan sınırlar Slayt 15’i gösterin ve başarılı ortaklıkların dört unsuru üzerinden geçin. Aşağıdaki noktalara değinerek daha fazla detay verebilirsiniz: ○ “<i>Ortak amaç</i>” ortak kuruluşun ve katma değerinin amaç ve hedeflerinin uygunluğunu dikkatli bir biçimde değerlendirdiğiniz anlamına gelmektedir.

	○ “Esneklik ve iş birliğine gönüllü olma” ortaklık sürecinin şeffaf olduğunu, uygulanmakta olan yapıların takdir edildiğini ve ihtiyaç duyulan yeni yapıların geliştirilebileceğini anlatır. ○ “Tamamlayıcı güçlü yönler” tüm ortakların güvenilir olması ve herkes için eşip fırsat ve katılım hakkı olması anlamına gelmektedir. ○ “Üzerinde anlaşılan sınırlar” sizin ve ortağınızın ortaya çıkabilecek zorlukları etrafıca değerlendirmeniz ve ortaklığınızı güçlendirmek için gerekli çözüm veya yapıları geliştirmeniz anlamına gelir. Ortaklık anlaşmanızı ifade etmek üzere bir Mutabakat Zaptını (MOU) göz önünde bulundurun. Katılımcıların aklındaki soruları cevaplayın ve gerekliyse tartışın. “Başarılı ortaklıklar oluşturma konusuna geçmeden önce kiminle iletişime geçmemiz gerektiğini belirlememiz gerekir,” deyin.
90 dakika	Paydaş Analizi ve Ortaklık Modelleri
	- Alan ve Ana Ortakların Belirlenmesi <i>Eğitimciye not: Bu aktivite aynı zamanda Proje Tasarım çalıştayında da kullanılmıştır. Egzersiz önceden yapıldıysa sadece referans vererek geçebilirsiniz.</i> Ortaklık belirlemenin ilk adımı, faaliyet alanınızda veya odağınızda kimlerin ana aktör olduğunu belirlemektir. Açıklayın: “Paydaş analizi gerçekleştirmek size ana paydaşların ilgi alanlarını belirlemenize yardımcı olacak; hangi paydaşların beklentilerinin sizin projenizle örtüştüğünü, projenize kimlerin zorluk oluşturabileceğini ve projenize fayda sağlamak için paydaşlarla nasıl iletişime geçeceğinizi veya ortak olacağınızı gösterecektir.” Soru sorun: “İstihdam edilebilirlik projemize en faydalı ortak kim olur?” Birden fazla cevap alın. Eğer katılımcılar cevap vermede zorlanırsa, onlara benzer çıkarları/faydaları olan veya tamamlayıcı hizmetler sunan kuruluşları düşünmelerin i söyleyerek yardımcı olabilirsiniz. Katılımcılar tarafından bahsedilmezse aile, eğitim sistemi (ilkokul, ortaokul, üniversite vb.), özel sektör, kamu sektörü (bakanlıklar, yerel hükümetler, vb.), topluluk kuruluşları ve topluluk üyeleri, sosyal kulüpler, gençler, dini liderler gibi aktörleri söylediğinizden emin olun. Katılımcılara az önce cevapladıkları soruyu düşünmelerini söyleyin. “İstihdam edilebilirlik projemiz için en faydalı ortaklar kimler olabilir?” Katılımcılara şimdi bu paydaşları tanımlayacağınızı söyleyin. Odanın ön kısmındaki tahtayı kullanarak katılımcılarla birlikte bir beyin fırtınası yapın. Katılımcılar odanın ön kısmına gelip alanlarındaki paydaşların bir listesini yapacaktır (sadece paydaş “türü” değil, aynı zamanda kuruluşun, liderin, iletişim kişinin ismini yazacaklardır). Soru sorun: “Paydaş analizinde (özellikle) kimlerin olması gerekir?” Katılımcılardan iki dakika içerisinde yazabilecekleri kadar örnek yazmalarını isteyin. Daha sonra şöyle söyleyin: “Paydaşlarımızın kimler olduğuna dair şimdi daha iyi bir fikrimiz olduğuna göre, şimdi 2-3 kişilik gruplar oluşturup kendi analizlerimizi gerçekleştireceğiz.” Katılımcıları gruplara ayırın ve her gruba kitapçıklarındaki Sayfa 30-31’i açmalarını söyleyin (Ortak Değerlendirme Kriterleri ve Ortak Analizi).

	Bu sayfaların üzerinden geçin ve soru varsa cevaplayın. Paydaş analizi için kullanılacak olan aracın birçok araç ve çerçeveden sadece bir tanesi olduğunu söylediğinizden emin olun. <i>“Kendi projenizi örnek olarak kullanarak (geçmiş, mevcut veya gelecekte yapacağınız bir proje) bu paydaş analizi egzersizini yapın,”</i> deyin. Katılımcılara bu egzersizi tamamlamaları için yaklaşık olarak 20 dakika verin ve sonra grup tartışması yapın. Grup tartışması bittikten sonra, katılımcılara bu aşamanın proje tasarım analizinin sadece bir adımı olduğunu söylediğinizden emin olun. Projenizin uzun vadede sürdürülebilir başarıya ulaşması için aynı zamanda işveren, piyasa ve gençlerin ihtiyaçlarının kapsamlı analizi veya araştırmasının yapılması gerekir. - Ortaklık Modelleri Katılımcılara bir Ortaklık Modelinin Vaka Çalışmasını değerlendirme fırsatı bulacaklarını ve daha sonra kendi Vaka Çalışmalarının hangi modele uyduğunu belirleyebileceklerini söyleyin. Katılımcıları dört gruba ayırın ve her gruba Sayfa 32-35'teki egzersizi atayın. Her grubun tartışma ve değerlendirme için yaklaşık 15 dakikası olacak. Katılımcılara odanın önündeki model listelerini değerlendirmelerini, kendi vaka çalışmalarını özetlemelerini ve sonra bu vaka çalışmalarının hangi modele uyduğunu anlatmaları için hazırlanmalarını söyleyin. Bu arada, eğitimci odanın ön kısmındaki tahtaya dört farklı ortaklık modelinin tanımını yazacaktır. ○ STK'ların Liderlik Ettiği Ortaklık Modeli (Outside Driver Model): STK'ların bir programı olur ve bu program aracılığıyla işletmelerle bağlantı kurarlar. STK liderliğinde, bu program hükümet ve işletmelerin iş birliğiyle uygulanır. ○ Ortak Üretim Modeli: Farklı sektörlerin temsilcileri bir araya gelerek bir program oluşturur. Bu program, işletme üyeleri ve diğerleriyle birlikte çalışarak uygulanır. ○ Fırsat/Problem Odaklı Model: Bir işletme geleneksel bir pazarlama problemiyle karşılaşır ve buna ek olarak sosyal endişeleri daha iyi düzeyde entegre etme isteği doğar. ○ Vizyon Odaklı Model (Kazan-Kazan): Bir işletme, gençler için daha iyi fırsatlar sunmak üzere faaliyetler yürütmek ister ve bunun sonucunda da bir dernek veya ortaklık oluşturur. <i>Eğitimciye not: Vaka#1 Fırsat/Problem Odaklı Modele, Vaka#2 Vizyon Odaklı Modele, Vaka#3 Ortak Üretim Modeline ve Vaka#4 STK'ların Liderlik Ettiği Ortaklık Modeline tekabül eder. Her vakada farklı bir modelle daha çok ilgisi olan bileşenlerin olabileceğini unutmayın – katılımcılar cevaplarını doğrulayabiliyorsa “YANLIŞ” cevap yoktur.</i> Gruplar tartıştıktan sonra, her grup kendi vaka çalışmasının bir özetini sunacak ve bunun hangi modele uyduğunu belirleyecektir. Modellerin kısaca tartışılmasını isteyin ve tam olarak anlaşılmasını sağlamak için her modele ek örnekler verilmesini isteyin.
60 dakika	Stratejik Ortaklık
	- Bir ortaklığı stratejik yapan nedir? Şu soruyu sorun: <i>“Sizin için/kuruluşunuz için stratejik ortaklık ne anlama gelir?”</i> Cevapları tahtaya yazın.

	Birkaç cevap aldıktan sonra Slayt 16'yı gösterin: “Stratejik Ortaklıkların Tanımı”. - Potansiyel Ortakların Değerlendirmesi Bu aşamada katılımcılara potansiyel ortaklıkların kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesinin söz konusu ortaklığın sizin misyonunuzu desteklemesi ve ilerletmesi açısından önemli olduğunu söyleyin. Katılımcılara paydaş analizi aracılığıyla paydaşların belirlenmesinden sonra “Potansiyel Ortakların Değerlendirilmesi” adımına geçebileceklerini söyleyin. Katılımcılara Sayfa 36-37'deki Potansiyel Ortakların Değerlendirilmesi kısmını doldurmalarını söyleyin. Bu egzersiz sadece katılımcıları kuruluşlarının veya projelerinin amaçları ve oluşturabilecekleri ortaklık katılımcıların 15 dakikası olacak ve bireysel olarak ya da proje gruplarıyla çalışabilecekler. - Ortaklık Faydaları Daha sonra bir beyin fırtınası aktivitesi yapacaksınız. Katılımcıları iki büyük gruba ayırın ve her gruba tahtadan bir sayfa koparıp verin. Bu aktivitede, her grubun mümkün olduğu kadar çok fikir ve cevap üretmek için beş dakikası olacak. Bu bir beyin fırtınası aktivitesi olduğu için, katılımcılara cevaplarını hemen tartışmaya BAŞLAMAMALARINI hatırlatın – başta sadece akıllarına gelen cevaplarını yazmanız gerekir. Cevaplar daha sonra tartışılacaktır. Katılımcılara beyin fırtınası aktivitesinin belirli ortaklık türlerinin faydalarına odaklanacağını söyleyin. Bir gruba “kamu sektörüyle ortaklık” konusunu; diğer gruba da “özel sektörle ortaklık konusunu” verin. Üç dakika dolduktan sonra, her gruba cevaplarını tartışmaları ve sınıfla paylaşmak istedikleri beş cevabı seçmeleri için 10 dakika verin. Gruplardaki en uzun boylu kişi cevapları yazacak ve en genç kişi de sunumu yapacaktır. 10 dakikadan sonra, her grup sunumunu yapacak. Cevapları odanın önündeki tahtaya yazın. Ortaklık faydalarını içeren Slayt 17-18'i gösterin. - Ortaklıkların Potansiyel Dezavantajları Katılımcılara bazı ortaklarla ilişki kurmanın pek çok faydasının yanında dezavantajları da olabileceğini söyleyin. Ortaklık oluştururken beklenti yönetimine dair bazı ipuçlarını paylaşacağınızı belirtin. Slayt 19'u gösterip katılımcılarla üzerinden geçin. Katılımcıların sorusu olursa cevaplayın.
60 dakika	Topluluk Bağlılığı ve Katılımı Stratejisi
	- Öncül Katılım Stratejisi Katılımcılara şimdi öncül katılım stratejisini düşünmeye başlayacaklarını söyleyin. Gruplar, Sayfa 38-39'daki “Öncül Topluluk Bağlılığı ve Katılımı Stratejisi” egzersizini birlikte yapacaklar ve bu sayede ortaklıkların projelere ne gibi faydalar sağlayacağını daha iyi anlayabilecekler. Projelere dayalı olarak küçük gruplar oluşturun (mümkünse). Grupların formu doldurmak için 20 dakikası olacak. Formu değerlendirin ve soru ya da fikir gelirse tartışın.

	- Topluluk Bağlılığı ve Katılımı Vaka Çalışması Katılımcılar aynı gruplarda kalarak yerlerinde oturabilir. Katılımcılara Sayfa 40-41'i açmalarını söyleyin. Katılımcılar, topluluk katılımını sağlamak için bir uluslararası tiyatro topluluğu tarafından kullanılan yaratıcı tekniklerin anlatıldığı Hayali Yolculuklar Vaka Çalışmasını okuyacak. Katılımcılara bu Vaka Çalışmasını kendi başlarına okumaları için 10-15 dakika verin. Katılımcılar okumayı bitirdikten sonra, kısa bir tartışma yapın ve sonra şu soruyu sorun: <i>"Bu tiyatro topluluğu, topluluk katılımını artırmak için hangi teknikleri kullanmıştır? Bu teknikler ne derece başarılı veya başarısızdı? Projelerinizden birinde benzer bir katılım stratejisini nasıl kullanırdınız?"</i> Vaka Çalışmasını tartıştıktan sonra, katılımcılara bir sonraki aktivitenin onlara kendi sosyal yardım aktivitelerini planlama fırsatı vereceğini söyleyin.
30 dakika	Özel Sektör Ortaklıkları
	- Özel Sektöre Erişimin İpuçları Slayt 20'yi gösterip katılımcılarla birlikte üzerinden geçin. Bunların özel sektörde ilk olarak iletişime geçilecek kuruluşlar olduğunu söyleyin. Sizin amaçlarınız dahilinde bunlar ilk temas edilecek kuruluşlar değilse, sizi yine de yönlendirebilir veya meslektaşlarıyla bağlantıya geçmenize yardımcı olabilirler. Bir sonraki adımda, Slayt 21'i gösterin ve ipuçlarını gösterin. Katılımcılara, özel sektörle iletişime geçmeden önce bu bilgileri gözden geçirmeleri gerektiğini söyleyin. - En İyi Özel Sektör Ortaklık Uygulamaları Katılımcılara, Sayfa 45-46'yı okuyup değerlendirmelerini söyleyin (En İyi Özel Sektör Ortaklık Uygulamaları). En İyi Uygulamaları okumak için 10 dakikaları olduğunu söyleyin; bitirince de birlikte değerlendirme yapılacaktır. Katılımcılar okumayı bitirdikten sonra, şu gibi sorular sorun: <i>"Bu En İyi Uygulamaları okuduktan sonra</i>

	<i>neleri öğrendiniz? Hangileri sizin için şaşırtıcıydı ve neden? Hangileri sizce hatırlamak için en önemli? Hangisi sizce en zorlayıcı olacak? Neden?"</i>
20 dakika	Katma Değerinizi Belirleme ve Artırma
	- Güçlü Yönlerinizi Beyin Fırtınası ile Belirleme Bir ortaklığı müzakere edebilmek için katacağınız değeri artırmaya hazır olmalısınız. Siz ve kuruluşunuz değerli varlıklar teşkil edersiniz ve size rekabet üstünlüğü sağlayan şeyleri göz önünde bulundurmak önemlidir. Odanın ön tarafında, tahtalardan birine başlık olarak "Güçlü Yönlerimiz", diğerine "Gelişmeler" yazın. Katılımcılara birkaç tane yapışkan not ve kâğıt verin. Katılımcılara bireysel veya kuruluş genelinde sunabileceklerini bulmak için beş dakikaları olduğunu söyleyin. Soru sorun: "Güçlü yönleriniz nelerdir? Neyi en iyi yaparsınız? Alanınızda sizi diğerlerinden farklılaştıran nedir?" Aynı zamanda, bireysel veya kuruluş olarak neleri geliştirebileceklerini sorun: "Şu anda alanınızda diğer aktörler sizden neyi daha iyi yapıyor? Neleri geliştirmek istiyorsunuz?" Her cevap, ayrı bir yapışkan nota yazılmalıdır. Katılımcılara yapışkan notlarını ilgili tahtalara yapıştırmalarını söyleyin. Bütün cevaplar yapıştırıldıktan sonra, katılımcılardan ortak konuları belirlemek için benzer cevapları bir araya getirmelerini isteyin. İki tane katılımcıdan sunum yapmasını isteyin. "Sizce bu neden güçlü bir yön? Diğer kuruluşların sunmadığı neleri sunuyoruz? Bizi X konusunda diğerlerinden daha iyi kılan nedir? Bu gücü nasıl gösterebiliriz? X konusunda başarılı olduğumuza dair ne tür kanıtlarımız var?" ve "Bunu geliştirmeli miyiz yoksa mevcut işimizi mi güçlendirmeye mi devam etmeliyiz? X konusunda kendimizi nasıl geliştirebiliriz? X kuruluşu alanında neden liderdir?" gibi sorular sorarak tahtada yazılı konuları sırayla tartışın. Katılımcılara bu beyin fırtınası aktivitesinin amacının sizin ve kuruluşunuzun fark yaratmasını sağlayan faktörleri belirlemek olduğunu söyleyin. Kuruluşun güçlü yönlerini anlamak ve göstermek potansiyel ortaklarımızın bizim sunduklarımızı görmesi açısından önemlidir. Zayıf yönlerinizin neler olduğunu veya nerelerde geliştirmelerden faydalanabileceğinizi bilmek de eşdeğer ölçüde önemlidir. Bu aynı zamanda potansiyel bir iş birliği için de faydalıdır.
	- STK'lar Neler Sunabilir? Katılımcılara Sayfa 47'yi açmalarını söyleyin. Belgeyi okumaları için birkaç dakika verin. Değerlendirme yaptıktan sonra, katılımcılara ortaklık kurmak için kendilerini geliştirirken bu belgeye geri dönüp referans noktalardan faydalanabileceklerini söyleyin.
60 dakika	Vaka Çalışması Uygulaması
	- Ortaklık Vaka Çalışması Katılımcıları 2-3 kişilik gruplara ayırın ve her birine Sayfa 48'deki vaka çalışmalarından birini verin.

	Odanın ön tarafındaki tahtaya soruları / yönergeleri yazın. Bu egzersiz için katılımcıların aşağıdakileri yapması gerekir: ○ Vaka çalışmanızda bahsedilen durumda paydaş olabilecek en az beş kuruluş/şirket/belediye/topluluk/grup/vb. listeleyin (ufak bir paydaş analizi egzersizi). ○ Ortak olarak belirlediğiniz bir paydaş seçin. ○ Siz ve ortağınız hangi türde bir müdahale için birlikte çalışacaksınız (ve ortak amaç nedir?) ve ne tür bir ortaklık modeli kullanacaksınız? ○ Ortaklık sürecinin her adımında ortağınız ile ilişkinizi (ya da koordinasyondan ortaklığa nasıl geçeceğinizi) tarif edin. ○ Siz ve ortağınız hangi türde bir müdahale için birlikte çalışacaksınız (ve ortak amaç nedir?) ve ne tür bir ortaklık modeli kullanacaksınız? Katılımcılara bu soruları grup halinde cevaplamak için 30 dakika verin. Her grubun kendi vaka çalışmalarını diğerlerine okuması ve geliştirdikleri ortaklığı anlatması için 10 dakikası olacak.
15 dakika	Geri Bildirim ve Sorular
	- Özet Katılımcılara bu bölümle beraber bugünün Ortaklık ve Paydaş Katılımı çalıştayı bitirdiğinizi söyleyin. Katılımcı kitapçıklarında verilen ek kaynaklara bakabilirler. Ayrıca Mülteci Gençlik İstihdam Edilebilirlik Araçlarına de erişim sağlayabilecekleri bilgisini verin (bahsi geçen araç kiti özellikle mülteci gençlerle ilgili çalışmalara odaklansa da yeterli hizmet alamayan gençler için hazırlanan programlarla pek çok paralel nokta yer almaktadır). Katılımcılara bu belge içerisinde pek çok araç, detaylı aktivite ve istihdam edilebilirlik ile istihdam projelerine dair rehber ilkeleri bulabileceklerini söyleyin. Günün en başından itibaren konuşulan hedefleri tekrar gözden geçirin ve bu hedeflerin yerine getirildiğinden emin olun. Katılımcıların herhangi bir sorusu kaldıysa cevaplayın. Katılımcıların kendini ifade edebilecekleri ve yorum yapabilecekleri bir kapanış aktivitesiyle günü bitirin.

İstihdam Edilebilirlik Programları

3. Gün Çalıştay Amaçları

Katılımcılar:

- UNICEF'in temel yaşam becerilerini ve IYF'nin yaşam becerisi programları için gerekli olan asgari şartlarını öğrenecek;
- İstihdam Edilebilirlik Programlarının özelliklerini tartışacak ve IYF'nin İstihdam Edilebilirlik Program araçlarının mükemmellik standardını değerlendirecek;
- Farklı Kariyer Rehberliği kategorilerini ve bu kategoriler altındaki faaliyetleri belirleyecek;
- Yerleştirme hizmetlerinin gençlere ve işverenlerle ne tür faydalar sağladığını kavrayacak ve
- Bütüncül bir İstihdam Edilebilirlik Programı tasarlayarak öğrendiklerini pratiğe dökcekler.

3. Gün Program

Süre	Konu
20 dakika	Çalıştaya Giriş
120 dakika	Yaşam Becerileri Nedir?
90 dakika	İstihdam Edilebilirlik Becerileri
60 dakika	Kariyer Rehberi ve Yerleştirme Hizmetleri
75 dakika	Uygulamalar
15 dakika	Geri Bildirim ve Sorular

Eğitimci Rehberi: İstihdam Edilebilirlik Programları

Süre & Kaynaklar	Konu
20 dakika	Çalışmaya Giriş
	- Karşılama - Isınma / “tanışma” aktivitesi
	- Katılımcılara çalıştay hakkında bilgi verilmesi <i>“Bu çalıştay, bütüncül bir istihdam edilebilirlik programının uygulanmasında gerekli olan temel adım ve bileşenlere odaklanacaktır,” şeklinde giriş cümlesi kurun.</i> Önceki çalıştaylarda veya toplantılarda katılımcılarla bu tür bir giriş bilgisini paylaşmadıysanız, “Temel Kurallar” egzersizini yapın. Katılımcılara çalıştayın temel kurallarını oluşturmak için bir bölüm ayıracağınızı açıklayın. <i>“İlk önce küçük gruplar oluşturacağız,”</i> deyin. Katılımcılara konuşmadan sırayı girmelerini söyleyin. Gençlerle çalışma tecrübesi en az olanlar (yıl sayısı) bir gruba ve tecrübesi en çok olanlar (yıl sayısı) bir gruba ayrılmalıdır. Herkes sıraya girdikten sonra, her bireye gençlerle kaç yıl çalıştığını sorun. Odadaki herkesin gençlerle çalışma yılı sayısını hesaplayarak toplam rakamı bulun ve grupta ortalama tecrübenin ne kadar olduğunu belirleyin. Katılımcıları üç gruba ayırın ve her gruptan çalıştay esnasında uyulması gereken 5 tane temel kural söylemesini isteyin. En uzun saçlı kişi kayıt tutan kişi olacak ve en kısa saçlı kişi de kuralları sözlü olarak okuyan kişi olacak. Gruplara 5 dakika verin. “Daire paylaşım” tekniğini kullanarak her grup katılımcılar listenin tamamlandığını düşünene kadar iki tane kural paylaşacaktır. Bütün fikirleri tahtaya “Çalıştay Rehber İlkeleri” başlığı altına yazın ve kuralları numaralandırın. Tahtadaki kâğıdı daha sonra duvara asarak bütün çalıştay esnasında orada kalmasını sağlayın. Önerilen kurallar arasında aşağıdakiler yer alabilir: 1. Konuşmacıyı dinleme 2. Yan konuşmaları sınırlandırma 3. Dakik olma 4. Küçümsemeden uzak durulması 5. Katılım sağlama 6. Çalıştayın temposunu sürdürme 7. Cep telefonlarının sessize alınması 8. Üzerine düşen görevleri adil olarak yerine getirme.
	- Çalıştay hedeflerinin ve programın üzerinden geçin. Kâğıt ya da kara tahtaya çalıştayın hedeflerini yazın. Bu hedefleri sesli olarak anlatın ve katılımcıları da

	bu eğitimden beklentilerini paylaşımları yönünde teşvik edin; tahtaya katılımcıların verdikleri cevapları yazın. Tüm çalıştay boyunca belirtilen hedef ve amaçları eğitimin gerçekleştirildiği sınıfta hatırlatıcı olarak tutun.
120 dakika	Yaşam Becerileri Nelerdir?
	- Fayda Yaratma Katılımcılara sorun: “<i>Yaşam becerisi’ terimini duyduğunuzda aklınıza ne geliyor?</i>” odanın önündeki tahtaya birden fazla cevap yazın. Katılımcılara ‘yaşam becerisi’ ifadesi için ortak bir tanım istediğinizi söyleyin. Bu tanım takip eden ifadelerle uyumlu olmalıdır: “Yaşam becerileri, hayatımızdaki zorlukların etkin bir şekilde üstesinden gelmemize yardımcı olan yeteneklerimizdir. Yaşam becerileri bize hedeflerimizi yerine getirmemizde yardımcı olan, hayatımızda fayda sağlayan becerilerdir.” Bir çalışma tanımı belirlendikten sonra, tüm katılımcılar için ortak bir tanım olduğundan emin olun: “Bugün yaşam becerilerine ve gençler için istihdam edilebilirlik eğitimine odaklanacağız. Gençler iş piyasasına genelde okulda öğrendikleri teknik becerilerle girerler fakat sadece istihdam edilmek (iş bulmak) için değil, aynı zamanda işlerini korumak ve gerçek anlamda kariyerlerini başlatmak için bu önemli ‘yaşam becerilerini’ henüz pratiğe dökme ve geliştirme fırsatı bulamamış olurlar.” “Yaşam Becerileri Nelerdir?” başlığı altındaki Slayt 23’ü gösterin. Katılımcılara odanın ön kısmına (ya da herkesin bir arada durabileceği kadar yer olan herhangi bir yere) gelmelerini ve bir daire oluşturmalarını söyleyin. Herkesin sahip olduğu en iyi yeteneğini/becerisini düşünmesi için 30 saniyesi olduğunu söyleyin. En iyi becerilerini paylaşacak ve katılımcılara bu beceriyi nasıl kullandıklarını anlatacaklar. Örnek olarak şöyle söyleyebilirsiniz: “<i>Sahip olduğum becerilerden bir tanesi ‘iyi bir dinleyici olmak’. Bu da bir eğitimci olarak bana eğitim verdiğim katılımcıların ihtiyaçlarını daha iyi anlamama yardımcı oluyor ve bu sayede katılımcıların hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayabiliyorum.</i>” Herkes hazır olduktan sonra, sıraya belirlemek için bir antrenman topu alın ve şöyle deyin: “<i>Sadece top elimizdeyken konuşabiliriz.</i>” Eğitimci olarak ilk siz başlayacaksınız. Ondan sonra, çemberin etrafında topu başkasına atacaksınız ve topu attığınız kişi en iyi becerisini / yeteneğini paylaşacak. Herkes kendi becerisini paylaştıktan sonra topu başkasına atacak. Herkes kendi becerisini paylaştıktan sonra, katılımcılara yerlerine geri dönmelerini söyleyin ve şu soruyu sorun: “Paylaştığımız beceriler / vasıflar neler?” Katılımcıların cevaplarını alın ve ayrı ayrı yapışkan notlara yazarak odanın ön kısmındaki tahtaya yapıştırın. Önceki aktivitede bahsedilen yetenekler liste halinde yazıldıktan sonra, “<i>Bu becerileri nasıl gruplandırabiliriz? Hangi beceriler birbiriyle bağlantılı?</i>” sorusunu sorun. Katılımcıların yönlendirdiği şekilde yapışkan notları gruplandırın. - 12 Temel Yaşam Becerisi Katılımcılara yaşam becerilerini sınıflandıran birkaç tane farklı çerçeve olduğunu söyleyin. Bunlardan biri UNICEF’in yaşam becerileri çerçevesi olup katılımcıların elindeki kitapçıklarda Sayfa 50’de gösterilmiştir. Katılımcılardan Sayfa 50-62’yi açmalarını isteyin. Küçük bir ‘öğrenme’ aktivitesi için katılımcıları 2-3

	kişilik gruplara ayırın ve her gruba 1-3 arası yaşam becerisini atayın. 12 tane yaşam becerisinin tamamı gruplara dağıtılana kadar bunu yapın (dağıtılan beceri sayısı grup sayısına bağlı olarak değişebilir). Her grup kendisine verilen yaşam becerisi hakkındaki bilgileri okuyacak ve öğrendiklerini kâğıt tahtanın bir sayfasına yazacak. Slayt 24'ü gösterin. Katılımcıların kâğıtlarında aşağıdaki sorulara cevaplar bulunmalıdır: ○ Temel yaşam beceriniz nedir? ○ Bu beceride ustalaşmak, istihdam edilebilirliği nasıl geliştirebilir? ○ Bu beceriyi nerede ve nasıl kullanırdınız (örnek verin)? ○ Bununla ilgili olan diğer beceriler nelerdir? ○ Okuduğunuz metinden öğrendiğiniz ana noktalar neler? Altını çizmek istediğini önemli şeyler neler? Her gruba kendisine verilen yaşam becerisine ilişkin metni okuması ve tahtaya açıklamalarını yazması için (her beceri için bir tahta sayfası) 30 dakika verin. Sonra gruplar her bir yaşam becerisini 5 dakikada sunacak.
90 dakika	İstihdam Edilebilirlik için Gerekli Beceriler - Gelecek için Beceriler Katılımcılara aynı becerilere sahip oldukları 2-3 kişi ile grup olmalarını söyleyin. Bu aktivitede takım üyelerini belirlemek için ayağa kalkıp birbirlerine becerileri hakkında soru sormaları gerekecek. Üyeleri belirledikten sonra her takıma birlikte oturmalarını ve hangi becerilerinin ortak olduğunu konuşmalarını söyleyin. Gruplardaki katılımcılara geleceği düşünmelerini söyleyin ve şunu sorun: “Sizce gelecekte hangi beceriler en önemlileri olacak? Geleceği düşündüğünüzde hangi beceriler aklınıza geliyor?” Beyin fırtınası ve cevaplarını bir kâğıda yazmaları için beş dakikaları olduğunu söyleyin. Beş dakika geçtikten sonra, grupların yazdıkları cevaplar üzerine bir genel grup tartışması yapın. Her gruba belirledikleri becerileri paylaşımlarını söyleyin ve hem gruplara hem de tüm katılımcılara şu gibi sorular sorun: “Neden bu beceriyi seçtiniz? Neden bu becerinin önemli olduğunu düşünüyorsunuz? Katılıyor musunuz? Neden katılıyor veya katılmıyorsunuz? Sizin yazdıklarınızla benzerlik var mı?” Katılımcılardan, Sayfa 63-64'te verilen ve önümüzdeki 10 yıl içinde çıkacak olan becerilere bakmalarını ve kendi başlarına okumalarını isteyin. Kendi cevaplarını verilen listedekilerle karşılaştırmalarını söyleyin. Kitapçıkta yazanlar ile katılımcıların verdiği cevapları karşılaştırarak sonuçları hızlıca tartışın ve herhangi bir ilginç veya şaşırtıcı sonuç çıkarsa sebeplerine bakın. - İstihdam Edilebilirlik Programlarının Özellikleri Katılımcılara “istihdam edilebilirlik” kavramının, bir kişinin istihdam edilme ve bunu sürdürme yeteneği anlamına geldiğini söyleyin. Bu kavram, iyi bir çalışma performansı için gerekli olan bir dizi beceri, bilgi ve anlayışa sahip olmakla ilgilidir. Katılımcılara şu ana kadar tartıştığınız becerilerden hangilerinin istihdam edilebilirlik için bir beceri

	olabileceğini sorun. Birkaç cevap alın ve şöyle söyleyin: “Bugün tartıştığımız yaşam becerilerine ek olarak, istihdam edilebilirlik programlamasının farklı yönlerini de gözden geçireceğiz.” Beceri türlerini gösteren Slayt 25’i paylaşın ve bir gönüllüden bu slaytı sesli okumasını isteyin. Bir projenin bütünsel bir istihdam edilebilirlik projesi olabilmesi için, Yaşam Becerileri, Teknik Beceriler, Destek (kariyer rehberliği, işe yerleştirme, topluluk hizmetleri gibi) bileşenleri ve mümkün ise Girişimcilik becerilerinin mevcut olması gerekmektedir. - Gençlik İstihdam Programları için Mükemmeliyet Standartları Daha önce tartışıldığı üzere, katılımcılara istihdam edilebilirlik programlamasının birkaç temel bileşenden oluştuğunu söyleyin. Öncesinde Mükemmeliyet Standartlarını şeritler halinde kesin (bir şerit için bir bileşen). Bunları kitapçıklarda Sayfa 65-66’da bulabilirsiniz. Her katılımcıya rastgele olarak bu şeritleri verin (10’dan fazla katılımcı varsa, bazı katılımcıların paylaşması gerekecek). Katılımcılara ellerindeki kâğıtları okumaları için bir dakika verin. Sonra sesli olarak okuyacaklar. Her bileşeni yüksek sesle okumalarını söyleyin. Tüm bileşenler okunana kadar devam edin. Katılımcılara, kitapçıklarında Sayfa 65-66’da Mükemmeliyet Standartlarının tam listesini bulabileceklerini söyleyin. Katılımcılar kendi bütüncül istihdam edilebilirlik programlarını planladıklarından, bu onlar için mükemmel bir kaynak ve kontrol listesidir. Bu çalıştay serisinin birinci ve ikinci gününü tamamladıysanız, katılımcılara Proje Tasarım Döngüsü, Ortaklıklar ve Paydaş Katılımı konularını bitirdiğinizi hatırlatabilirsiniz. Bu çalıştaylar aracılığıyla öğrenilen programlama unsurları, başarılı istihdam edilebilirlik programları için şarttır. - Yaşam Becerisi Eğitimi için Asgari Standartlar “Mükemmeliyet Standartlarına göre gençlere yaşam becerileri ve istihdam edilebilirlik eğitimi verirken çeşitli Asgari Standartlar bulunmaktadır,” deyin. Katılımcılara “Yaşam Becerileri Asgari Standartları” başlığı altındaki Sayfa 58-64’e bakmalarını söyleyin. “Yaşam Becerileri için Asgari Standartlar aracını kullanmak, yaşam becerileri programınızı tasarlamınıza yardımcı olacak; kullandığınız müfredatın etkili olmasını sağlayacak ve kolaylaştırıcılara yeterli eğitim sunacaktır,” deyin. Katılımcılardan Sayfa 67-73’ü kendi başlarına okumalarını ve herhangi bir soru veya yorumları olursa not almalarını isteyin. Katılımcılara belgeyi okumaları için 20 dakika verin ve sonra 10-20 dakika kadar soruları cevaplayarak görüşleri değerlendirin.
60 dakika	Kariyer Rehberliği ve Yerleştirme Hizmetleri
	- Kariyer Rehberliği Kategorileri Katılımcılara, herhangi bir projelerinde hâlihazırda Kariyer Rehberliği sunup sunmadıklarını sorun.

Eğer sunuyorlarsa örnek isteyin. Eğer Kariyer Rehberliği hizmeti sunmuyorlarsa, gruba nelerin Kariyer Rehberliği kapsamına girebileceğini sorun. Kariyer Rehberliğine ve tipik olarak sunulan bu tür hizmetlere ilişkin birkaç örnek alın.

“Uluslararası Çalışma Örgütü’ne (ILO) göre, Kariyer Rehberliği beş ayrı kategoride ele alınır” şeklinde açıklama yapın. Slayt 26’yı gösterin ve kategorileri yüksek sesle okuyun.

Daha sonra, her kategoriye değerlendirin. Bu kategorilerin her birinin tanımını sorun ve her aktivitenin altında yer alabilecek örnekler isteyin. Cevapları tahtaya yazın.

Eğer bahsedilmezse, katılımcı cevaplarını her kategori için aşağıdaki aktivitelerle destekleyin:

- 1) **Kariyer Bilgilendirmesi** – Farklı türde meslekler ve sektörler, kariyer yolları, öğrenme fırsatları, piyasa eğilimleri, eğitim programları veya fırsatlar için planlamalar gibi konularda bilgi sunmak.
- 2) **Kariyer Eğitimi** – Genelde öğretmenler veya danışmanlar ile verilen bilgi üzerine konuşulması; gençlere istihdam yolunda destek sağlama, gençlere motivasyonlarını keşfetmeleri ve topluma katkı sağlayabilmeleri için yardımcı olacak aktiviteler sunma ve kariyer planlama yöntemleri sağlamak.
- 3) **Kariyer Danışmanlığı** – Kariyer planlama/değiştirmede yardımcı olacak bireysel/bire bir oturumlar.
- 4) **İstihdam Danışmanlığı** – İstihdam hedefleri koymaya yardımcı olur, istihdam kazanma ve sürdürme konusunda eğitim sağlar (örneğin CV yazma, mülakat becerileri geliştirme gibi).
- 5) **İşe Yerleştirme/Staj** – Genelde hükümet faaliyeti olarak ortaya çıkar ve sektöre özeldir; bazı üniversite ve kolejler de bu tür hizmetleri sunar. Müteakip hizmetlerle birlikte doğrudan işe ya da staja yerleştirme sağlanır.

Soru olursa yanıtlayın.

- **Yetenekler ve İlgi Alanları Testi**

İşgücü piyasası eğilimleri ve hangi işlerin piyasada mevcut olduğu konusunda gerçekçi olmak çok önemli olsa da gençlerin kendi yetenekleri ve ilgi alanlarına göre kendileri için doğru yolu seçmelerine yardımcı olmanın da eşit derecede önemli olduğunu açıklayın. İnsanlar yaptıkları işten gerçekten heyecan duyduğunda ve memnun olduğunda, kendilerini daha mutlu hissederler. Bu sayede çalışanların işlerinde tutulma oranları artar.

Katılımcılara kitapçıklardaki **Sayfa 74-81**’i açmalarını söyleyin ve deyin ki: *“Yetenekler ve ilgi alanları testini tamamlamak için 10 dakikamız olacak. Bu etkinlik, Kariyer Eğitimi ve Danışmanlığı sırasında gençlerle birlikte kullanabileceğimiz bir aktivite örneğidir.”*

Herkes bu egzersizi tamamladıktan ve ilgi alanlarına uygun işlerin listesini okuduktan sonra, katılımcılara aynı listeye sahip kişilerle gruplar oluşturmalarını söyleyin. Örneğin, “Daire” işlerini alan kişiler “Daire işleri” alan diğer katılımcılar ile bir gruba girmelidir. Gruplar eşit değilse, eşit hale getirecek düzenlemeler yapın.

Gruplar hazır hale gelince, katılımcılara aktiviteyi tartışmak için 15 dakikaları olduğunu ve aşağıdaki soruları cevaplayacaklarını söyleyin:

- Bu faaliyet hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Sizin için herhangi bir fayda ortaya çıkardı mı? Hangileri?

	• Gençler bu faaliyete nasıl bir tepki verir? • Yararlı bulabileceklerini düşünüyor musunuz? Neden yararlı bulur veya bulmazlar? • Buna benzer bir faaliyet kullanır mısınız? Neden kullanır veya kullanmazsınız? • Birlikte çalıştığınız gençler için bu faaliyette ne gibi değişiklikler yapabilirsiniz? Soruları liste halinde veren Slayt 27'yi gösterin. Gruplar tartıştıktan sonra, tüm gruplarla açık bir tartışma yapın; çeşitli gruplardan her soru için en az 2 cevap alın. - Gençler ile işverenler arasında yerleştirme hizmetleri aracılığıyla bağlantı kurma Açıklayın: “<i>Şu ana kadar tartıştığımız konular (umut ederiz ki) bir gence istihdam edilmesi ve bunu sürdürebilmesinde yardımcı olacaktır. Optimal ve bütüncül bir istihdam edilebilirlik programının son aşamasında ise işe/staja yerleştirilme yer almaktadır.</i>” Katılımcılara kitapçıklarda “İstihdam Edilebilirlik Ağacının” görselinin olduğu Sayfa 82'yi açmalarını söyleyin. Bu aktivitenin İşe/Staja yerleştirilme ile ilgili olduğu bilgisini paylaşın. Şöyle söyleyin: “<i>Uygulamalar veya çıraklık, stajyerlik gibi iş temelli öğrenme bileşenleri ve işe yerleştirmeler gençlerin programınızda öğrendikleri becerileri ve kişisel özellikleri içselleştirmelerini ve geliştirmelerini sağlayacaktır. Özel sektörde veya diğer sektörlerde işverenlerle güçlü ilişkiler kurulması, bu bileşenin başarısı için öncelikli unsurdur.</i>” Slayt 28'i gösterin. Yerleştirme hizmetlerinin gençlere iş tecrübesinin yanında gençlerle çalışan işverenlere de fayda sağladığını açıklayın. Slayt 28'i okuyun ve sonra katılımcılardan yerleştirme hizmetlerinin kazan/kazan olmasına ek örnekler vermelerini isteyin. Katılımcılara Sayfa 83'ü açmalarını ve gençler ile işverenler için Stajın değeri üzerine metni okumalarını isteyin. Soruları olursa cevaplayın.
75 dakika	Pratik Uygulama
	- Uygulama Hatırlatma amaçlı olarak çalıştaylardan (1., 2. ve 3. Gün) öğrendiğiniz bilgilerin üzerinden geçin. Çalıştay konularıyla alakalı herhangi bir soru olup olmadığını sorun. Gruba bir şey eklemek veya konulardan birini tekrar etmek isteyip istemediklerini sorun. Birkaç dakika ayırın. Gruba şu ana kadar anlatılan tüm konuları bir araya getirerek tutarlı ve bütüncül bir program ya da gençler için müdahale projesi tasarlama fırsatları olduğunu söyleyin. Katılımcıları her grupta en az üç kişi olacak şekilde 3-4 kişilik gruplara ayırın (mümkünse çalışma alanı/uzmanlık/kuruluşa göre zamanından önce grupları seçin; aksi halde grup oluşturmak için yaratıcı bir yöntem kullanın). Her gruba programlarında kullanacakları kırsal yerleşimler, hizmet öğrenme, karma öğrenme, ilk okul çağındaki çocuklar, ICT (Bilişim ve İletişim Teknolojileri), mesleki eğitim gibi bir veya iki

	kriter/bileşen verin (mümkünse grup üyelerinin çalışma alanı/uzmanlık/kuruluşuna göre belirleyin). Tasarlayacakları program, gruplara üzerinde çalışmaları için verilen kriter veya bileşeni içermelidir. Her grup Sayfa 84-86'yı tamamlamak için birlikte çalışacak. Gruplara projelerinin temel detaylarını paylaşacaklarını ve bunu yaparken de istedikleri formatı (tahta vb.) kullanabileceklerini söyleyin. Katılımcılara programları üzerine çalışmaları için 30 dakika verin. İlerleme düzeyini görmek için grupları izleyin ve soru olursa cevaplayın. Gruplar programlarını bitirdikten sonra grupların yanına giderek her birinin program detaylarını sunmasını isteyin. 2-4 cümlelik özetle başlamalarını isteyin. Her grubun sunumundan sonra, tüm katılımcılara herhangi bir soru, ekleme ya da yorum olup olmadığını sorun; belirli “ana faktörleri” tartışmak istiyorlar mı öğrenin.
15 dakika	Geri Bildirim ve Sorular
	- Özet Katılımcılara böylelikle bugünün İstihdam Edilebilirlik Programlama çalıştayı bitirdiğinizi söyleyin. Katılımcı kitapçıklarında verilen ek kaynaklara bakabilirler. Ayrıca Mülteci Gençlik İstihdam Edilebilirlik Araçlarına da erişim sağlayabilecekleri bilgisini verin (bahsi geçen araç kiti özellikle mülteci gençlerle ilgili çalışmalara odaklansa da yeterli hizmet alamayan gençler için hazırlanan programlarla pek çok paralel nokta yer almaktadır). Katılımcılara bu belge içerisinde pek çok araç, detaylı aktivite ve istihdam edilebilirlik ile istihdam projelerine dair rehber ilkeleri bulabileceklerini söyleyin. Günün en başından itibaren konuşulan hedefleri tekrar gözden geçirin ve bu hedeflerin yerine getirildiğinden emin olun. Katılımcıların herhangi bir sorusu kaldıysa cevaplayın. Katılımcıların kendini ifade edebilecekleri ve yorum yapabilecekleri bir kapanış aktivitesiyle günü bitirin.