

# İstihdam Edilebilirlik & İstihdam Programlamaya Giriş

*Katılımcı Broşür Paketi*

# İÇİNDEKİLER

|                                                                                           |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Projelendirme Devresi .....</b>                                                        | <b>3</b>  |
| Paydaş Analizi .....                                                                      | 4         |
| Örnek Genç Kişi Değerlendirme Anketi .....                                                | 5         |
| Araştırma İçin Yarı Yapılandırılmış Görüşmelerin Tasarlanması ve Gerçekleştirilmesi ..... | 11        |
| İkili Alıcı Değerlendirmesi .....                                                         | 12        |
| Nitel Araştırma Yöntemleri Karşılaştırması .....                                          | 14        |
| İdari Özet (İstanbul'daki Suriyeli Gençler için Fırsatlar) .....                          | 16        |
| Sorun Ağacı Çalışması .....                                                               | 17        |
| GZFT Çalışması .....                                                                      | 18        |
| Mantıksal Çerçeve Örneği .....                                                            | 20        |
| Mantıksal Çerçeve Şablonu .....                                                           | 21        |
| İzleme, Değerlendirme ve Öğrenme için Uygulama Rehberi (İDÖ) .....                        | 23        |
| Terimler Sözlüğü .....                                                                    | 24        |
| Temel Veri .....                                                                          | 25        |
| Çıkış Verisi .....                                                                        | 26        |
| Nihai Veri .....                                                                          | 26        |
| Veri Niteliğini Korumak .....                                                             | 27        |
| <b>Ortaklıklar &amp; Paydaş Katılımı .....</b>                                            | <b>28</b> |
| Ortaklıklar Oluşturmak ve Sürdürmek .....                                                 | 29        |
| Ortak Değerlendirme Ölçütleri .....                                                       | 30        |
| Ortakların Analizi .....                                                                  | 31        |
| Ortaklık Modelleri Durum Çalışması .....                                                  | 33        |
| Durum 1 .....                                                                             | 33        |
| Durum 2 .....                                                                             | 34        |
| Durum 3 .....                                                                             | 35        |
| Durum 4 .....                                                                             | 36        |
| Potansiyel Ortakları Değerlendirme .....                                                  | 37        |
| Hazırlayıcı Toplum Etkileşim Stratejisi .....                                             | 39        |
| Cennet Projesi Hayali Yolculuklar .....                                                   | 41        |
| Organizasyonum ve Organizasyonumun Toplum Destek Faaliyetleri .....                       | 41        |
| Sosyal Yardım için Öncelikli Topluluklar .....                                            | 44        |
| AKILLI İletişim Hedefleri Geliştirme .....                                                | 45        |
| Özel Sektör Ortaklıkları için En İyi Uygulamalar .....                                    | 46        |
| Şirketler Nasıl Katılabilir? .....                                                        | 46        |
| İşverenler için Faydalar .....                                                            | 47        |
| STK'lar Özel Sektöre Ne Katabilir? .....                                                  | 48        |
| Grup Durum Çalışması .....                                                                | 49        |
| <b>İstihdam Programlama .....</b>                                                         | <b>50</b> |
| UNICEF'in Orta Doğu & Kuzey Afrika Bölgesi İçin Belirlediği 12 Temel Yaşam Becerisi ..... | 51        |
| Yaratıcılık .....                                                                         | 52        |
| Eleştirel Düşünce .....                                                                   | 53        |
| Problem Çözme .....                                                                       | 54        |
| İş Birliği .....                                                                          | 55        |
| Müzakere .....                                                                            | 56        |
| Karar Verme .....                                                                         | 57        |
| Özyönetim .....                                                                           | 58        |
| Mukavemet .....                                                                           | 59        |

|                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| İletişim .....                                                            | 60        |
| Farklılıklara Saygı .....                                                 | 61        |
| Empati .....                                                              | 62        |
| Katılım .....                                                             | 63        |
| Geleceğe Yönelik Beceriler .....                                          | 64        |
| Gençlik İstihdam Programları İçin UGV Mükemmellik Standartları .....      | 65        |
| Yaşam Becerileri Asgari Standartları. ....                                | 67        |
| Programlarda Yaşam Becerilerinin Asgari Standartlarının Belirlenmesi..... | 68        |
| Yaşam Becerileri Öğelerinin Tanımı. ....                                  | 72        |
| Kabiliyetler ve İlgi Alanları Testi .....                                 | 75        |
| Cevap Kutusu .....                                                        | 76        |
| “Kare” İşler Listesi .....                                                | 77        |
| “Yuvarlak” İşler Listesi .....                                            | 78        |
| “Karo” İşler Listesi .....                                                | 79        |
| “Üçgen” İşler Listesi .....                                               | 80        |
| “Yıldız” İşler Listesi.....                                               | 81        |
| “Dikdörtgen” İşler Listesi .....                                          | 82        |
| İstihdam Edilebilirlik Ağacı .....                                        | 83        |
| Gençlik ve İşverenler İçin Stajyerliğin Değeri .....                      | 84        |
| Pratik Uygulama .....                                                     | 85        |
| <b>Kaynakça .....</b>                                                     | <b>88</b> |



# PROJELENDİRME DEVRESİ

## 1. Uygulama Günü

## Paydaş Analizi<sup>1</sup>

Paydaşların analizi yapılırken ele alınması gereken ana alanlar şunlardır:

- **İlgi:** Paydaşın Gençlik İstihdamına ya da projenizin odağına olan ilgisini ifade eder. Eğer paydaş program faaliyetleriyle ilgili aktivitelerde doğrudan yer alıyorsa ilgisi önceliklidir, yer almıyorsa ilgisi ikinci plandadır.
- **Bilgi Seviyesi:** Paydaşların alan ve Gençlik İstihdamı konularıyla ilgili bilgilerini belirtir. Sisteme dahil olan paydaşlar, alan hakkında daha bilgili olacaktır.
- **Mevcut Kaynaklar:** İnsan sermayesi, zaman, finans ve yasal kaynaklar, teknoloji ve genel bilgiler gibi paydaş tarafından bulundurulmuş veya erişilebilir olan belirli kaynakları tanımlar.
- **Kaynak Seferberliği Kapasitesi:** Grupların, projenin hedefleri doğrultusunda kaynakları nasıl kolayca harekete geçirebileceğini tahmin eder.
- **Nüfuz/Yetki:** Söz konusu paydaşın, sektörde veya projede değişim yapabilmek ve nihai kararlar vermek konusunda sahip olduğu yetki düzeyini tanımlar.
- **Öncelik:** Söz konusu paydaşın projeye ne seviyede önem verdiğini gösterir.
- **Destekçi/Muhalif:** Projenin misyonunu destekleyen ve amaçlarını yerine getirmeye yardımcı olabilecek bir paydaş ifade eder. Bir muhalif, projenin hedefini desteklemeyen ve başarısını engelleyebilecek bir paydaştır. Bir proje ekibi, paydaşları ellerindeki bilgilere ve araştırmalarına dayanarak muhalif veya destekçi olarak tanımlamalıdır.

Aşağıda sunulan tablo paydaşların analizi çalışması için kullanılabilir.

| Paydaşın Adı                                |  |  |  |
|---------------------------------------------|--|--|--|
| Gençlik İstihdamına İlgi                    |  |  |  |
| Gençlik İstihdam Programları Hakkında Bilgi |  |  |  |
| Mevcut Kaynaklar                            |  |  |  |
| Kaynak Seferberliği                         |  |  |  |
| Nüfuz/Etki                                  |  |  |  |
| Gençlik İstihdamı Önceliği                  |  |  |  |
| Destekçi “+”<br>Muhalif “-”                 |  |  |  |
| <b>Toplam Puan</b>                          |  |  |  |

Her paydaş, proje tasarım ekibi tarafından tabloda sunulan kriterlere göre analiz edilmeli ve 1 (minimum) ile 3 (maksimum) arasında bir ölçekte puanlanmalıdır. Proje tasarım ekibi bu analizde tam veya yarım sayılar kullanabilir. Toplam puan, analiz edilen paydaşa verilen tüm puanların toplamıdır. En yüksek toplam puana sahip paydaşlar proje için en önemli olanlardır. Paydaşlar, muhalifler veya destekçiler olarak tanımlanabilirler. Paydaşların konumunun anlaşılması, proje uygulaması için risklerin azaltılmasına yardımcı olur. Paydaşların durumu hakkında bilgi sahibi olmak, stratejik ortaklıklar kurmaya ve bir takımın projenin başlatılması ve uygulanmasında karşılaşılabileceği riskleri anlamaya da yardımcı olur.

<sup>1</sup> Kaynak: Uluslararası Gençlik Vakfı. 2008. “Paydaş Analizi”, *Proje Tasarımı ve Öneri Yazımı: Üreme Sağlığının Gençlik Gelişim Programlarına Kaynaştırılmasına İlişkin Bir Rehber*, s. 13.

## Örnek Genç Kişi Değerlendirme Anketi

### I. KISIM: KİŞİSEL BİLGİLER

1. Tam adınız nedir? \_\_\_\_\_

2. Kimlik numaranız nedir? \_\_\_\_\_

3. Cinsiyet \_\_\_\_\_

4. Mahalleniz: \_\_\_\_\_

5. Kaç yaşındasınız? \_\_\_\_\_

6. Medeni haliniz nedir?

Bekar

Evli

Boşanmış

Çocuklu

7. İletişim bilgileriniz nelerdir? Telefon veya adres: \_\_\_\_\_

9. Şu an ne yapıyorsunuz?

- Okula kayıtlıyım (II. kısma gidin)
- Bir eğitim programına kayıtlıyım (II. kısma gidin)
- İş arıyorum (V. kısma gidin)
- Çalışıyorum (III. kısma gidin)
- Küçük bir işletme idare ediyorum (IV. kısma gidin)
- Çırak / Stajyer
- Okula gitmek veya çalışmak istemiyorum (Lütfen sebebini belirtin). \_\_\_\_\_
- Eğer çalışmıyorsanız sebebi nedir? \_\_\_\_\_
- ... .... Diğer (Lütfen belirtin): \_\_\_\_\_

8. En son tamamladığınız eğitim seviyesi nedir?

- İlkokul
- Ortaokul
- Lise
- 2 senelik lisans programı
- Üniversite
- Mesleki Eğitim

9. Eğer eğitiminizi tamamlamadıysanız, sebepler nelerdi? \_\_\_\_\_

10. Okulu bıraktıktan veya mezun olduktan sonra herhangi bir eğitime ya da öğrenim programına katıldınız mı?

a. Eğer katıldıysanız lütfen belirtin: \_\_\_\_\_

11. Bize yaşadığınız bölgede akranlarınızın neler yaptığını söyleyebilir misiniz?

- Okula kayıtlılar
- Bir eğitime/öğrenim programına kayıtlılar
- İş arıyorlar
- \_\_\_\_\_ olarak çalışıyorlar

- e. Küçük bir işletme idare ediyorlar
- f. Çırak / Stajyer
- g. Diğer: \_\_\_\_\_

## II. KISIM: ÖRNEK ÖĞRENİM / EĞİTİM VERİSİ

BU KISIM YALNIZCA BİR ÖĞRETİM / EĞİTİM PROGRAMINA KAYITLI OLANLAR İÇİNDİR

**Çalışıyorsanız, iş arıyorsanız veya bir işletme idare ediyorsanız bu kısmı geçiniz.**

12. Bir örgün eğitime (okul/kolej/üniversite) ya da eğitim programına kayıtlı mısınız?
- a. Eğer bir okula kayıtlıysanız kaçınıcı sınıftasınız? \_\_\_\_\_
  - b. Üniversite (Diploma) yıl: 1. veya 2., bölümünüz: \_\_\_\_\_
  - c. Eğer bir üniversiteye kayıtlıysanız kaçınıcı sınıftasınız? 1 2 3 4 5, bölümünüz: \_\_\_\_\_
  - d. Ne tür bir eğitim programı?
    - a. Mesleki, lütfen alanı belirtin: \_\_\_\_\_, gittiğiniz merkez \_\_\_\_\_
    - b. Özel yetenek
    - c. Diğer
13. Mezun olduktan sonra ne yapacağınıza dair net bir fikriniz var mı?  
Evet \_\_\_\_ Hayır \_\_\_\_ Bilmiyorum \_\_\_\_
14. Eğer evetse, mezuniyetten sonra ne yapmayı düşünüyorsunuz? \_\_\_\_\_
15. Planlarınızı ebeveynlerinizle paylaştınız mı? Evet Hayır  
Eğer hayırsa, neden? \_\_\_\_\_
16. Aileniz planınızı herhangi bir şekilde etkiliyor mu?  
Eğer evetse, bundan memnun musunuz? \_\_\_\_\_  
Eğer hayırsa, bunu yapmamalarını mı istersiniz? \_\_\_\_\_
17. İsteddiğiniz işe sahip olabilmek için gereken teknik ve yaşamsal becerileri elde ettiğinizi hissediyor musunuz?
  - a. Evet.
  - b. Hayır.
  - c. Eğer hayırsa, lütfen edinmek istediğiniz teknik ve yaşamsal becerileri açıklayınız: \_\_\_\_\_
18. İş bulmak için hiç yardım aldınız mı?  
Evet.  
Hayır.  
Eğer evetse, size kim veya hangi kurum yardım etti? \_\_\_\_\_

## III. KISIM: İSTİHDAM BİLGİSİ

BU KISIM İŞE ALINAN KİŞİ İÇİN TASARLANMIŞTIR

**Eğer bir okula gidiyorsanız, iş arıyorsanız veya bir süreliğine işsizseniz bu kısmı geçiniz.**

19. Ne ile uğraşıyorsunuz?
- a. Kendi işimi idare ediyorum
  - b. Aile işini idare ediyorum
  - c. Bir fabrikada/şirkette çalışıyorum
  - a. Çalışma alanınız: \_\_\_\_\_
  - d. Tarım
  - e. Diğer (Lütfen belirtin) \_\_\_\_\_
20. İş başlangıcında herhangi bir staj veya eğitim dönemi gördünüz mü?

- a. Evet.  
b. Hayır.  
a. Eğer evetse, nerede? \_\_\_\_\_
21. Bu işi bulurken herhangi bir yardım aldınız mı?  
Evet.  
Hayır.  
a. Eğer evetse, kim veya hangi kurum size yardım etti? \_\_\_\_\_
22. Bu işi bulmanız ne kadar sürdü? \_\_\_\_\_ ay
23. Bu işte ne kadar süredir çalışıyorsunuz? \_\_\_\_\_
24. Ailenizin aylık ortalama geliri ne kadar? \_\_\_\_\_
25. Haftada kaç saat çalışıyorsunuz? \_\_\_\_\_
26. Ne kadar kazanıyorsunuz?  
\_\_\_\_\_/ ayda  
\_\_\_\_\_/ haftada
27. Önceden başka bir yerde çalıştınız mı?  
a. Evet.  
b. Hayır.  
c. Nerede:  
d. Ne kadar süre:  
e. \_\_\_\_\_  
f. \_\_\_\_\_
28. Bu işin gerektirdiği yeterli teknik beceriye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?  
a. Evet.  
b. Hayır.  
a. Eğer hayırsa, ne tür teknik becerilere ihtiyacınız var? \_\_\_\_\_
29. İşinizi daha iyi yapmanızı sağlayacak öz güven, takım çalışması, iletişim becerileri gibi yaşam becerilerine sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?  
Bu davranışsal ve iletişim ile alakalı beceriler nelerdir?  
a. Eğer cevabınız hayır ise, en çok ihtiyacınız olan yaşam becerileri neler? \_\_\_\_\_
30. Mevcut işinizden, gelir seviyenizden ve yan haklarınızdan memnun musunuz?  
b. Hiç memnun değilim  
c. Memnun değilim  
d. Adil  
e. İyi  
f. Harika  
g. Genel iş atmosferi  
h. Eğer iş bu kişinin mesleğiyle örtüşüyorsa  
i. Gözetmen ve/veya akranlardan destek  
j. Profesyonel gelişim için fırsatlar  
k. Maaş
31. Kazancınızla ne yapıyorsunuz?  
a. Yemek, kira gibi temel ihtiyaçlar için kullanıyorum.  
b. Eşimle ve çocuklarımla paylaşıyorum.

- c. Aileme ve kardeşlerime yardımcı oluyorum.
- d. Kişisel ihtiyaçlarım için kullanıyorum.
- e. Gelecek için biriktiriyorum.

#### IV. KISIM: KÜÇÜK İŞLETMELER

BU KISIM KÜÇÜK İŞLETME SAHİBİ OLANLAR İÇİNDİR.

*Okula gidiyorsanız, iş arıyorsanız, işsizseniz ya da kendi işinize sahip değilseniz bu kısmı geçiniz.*

32. Eğitim seviyeniz nedir?

- a. Okul: En son hangi sınıfı tamamladınız? \_\_\_\_\_
- b. Üniversite mezunu
- c. Üniversite mezunu (diplomalı)
- d. Mesleki Eğitim
- e. Diğer (lütfen belirtin) \_\_\_\_\_

33. Çalışma alanınız nedir? \_\_\_\_\_

34. Neyle uğraşıyorsunuz? \_\_\_\_\_

35. Bu işi nasıl kurdunuz?

- a. Sahibiyim
- b. Aile işimiz
- c. \_\_\_ ortağız

36. Girişimcilik ya da işletmecilikle alakalı bir eğitim gördünüz mü?

- a. Evet.
- b. Hayır.
- c. Eğer evetse, nerede? \_\_\_\_\_

37. İşinizi başarıyla yapabilmenizi sağlamak için gerekli iş ve teknik becerilerine sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?

- a. Evet.
- b. Hayır.
- c. Eğer hayırsa, ne tür teknik becerilere ihtiyacınız var? \_\_\_\_\_

38. Öz güven de dahil olmak üzere, işinizi başarıyla yapmanızı sağlayacak yaşam becerilerine sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?

Takım çalışması, iletişim becerileri ve benzeri?

- a. Evet.
- b. Hayır.
- a. Eğer hayırsa, hangi yaşam becerilerine ihtiyacınız var? \_\_\_\_\_

39. İşletmenizi kurarken ne tür bir finansal destek (mesela, kredi veya borç) ihtiyacı duydunuz? Bu finansal desteği nereden aldınız? \_\_\_\_\_

40. Eğer kredi aldıysanız (bir bankadan) geri ödeyebildiniz mi? \_\_\_\_\_

41. Kazancınızdan ve işletmenizin durumundan memnun musunuz?

Evet.

Hayır.

42. İşletme Sermayesi: \_\_\_\_\_

43. Kar marjınız var mı?

- a. Evet.
- b. Hayır.
- c. Eğer evetse, ne kadar? \_\_\_\_\_ / haftada

\_\_\_\_\_ / ayda

44. Eleman işe aldınız mı?

- a. Evet.
- b. Hayır.
- a. Eğer evetse, kaç tane? \_\_\_\_\_

45. Kazancınızla ne yapıyorsunuz?

- a. Yemek, kira gibi temel ihtiyaçlar için kullanıyorum.
- b. Eşimle ve çocuklarımla paylaşıyorum.
- c. Aileme ve kardeşlerime yardımcı oluyorum.
- d. Kişisel ihtiyaçlarım için kullanıyorum.
- e. Gelecek için biriktiriyorum.

## V. KISIM: İŞSİZLİK VERİSİ

BU KISIM İSTİHDAMLA ALAKALIDIR.

*Bir organizasyonda çalışıyorsanız, işletme sahibiyseniz ya da okula gidiyorsanız bu kısmı geçin.*

46. Eğitim seviyeniz nedir?

- a. Okul: Kaçınıcı sınıftasınız? \_\_\_\_\_
- b. Üniversite mezunu
- c. Üniversite mezunu (diplomalı)
- d. Mesleki Eğitim
- e. Diğer (lütfen belirtin) \_\_\_\_\_

47. Çalışma alanınız nedir? \_\_\_\_\_

48. Ne zaman mezun oldunuz? \_\_\_\_\_

49. Ne yapacağınıza ve nasıl yapacağınıza dair net bir öngörünüz var mı?

Evet \_\_\_ Hayır \_\_\_ Emin değilim / Bilmiyorum \_\_\_\_\_

50. Kişisel/diğer ihtiyaçlarınızı şu an kendiniz mi karşılıyorsunuz? \_\_\_\_\_

51. İstedığınız işi elde etmek için gerekli teknik becerilere sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz? Evet Hayır

Eğer hayırsa, lütfen sahip olmak istediğiniz teknik ve yaşam becerilerini açıklayınız: \_\_\_\_\_

52. Ne kadar süredir iş arıyorsunuz? \_\_\_\_\_

53. Mahallenizde herhangi bir iş fırsatından haberdar mısınız? Evet Hayır

Eğer evetse, size uygun bir iş biliyor musunuz? Evet Hayır

54. Bölgenizden/şehrinizden dışarda çalışmaya hazır mısınız? Evet Hayır

Eğer hayırsa, ana ölçütünüz / limitiniz nedir? \_\_\_\_\_

55. İş ararken hangi kaynakları kullanıyorsunuz?

- a. Gazeteler
- b. İnternet
- c. İş bulma araçları
- d. Söylentiler
- e. Arazi araştırması (şirketleri kendiniz gezerek)
- f. Diğer (lütfen belirtin) \_\_\_\_\_

56. İş ararken herhangi bir yardım alıyor musunuz? Evet Hayır

a. Eğer evetse, kim veya hangi kurum size yardımcı oluyor? \_\_\_\_\_

#### VI. KISIM: ÖLÇÜM

Lütfen her maddeyi dikkatle okuyun. Aşağıdaki ölçekleri kullanarak, sizi en iyi tanımlayan numarayla seçin ve boşlukta verilen sayıları kullanın.

- 1 = Tamamen yanlış
- 2 = Çoğunlukla yanlış
- 3 = Kısmen yanlış
- 4 = Biraz yanlış
- 5 = Biraz doğru
- 6 = Kısmen doğru
- 7 = Çoğunlukla doğru
- 8 = Tamamen doğru

- \_\_\_ 1. Bir engeli aşabilmenin birçok yolunu düşünebiliyorum.
- \_\_\_ 2. Enerji desteğiyle amaçlarıma ulaşmak için çalışıyorum.
- \_\_\_ 3. Çoğunlukla yorgun hissediyorum.
- \_\_\_ 4. Herhangi bir problemden kaçınmanın birçok yolu vardır.
- \_\_\_ 5. Herhangi bir argüman tarafından kolayca etkileniyorum.
- \_\_\_ 6. Hayatımda önemli olan şeyleri elde edebilmenin birçok yolunu düşünebiliyorum.
- \_\_\_ 7. Sağlığım için endişeliyim.
- \_\_\_ 8. Diğer insanlar yılmış olsa dahi, bir probleme çözüm bulabileceğimi biliyorum.
- \_\_\_ 9. Tecrübelerim beni geleceğime iyi hazırladı.
- \_\_\_ 10. Hayatta oldukça başarılı oldum.
- \_\_\_ 11. Kendimi genelde bir şeyler hakkında endişelenirken buluyorum.
- \_\_\_ 12. Kendim için belirlediğim hedeflere ulaşıyorum.

#### Ek 1: Sürekli Umut Ölçümü Puanlaması

Bu ölçek 12 sorudan oluşmaktadır: bunlardan 8 tanesi umutla ilgilidir ve 4 tanesi bütünüleyicidir. Puanlar kişinin görüşüne işaret etmektedir.

Kişinin hedeflerine ulaşması. Yüksek bir puan, yüksek bir umut seviyesi göstermektedir. Hesaplamak için, aşağıdaki gibi dört birimi ve dört yolu toplayın:

- 1. Birim alt ölçek puanları # 2, 9, 10 ve 12. maddeler
- 2. 1, 4, 6 ve 8'inci maddeleri ekleyerek alt ölçek puanlarını yönlendirin
- 3. 3, 5, 7 ve 11 numaralı sorular puanlanmamış

Ortalama 48 puan her bir soru için "6" ya karşılık gelir. Eğer skor 48'den yüksekse, genellikle çok umutlu bir insansınız. Öte yandan, skor 48'in altındaysa, bu muhtemelen umutlu değilsiniz demektir. Puanlar, kararlılık, strese karşı hazır olma, liderlik ve bağımlılığı önleme vb. kontrol önlemleri ile pozitif ilişkilendirilir.

Çok umutlu insanlar büyük olasılıkla çoklu hedefler üzerinde çalışabilirler ve kendileri için daha zorlu hedefler koyarlar. Zorlukları benimserler ve entelektüel yatırımlardan kazanmayı beklerler. Çok umutlu insanlar sorunları rutin olarak algılamazlar. Yıkıcı değildirler. Karşılaştıkları sorunların altında ezilmek yerine, işlerine odaklanma eğilimindedirler ve herhangi bir sorunun nasıl çözüleceğini bulmak adına açık bir avantaj elde etmeye çalışırlar. Ölçekler ana gruba ve kontrol grubuna verilecektir. Böylece veriler analiz edilebilir ve karşılaştırılabilirler. Bu tür karşılaştırmalı bir çalışma, umut düzeyinin kontrol grubu ile diğerleri arasında farklı olup olmadığını belirlememizi sağlayacaktır. Farklılıklar varsa, bu farkın kapsamı ölçek üzerinden belirlenir.

## Araştırma İçin Yarı Yapılandırılmış Görüşmelerin Tasarlanması ve Gerçekleştirilmesi

“Yarı yapılandırılmış” veya “orta düzey” tipi görüşmeler nitel araştırmalar için en faydalı olanlardır. Bu tip görüşmeler hem açık uçlu hem de seçmeli sorular içerebilirler. Görüşmenin tamamen seçmeli ya da açık uçlu sorulardan oluşuyor olması yapılandırılmamış olduğu anlamına gelmez. Böylece görüşme yapılan kişiye, alakalı her şeyle ilgili rahatça konuşma fırsatı sağlar. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, görüşmeciye konular ya da sorular sunsa dahi, önyargılı fikirlere karşı gerçek düşünceleri ve görüşleri ortaya çıkarmak için titizlikle tasarlanmışlardır. Görüşmeciye, görüşülen kişiden derin bilgiler alma fırsatı verir. Önerilerin iki temel ilkesi şunlardır: (1) Mülakatın kapsamını genişletmekten veya rodlara bir anlam atfetmekten kaçınmak; (2) rahatça konuşmak için dostça bir ortam kurmaya çalışmak.

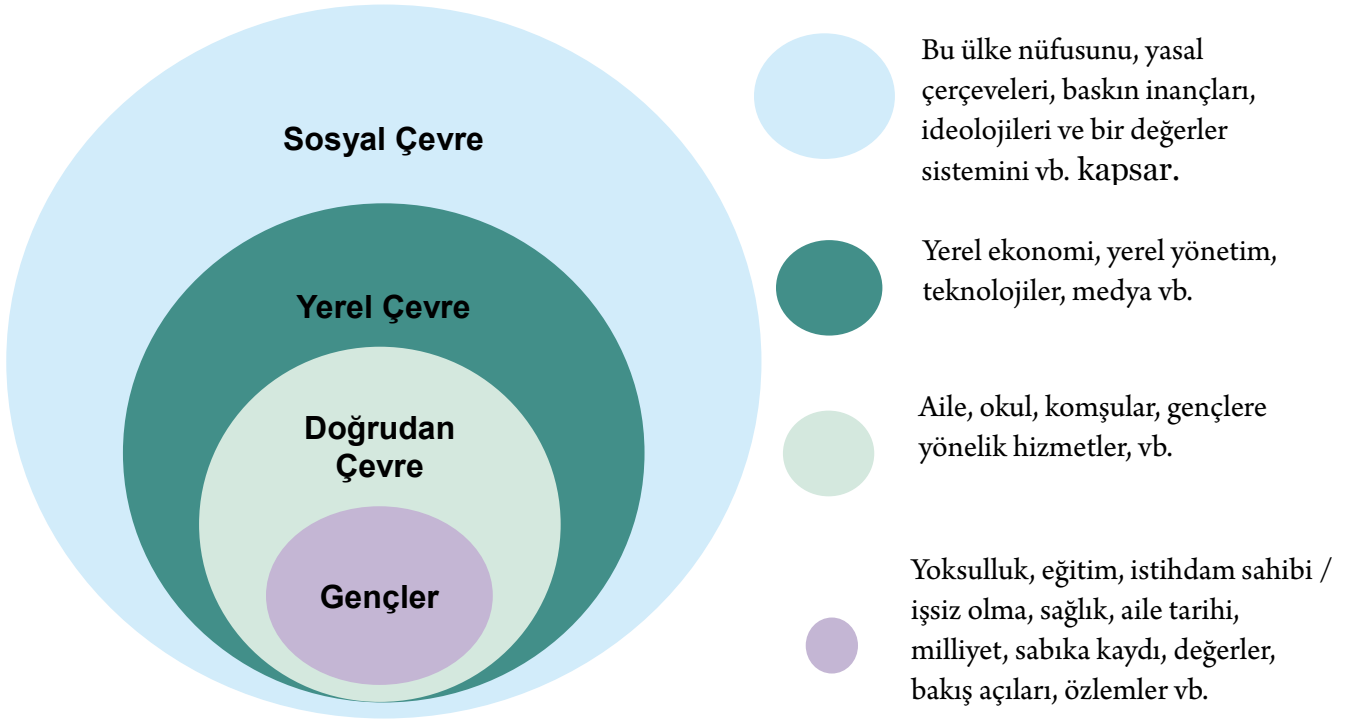
### Görüşme tasarlama hakkında bazı tavsiyeler:

1. Görüşme sadece yarı yapılandırılmış olsa dahi, **dikkatli bir şekilde planlamaya dikkat edin.** Herhangi bir konu veya soruya dikkat edin ve bunları ele almanın yollarını bulmaya çalışın.
2. Görüşülen kişi ile ilk görüşmenizde, amacınız, görüşme sonuçlarının kullanımı, gizlilik ve anonimlik için alınan önlemler hakkında bilgi verin. Ayrıca, röportaj sırasında kayıt ve not almak için izin alın.
3. Görüşülen kişi ile yaptığınız ilk görüşmede, ünvanı ve sorumlulukları ve o kuruluş için çalıştığı süre ile ilgili bazı arka plan soruları sorun. Bu tür sorular genellikle görüşülen kişinin “ısınmasını” ve rahat hissetmesini sağlar. Cevaplaması kolay sorulardır ve görüşülen kişinin mülakat ortamını benimsemesine yardımcı olur.
4. **Uyum oluşturmaya ve rahat bir ortam yaratmaya** odaklanın. Sözel olmayan iletişiminizin farkında olun. Örneğin, gülümsemek, oturuş şekli, içe dönük / dışa dönük vücut duruşu, göz teması. Genel olarak bahsederek, kendiniz gibi (otantik) davranın ve röportaj hakkında olumlu ve emin olun.
5. **Görüşmenin konusuyla ilgili sorular, görüşmecinin cevapları kolayca oluşturmaya izin verecek şekilde genel ve açık uçlu sorular olmalıdır.** Nitel alanda çalışan araştırmacılar genellikle görüşme yapılan kişilerin dilini ve kelimelere yükledikleri anlamları anlamak isterler ve açık uçlu sorular bunu teşvik eder. Örneğin, görüşme toplantı biçiminde ise, “Bu toplantıyı ilk duyduğunuzda nasıl hissettiğinizi söyleyebilir misiniz? Hikayeniz nedir?” şeklinde bir soru sorabilirsiniz. Genelde böyle bir soruyu 3-40 dakikalık bir cevap takip eder.
6. Ardından görüşmeye hazır olun ve diğer ilginç konularla ilgili özel bilgileri veya soruları kaydedin.
7. Görüşme gözlem altında gerçekleştiriliyorsa, belirli mesajlar veya değişiklikler hakkında bilgi almak isteyebilirsiniz. Sorgunuzda lider olarak hareket etmemeye çalışın. Örneğin, “Bunun yerine şunu mu demek istediniz?” demek yerine “Ne demek istediniz?”
8. Ayrıntılı cevaplar almak ve ilgili konuları takip etmek için ipuçlarını / örnekleri dikkatlice kullanın. Görüşülen kişilerin çoğu genelleme eğilimindedir, bu yüzden onlara “Bana bir örnek verebilir misiniz?” veya “Lütfen belirtebilir misiniz?” deyin. Eğer odak noktası iletişimse, kullandıkları dili anlamaya ve kullandıkları sözcüklerin içsel anlamını ortaya çıkarmaya çalışın.
9. Bazen sessiz kalmak en iyisidir. Görüşülen kişiler konuştuktan sonra dururlarsa ve o zaman sessiz kalırsanız, bu daha fazla konuşmalarını teşvik edebilir. Dahası, iyi bir hikayeye müdahale etmekten kaçınmak isteyebilirsiniz. Görüşmede daha sonra bir soru sormak için not alabilirsiniz.
10. Görüşmenin ne zaman biteceğine dikkat edin. Sonunda “Söylemek istediğiniz başka bir şey var mı?” diye sormak genellikle iyi bir fikirdir. Bu özellikle kayıt cihazı durduğunda yararlı olabilir. Başka sorularınız olması durumunda, görüşme yaptığınız kişiye gelecekte kendileriyle tekrar iletişim kurmanızda sorun olup olmadığını sormak iyi bir fikirdir.
11. Görüşmeden hemen sonra notlarınızdaki boşlukları doldurmak ve gözlemlerinizi yazmak için zaman ayırın.

## İkili Alıcı Değerlendirmesi

### Gençliğin Değerlendirilmesi Gerek

Ekonomik fırsatlar, kendilerini açıkça ortaya koymaz, ancak yaşamın farklı yönleriyle iyi ilişkilidir. Örneğin, istihdam ve gelir, birinin evlenmeye veya aile kurmaya karar vermesine etki edebilir. Buna ek olarak, gençler hakkında iyi bir değerlendirme, gençler genellikle aileleri, akranları, toplulukları, yerel ve ulusal kurumları ve sosyal normlar gibi çeşitli faktörlerden etkilendiğinden, yaşadıkları sosyal çevrenin bir analizini içermelidir. Bütünsel bir değerlendirme, gençlerin yaşamlarında sürdürdükleri ihtiyaç ve zorluklara kapsamlı bir bakış sağlayacaktır. Bu da bizim müdahalemizi yerel gerçeklere uygun olarak adapte etmemizi sağlayacaktır.



Sistematiik görüşmelerden elde edilen analizler, odak grup toplantıları ve gençlerin kişisel ilişkilerini ve sosyal ortamlarını anlamaya yönelik gözlemler aracılığıyla yapılan analizler, gençlerin işsizlik veya finansal hizmetlere erişim eksikliği gibi yaşadıkları sorunların temel nedenlerini belirlememize yardımcı olacaktır.

Sınırlı ekonomik fırsatlar, gençlerin yaşadıkları alanlarda karşılaştıkları pek çok sorundan yalnızca bir tanesidir. Birden fazla sorunun üstesinden gelmemize yardımcı olacak ve farklı bölgelere adaptasyonu da sağlanmış olası bir müdahale programı, ancak kapsamlı bir ihtiyaç değerlendirmesinden sonra mümkündür.

## İşgücü Piyasası Değerlendirmesi

İşgücü Piyasası Değerlendirmesi, istihdam kalıplarını ve eğilimlerini anlamak için aşağıdakileri içerir:

**İşgücü Piyasasının Talepleri:** Bu yöntem özellikle istihdam edilebilirlik programları için kullanılır. İşveren ihtiyaçlarına odaklanır ve işgücü piyasasındaki eğilimlere genel bir bakış içerir. İşgücü piyasasındaki taleplerin bir analizi, işgücü piyasasının gelecek vaat eden alt sektörlerinin sunduğu fırsatlara bakar. Ayrıca, insan kaynakları talepleri ve bunların işverenler ve endüstriler üzerindeki etkileri ile yarı yeterlilik ve teknik becerilerin ihtiyaçları da analiz edilmektedir. Bu analiz ayrıca işe alım yöntemlerini, çalışan algılarını ve cinsiyet, yaş, beceri, sosyal statü ve inanç benzeri temellerde istihdam engellerini içermektedir.

**Mal ve Hizmetler Piyasası Değerlendirmesi:** Bu yöntem, girişimcilik programları için yaygın olarak kullanılmaktadır. Yerel arz ve talepler, piyasa özellikleri ve eğilimleri, tüketici ürünleri ve hizmetleri açısından eksiklikler, emtia talepleri ve yerel, bölgesel veya ihracat piyasaları ve aktörleri belirlenir.

## Nitel Araştırma Yöntemleri Karşılaştırması

| Araçlar                                                                                                       | Avantaj                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Dezavantaj                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Profesyonel Kaynak Taraması</b><br><br>Yayınlanmış raporlar, makaleler, çalışmalar, vb.                    | Dikkat çekmez, genel olarak daha ucuz<br><br>İlk aşamada, sahada veri toplamaktan daha hızlı<br><br>Sahada yeni verilere erişilmesine yardımcı<br><br>Diğer kurumların değerlendirmelerinin öğrenilmesine yardımcı                                                                                                                                                                            | Erişim ve paylaşım problemleri:<br><br>Çoğu tarafından sınırlı kapsam<br><br>Konular eski.<br><br>Hatalı veya eski araştırmalardan elde edilen yanıltıcı sonuçlar<br><br>Asıl amacı/çözümü için üretilmiş bu tarz yanıltıcı sonuçları mevcut bir problemi çözmek için kullanmak<br><br>Düşük güvenilirlik, geçerlilik ve itibar                                                                                                 |
| <b>Görüşmeler</b><br><br>Görüşmeci, görüşmeye bağlı olarak açık uçlu veya seçmeli sorular sorabilir.          | Geniş bir konu aralığı dahil edilebilir.<br><br>İhtiyaç duyulursa değişiklik yapılabilir.<br><br>Görüşmeci, görüşme esnasında esnek olabilir.<br><br>Özgüven aşılır ve zengin bir veri bütünlüğüne erişim sağlar.                                                                                                                                                                             | Görüşmeci, görüşmecinin bakış açısına ve yorumlarına bağlı olarak ana konudan sapma yeteneğine sahiptir.<br><br>Görüşmeci kendi görüşlerini veya yorumlarını ekleyebilir.<br><br>Görüşmeci taraflı davranabilir.<br><br>Uzmanlarla çalışmak masraflı olabilir.<br><br>Yapılandırılmamış ya da yarı yapılandırılmış görüşmeler tasarlamak zor olabilir.<br><br>Sonuçların analizi ve yorumlanması da zor olabilir.               |
| <b>Araştırma/anketler</b><br><br>Sorular açık uçlu veya birden fazla seçeneğe sahip seçmeli sorular olabilir. | Araştırmaların ya da anketlerin ölçümü kolaydır ve sonuçları kolayca özetlenebilir,<br><br>En hızlı ve ucuz yöntemi oluştururlar.<br><br>Yeni veri toplamaya uygundur.<br><br>Geniş ölçekli örnekler toplama fırsatı sunarlar.<br><br>Araştırmalar ayrıca tekrar eden çalışmaları kullanma fırsatı verirler.<br><br>Karşılaştırmalara açıktır.<br><br>Standart hale gelmiş araçlar içerirler. | Görüşülen kişinin cevapları çok önemlidir, bu nedenle temel yapıya (görüşme planının) ait bazı bilgiler elde edilemeyebilir.<br><br>Gerçek davranışlar, bağlamlar ve durumlar bazı davranışları yönlendirir<br><br>Mevcut problemleri ele alırken hassasiyet söz konusudur.<br><br>Görüşülen kişi cevap vermeyi reddedebilir veya gerçeği söylemeyebilir; taraflı yanıtlar, yanlış bilgi ve tutarsız yorumlar ortaya çıkabilir. |

|                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                        | Mevcut ve değişen davranışları ve tutumları analiz etmede kullanılırdılar.                                                                                                                                              | <p>Bir uzmanın ne zaman devreye girmesi gerektiğini bilmek gerekir.</p> <p>Sorulara, ölçütlerle ve analize dikkat edilmelidir.</p> <p>Standart araçlara %100 güvenmek yanıltıcı olabilir.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p><b>Gözlem</b></p> <p>Gözlem, kişileri ve durumları müdahale etmeden izlemektir.</p> | <p>Davranışlarla ilgili veriler kişilerden, duygulardan, görüşlerden, durumlardan ve sonuçlarından bağımsızdır.</p> <p>Gözlem büyük ölçeklerde esnek ve zengin veri sağlar.</p> <p>Ayrıca derin bir anlayış sağlar.</p> | <p>Bazı erişim kısıtlamalarıyla karşılaşılabılır (zamanlama, mesafe, gizlilik, görüşülen kişiler tarafından itiraz)</p> <p>Pahalı olabilir ve eğitim gerektirir.</p> <p>Görüşmeci ön yargıları / güvenilirliği</p> <p>(Görüşmeci bir sonraki görüşmeyi etkileyebilir, önceki görüşmeyle benzer sonuçlar alabilir)</p> <p>Görüşmeciler, gözlemlenen katılımcıların davranışlarını etkileyebilirler.</p> <p>Yorumlama, analiz ya da raporlamayla ilgili problemler ortaya çıkabilir.</p> |



İDARİ ÖZET<sup>2</sup>  
İstanbul'daki Suriyeli Gençler İçin Fırsatlar  
İşgücü Piyasası Değerlendirmesi

---

<sup>2</sup> Uluslararası Gençlik Vakfı. 2018. *Suriyeli Gençler İçin Fırsatlar: Bir İşgücü Piyasası Değerlendirmesi (İdari Özet)*.

# İSTANBUL'DAKİ SURIYELİ GENÇLER İÇİN FIRSATLAR

İşgücü Piyasası Değerlendirmesi

Yönetici Özeti  
Temmuz 2018

# İÇİNDEKİLER

---

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| GİRİŞ.....                       | 3  |
| İSTİHDAM & EĞİTİM DURUMU.....    | 3  |
| ENGELLER & ZORLUKLAR.....        | 5  |
| Dil.....                         | 5  |
| Yeterlilik & mesleki eğitim..... | 6  |
| Düzenlemeler & Farkındalık.....  | 6  |
| Ayrımcılık & Kötü Muamele.....   | 7  |
| FIRSATLAR.....                   | 9  |
| SONUÇ & ÖNERİLER.....            | 10 |
| TEŞEKKÜR.....                    | 11 |

## GİRİŞ

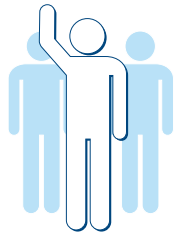
Suriye'deki iç savaş milyonlarca insanın hayatını altüst etmiştir. Aile üyelerinden, okuldan ve hayallerini kurdukları geleceklerinden koparılan Suriyeli gençler belirsizliğe, yeni şehirlere ve komşu ülkelere doğru yelken açmak zorunda kalmıştır. Bugün İstanbul'da üç milyon Türk vatandaşıyla birlikte yaşları 18 ile 29 arasında değişen 140.000 Suriyeli genç yaşamaktadır.

Uluslararası Gençlik Vakfı'nın (IYF) bir girişimi olan Suriyeli Mülteci İstihdam Edilebilirlik Programı (SREP), Türkiye'deki Suriyeli gençleri hedef alan istihdam programlarını en iyi uygulamalarla hayata geçirebilmeleri için yerel sivil toplum örgütlerinin bilgi ve kapasitelerini artırmayı amaçlamaktadır. Bu işgücü piyasası değerlendirmesi özellikle İstanbul'daki Suriyeli mülteci gençlerin ihtiyaçları, karşılaştıkları zorluklar ve iş gücü piyasasındaki fırsatlar için yeni bir farkındalık yaratmayı amaçlamaktadır.

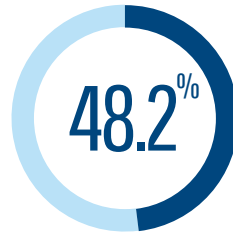
Bu değerlendirme, Türkiye İstatistik Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) gibi devlet kurumlarından ve kapsamlı saha araştırmalarından elde edilen verilerle yapılan masa başı araştırmalarla gerçekleştirilmiştir. Suriyeli gençler, işletmeler (sahibi Suriyeli olan şirketler dahil), iş bulma kurumları, belediyeler ve Suriyeli gençlere eğitim imkânı sağlayan kurumlar gibi gruplardan niteliksel ve nicel veriler elde edilmiştir. İşgücüne katılım oranlarıyla ilgili verilerin olmadığı yerde, 1.003 Suriyeli genç ile yüz yüze yapılan anketler kullanılmıştır. Bu anketler Suriyeli mülteci gençlerin çalışma şartları, işsizlik, ayrımcılık ve planlar gibi işgücü piyasası çıktıları hakkında önemli veriler sunmaktadır.

## İSTİHDAM & EĞİTİM DURUMU

Bu anket verilerine göre İstanbul'daki Suriyeli genç nüfusun yarıya yakını (yüzde 48,2) işsizdir. Bu oran Suriyeli genç kadınlar arasında daha da yüksektir. Gençliğin üçte biri kayıtlı istihdam fırsatlarına erişemediğini belirtmiştir. Ankete katılan her beş işsiz gençten biri, ayda bin liradan az maaş sunan (yaklaşık 214\$) işleri bile kabul etmeye razı olduğunu söylemektedir.



Her üç gençten biri yasal  
çalışma fırsatlarına  
erişimlerinin olmadığını söylüyor.



İstanbul'da yaşayan  
Suriyeli gençlerin işsiz.

İstanbul'da istihdam edilen Suriyeli gençlerin çalışma koşulları da olumsuz bir tablo çizmektedir. Yüzde 88,5'i tam zamanlı çalışıyor olsa da sadece yüzde 2,2'sinin çalışma izni vardır. Suriyeli gençler daha düşük maaşlarla daha uzun süreli çalışmaktadır, yüzde 87,7'si haftada 48 saatten fazla çalışmaktadır ve günlük ortalama çalışma süreleri 10 ile 12 saat arasındadır. Gençlerin yaklaşık dörtte üçü, bir yıl ya da daha az süredir çalışmaktadır. İstanbul'daki Suriyeli gençler, ortalama olarak asgari ücretin çok az üstünde (1.400 liralık aylık asgari ücrete karşılık 1.492 TL/319,60\$) ve aynı dönemdeki bir Türk vatandaşının kazandığından yaklaşık yüzde 20 daha az (1.883 TL/403,29\$) maaş almaktadır. Suriyeli genç kadınlar, Suriyeli genç erkeklerden yüzde 20 daha az kazanmaktadır ve dörtte üçü asgari ücretten düşük maaş almaktadır.

Suriyeli genç erkeklerin en çok istihdam edildiği üç sektör toptan ve perakende ticaret (yüzde 22,4), tekstil ve hazır giyim (yüzde 17,7) ve konaklama ve yiyecek hizmetleridir (yüzde 17,1). Toptan ve perakende ticaret sektöründekilerin yüzde 25'ten fazlası üniversite mezunudur. Diğer iki sektörde çalışanların yarıdan fazlası ortaokul mezunudur. Suriyeli genç kadınlar ise genelde eğitim sektöründe çalışmaktadır (yüzde 40,6). Bu gruptakilerin yüzde 70'ten fazlası en az üniversite mezunudur.

Suriyeli gençlerin istihdamında bir ağ etkisi mevcuttur; istihdam edilen Suriyeli gençlerin yarıya yakını kendileri de dahil olmak üzere 2 ile 5 arasında Suriyelinin bulunduğu şirketlerde çalışmaktadır. İş arayan Suriyelilerin çoğu bunun için akrabalarına, Suriyeli arkadaşlarına ya da her ikisine birden danışmaktadır. Çalışan Suriyeli gençlerin yüzde 20,6'sının işi doğrudan işverene giderek buldukları gerçeği de göz önünde bulundurulduğunda İŞKUR'un iş bulma kurumu olarak daha etkin bir rol üstlenmesi gerektiği görülmektedir.

Günümüzde sivil toplum kuruluşları ve belediyeler, Suriyeliler için çeşitli eğitim fırsatları geliştirmekte ve sunmaktadır. Bu fırsatların çoğunluğunu dil eğitimi oluştursa da bir sonraki bölümde de görüleceği üzere çoğu genç katılımcı eğitimin yetersiz olduğunu söylemektedir. Mesleki eğitim programlarının çoğu İŞKUR, büyük şehir ve ilçe belediyeleri ve STK'lar tarafından sunulmaktadır.

İŞKUR'un sunduğu eğitim programlarının üçü gençlere yöneliktir:



(2017)

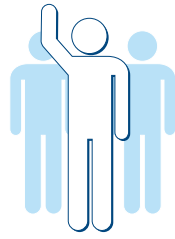
Sayılarından da görülebileceği gibi en sık görülen program işbaşı eğitimidir. Firmalar bu eğitim için katılımcıları kendileri belirleyebilir ya da İŞKUR firmanın ihtiyaçlarına uygun adaylar seçebilir. İŞKUR, katılımcı çalışanların günlük masraflarını ve bazı durumlarda vergilerini karşılamaktadır. Ayrıca bu programlar yoluyla çalışanları işe alan şirketler vergi indirimlerinden de faydalanabilirler.

## ENGELLER & ZORLUKLAR

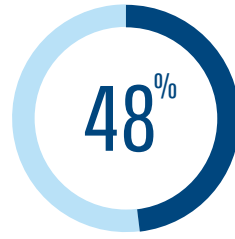
### Dil

Genel olarak istihdam konusundaki en büyük engelin dil olduğu belirtilmektedir, çünkü İstanbul'a gelen Suriyelilerin büyük çoğunluğu sadece Arapça bilmektedir. Ankete katılanların üçte biri, Türkçe konuşma becerilerinin iş aramakta yetersiz kaldığını belirtmiştir. Suriyeli gençlerin katıldığı kursların yüzde 48,1'i Türkçe becerileri geliştirme üzerinedir. Ancak var olan eğitim mevcut ihtiyacı karşılamakta yetersiz kalmaktadır. Katılan gençlerin sadece yüzde 39,2'si bu eğitimin iş bulmakta faydalı olduğunu düşünmektedir. Eğitimle ilgili en sık görülen şikayetler içerik, yapı ve pratik için yetersiz fırsatlar ile düşük eğitim kalitesinin de dahil olduğu kursların verilme biçimiyle ilgilidir.

En yaygın şikâyet ise zamanlama ile ilgilidir. Ankete katılan Suriyeli gençler çalışmaya öncelik verdiklerini ve çalışma saatlerinde ya da hafta içinde kurslara katılmanın zor olduğunu söylemektedir. Çalışma saatleri uzun olduğundan akşamlar da zorluk yaratmaktadır. Kadınların kurslara katılması daha da zordur, çünkü geleneksel cinsiyet rolleri kadınların ev işinden ve çocuk bakmaktan sorumlu olmasını gerektirmektedir. Ayrıca kadınların bu eğitim kurslarına katılmak için kocalarından izin almaları da gerekebilmektedir.



Araştırmaya katılan üç kişiden biri,  
bir iş ararken Türkçe becerilerinin  
yetersiz olduğunu belirtmektedir.

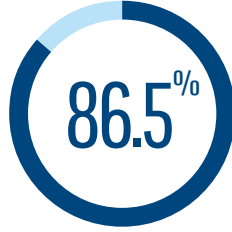


Genç Suriyelilerin Türkçe  
Dil kursuna katılımı.

## Yeterlilik & mesleki eğitim

Her ne kadar ortaokul veya üniversite diploması genelde yüksek maaş anlamına gelse de Suriyelilerin maaşları diplomadan pek etkilenmemektedir. Suriyelilerin denklik elde etmekte zorlanmaları ve bu yüzden eğitim yeterliliklerini ispatlayamamaları da bu durumu körüklemektedir. Her beş işsiz Suriyeliden biri diploma gibi gerekli belgeleri sağlayamadığını belirtmiştir. İlgili becerilerin tanınmadığını söyleyenler de yine aynı orandadır.

Ankete katılanların sadece yüzde 13,5'i Türkiye'de bir eğitim programına katıldığını söylemiştir. Hiçbir programa katılmayan yüzde 86,5'lik gruptaki Suriyeli gençlerin çoğu zaman bulamadığını belirtmiştir. Ayrıca güvenilir bir veri tabanının bulunmayışı da bu programların yönetimini ve etkisini olumsuz etkilemektedir. İŞKUR'a bakıldığında, Arapça konuşan yeterli sayıda personele sahip olmadıkları görülmektedir ve gelecek eğitim programlarını yayınladıkları web siteleri sadece Türkçe ve İngilizce olarak mevcuttur.



oranındaki genç Suriyeliler herhangi bir eğitime katılmadıklarını söyledi ve çoğunluğu bunun nedeninin zamanlama çakışmaları olduğunu belirtti.



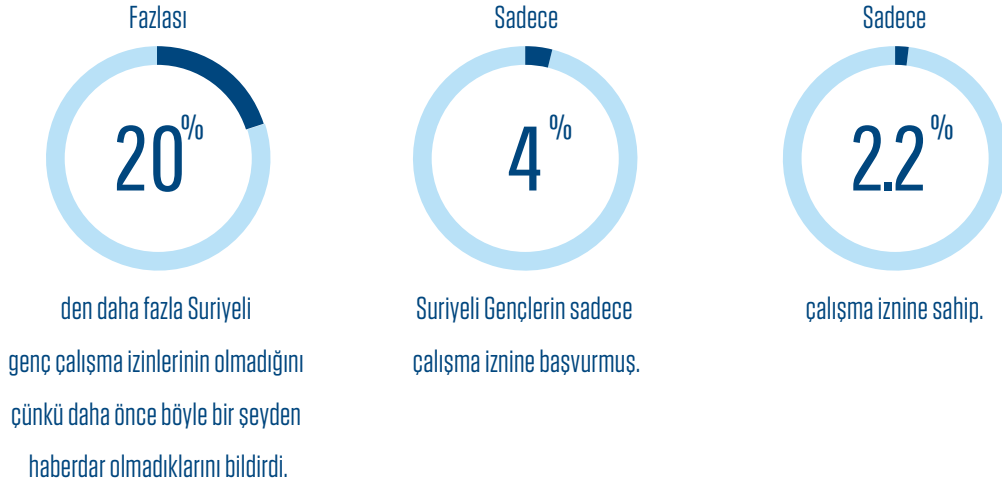
İşsiz Suriyelilerin beşte biri, bir iş ararken ilgili becerilerinin tanınmadığını söylüyor.

## Düzenlemeler & Farkındalık

Bu alandaki düzenlemeler, Suriyeliler için resmi olarak iş yaratılmasına engel olmaktadır. Bir şirket her çalışma iznine sponsor olmalı ve ancak yüzde 10 oranında Suriyeli çalıştırabilmektedir. Ayrıca şirketin adına başvuruda bulunduğu Suriyeli, yabancı kimliğine sahip olmalı ve son altı ayda bulunduğu ilde yaşamış olmalıdır. Ocak 2018 itibarıyla bir çalışma izni 300,90 TL'ye (yaklaşık 64,20\$) mal olmaktadır ve her yıl yenilenmesi zorunludur.

Şirketler açısından bakıldığında bu düzenlemeler Suriyeli gençlerin resmen işe alınmasına engel olmaktadır. Şu anki çalışma izni ücreti 2017'den düşük olsa da işverenler hala bu ücreti ödemek istememekte ve Suriyeli gençlerin maaşlarından kesmektedir. Küçük şirketler ve firmalar ise evrak işleriyle uğraşmakta zorlandıklarını söylemektedir. Personel değişim oranı yüksek olduğundan firmalar yıllık ücretleri karşılama konusunda isteksizdir. Ayrıca yüzde 10'luk kota da Suriyelilere ait firmalar için mantıksız kaçmaktır.

Suriyeli gençlerin çoğu bu süreçlerden ve gereksinimlerden haberdar değildir. Yüzde 20’den fazlası çalışma izinleri olmadığını çünkü öyle bir şeyin varlığından haberleri olmadığını söylemiştir. Bir diğer yüzde 15,8 ise nasıl başvuracağını bilmemektedir. Sadece yüzde 4’ü çalışma izni için başvurmuş ve sadece yüzde 2,2’si çalışma izni alabilmiştir. Suriyeli gençlerin yüzde 13,8’i, ücretsiz sağlık hizmeti gibi temel hizmetler sağlayan geçici koruma statüsü için gerekli başvuru sürecini anlayamadıklarını belirtmiştir. Son olarak ankete katılan Suriyeli gençlerin tamamına yakınının (yüzde 98) herhangi bir firmanın sponsorluğu olmadan oturma ve çalışma izni sağlayan Turkuaz Kart’tan haberi olmadığı anlaşılmıştır. Yüksek beceri düzeyine sahip ya da yüksek nitelikli yatırımcı olan herhangi bir yabancı bu kart için doğrudan başvuru yapabilmektedir.



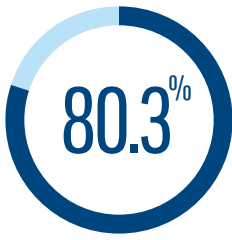
### Ayrımcılık & Kötü Muamele

İstanbul’daki Suriyeli gençlerin dörtte üçünden fazlası (yüzde 80,3) işgücü piyasasında ayrımcılıkla karşılaştığını belirtmiştir. Gençlere göre kendilerine daha az iş teklifi geliyor ve daha düşük maaşa daha uzun süre çalışıyorlar; buna karşın fazla mesai ücreti almıyorlar ve mola süreleri de daha kısadır. İşverenlerle yapılan görüşmeler de ortalama olarak Suriyeli çalışanlara daha düşük maaş verildiğini doğrulamıştır.

**“Çalıştığım fabrikada 3-4 Suriyeli çalışan vardı  
ama bize çok iş veriyorlardı. Çok çalışıyorduk.  
Bizi Türklere göre daha çok çalıştırıyorlardı”**

— 22, erkek, iş arıyor

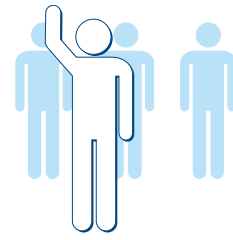
Suriyeli gençler ayrıca sıklıkla kötü muameleden bahsetmektedir. İşgücü piyasasındaki her dört Suriyeli gençten biri, Suriyeli oldukları için patronların ya da yöneticilerin kendilerine kötü davrandıklarını belirtmiştir. Derinlemesine görüşmeler sonucunda çoğu genç maaşını zamanında almadığını, eksik aldığını ya da hiç alamadığını belirtmiştir. Neredeyse her beş Suriyeli gençten biri çalışma arkadaşları tarafından da kötü muameleye maruz kalmaktadır. Derinlemesine görüşmeler sonucunda bazı gençler çalışma ortamlarındaki gayri resmi hiyerarşiler yüzünden “pis işlerin” Suriyelilere yaptırıldığını belirtmiştir. Çalışma ortamlarında bu tarz çatışmalarla karşı karşıya kalan Suriyeli gençler kendilerini koruyamamaktadır. Bazısı işinden ayrılırken çoğu işten ayrılmayı göze alamamaktadır.



Suriyeli genç iş  
yerinde ayrımcılığa  
uğradığını belirtti.



Neredeyse her 5 kişiden biri  
çalışma arkadaşları  
tarafından kötü muameleyle  
karşılaştığını beyan etti.



Her 4 Suriyeli gençten biri Suriyeli  
oldukları için müdürleri  
ya da patronları tarafından  
kötü muamele gördüklerini bildirdi.

## FIRSATLAR

---

En çok tekstil sektöründe yeni eleman ihtiyacı mevcuttur, ayrıca çeşitli sektörler de acilen satış elemanlarına ihtiyaç duymaktadır. İŞKUR verilerine göre makine operatörlüğü, terzilik, satış temsilciliği ve metin işleme en çok eleman açığı olan mesleklerden bazılarıdır. İşverenler de bu açığı doldurmakta zorlanmaktadır. Firmalar bu meslekler için genellikle yeterli düzeyde bilgi ya da mesleki ve/veya teknik beceri ile deneyim istemektedir.

Suriyeliler için resmi iş fırsatları bulmayı amaçlayan küçük bir iş bulma kurumu olan United Work'e göre, Arapça konuşmanın değerli olduğu alanlarda fırsatlar mevcuttur. Bu açıklar ağırlıklı olarak hizmet sektöründedir, örnek olarak hastanelerde çevirmenlik ya da Orta Doğu'ya hizmet veren çağrı merkezleri verilebilir. Ayrıca bu kurumun gençleri iş kanunu ve ayrımcılık konusunda eğitmeyi amaçlayan bir program sunduğu da belirtilmelidir.

Ek olarak, işverenler Suriyelileri İŞKUR gibi kurumlar yoluyla işe alarak fayda sağlayabilir. İŞKUR eğitimcilerin maaşını ödemekte, kursiyerlere günlük harcırah vermekte ve işverenlerin vergi indiriminden faydalanmalarını sağlamaktadır.

---

***"Suriye'de yaşadığım yerde kadınlar çalışmazdı  
Ama burada kirayı, elektrik ve su faturasını ödemek  
için çalışmak zorundayız."***

— 22 yaşında iş arayan kadın

---

## SONUÇ & ÖNERİLER

İstanbul'da kendilerine yeni bir hayat kurmak isteyen Suriyeli gençlerin geleceği belirsizdir. Ancak eğitim, politika ve programlama alanında yapılacak bazı değişiklikler, eleştirel beceriler ve bilgiler sayesinde Suriyeli genç kadın ve erkekler ülkenin ekonomik merkezinde yer almaya hazırlanabilir. Ayrıca bu değişiklikler işverenlerin düzenli hayat kurmaya çalışan Suriyeli gençleri resmi olarak işe almalarını da kolaylaştırabilir.

- 1. Dil öğrenme:** İşgücü piyasasına entegrasyonda bir numaralı öncelik, Türkçe kursları için daha kolay ve daha geniş erişim ve farkındalık yaratmak olmalıdır. Buna temel ve gelişmiş Türkçe sınıfları seçenekleri sunmak da dahildir. En çok Arapça konuşan müşterilerle çalışan şirketler bile çalışanlarının belli düzeyde Türkçe bilmesini tercih etmektedir. Suriyeli gençler günlük hayatta kullanabilecekleri temel Türkçe becerilerine sahip olmadıkça mesleki eğitim programları verimli şekilde uygulanamayacaktır.
- 2. Eğitimde erişilebilirlik:** Zamanlama çakışmalarını azaltmak için Suriyeli gençlerin teknik, girişimcilik ve dil becerilerini artırmaya yönelik kurs ve programların, tipik iş saatleri dışında ve kolay erişilebilecek mekanlarda sunulması gerekmektedir. Çoğu Suriyeli genç, düzensiz çalışma saatleri ve gecelerin ve hafta sonlarının da dahil olduğu uzun çalışma günleri yüzünden esnek eğitim seçenekleri talep etmektedir.
- 3. Yaşam becerileri:** Mevcut eğitim, bireysel eylemlilik, stres yönetimi ve başkalarına saygı gibi eleştirel becerileri geliştirecek derslerle tamamlanmalıdır. IYF'ye göre, bu becerilerin güçlendirilmesi gençlere iş dünyasında ve özellikle hizmet sektöründe ve genel olarak hayatta faydalar sağlamaktadır.
- 4. Piyasa odaklı eğitim:** Tekstil ve hazır giyim makinelerinin nasıl kullanılacağına dair eğitim vermek Suriyeli gençlerin iş bulmasına yardımcı olacaktır. Bu sektörler için mesleki gereksinimler açıkça tanımlanmıştır. Ayrıca gerekli becerilere sahip çalışanlar az bulunduğundan bu sektörde bolca eleman açığı mevcuttur.
- 5. Politika değişiklikleri:** Çok boyutlu bir politika tasarlama, kayıt dışı işgücüyle mücadele etmeyi sağlar:
  - Çalışma izni almak için gereken bekleme süresi kısaltılmalıdır. Mevcut süreç, özellikle de tekstil ve hazır giyim sektöründeki kısa üretim dönemleri düşünüldüğünde çok uzun sürmektedir.
  - Piyasanın gerçekleriyle çakıştığı için olumsuz etkilere sahip yüzde 10'luk kota yeniden değerlendirilmelidir.
  - Yine olumsuz etkilere sahip altı ay ikamet şartı yeniden gözden geçirilmelidir.
  - Çalışma izni için ödenen yıllık ücret azaltılmalıdır. Her ne kadar zaten azaltılmış olsa da bu masraf hala istihdam için engel yaratmaktadır.

6. **İş bulma kurumu değişiklikleri:** İŞKUR programlarını ve web varlığını Suriyelilerin daha kolay erişebilmesi için geliştirmelidir.
  - Arapça konuşan personel almalıdır.
  - Gelecek eğitim programları için temel kaynak olan web sitesine Arapça dil seçeneği koymalıdır.
7. **Sosyal kapsayıcılık ve destek aktiviteleri:** Ayrımcılık ve kötü muamele vakalarını azaltmak ve Suriyeli gençlerin işgücü piyasasına daha kolay girip orada başarılı olmalarını sağlamak için bu vakaların altında yatan sosyal ve kültürel gerilimin üzerine gidilmelidir. Her ne kadar bu değerlendirmenin odak noktası bu tarz bir müdahale değilse de SREP girişiminin kapsamlı çalışmaları böyle bir ihtiyaca işaret etmektedir.

## TEŞEKKÜR

International Youth Foundation (IYF), yerel paydaşlar ve belediyelerden temsilciler, eğitim örgütleri, Türkişverenler, Suriyeli işverenler ve işe yerleştirme firmaları dahil olmak üzere bu çalışmaya katılan herkesin sağladığı değerli bilgiler için teşekkür eder. Ek 1, bu çalışmaya katılan kurum ve kuruluşların tam listesini içermektedir. IYF aynı zamanda anketlere katılan binden fazla genç Suriyeliye ve odak grup katılımcılarına, bu çalışmaya fayda sağladıkları için şükranlarını sunar. Katılımcılar tarafından açıklıkla aktarılanlar, IYF'nin bu kapsamlı raporu geliştirmesini sağladı. Bu raporun, İstanbul'daki Suriyeli gençlerin geçim kaynaklarını artırmak için çalışan girişimleri daha fazla bilgilendirmeye hizmet edeceğini umuyoruz. Bu rapor, IYF'in Suriyeli gençlerle birlikte, özellikle işgücüne dahil olmayanların ihtiyaçlarına yönelik olarak İstanbul'da çalışan üç yerel STK için bir dizi Kapasite Oluşturma Atölyesi'nin geliştirilmesinin ilk adımıdır.

**Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM)** bu çalışmanın yürütülmesi ve tamamlanması için IYF'nin değerli bir ortağı olarak görev yapmıştır. BETAM, Bahçeşehir Üniversitesi bünyesinde, İstanbul merkezli bir araştırma merkezi olarak 2008 yılında kurulmuştur. BETAM, mevcut politikaların etkinliği ile başarısını değerlendirerek, sosyal ve ekonomik refahı artırmaya yönelik politika önerileri üreterek, ekonomik ve toplumsal konularda uygulamalı araştırmalar yürütmektedir. BETAM'ın araştırmaları hakkında daha fazla bilgi edinmek için şu adresi ziyaret edebilirsiniz: <http://betam.bahcesehir.edu.tr/>

IYF, bu çalışmaya katkılarından ötürü BETAM ekibine teşekkürlerini sunar.

**BETAM ekibi:** Gökçe Uysal, Seyfettin Gürsel, Bülent Anıl, Baran Alp Uncu, Ozan Bakis

**Araştırma Görevlileri:** Mine Durmaz, Melike Kokkizil, Selin Köksal, Merve Akgül, Uğurcan Acar, Yazgı Genç



Uluslararası Gençlik Vakfı (IYF®), 25 yıldan uzun bir süredir ve 100'den fazla ülkede, gençlerin başarılı olmasına yardımcı olmaya odaklanmıştır. Küresel kar amacı gütmeyen bir kuruluş olan IYF, bu başarının gerçekleşmesi için üç anahtarın olduğuna inanmaktadır: yaşam becerilerine sahip, katılımcı birer vatandaş olmak ve geçimini sağlayacak geliri elde etmek. IYF, gençleri iş hazırlık becerilerini geliştirmede, kariyer yolunu seçmede ve istihdamı güvence altına almada veya kendi küçük işlerini ya da sosyal girişimlerini başlatmaya ya da büyütme karar vermede destekler. Bu genç kadınların ve erkeklerin esnek ruhu ve potansiyelleri bize ilham ve amaç veriyor. IYF girişimleri şuana kadar doğrudan 7,4 milyondan fazla gence fayda sağlamıştır ve 12 milyondan fazla kişi dolaylı olarak yararlanmıştır. Gençlerin istihdamı ve katılımında yatırımı ve etkisini derinleştirmek için ortaklıklar kuruyoruz. Amerika Birleşik Devletleri ve dünyanın dört bir yanındaki şehirlerde ve kasabalarda, IYF gençleri üretken ve tatmin edici yaşamlar kurlmaları için teşvik etmektedir.

Daha fazla bilgi için [www.iyfnetwork.org](http://www.iyfnetwork.org).

## Sorun Ağacı Çalışması

1. Grubunuzla ve malzemelerinizle beraber toplanın (kağıt tahta, beyaz tahta, keçeli kalem)
2. Analiz etmek istediğiniz odak sorunu tartışın ve anlaşıp. Sorun ifadesini sayfanın ortasına yazın (ağacın “gövdesi”).
3. Sorun ifadesi, “mülteci gençlerin düzgün işler bulamaması” ya da “gençler için yetersiz istihdam oranları” gibi genel olabilir. Analiz, bunu değıştirmenize ve daha ayrıntılı bir şekilde çözümlemenize izin verecektir.
4. Odaklanılan problemin sebeplerini (ağacın “kökleri”) ve etkilerini veya sonuçlarını (“dallar”) tanımlayınız. Post-it notları üzerinde sebep ve etkiler yazmanız yararlı olabilir, böylece tartışmaya göre grafikte yerlerini değıştirebilirsiniz.
5. Altta yatan ve temel sebepler, doğrudan sorunla bağlantılı olan sebeplerin altında görselleştirilmelidir. Bu en temel sebeplerin çoğu tutumlarla, bilgiyle, inançlarla ve normlarla ilgilidir.
6. Benzer şekilde, daha yakın etkiler ve sonuçlar, sorunlara dalgalanma etkilerinden daha yakın bir şekilde görselleştirilmelidir.
7. Sebepler ve etkiler arasındaki doğrudan veya dolaylı ilişkileri göstermek için çizgiler ve oklar kullanın.

### Dalgalanma etkileri

Tali etkiler

Ani etkiler

**Odak sorun**

Ani sebepler

Tali sebepler

### Temel sebepler

8. Grubunuz sorunları belirledikten sonra, aşağıdakileri sorarak programlama yoluyla değineceklerinizi önceliklendirmeye çalışın:
  - Ağacın hangi kısmı/kısımları soruna en çok sebep oluyor?
  - Ağacın hangi kısmı/kısımları azaltılırsa ya da ortadan kaldırılırsa genel sorunun çözülmesinde en büyük faydayı sağlar?
  - Hangi temalar ağacın farklı kısımlarında tekrar ediyor veya yeniden ortaya çıkıyor?
  - Ağacın hangi kısmı/kısımlarına diğerk aktörler tarafından yeterince iyi değinilmiyor?
  - Ağacın hangi kısmına/kısımlarına odaklanmamız mümkün?

Sorun ağacı çalışmasının amacı, grubunuza güçlü bir tartışma, münakaşa ve diyalog için ilham verebilecek olmasıdır. Bu, grubunuzun paylaşılan bir anlayış, amaç ve eylem duygusu geliştirmesine yardımcı olabilir.

## GZFT Çalışması<sup>3</sup>

### İç İnceleme

**Kurumsal güçlerle ilgili bir analiz yürütürken, aşağıdaki sorular akılda tutulmalıdır:**

- Kurumunuzun sahip olduğu avantajlar nelerdir?
- Kurumun diğer herkesten daha iyi yaptığı şey nedir?
- Kurumun hangi kaynaklara erişimi var?
- Ortaklarınız ve paydaşlarınız neleri güçleriniz olarak görüyor?

**Kurumun zayıf noktalarını belirlerken aşağıdakiler düşünülmelidir:**

- Gelişim fırsatları nelerdir?
- Değiştiremeyeceğimiz ama farkında olmamız gereken zayıflıklarımız nelerdir?
- Proje alanınızdaki paydaşların ve lehtarların muhtemelen zayıflık olarak görecekları nelerdir?

### Dış İnceleme

**Fırsatları incelemek için aşağıdaki sorular göz önünde bulundurulmalıdır:**

- Kurumun karşılaştığı iyi fırsatlar nelerdir?
- Hangi ilgi çeken kurumsal eğilimlerin farkındasınız?

**Eğilimler ve fırsatlar aşağıdakilerle tanımlanabilir:**

- Teknoloji ve ekonomideki değişimler
- Sizin alanınız ile alakalı hükümet politikasında değişimler
- Sosyal kalıplarda, nüfus profillerinde, yaşam tarzlarında vb. değişimler
- Yerel olaylar

**Tehditleri incelemek için aşağıdaki sorunlara değinilmelidir:**

- Kurum ne gibi engellerle karşı karşıya?
- Projeye muhalif olanlar proje uygulamalarınıza ve sonuçlarına etki edebilir mi? Nasıl?
- Proje için tehdit oluşturabilecek yasalar veya düzenlemeler var mı?
- Zayıf noktalarınızdan herhangi biri proje için tehdit oluşturabilir mi?

<sup>3</sup> Kaynak: Uluslararası Gençlik Vakfı. 2008. "Kurumsal Kapasite Değerlendirmesi," *Proje Tasarımı & Öneri Yazımı: Üreme Sağlığının Gençlik Gelişim Programlarına Kaynaştırılmasına İlişkin Bir Rehber*, s. 14.

## GZFT Çalışması<sup>4</sup>

| İç  | Güçler    | Zayıflıklar |
|-----|-----------|-------------|
| Dış | Fırsatlar | Tehditler   |

<sup>4</sup> Kaynak: Uluslararası Gençlik Vakfı. 2008. "Kurumsal Kapasite Değerlendirmesi," *Proje Tasarımı & Öneri Yazımı: Üreme Sağlığının Gençlik Gelişim Programlarına Kaynaştırılmasına İlişkin Bir Rehber*, s. 15.

## Mantıksal Çerçeve Örneği

| Etki              | Okul ortamı (aktörler, destekler ve ilişkiler) öğrenci ihtiyaçlarını daha iyi karşılayacak şekilde değişir ve okul, işyeri ve hayat başarılarını ilerletir |                                                                                                                                             |                                                                                                                            |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                      |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nihai Sonuç       | 1<br>Gençlik daha verimli ve sürdürülebilir idareli okullara gider                                                                                         |                                                                                                                                             | 2<br>Gençler gelişmiş öğretim stillerine sahip öğretmenlerden öğrenirler (akademik & istihdam edilebilirlik becerileri)    |                                                                                                                                                  | 3<br>Gençler gelişmiş ve zenginleştirilmiş öğrenim ortamlarına sahip okullara giderler (müfredat harici faaliyetler & teknolojik araçlar ve destekler bağlamında) |                                                                                                                                      |
| Orta seviye sonuç | 1.1<br>Okul müdürleri (ve diğer alakalı paydaşlar) okullarını etkili bir biçimde yönetip liderlik edebilecek becerilere sahip olurlar                      | 1.2<br>Okul müdürleri okullarını etkili bir biçimde yönetip liderlik edebilecek araçlara, bağlantılara, ilişkilere ve desteğe sahip olurlar | 2.1<br>Öğretmenler temel akademik beceriler aktarmak için katılımlı teşvik eden, öğrenci merkezli eğitimbilimi kullanırlar | 2.2<br>Öğretmenler kilit istihdamla alakalı/davranışsal beceriler aktarmak için katılımlı teşvik eden, öğrenci merkezli eğitimbilimi kullanırlar | 3.1<br>Öğrenciler müfredat harici faaliyetler için daha fazla ve daha iyi fırsatlara sahip olurlar                                                                | 3.2<br>Öğrenciler teknoloji kullanma konusunda daha fazla ve daha iyi fırsatlara sahip olurlar                                       |
| Verim             | 1.1.1<br>30 okul müdürü program tasarımı yönetim ve yardımcı beceriler konusunda eğitim gördü                                                              | 1.2.1<br>15 okul müdürü kapasite geliştirici faaliyetlerle alakalı farkındalık artırma seminerlerine katıldı                                | 2.1<br>1,200 öğretmen gelişmiş eğitimbilimi metodolojisi üzerine eğitim gördü, yetiştirildi ve desteklendi                 | 2.2<br>610 öğretmen Yaşam Becerileri müfredatı ve yaklaşımı üzerine eğitim gördü, yetiştirildi ve desteklendi                                    | 3.1.1<br>100 yaşam becerileri kulübü kuruldu (30 okul içinde)                                                                                                     | 3.2.1<br>Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerini öğrenip pratik yapabilecekleri 2 yeni online/teknolojik yöntem oluşturuldu |
|                   | 1.1.2<br>100 okul müdürü/diğer paydaşlar etkili gençlik programları yönetimi/tasarımı üzerine eğitildi                                                     | 1.2.2<br>1 cinsiyete duyarlı Okul Geliştirme Planı kılavuz kaynağı oluşturuldu                                                              |                                                                                                                            |                                                                                                                                                  | 3.1.2<br>Gençler tarafından yaratılan/uygulanan 50 uygun hale getirilmiş kamu hizmeti projesi                                                                     | 3.2.2<br>**İnternet/wifi erişimi ve yazılımı sağlanan 30 okul bilgisayar laboratuvarı/ofisi                                          |
|                   |                                                                                                                                                            | 1.2.3<br>Oluşturulmuş ve biçimlendirilmiş 30 okul geliştirme planı (destek bütçesi)                                                         |                                                                                                                            |                                                                                                                                                  | 3.1.3<br>Okul ihmalleri sebeplerinin ve zorlukları ile araştırma ve sunum yapılması için eğitim görmüş 60 gençlik lideri (60 yetişkin koç tarafından destek)      |                                                                                                                                      |

## Mantıksal Çerçeve Şablonu

|                     |          |             |          |             |                      |                     |
|---------------------|----------|-------------|----------|-------------|----------------------|---------------------|
| <b>GENEL HEDEF:</b> |          |             |          |             |                      |                     |
|                     | Girdiler | Aktiviteler | Çıktılar | Göstergeler | Doğrulama Kaynakları | Varsayımlar/Aksiyon |
| Sonuç 1             |          |             |          |             |                      |                     |
|                     |          |             |          |             |                      |                     |
| Sonuç 2             |          |             |          |             |                      |                     |
|                     |          |             |          |             |                      |                     |

|         |  |  |  |  |  |  |
|---------|--|--|--|--|--|--|
|         |  |  |  |  |  |  |
| Sonuç 3 |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  |  |  |  |  |
| Sonuç 4 |  |  |  |  |  |  |
|         |  |  |  |  |  |  |



Uluslararası Gençlik Vakfı Program Göstergeleri ve Araçları<sup>5</sup>  
İzleme, Değerlendirme ve Öğrenme için Uygulama Rehberi (İDÖ)

---

<sup>5</sup> Kaynak: Uluslararası Gençlik Vakfı. 2016. İç Kaynak: UGV Program Göstergeleri ve Araçları.

## Terimler Sözlüğü<sup>6</sup>

|                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>İzleme</b>             | Müdahale faaliyetlerinin ilerlemesinin ve başarısının derecesini göstermek için göstergelere ilişkin verilerin sistematik bir şekilde toplanmasını kullanan devamlı bir süreçtir.                                                                                                                                           |
| <b>Değerlendirme</b>      | Bir faaliyetin veya müdahalenin etkinliğine karar veren sistematik süreçtir.                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Gösterge</b>           | Müdahaleyi açıklamak için kullanılan niceliksel bir ölçüm veya nitel bir gözlem.                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Varsayım</b>           | Projenin başarısını etkileyebilecek bir dış faktör.                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Hedef</b>              | Projenin katkıda bulunduğu en yüksek düzey istenen nihai sonuç veya etki (dönüşüm, sürdürülebilirlik, geçim, refah vb.)                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Sonuç</b>              | Projenin, faydalanıcı seviyesinde, hedeflerin başarılmasını ve zaman içindeki etkisinin ortaya çıkarılmasını tetikleyecek başarı beklentisidir. Genişletilmiş faydalanıcılar, hedef kitleler, iş birliği yapan kurumlar ve yerel ortaklar arasında aranan değişiklik. USAID projeleri için, bu gösterge bir Orta Sonuç'tur. |
| <b>Çıktı</b>              | Proje faaliyetlerinden kaynaklanan somut bir teslimat. Bir çıktı ürünler, mallar, hizmetler ve değişiklikler (örneğin, artan bilgi ve beceri, kaliteli yollar ile eğitilmiş insanlar) ve toplanıp sonuçlara katkıda bulunan ürünler olabilir.                                                                               |
| <b>Girdiler</b>           | Bir faaliyeti ya da süreci uygulamak için gereken finansal, beşeri ve maddi kaynaklar.                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Etki</b>               | Müdahaleyle doğrudan veya dolaylı olarak alakalı, kasıtlı veya kasıtsız bir değişim.                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Doğrulama Araçları</b> | Anket, katılım listesi veya rapor gibi bir göstergenin elde edilip edilmediğini kanıtlayabilecek bilgiler.                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Ana Hat</b>            | Bazen Latince bir terim olan "ex-ante" olarak da anılan, herhangi bir değişikliği incelemek için bir ölçüt olarak hizmet eden ve müdahalenin başlamasından önce toplanan verilerdir.                                                                                                                                        |
| <b>Çıkış</b>              | Bazen Latince bir terim olan "post" olarak da adlandırılır, müdahalenin tamamlanmasından sonra toplanan verilerdir.                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Takip</b>              | Yaygın olarak Latince bir terim olan "ex-post" olarak da adlandırılan bu değerlendirme verileri, müdahalenin sonucu olarak daha uzun vadeli değişiklikleri ölçmek için müdahalenin tamamlanmasından sonra 3 veya 6 ay gibi belirli bir sürede toplanır.                                                                     |

<sup>6</sup> Tanımların çoğu doğrudan revize edilmiş *PMD Rehberi Pro*. Versiyon 1.3.'ten alınmıştır. InsideNGO. 6 Şubat 2013.

## Temel Veri<sup>7</sup>

**Ne Zaman:** Müdahaleye başlamadan önce

**Kim:** Bütün gençliğe hizmet edilmeli, bütün kurumlar güçlendirilmeli

**Ne:** Gençler hakkında veri ve kurumlar hakkında veri

### Gençler Hakkında Veri

- Ad ve soyad
- Özgün kimlik numarası
- Cinsiyet (*Not: katılımı teşvik etmek ve cinsel kimliğe göre değil cinsiyete göre isabetli olarak ayrıştırma yapabilmek amacıyla, anket araçları gençlerin cinsiyetini sormalı ve cinsel kimlikleri karıştırmamalı.*)
- İletişim Bilgileri
- Doğum tarihi
- Yaş
- Müdahale tipi
- Eğitim
  - Kayıt durumu
  - En son tamamlanan resmi eğitim seviyesi
  - Eğitim türü (kayıtlı olanlar için)
  - Eğitim seviyesi (kayıtlı olanlar için)
- İstihdam
  - İstihdam durumu
  - Çalışanlar için, iş tipi
  - Çalışanlar için, gelir seviyesi

### Kurumlarla ilgili Veri

- Proje
- Müdahalenin başlangıç ve bitiş tarihleri
- Varlık ismi
- Yasal durum (kar amacı gütmeyen, kamusal, kar amaçlı)
- Lokasyon (Şehir, Ülke)
- Kapasite arttırma hizmeti alınan bölge(ler)
- Değerlendirilecek kurumların kapasiteleri (araç henüz belirlenmedi)

---

<sup>7</sup> Kaynak: Uluslararası Gençlik Vakfı. 2016. İç Kaynak: UGV Program Göstergeleri ve Araçları.

## Çıkış Verisi<sup>8</sup>

**Ne Zaman:** Müdahalenin sonunda

**Kim:** Tamamlayan tüm gençler ve desteklenen bütün kurumlar

**Ne:** Gençler hakkında veri ve kurumlar hakkında veri

### Gençler hakkında Veri

- Müdahale durumu (mezun ya da terk)
- Mezuniyetin ya da terkin ay ve yılı

### Kurumlar hakkında Veri

- Değerlendirilecek kurumların kapasitesi

## Takip Verisi

**Ne Zaman:** Müdahalenin son gününden 3 veya 6 ay sonra

**Kim:** Programı tamamlamış örnek gençler

**Ne:** Gençler hakkında veri

### Gençler hakkında Veri

- Ad ve soyad
- Özgün kimlik numarası
- Cinsiyet (*Not: katılımı teşvik etmek ve cinsel kimliğe göre değil cinsiyete göre isabetli olarak ayrıştırma yapabilmek amacıyla, anket araçları gençlerin cinsiyetini sormalı ve cinsel kimlikleri karıştırmamalı.*)
- İletişim Bilgileri
- Doğum tarihi
- Yaş
- Müdahale tipi
- Eğitim
  - Kayıt durumu
  - En son tamamlanan resmi eğitim seviyesi
  - Eğitim türü (kayıtlı olanlar için)
  - Eğitim seviyesi (kayıtlı olanlar için)
- İstihdam
  - İstihdam durumu
  - Çalışanlar için, iş tipi
  - Çalışanlar için, gelir seviyesi

---

<sup>8</sup> Kaynak: Uluslararası Gençlik Vakfı. 2016. İç Kaynak: UGV Program Göstergeleri ve Araçları.

## Veri niteliğini korumak<sup>9</sup>

Veri kalitesi proje düzeyinde başlar, bir ankette tutarlılığı sağlar ve verilerin merkezi bir sisteme toplanması ve girilmesi ile devam etmelidir.

**1. Kopyalar.** Verisetinde kopyalar bulunmamalıdır. Bu kontrol Excel'de manuel olarak yapılabilir ve gençlik verileri için İsim ve Kimlik numarası gibi en az iki değişken üzerinden gerçekleştirilmelidir.

- Test etmek istediğiniz değişkeni içeren sütunu seçin.
- Ana Sayfa sekmesinde Koşullu Biçimlendirme, Hücreleri Vurgulama Kuralları'nı ve ardından Değerleri Kopyala'yı seçin.
- Kopya olan değerleri tanımlamak için Tamam'a tıklayın.

**2. Bütünlük.** Gençlik temel veri seti, katılım listelerine veya diğer resmi kayıtlara göre müdahaleye kaydolduğu söylenen bütün gençleri içermelidir.

Örneğin ortağınız 100 gencin kayıtlı olduğunu raporlamışsa fakat projenin temel verisinde kayıtlı 97 genç görünüyorsa:

- Proje takımından 100 kayıtlı gencin doğru veri olduğunun onayını alın.
- İmza formları veya yoklama kayıtları gibi başka proje dökümanları kullanarak temel verisi eksik kişileri belirleyin.
- Mümkünse gençlerden projeye katılmadan ÖNCE bulundukları duruma göre temel veri sorularını cevaplamalarını isteyin (örn. Geriye dönük temel veri). Hatırlayamadıkları herhangi bir bilgi için yanıtı "999" olarak kodlayın.
- Eğer genç program bıraktıysa veya bulunamıyorsa, resmi olarak 97 sayısı ile kodlayın.

**3. Kesinlik.** Aykırı değerleri ve verilerin doğruluğunu kontrol etmek için birkaç basit kontrol yapılmalıdır. Bu kontrollerden bazıları şunlardır:

- Yaş. Doğum tarihinin ve yaşı tutarlı olduğunu ve müdahalenin hedef aralığında kaldığını doğrulayın.
- Çalışan gençler için, saat ve ortalama maaş belirlenen aralıklar içine düşmelidir. Herhangi bir değer o aralığın dışında kalmayacağını belirlemek için değişkenleri sıralayın, tespit edilen olası hatalar, gerektiğinde sayım ve yararlanıcı ile teyit edilmelidir.
- Temel veri ile çıkış verisi ve/veya temel veri ile takip verisi arasındaki tutarsızlıklar.

<sup>9</sup> Kaynak: Uluslararası Gençlik Vakfı. 2016. İç Kaynak: UGV Program Göstergeleri ve Araçları.



# ORTAKLIKLAR & PAYDAŞ KATILIMI

## 2. Uygulama Günü

## Ortaklıklar Oluşturmak ve Sürdürmek <sup>10</sup>

Bir ortaklık oluşturmanın anahtarları şunlardır:

- 1) Paydaşları belirleyin ve etkileşime geçin.
- 2) Kişisel ilişkiler kurun ve güven oluşturmaya başlayın.
- 3) Her ortağın ulaşmak istediği hedefleri ve amaçları açıklığa kavuşturun.
- 4) Her iki taraf için de faydalı olacak ortaklıklar seçin ve oluşturun.
- 5) İdareyi, prosedürleri, temel kuralları ve karar alma yapısını oluşturun.

Doğru kurumsal ortaklar belirlendiğinde ve kurulduğunda, ilişkiyi yavaş yavaş oluşturmaya başlayın. Büyük projelere atlamak yerine küçük projeler üzerinde çalışmaya başlamak iyi bir yöntemdir. Her kuruluş kendi rolünü anladığında bunlar zaman içinde ölçeklendirilebilir. Daha önce açıklanan ortaklık süresinde belirtildiği gibi, işbirlikçi ilişkiler, ortaklıkların büyük çoğunluğunun yapı taşlarıdır. Organizasyonlar, ihtiyaç duyulmadan önce bu işbirlikçi ilişkileri kurmak için çaba sarf etmeli ve hemen eyleme geçilemeyecek olsa bile bu ilişkileri sürdürmelidirler.

Ortaklar arasındaki ilişkiyi geliştirmenin bir yolu, uygun olan yerlerde ortağınızı kuruluşunuzun kültürüne dahil etmektir. Ergen hamileliği ve ebeveynliği ile ilgili konular hakkında öğrendiklerinizi ve organizasyonunuzun yaptığı şeyleri neden yaptığını anlamalarına yardımcı olun. Bu, müşteri toplantılarını veya dahili strateji toplantılarını içerebilir. Senaryoyu terse çevirin ve siz de onların bazı toplantılarına katılın. Her kuruluşun nasıl işlediğini anlayarak, her bir kurumun karşılaştığı zorlukları karşılıklı olarak anlayacaksınız.

---

<sup>10</sup> Kaynak: John Snow, Inc. (JSI). 2012. "Ortaklıklar Oluşturmak ve Sürdürmek," *Toplulumunuzla Etkileşime Girin. Ortaklık, İş Birliği ve Eylem İçin Bir Araç Takımı*, p.15.

## Ortak Değerlendirme Ölçütleri

**Önemli:** Bu bölümün içeriği bir rehber olarak kullanılmalıdır ve ortaklıklar oluşturulmasında bürokratik bir engel oluşturması amacı taşımaz.

Genel amaç, ortak seçimlerinizi ve katılım mekanizmalarınızı örgütlemektir.

Kurumları araştırmak oldukça karmaşıktır. Bir temel olarak, kurumları potansiyel bir ortak olarak değerlendirmek için kurumların politikalarını, örgüt yapısını ve işleyiş biçimlerini iyi anlamamız gerekir. Aşağıdaki kurumsal unsurlar analiz edilebilir:

- Kurumsal nitelik ve konumlandırma - tarım, doğal kaynaklar ve çevre ile araştırma, eğitim veya gelişme eğilimi açısından karşılaştırma/rekabet avantajı. Ne kadar etkili, etkili, verimli ve sürdürülebilir? Yoksulluk ve ekonomik kalkınma konularını ele almak için bilgi üretme ve uygulama becerisi ve erişimi.
- Kurumsal dinamikler - kaynak ve faaliyetler dahil iç yapı, politikalar, süreçler ve programlar.
- Kurumsal kapasite - çarpan ve geri bildirim mekanizmaları, bağlantılar, kültür ve diğer varlıklar ile kurumsal yenilik kapasitesi.
- Sosyal ağ analizi ile iş birliği mekanizmalarının araştırılması, tarımsal ormancılık biliminin ve uygulamalarının araştırılması ve yaygınlaştırılmasında etkinlik ve verimlilik.

Personel, örnekte olduğu gibi potansiyel ortaklıkları değerlendirmek ve karşılaştırmak için projeleri değerlendirmek üzere aşağıdaki standart kriterleri uygulayabilir:

**Dikkat çeken nokta:** Bölgede sonuç elde etmek için en iyi seçenek ortaklık mı?

**Finanse edilebilirlik:** Ortaklık yatırımcılardan kaynak (nakit ve/veya başka türlü) elde edilmesini sağlayacak mı?

**Güvenilirlik:** İlgili tüm ortakların anlamlı bir katkı sağlamak için uygun bilimsel dayanağı var mı?

**Meşruluk:** Her bir ortağın tarımsal ormancılıkla uğraşacağı gerçekliğini ispatlayan bir kanıt var mı?

## Ortakların Analizi

| Sektör                              | Birim/Kurum/Şirket | Proje İçin Önemi | Ortaklık (+) | Ortaklık (-) |
|-------------------------------------|--------------------|------------------|--------------|--------------|
| Kamu Sektörü                        |                    |                  |              |              |
| Özel Sektör                         |                    |                  |              |              |
| Kar Amacı<br>Gütmeyen<br>Kuruluşlar |                    |                  |              |              |
| Yerel Hayır<br>Kuruluşları          |                    |                  |              |              |

| Sektör | Birim/Kurum/Şirket | Proje İçin Önemi | Ortaklık (+) | Ortaklık (-) |
|--------|--------------------|------------------|--------------|--------------|
| Diğer  |                    |                  |              |              |

# Ortaklık Modelleri Durum Çalışması<sup>11</sup>

## Durum 1

### Avustralya: Body Shop ve Speak Out

**Ana Konsept:** Gençleri sosyal girişim aracılığıyla geliştirmek.

#### Tanım

Bu, “ekonomik bir varlığın (işin) ... toplumsal amaçları gerçekleştirmek için bir piyasada işlem yaptığı bir sosyal girişim modelidir: başka bir deyişle, açıkça tanımlanmış bir sosyal amaca sahip oldukları için yalnızca kar için ticaret yapmaktan daha fazlasını yaparlar.” \*Body Shop International'ın (uluslararası bir sağlık ve güzellik ürünleri işletmesi) Avustralya bayii, dezavantajlı gençler için işveren olarak görev alan Speak Out adlı bir STK oluşturmak için liderlik yapmıştır. Speak Out, birçok açıdan kar amaçlı bir işten çok farklı değildir, ancak amacı dezavantajlı gençlerin yaşam becerilerini geliştirmektir.

#### Kurumsal Yapı ve Süreçler

Body Shop International, bayiler ağı aracılığıyla faaliyet göstermektedir ve bayiler, şirketin sosyal girişim stratejisini nasıl ifade ettiklerini belirlemekten sorumludur. Proje, ayrıca Speak Out yönetim kurulunu da atayan Avustralya bayii tarafından düzenlenir ve sürdürülür.

#### İşletmeler ve Diğerleri Neler Getirir

Body Shop, Speak Out'un ürünlerine, yönetim kaynaklarına bir müşteri sağlayan ve Speak Out'u organize etmek için uzmanlık sağlayan bir perakende ağı oluşturuyor. Speak Out kendi kendini finanse etmeyi amaçlasa dahi, Body Shop, hükümet ve Genç Avustralyalılar Vakfı'ndan mali destek aldı. Bu geniş destek, girişimin meşruluğunu ve güvenilirliğini de oluşturmuştur.

#### İşletmeleri Ne Motive Eder

Sosyal girişim, hiç geleneksel perakende reklamcılığı yapmayan Body Shop'un temel ögesi olan karşılıklı kazanç stratejisidir. Bu strateji, söylentiler ve önemli ölçüde reklam dışı medya ilgisi oluşturur; ayrıca hem personele hem de müşterilere ilham verir.

#### Gelişim Adımları ve Stratejileri

Body Shop'un Avustralya bayii Speak Out konseptini erken bir aşamada tanımladı ve Genç Avustralyalılar Vakfı ile hükümetin desteğini aldı. Herkes belirlenmiş projeyle ilgiliydi, ama aynı zamanda sosyal girişim yaklaşımının potansiyeli hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak da istiyorlardı. Yaklaşım artık Avustralya'nın diğer bölgelerinde ve diğer işletmelerde çoğaltılıyor.

<sup>11</sup> Kaynak: Uluslararası Gençlik Vakfı. 2001. “Ek A: Durumlar,” *Genç İstihdamı ve Geçim Stratejilerine Katılımda Ne İşe Yarar*, s. 35-41.

## Ortaklık Modelleri Durum Çalışması<sup>12</sup>

### Durum 2

#### Hindistan: Bharatiya Yuva Shakti Vakfı (BYSV) ve Birçok Şirket

**Ana Konsept:** Başlangıç sermayesini, iş adamları tarafından sağlanan akıl hocalığı ile birleştirerek genç girişimcileri kayıtlı ekonomiye sokmak.

#### Tanım

Prens Vakfı\* gençlik modeli ve yeni kurumsal gelişim, hem iş adamları tarafından sağlanan akıl hocalığını hem de sermayeyi birleştiren küçük (fakat mikro değil) kurumsal gelişim için bu girişime ilham verdi. BYSV, iş faaliyetleri aracılığıyla 10 iş yaratma potansiyeline sahip girişimcilere öncelik verir. Hint Endüstrileri Konfederasyonu (HEK) sponsor rolü üstlenmiştir.

#### Kurumsal Yapı ve Süreçler

BYSV, HEK ile yakından ilişkili ve HEK'in ofislerinde bulunan, iş ortağı bir sivil toplum kuruluşudur. Beş bölgesel BYSV üyesi bayilik gibi faaliyet göstermektedir.

#### İşletmeler ve Diğerleri Neler Getirir

HEK, bölgesel ofisler ve üye işletmelerin faaliyetleri ağı aracılığıyla girişimci geliştirme desteği sağlar. STK'lar, potansiyel girişimcileri ve akıl hocalığı sağlayan Rotary gibi iş hizmetleri organizasyonlarıyla şirketleri tanımlamaya yardımcı olur. İş, finansmanı sağlar.

#### İşletmeleri Ne Motive Eder

Her ne kadar ilgili şirketlerin sayısı göz önüne alındığında doğal olarak geniş bir motivasyon yelpazesi oluşsa dahi, sosyal sorumluluk ve “geri verme” görevi duygusu özellikle güçlüdür.

#### Gelişim Adımları ve Stratejileri

BYSV için ilk destek, Birleşik Krallık'ta Prens Vakfı'yla deneyimlere sahip bazı uluslararası şirketlerden geldi. Gelişimi, önemli bir aileden gelen bir lider BYSV katılımcısının prestiji ve bağlantıları ile desteklenmiştir. Bölgesel ofisler, bir veya daha fazla yerel işletme tarafından büyük bir bağlılık söz konusu olduğunda açılır- bu, HEK üyelerinin Hindistan genelinde faaliyet göstermesiyle kolaylaştırılır.

<sup>12</sup> Kaynak: Uluslararası Gençlik Vakfı. 2001. “Ek A: Durumlar,” *Genç İstihdamı ve Geçim Stratejilerine Katılımda Ne İşe Yarar*, s. 35-41.

## Ortaklık Modelleri Durum Çalışmaları<sup>13</sup>

### Durum 3

#### Zambiya: Shoprite

**Ana Konsept:** Tedarik zincirini yerelleştirmek.

#### Tanım

Shoprite süpermarket zincirine bağlı, taze ürünlere alıcı olacak bir mağaza, ürünleri yetiştirebilen yerel bir çiftçi topluluğu ile bir araya getirilerek yeni bir tedarik zinciri yaratılıyor. Mağaza açıldığında, Shoprite geleneksel olarak ithal ürünleri ve yerinden edilmiş yerel üreticileri getirdi.

#### Kurumsal Yapı ve Süreçler

Liderlik, Galler Prensi İşletme Liderleri Forumu'ndan esinlenerek İş Dünyası Liderleri ve Sosyal Ortaklar Forumu (Forum) tarafından sağlanmaktadır. \* Bu etkinliği bünyesindeki programlardan biri olarak yapılandırılmış ulusal bir iş ortağı olan STK'dır. Program, yerel köyü, yerel ve ulusal STK'ları düzenlemeye yardımcı oldu ve bir diyalog oluşturmak için Shoprite'a bir köprü sağladı. Belirtilen teslim tarihleri, kalite ve miktar özelliklerine sahip malları satın almak için basit bir sözleşme anlaşması vardır.

#### İşletmeler ve Diğerleri Neler Getirir

İşin, müzakere ve yönetim uzmanlığı Forum aracılığıyla, satın alma gücü ve perakende sistemi ise Shoprite aracılığıyla geliyor. Zambiya Üniversitesi'nden insanlar gelişim ve araştırma uzmanlığı sağlıyor. Birkaç STK ve hükümet, topluluğun kapasitesini geliştiriyor ve hükümet projenin ulaşım ihtiyacının bir parçası olarak yerel yolları iyileştiriyor. Tata-Zambiya, pazara mal götürmek için özel bisikletlerin üretimini deniyor.

#### İşletmeleri Ne Motive Eder

Forum ve üyelerinin programdan elde edecekleri belirli bir yarar yok ve büyük ölçüde sosyal sorumluluk ve kurumsal vatandaşlık kaygıları tarafından teşvik edilmekte. Program, pazar sektörünü güçlendirecek ve yoksulluk sorunlarına değinecek. Shoprite için karşılıklı kazanç fırsatları bulunmakta: yerel toplulukta kendilerine olan desteği arttırmak (bölge çiftçileri ile bazı tehlikeli derecede sayılabilecek anlaşmazlıklar bilinmekte), maliyetlerin azaltılması (ulaşımın kaldırılması) ve kalitenin arttırılması (yerel daha iyi olmalıdır).

#### Gelişim Adımları ve Stratejileri

Forum, üniversitede işletme ile çalışan bireylerin dinamik enerjisinden büyüdü. Bu proje, bu bireylerden birinin yerel bir toplulukla yaptığı araştırma çalışmalarından geliştirilmiştir; bu birey de Forumun kurucularındandır. Bir üniversite meslektaşını bunu bir Forum projesi olarak geliştirmiştir ve ikisi de diğer organizasyonlara katılmışlardır.

<sup>13</sup> Kaynak: Uluslararası Gençlik Vakfı. 2001. "Ek A: Durumlar," *Genç İstihdamı ve Geçim Stratejilerine Katılımda Ne İşe Yarar*, p. 35-41.

## Ortaklık Modelleri Durum Çalışmaları<sup>14</sup>

### Durum 4

#### **Tayland: Nüfus ve Toplum Geliştirme Birliği (NGB) ve Birçok Şirket**

**Ana Konsept:** İşleri olası çalışanlara götürmek.

#### **Tanım**

Bu girişim, eski tesisleri yeni yerlere taşımak veya kırsal alanlarda genişlemeyi tespit etmek için şirketler ile birlikte çalışarak kırsal istihdam yaratıyor. Bu, bölgesel eşitsizlikleri ve alışlagelmiş bir alternatif olarak istihdam için Bangkok'a giden gençlerin sosyal ve kişisel maliyetlerini büyük ölçüde azaltıyor.

#### **Kurumsal Yapı ve Süreçler**

Bu, Kırsal Kalkınmada Tayland İş Girişimi (KKTİG) olarak adlandırılan Nüfus ve Toplum Geliştirme Birliği (NGB) STK'sının bir programıdır. Program, bir topluluklar ağına ve NGB Entegre Gelişim Merkezlerine dayanıyor. İşletmeler “soğuk çağrılar” ya da kişilerarası bağlantılar aracılığıyla devreye giriyor ve daha sonra uygun topluluklarla ortaklık kuruyor. Yeni iş alanları, Endüstriyel Tanıtım Bölümü ile koordineli olarak geliştirilmiştir.

#### **İşletmeler ve Diğerleri Neler Getirir**

İş, istihdam kapasitesini getirir. NGB, hükümetten ve zaman zaman bağışçı kurumlardan mali ve program desteği alarak sürece liderlik eder. NGB'nin geliştirme uzmanlığı, topluluk bağlantıları ve güven tabanı kritiktir.

#### **İşletmeleri Ne Motive Eder**

İşletmeler genellikle NGB opsiyonunun işletme maliyetleri üzerinde nötr bir etkiye sahip olduğunu iddia eder: malların taşınması için maliyetler artar, ancak kırsal kesimdeki yaşam maliyetinin düşmesi nedeniyle işgücü maliyetleri azalır. (Ancak, NGB'nin süreci ve bağlantıları, birçok alışlagelmiş engelin üstesinden gelmeye ve kaynakları ile topluluk danışmanlığını koordine etmeye yardımcı olur.) Çoğu zaman, işletmeler NGB'nin sosyal hedeflerine destek verir ki bu da sosyal sorumluluğun önemli bir motivasyon kaynağı olduğuna işaret eder.

#### **Gelişim Adımları ve Stratejiler**

Bu program, sağlık, nüfus ve kalkınma konularında NGB'nin on yıldan uzun bir süre yerel topluluklarla gerçekleştirdiği çalışmalardan doğmuştur. NGB, programı hükümet ve bağışçı yardımı ile geliştirmiştir ve iş ile deneyler yoluyla gelişmiştir.

<sup>14</sup> Kaynak: Uluslararası Gençlik Vakfı. 2001. “Ek A: Durumlar,” *Genç İstihdamı ve Geçim Stratejilerine Katılımda Ne İşe Yarar*, p. 35-41.

## Potansiyel Ortakları Değerlendirme<sup>15</sup>

Stratejik olarak ortaklıklar oluştururken potansiyel ortağın misyonunuzu desteklemede ve ilerlemede yardımcı olacağından emin olmak için göz önünde bulundurmanız gereken birçok öge vardır. Bu çalışma sayfası, potansiyel ortakları değerlendirirken düşünce sürecinize rehberlik edecek sorular soruyor.

**Önerilen veri toplama, incelemeler ve yorumlama:** Potansiyel Ortakları Değerlendirme (POD) çalışma sayfası, kuruluşunuzda programınızın ortaklarıyla ilişki kurup sürdürme sorumluluğu taşıyan önemli üyelerin dahil olduğu bir tartışmada ele alınması gereken, ortaklıklar kurmanın ve sürdürmenin algılanan değeri ve faydalarının niteliksel bir ölçütüdür. Ögeler, bir ortaklık ilişkisine girme konusundaki algılanan istekliliğin ve kapasitenin örgütsel bir öz değerlendirmesi olarak tasarlanmıştır. Her bir öge için, aşağıdakilere özgü bireyin, grubun veya kuruluş ortaklık potansiyelinin dikkate alınması, tartışılması ve bir anlaşmaya varılması gerekir: a) tip; b) hedef kitle; c) değer uyumu; d) yararlar ve zorluklar; e) ortak gayeler ve hedefler; f) amaç [istenilen sonuçlar]; g) kalite; ve h) kaynaklar. Üyeler vakit ayırarak her bir madde hakkındaki anlaşmalar ve anlaşmazlıkların düşünülmesini sağlayan bir tartışmaya girmelidir. Ekip üyelerinizin cevapları (ikinci sütun), her maddede mutabakata (karşılıklı anlaşma) varmalıdır ve potansiyel bir ortaklığın uygulanabilirliği hakkında genel bir karara varılmalıdır.

| Sorular                                                                                                                                                                         | Cevaplarınız |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Ne tip bir kurumu hedeflemenin en yararlı olacağını düşünün. Kar amacı gütmeyen bir kurum mu? Temelinde dindar mı? Büyük mü yoksa küçük mü? Kurumu tanımlayın. (Kurum Tipi)     |              |
| Ulaşmaya çalıştığınız hedef kitle nedir ve bu kitleye ulaşmada en çok kimin faydası dokunur? (Hedef Kitle)                                                                      |              |
| Bu kurum ne gibi faydalar sağlar? Sorunlar nelerdir? (Yararlar ve Zorluklar)                                                                                                    |              |
| Bu kuruma veya kişiye toplumda saygı duyuluyor mu? Toplum içinde kötü bir imajı olan kurumlarla çalışmak toplum içindeki pozisyonunuza zarar verebilir. (Yararlar ve Zorluklar) |              |
| İki taraf beraber çalışarak neyi başarmak istiyor? (Amaçlar, Hedefler ve Sonuçlar)                                                                                              |              |

<sup>15</sup> Kaynak: John Snow, Inc. (JSI). 2012. "Ortaklıklar Oluşturmak ve Sürdürmek," *Toplulumunuzla Etkileşime Girin. Ortaklık, İş Birliği ve Eylem İçin Bir Araç Takımı*, s. 21-22.

|                                                                                                                                                                                                                            |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Bu amaçları gerçekleştirebilmek için ne tür bir kurumsal ilişki kurulmalıdır? (Amaç)                                                                                                                                       |  |
| Bu tür ilişkileri destekleyecek yeterli güven ve bağlılık mevcut mu? (Kalite)                                                                                                                                              |  |
| Zaman, beceri, müşteri anlayışı, finansal kaynaklar, toplum desteği, bağlılık, sağlık ve insan kaynakları gibi bu tür kurumsal ilişkiler için uygun kaynaklar mevcut mu? Yoksa, bu kaynaklara erişilebilir mi? (Kaynaklar) |  |

Kurumun değerleri sizinkilerle uyuyor mu? Göreviniz ve hedefleriniz birbiriyle uyuşmuyorsa, bir ortaklığı devam ettirmenin çok zor olacağını göreceksiniz. Kuruluşunuzun değerlerini ve potansiyel ortağınızın değerlerini listeleyin ve nerede uyuştuklarına bakın: (değer uyumu)

| Kurumunuzun Değerleri | Potansiyel Ortağınızın Değerleri |
|-----------------------|----------------------------------|
|                       |                                  |
|                       |                                  |
|                       |                                  |
|                       |                                  |

## Hazırlayıcı Toplum Etkileşim Stratejisi<sup>16</sup>

Bu araç, kuruluşunuzun sosyal yardım stratejilerini geliştirirken bilmesi gereken sorular ve öncelikler konusunda size yol gösterir. Topluluğunuzla etkileşime girmekteki amacınızı veya hedeflerinizi özetlemeniz, sosyal yardım alanınızın en uygun kapsamını tanımlamanız ve istediğiniz sonuçları elde edeceğiniz hedefleri ve stratejileri oluşturmanız gerekir. Toplumsal yardım için planlama yapmaya başlarken bu ifadeleri, soruları ve bileşenleri düşünün.

*Önerilen veri toplama, incelemeler ve yorumlama:* Bu aracın kullanımı, personeliniz ve potansiyel ortaklarınızla (mümkünse) bir grup süreci olmalıdır. Her bir madde için verilen bilgi, tartışılarak varılan fikir birliğine dayanmalıdır. Bazı öğeler için bilgiler, mevcut belgelerin gözden geçirilmesini ve/veya siz, personeliniz veya ortaklarınız dışında, bilgi veya uzmanlığa sahip müşterilerinize ya da diğer kişilere danışılmasını gerektirebilir. Her bir maddenin ve genel durumun yorumlanması, sosyal yardım stratejiniz için çerçevenin oluşturulmasını sağlayıp kararlara yol gösterecek anahtar bilgilerin sağlanmasına odaklanmalıdır.

Kurumunuz sosyal yardım çabalarıyla ne başarmayı amaçlıyor?

---

---

Hedef toplumunuzda/alanınızda sorunlara değinen mevcut programlar ve hizmetler ne kadar etkili?

---

---

Kurumunuz tarafından geçmişte yürütülen eğitim ve sosyal yardım projeleri nasıl sonuçlandı?

---

---

Bu sorun ile mücadele eden diğer kurumlar neler yaptı? Mücadeleleri ne kadar etkiliydi?

---

---

Birincil hedef kitleniz kimdir- durumdan en çok etkilenen ve kötü sonuçlara katlananlar kimlerdir?

---

---

Hedef kitle kesimleri kimlerdir- davranışlar ve diğer değişkenler ile ayrılan belirli gruplar kimlerdir?

---

---

Birincil hedef kitlenin davranışlarını kim etkilemektedir?

---

<sup>16</sup> Kaynak: John Snow, Inc. (JSI). 2012. "Hazırlayıcı Toplum Etkileşim Stratejisi," *Toplumunuzla Etkileşime Girin. Ortaklık, İş Birliği ve Eylem İçin Bir Araç Takımı*, s. 43-44.

---

---

Hedef kitle ve sorun hakkında ikincil veri kaynakları mevcut mu?

---

---

Programınızın genel amacı nedir?

---

---

Program hedefleriniz nelerdir? Aşağıdaki tanımlara uyuyorlar mı:

- **B**elirli – net görevlere ve sonuçlara bağlı, Performans Ölçüleri
  - **Ö**lçülebilir (Süreç İzleme, Sonuç Değerlendirme)
  - **U**laşılabilir – mevcut bölgenin Sosyokültürel, Politik ve Teknik gerçeklikleri
  - **İ**lgili - Güncel ve Planlanmış Programlar ve Hizmetler
  - **Z**aman Kısıtlamalı – iyi düşünülmüş zaman dilimleri içinde tamamlanması gereken görevler
- 
- 

Potansiyel ortaklarınızdan bazıları kimler?

---

---

Hedef kitle hangi medya kanallarını (sosyal medya, internet vb.) kullanmakta?

---

---

Mücadelenizin etkili olup olmadığını nasıl değerlendireceksiniz?

---

---

Stratejinizi gerçekleştirebilecek kaynaklara sahip misiniz? (Mevcut ortaklıklarınızı ve destekçilerinizi düşünün)

---

---

## Cennet Projesi Hayali Yolculuklar<sup>17</sup>

Hayali Yolculuklar, Cornwall'da sanatla uğraşılması için oluşturulmuş bir program olan FEAST tarafından görevlendirilmiş bir Toplumda Sanat Projesi'ydi.

**Yer:** Cornwall, BK içinde yedi kasaba

**Hedef:** Cornwall'da sanata erişim sağlamak; yeni kitleler oluşturup iletişim kurmak; şehir merkezi yenilenmesini desteklemek için açık alanlar yaratmak

Tiyatro Şirketi WildWorks, projeye katılmaları için 24 Cornwalllı sanatçıyı görevlendirdi. Sanatçılar farklı branşlardan geldiler: görsel sanatlar, film, fotoğrafçılık, performans, multimedya, vb. Her kasabada, en az bölgenin yerlisi bir sanatçı ve proje içinde profesyonel gelişim fırsatı sağlayacak kariyerlerinin ilk aşamalarında bir sanatçı vardı.

Tema Hayali Yolculuklar: Seyahat Acenteleri idi. Bu çeşitli şekillerde yorumlandı, ancak seyahat acentesinin metaforu projeye birliği sağladı. Her şube alışılmamış şehir merkezi kısımlarında yer aldı: boş mağazalar, toplum merkezleri ve bir durumda ise gezici olarak.

WildWorks Seyahat Acenteleri, geleneksel olmayan sanat kitleleriyle etkileşimi teşvik etmek için tasarlandı. Proje için içerik topluluktan alınmıştır. Buradaki fikir, her bir kasabanın Seyahat Acentesi için bir sahiplik hissi duyması ve topluluğun kendisini kurulumla yansıtacağını düşünmesiydi. WildWorks Seyahat Acenteleri, düşük sezonda insanlara heyecan verici ve ilgi çekici bir aktivite sunmak için 2009 yılının sonlarında iki hafta boyunca açıldı, zamanlama da bunun ağırlıklı olarak yerel bir kitle olmasını sağladı.

### Katılım Etkinlikleri:

| Bulut 9 Zamanda Yolculuk - Champions Yard, Penzance                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bulut 9 Zamanda Yolculuk, katılımcıları zaman ve uzayda seyahat hayal etmeye davet eden sürükleyici bir ortam olarak tasarlandı. Bulut 9, Penzance'deki yoğun bir alışveriş caddesi üzerinde çok küçük tesislerde kuruldu. Ekip seyircilerini sokaktan, dükkanlardan, kafelerden ve restoranlardan çekmeye karar verdi. Ortaya çıkan demografide alışveriş yapan kişiler, çalışanlar, derslerine üniversite öğrencileri, okuldan dönen çocuklar vardı. Ulaşılması güç olan zor genç grup da dahil olmak üzere her yaştan insanın dikkatini çekebildi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Oyuklar Zaman Dükkanı - The Passmore Edwards Institute, Hayle                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Proje, çocukların yerin teması etrafında şiir ve sanat çalışmaları yaptığı Penpol İlköğretim Okulu'nda beş atölye çalışması ile başladı. Çocuklar ayrıca büyükleri için bir çay ikramı planladı, davetler oluşturdu ve görüşme teknikleri konusunda eğitildi. Konukların fotoğraflarını, el yapımı eşyalarını getirmeleri ve Hayle'le ilgili anılarını paylaşmaları istendi. Anıları toplananın yanı sıra, misafirlerinden zaman yolculuğu talepleri de topladılar. Çocuklar, topladıkları imgeleri ve öyküleri ayrıca kendi şiirlerini ve sanat eserleriyle de birleştiren zaman yolculuğu saatleri yarattılar. Ekip daha sonra Passmore Edwards Enstitüsü'nde interaktif bir sergi olarak Zaman Dükkanı'nı yaratarak çalışmaya devam etti. Oyuğun Zaman Dükkanı, Hayle halkına hafızanın kutlanması ve yerin gururunu yaşamanın yanı sıra, geleceğe dair umutlarını yansıtması için bir fırsat yarattı. |

<sup>17</sup> Kaynak: Cennet Projesi. Hayali Yolculuklar.: <https://www.edenproject.com/sites/default/files/imaginary-journeys-eden-project-community-engagement.pdf>

#### Thyme Seyahat Acentası - Çiçekçi Dükkanı, Old Vicarage Place, St Austell

St. Austell Seyahat Acentası, şehir merkezindeki eski bir çiçekçi binasında yer aldı. Bu, büyüme ve yenilenme için ideal bir metafor sağladı. Ekip, katılımcıları geçmiş, bugün ve gelecek hakkında yaratıcı düşünmeye teşvik etmek için tasarlanan "Bellek toplama", "Çiçek yapma" ve "Umut tohumlarını ekme" gibi kışkırtıcı ve ilgi uyandırıcı başlıklar ile seanslar düzenlediler. Metodist gruplar, Çocuk Merkezi ve ellinin üstü kulübü ile çalıştılar ve Par Pazarı'nda tezgah kurdular.

#### Wadebridge Operasyonu: Betjeman Merkezi ve Çevresi

Wadebridge Operasyonu film tabanlı bir projeydi. Üç film yapımcısı, Wadebridge'de ve çevresinde, insanların evlerinde, John Betjeman Merkezi'nde ve şehir çevresindeki kırsal bölgede üç hafta boyunca çekim yaptı. Sonuç topluma ve yer duygusuna birçok farklı açıdan yaklaşan bir dizi kısa film. Filmler Wadebridge'deki Betjeman Merkezi'nde yerel bir izleyici kitlesine gösterildi ve DVD'ler şeklinde şehrin stratejik yerlerinde dağıtıldı. Alıcılar, bir kez izledikten sonra diski aileye, arkadaşlara ya da yabancılara vererek projeyi canlı tutmaya teşvik edildi.

#### JETTISONS - 11a Belle Vue, Bude

Bude'de, sahile uzak olmayan eski bir Surf Shop'ta tesisler bulduk. Bazı ekipler yerel okulları ziyaret ettiler ve çocuklarla mesaj gönderen kağıt botlar yaptıkları bir proje hazırladılar. Yüzlerce mesaj nehirden açık denize doğru süzülüyordu. Diğer takım üyeleri, çok özel bir projede yer almak amacıyla çöpçüler, plaj bekçileri, yaşlılar, balıkçılar, esnaflar, iş sahipleri, misafirhane sahipleri, otelciler ve izci kulüpleri ile bir araya geldi. Jettisons istenmeyenleri istedi: bir kurulumun parçası olarak yeni bir yaşam süresinin tadını çıkarabilecek nesneler. Nesneler Jettisons'a aktı ve eski sahiplerinin her bir maddenin öyküsünü eklemeleri ve böylece kayda değer bir birikim oluşturmaları ve kasabanın kaybolan bir yanını belgelemeleri teşvik edildi. Sonrasında süreç tersine çevrildi ve insanlar istedikleri her şeyi alma şansı elde ettiler.

## Çalışma Sayfası: Organizasyonum ve Organizasyonumun Toplum Destek Faaliyetleri <sup>18</sup>

Bu çalışma, kuruluşunuzun sosyal yardım stratejisini geliştirirken yanıtlaması gereken soru türlerini çerçevelemek için temel bir kılavuz sağlar.

*Önerilen veri toplama, incelemeler ve yorumlama:* Bu aracın kullanımı, personeliniz ile bir grup süreci olmalıdır. Her bir maddedeki bilgiler, tartışma ile varılan fikir birliğine dayanmalıdır. Bazı öğeler için bilgi, sizin ve personelinizin sahip olduğu “kurumsal” bilginin ve mevcut belgelerin gözden geçirilmesini gerektirebilir. Her bir maddenin ve genel durumun yorumlanması, sosyal yardım faaliyetlerinizin oluşturulmasına yardımcı olacak kararlara yol gösterecek temel bilgilerin sağlanmasına odaklanılmalıdır.

### Organizasyonumun Misyonu

|  |
|--|
|  |
|--|

### Organizasyonumun mevcut sosyal yardım faaliyetleri

|  |
|--|
|  |
|--|

### Organizasyonumun gelecek sosyal yardım faaliyetleri

|  |
|--|
|  |
|--|

### Sosyal yardımın karşılaşılabileceği zorluklar ve engeller

|  |
|--|
|  |
|--|

### Artan sosyal yardım fırsatları

|  |
|--|
|  |
|--|

Sosyal yardım faaliyetlerimizin birincil amacı (birini daire içine alın):

Farkındalık      Pazarlama      Savunma      Toplumla Etkileşim      Diğer: \_\_\_\_\_

<sup>18</sup> Kaynak: John Snow, Inc. (JSI). 2012. “Çalışma Sayfası: Organizasyonum ve Organizasyonumun Toplum Destek Faaliyetleri,” *Toplulumunuzla Etkileşime Girin. Ortaklık, İş Birliği ve Eylem İçin Bir Araç Takımı*, s.46

## Çalışma Sayfası: Sosyal Yardım İçin Öncelikli Topluluklar<sup>19</sup>

Topluluğunuzu bilmek, iletişiminizi uygun şekilde uyarlamayı mümkün kılar. Öncelikle mesajınızın hangi anahtar kitlelere odaklanacağını seçin. Bu grupların her biri için farklı mesajlara ve farklı kanallara, her bir gruba ulaşmak içinse farklı kanallara ve yöntemlere ihtiyacınız olacak. Sonra, iletişiminizi davranışlarını, bilgilerini veya koşullarını etkilemeyi umduğunuz kişilere mi yönlendirmeli ya da iletişiminizin dolaylı mı olması gerektiğini düşünün. Örneğin bazen, bir nüfusu etkilemek için mesajınızı onların dinledikleri kişilere, yani din adamlarına, toplum liderlerine, politikacılara vb. yönlendirmek zorundasınız. Bazen politikacılar, sorunlardan doğrudan etkilenenlere ziyade daha uygun hedeflerdir. Bunlar, kitlenizi tanımlamanın birçok olası yolundan sadece birkaçı. Bunu yaptıktan sonra kuruluşunuz onlara nasıl ulaşacakları hakkında fikir sahibi olacaktır.

*Önerilen veri toplama, incelemeler ve yorumlama:* Topluluklar, bireyler ve gerçekçi katılımı ilgili bazı bilgiler için, mevcut belgelerin gözden geçirilmesini ve/veya siz, personeliniz veya ortaklarınız dışında, bilgiye sahip müşterilerinize ya da diğer kişilere danışılmasını gerektirebilir. Bulgularınızı takip etmek için aşağıdaki tabloyu kullanın.

| Hedef Topluluklar | Anahtar Bireyler | Katılım İçin Fikirler |
|-------------------|------------------|-----------------------|
|                   |                  |                       |
|                   |                  |                       |
|                   |                  |                       |
|                   |                  |                       |

<sup>19</sup> Kaynak: John Snow, Inc. (JSI). 2012. "Çalışma Sayfası: Sosyal Destek İçin Öncelikli Topluluklar," *Toplumunuzla Etkileşime Girin. Ortaklık, İş Birliği ve Eylem İçin Bir Araç Takımı*, s.47

## Çalışma Sayfası: AKILLI İletişim Hedefleri Geliştirme<sup>20</sup>

İletişim Amaçları iletişim sürecinin döngüsüne odaklanır (bilgilendirmek, etkileşime geçmek, harekete geçilmesi için motivasyon sağlamak ve ilişkileri sürdürmek). İletişim Amaçları eylem fiillerine sahip olmalıdır (örneğin eğitmek, öğretmek, bilgilendirmek, sağlamak, yürütmek, kayıt altına almak, harekete geçirmek, tartışmak, teşvik etmek, fikir birliği oluşturmak). İletişim Amaçlarının iyi tanımlanmış istenilen veya beklenen sonuçlarla bağlantılı olması gerektiğini unutmayın. Kuruluşunuzun aşağıdaki en önemli hedeflerini listeleyin ve ardından AKILLI testini her bir hedefe uygulayın: hedeflerinizin Belirli, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, İlgili ve Zaman Kısıtlı olup olmadığını çok iyi düşünün.

*Önerilen veri toplama, incelemeler ve yorumlama:* Bu aracın kullanımı, personeliniz ile bir grup süreci olmalıdır. Her bir maddedeki bilgiler, tartışma ile varılan fikir birliğine dayanmalıdır. Bazı öğeler için bilgi, sizin ve personelinizin sahip olduğu “kurumsal” bilginin ve mevcut belgelerin gözden geçirilmesini gerektirebilir. Her bir maddenin ve genel durumun yorumlanması, sosyal yardım faaliyetlerinizin oluşturulmasına yardımcı olacak kararlara yol gösterecek temel bilgilerin sağlanmasına odaklanılmalıdır

| İletişim Hedefi                         |                                      |                                        |                                    |                                 |
|-----------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Kitle:                                  |                                      |                                        |                                    |                                 |
| Birini Seçin:                           | <input type="checkbox"/> Bilgilendir | <input type="checkbox"/> Etkileşim Kur | <input type="checkbox"/> Motive Et | <input type="checkbox"/> Sürdür |
| İstenilen Eylem:                        |                                      |                                        |                                    |                                 |
| Durum Hedefleri:                        |                                      |                                        |                                    |                                 |
| Hedeflerinizin nasıl olduğunu belirtin: |                                      |                                        |                                    |                                 |
| Belirli: _____                          |                                      |                                        |                                    |                                 |
| Ölçülebilir: _____                      |                                      |                                        |                                    |                                 |
| Ulaşılabilir: _____                     |                                      |                                        |                                    |                                 |
| İlgili: _____                           |                                      |                                        |                                    |                                 |
| Zaman Kısıtlı: _____                    |                                      |                                        |                                    |                                 |

<sup>20</sup> Kaynak: John Snow, Inc. (JSI). 2012. “Çalışma Sayfası: AKILLI İletişim Hedefleri Geliştirme,” *Toplulumunuzla Etkileşime Girin. Ortaklık, İş Birliği ve Eylem İçin Bir Araç Takımı*. s.48.

## Özel Sektör Ortaklıkları için En İyi Uygulamalar

**Ortaklık maliyetlerini planlayın:** Şirketler ile ilişkileri geliştirme ve sürdürme maliyetleri için önceden bir bütçe planlamak önemlidir. Bu maliyetler, ortakların işe alınması, ortaklarla toplantılar, tanıtım materyalleri, etkinliklere katılım, bir veri tabanının geliştirilmesi ve sürdürülmesi vb. içindir. Çalışanların, iş liderleri ile etkin bir şekilde etkileşime girebilecek kaynaklara sahip olmasını sağlamak önemlidir.

**En iyi strateji iyi bir üründür:** Gençlere, onları ihtiyaç duydukları becerilere göre eğiterek ve şirketler için nitelikli giriş seviyesi çalışanlarını belirleyerek, normalde sahip olamayacakları fırsatlar sunabilirsiniz. İyi bir ürün (iyi eğitilmiş, motive olmuş genç işçiler) programın güvenilirliğini belirler ve işe yerleştirme oranlarını artırır. Sosyal bir sebepten ziyade iş çözümleri sunmak, zamanla daha sürdürülebilir bir ilişki kurmanıza yardımcı olabilir.

**Bağlantılarınızı kullanın:** Kişisel bağlantılar, potansiyel iş ortaklarıyla yüz yüze görüşmek için çok kullanışlıdır. Bu nedenle, yararlı olabilecek kişiler için rehberinizi kontrol ettiğinizden emin olun. Ayrıca, ticaret birlikleri (ticaret odaları, ticaret grupları, sanayi ittifakları) çok sayıda potansiyel işverene ulaşmak için iyi bir giriş noktası olmuştur. İş veri tabanınızın hedefinizden iki veya üç kat fazla olmasını bekliyoruz.

**Bire bir ilişkiler kilidi açar:** İlgili kişilerle başarılı ilişkiler oluşturulmalıdır. Karşılıklı bir güven ortaklığı kurmak için zaman ve sabır gereklidir.

**Projenizi etkili bir şekilde tanıtın:** Tanıtım materyalleri, kişisel ziyaretler, web sayfaları, sunumlar ve etkinliklerle iş görüşmelerine katılım, proje hakkında bağlantılar kurmak ve bilgi paylaşımı için iyi stratejiler arasında sayılabilir.

**Anlaşma sağlamaya hazır olun:** Bir işten ne istediğiniz ve karşılığında ne sunduğunuz konusunda net olun. Projenin stratejik ve iş hedeflerini nasıl iletceğini bilin. Gerçekçi olun. Henüz güçlü bir iş ortağınız yoksa, küçük olanlarla başlayın.

**Yerel işgücü piyasasını tanıyın:** Yerel işgücü piyasasının incelenmesi, projenizdeki gençlerin en iyi nerelerde iş bulacaklarını ve boşlukları doldurabileceklerini bulmak için çok önemlidir. Bu bilgi ayrıca eğitim müfredatının ve/veya projenin tasarımında yardımcı olur. Potansiyel ortakların desteğini kazanmak için yerel işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olun ve gençleri ilgili becerilerle eğitebileceğinizi kanıtlayın. Belirli bir sektöre veya endüstriye odaklanmak avantajlı olabilir.

**Araştırmayla ilgili yasalar ve teşvikler:** Risk altındaki veya düşük gelirli gençlere staj sağlayan işletmeler için yasal ve/veya vergi teşviklerini belirleyin. Potansiyel ortaklarla görüşmeden önce gençlerin istihdamı ve stajları için yasal gerekliliklerden haberdar olun.

**Stajlardan yararlanın:** Stajlar, bir iş ortağı ile ilişki kurmanın değerli ve pratik bir yoludur. Sadece kısa süreli bir taahhüde ihtiyaç duymaları şirketi programla rahat hale getiriyor ve kurumunuzun şirketin uygun olup olmadığını görmesini sağlıyor. Stajlar gençlerin pratik deneyim kazanmaları ve iş piyasasına girmeleri için de harika bir yoldur.

**Kalıcı ilişkiler önemlidir:** İş müttefiklerinizle iyi ilişkileri sürdürmek için gereken zamanı ve kaynakları hafife almayın. İletişim hatlarını açık tutun ve projenizden gençlere staj veren firmalarla irtibatta olun. İşverenlerden aldığınız geri bildirimleri dikkatli bir şekilde dinleyin ve genç bir kişi işe alındığında iş ortağıyla ilişkinizin sona ermediğini unutmayın.

### Şirketler Nasıl Dahil Olabilir

- İşe alım protokolleri, insan kaynakları gereksinimleri ve endüstri standartları hakkında bilgi veriniz.
- Sağlanan eğitimin faydalı olduğundan ve gençlerin işgücü piyasasına girmesinde hazırlayıcı olduğundan emin olun.
- Ağlarınız aracılığıyla projenizin tanıtımını yapın.
- Pratik eğitim alanları olarak otel odaları, ofisler, yemek odaları ve mutfaklar sunun.
- Eğitim dersleri konuşmacılar ve eğitmenler sağlayın.
- Gençleri stajyer olarak alın.
- Kendi işlerini yaratan gençlere akıl hocalığı yapın.

### İşverenler İçin Faydalar

- İyi eğitilmiş, sorumlu ve motive bir iş gücüne erişim.
- Stajyerlikler aracılığıyla potansiyel yeni çalışanları deneme sürecinden geçirebilme.
- Adaylar önceden gözden geçirildiği için işe alım masraflarını düşürme.
- Eğitimleri işverenlerin ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde şekillendirmek için fırsatlar yaratma.
- İşgücü piyasasına giren stajyerlerin veri tabanına erişim.
- Risk altında ve düşük gelirli gençlerde değişim ve destek sağlama konusunda Sosyal Sorumluluk.

## STK'lar Özel Sektöre Ne Katabilir?

| Stratejik Hedef                               | STK İşlevi                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Risk Yönetimi ve Azaltımı</b>              | İş ve toplum hedeflerinin birleşimi - halk tarafından desteklenen standartların, kuralların oluşturulması ve uygulanması.                                                                                         |
| <b>Maliyet Düşürme ve Verimlilik Arttırma</b> | Toplumsal faydalarını ve rolünü tartışmak - şeffaf süreçleri desteklemek - toplumu eğitmek - vergi dışı faydalardan yararlanmak - genç işgücüne erişim.                                                           |
| <b>Yeni Üretim Gelişimi</b>                   | Topluluklar hakkında bilgi sağlamak - toplum yaşamına kaynak sağlamak - düzenleyici değişim için lobi çalışması yapmak - teknik konular hakkında bilgi vermek - ticari olmayan yaratıcılık bağlantıları sağlamak. |
| <b>Yeni Pazar Gelişimi</b>                    | Küçük ve zayıf pazarları kârlı bir boyuta katmak - güvenilir bir kamu imajı yaymak - yeni iş geliştirme yoluyla talep yaratmak - teslim desteğini sağlamak - toplulukları yeni yaklaşımlar hakkında eğitmek.      |
| <b>İnsan Kaynakları Gelişimi</b>              | Belirli topluluklar hakkında eğitim ve öğretim - çalışanlar için ilham verici sonuçlar ve artan moral - izleme standartları.                                                                                      |
| <b>Üretim Zinciri Organizasyonu</b>           | Toplam kalite iyileştirme stratejileri için tüm zincir oyuncularını organize etmek.                                                                                                                               |
| <b>Yaratıcılık ve Değişim</b>                 | Tanınmayan varsayımların ortaya çıkarılması, yeni bütünleştirici stratejilerin geliştirilmesi ve alternatif perspektifler sağlanması.                                                                             |

## Grup Durum Çalışması

### Durum 1:

Projeniz, bölgenizin en fakir mahallelerinde yaşayan, 14-18 yaş arası, aile içi şiddet mağdurlarını desteklemeyi hedefliyor. Yoksulluk çizgisindeki hanelerde gençlerin akademik başarısının ortalamanın altında olduğu ve okulda sürekli olarak zorbalık ve caydırıcılıklarla karşılaştığı bilinmektedir. Bahsedilen tüm faktörleri hesaba katın ve okulla iş birliği yaparak bu sorunlara sürdürülebilir çözümler sunacak bir proje tasarlayın.

### Durum 2:

Bir tekstil fabrikasında çok sayıda mavi yakalı Türk vatandaşı çalışıyor. İşyerinde bazı olaylar meydana geldikten sonra 18 ve 29 yaşları arasındaki işçilerin çoğu işten çıkarılıyor ve yerine fabrikaya daha az masraf çıkaran Suriyeli işçiler yerleştiriliyor. Fabrikada kalan Türk çalışanlar, iş arkadaşlarının Suriyelilerle değiştirilmesinden duydukları memnuniyetsizliği ortaya koyuyor. Suriyeli işçilerin çoğu genç yaşta evlenmiş ve bu iş onların tek gelir kaynağı. Eğitim düzeyleri ilk ve ortaokul seviyesindedir. İş olanakları var, ancak bu işçiler yeni bir işe başlayabilmek için ihtiyaç duydukları becerilere sahip değiller.

### Durum 3:

Bölgenizdeki çoğu hane, yüksek seviyede yoksulluktan muzdariptir. Geleneksel olarak, kocalar çalışır ve eşler çocukları ile birlikte evde kalırlar. 18-29 yaş arasındaki eşlerin çoğu hiç çalışmamıştır, çoğunlukla okur yazar değildir ve aile gelirlerini desteklemek için gerekli kaynak ve becerilere sahip değildir. Toplumdaki kadınlar iş fırsatlarını nasıl arayabileceklerini tartışmak için toplanmaya başlıyorlar.

### Durum 4:

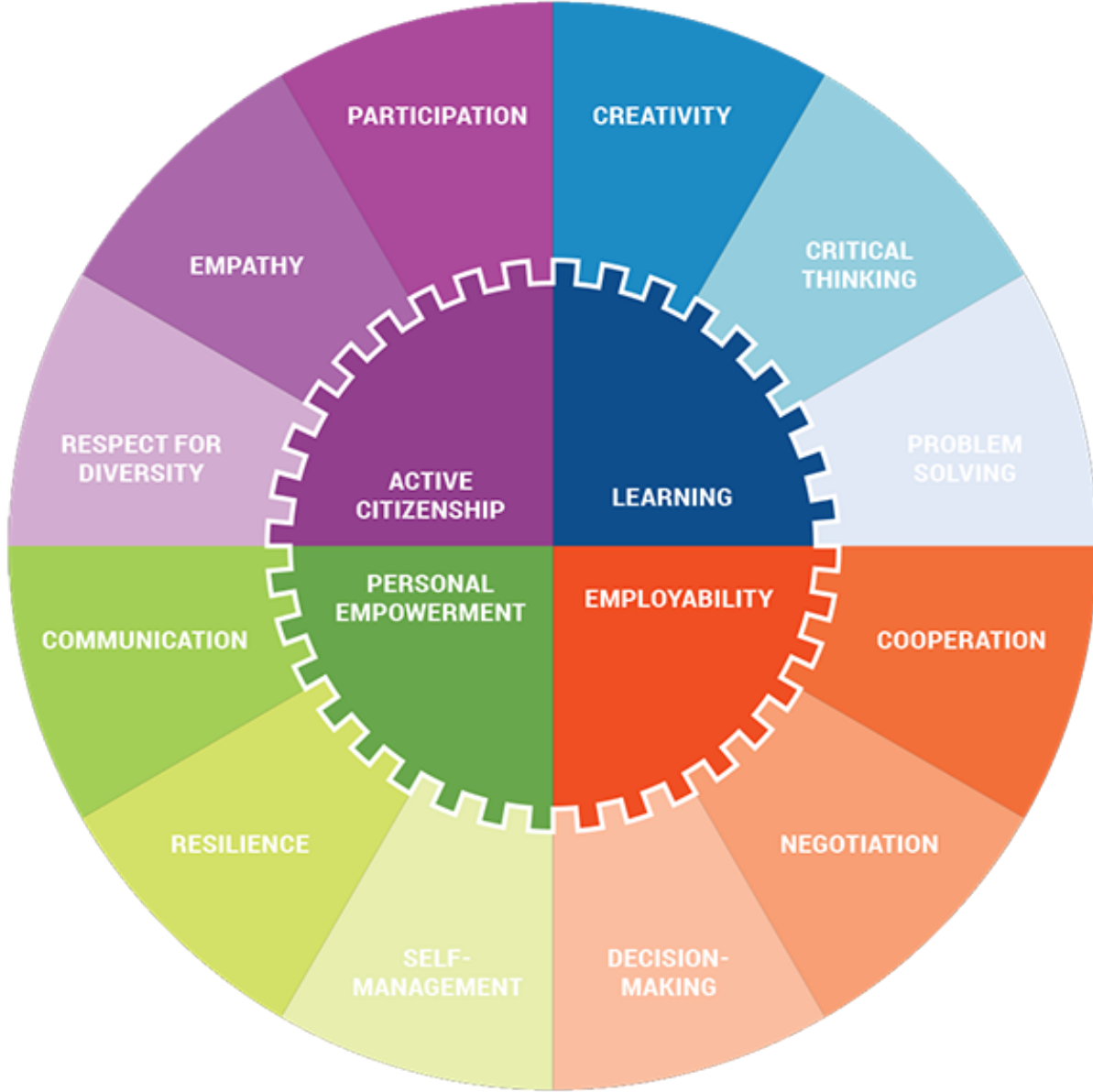
Şehrinizde veya çevresinde yaşayan mülteci gençlerin çoğu, kendi ülkelerindeki iyi bir üniversiteden mezun olmuştur, ancak ev sahibi ülkede işsizlikle karşı karşıya kalmaktadır. Ev sahibi ülkede ulusal ortalamayla karşılaştırıldığında, mültecilerin çoğu düşük ücretli ve eğitim geçmişleriyle uyumsuz olan işler bulmaktadır, ancak önceki deneyimlerini kanıtlamak ya da ev sahibi ülkelerinde eşdeğer bir diploma elde etmek için hiçbir yolları yoktur. Kurumunuz, bu mezunların istihdam edilebilirlik potansiyelinin makul bir maliyetle nasıl artırılacağını araştırmak istiyor.



# İSTİHDAM PROGRAMLAMA

## 3. Uygulama Günü

UNICEF'in Orta Doğu & Kuzey Afrika Bölgesi İçin Belirlediği 12 Temel Yaşam Becerisi<sup>21</sup>



<sup>21</sup> Kaynak: UNICEF, 2017. *ODKA YBVE Girişimi*. <http://www.lsce-mena.org/>

## Yaratıcılık<sup>22</sup>

Yaratıcılık, çocukların erken yaşlardan itibaren geliştirmeleri gereken temel bir yaşam becerisidir. Akademik performansını destekler ve çocukların çeşitli yeteneklerini ortaya çıkarmaya yardımcı olur. Bilişsel Boyutun temel bir bileşeni olan yaratıcılık, Araçsal Boyuttaki en çok aranan yaşamsal becerilerden biridir: Yenilikçi düşünme süreçlerinin gerekli, yapıcı bir ögesidir ve bilim ve iş dünyasında hayati bir yaşam becerisidir. Yaratıcı olmak, karmaşık ve gelişen teknolojik ve dijital ortamlarda yapıcı bir şekilde yer almaya -özellikle ODKA'da- yardımcı olur. Yaratıcılık, eski problemleri ve çağdaş zorlukları ele almak için çözümlere, yöntemlere ve süreçlere ön ayak olarak çeşitli yaşam koşullarında uyum sağlamaya olanak tanır. Yaratıcılıktan yararlanarak, öğrenciler öz-yeterlik ve sebat duygusu geliştirir; bu da, Bireysel Boyutun temel sonuçlarından biri olan yetkinlik hissine yol açar. İş birliği bir olgu olan sosyal yaratıcılık, farklı fikirleri, kimi zaman kültürler arasında birleştirerek, bireysel öğrencileri daha da yaratıcı olmaya teşvik eder. Yaratıcılık, Sosyal Boyut'a değer katar.

Yaratıcılık ya da yaratıcı olmak, genellikle işbirlikçi bir ortamda, yaratıcı fikirler, teknikler ve perspektifler (Ferrari ve diğerleri, 2009) üretme, ifade etme veya uygulama becerisidir (Lucas ve Hanson, 2015). Yaratıcılık, kritik düşünme ve problem çözme becerileri ile bağlantılı olarak, amaca yönelik düşünmenin, yani kaotik olmayan, düzenli ve organize bir düşünce sürecinin önemli bir bileşenidir. Yaratıcı olmak, büyük ölçüde analitik ve değerlendirme becerileri de dahil olmak üzere, öğrencinin bilişsel yeteneklerine bağlıdır (Sternberg, 2006). Dahası, fıkırsel düşünce süreçleri yaratıcı kişiler için temeldir (Kozbelt ve diğerleri, 2010). Yaratıcılık sosyal ve kişisel yönetim becerileri ile kesişir; bu nedenle sanatla ilgili olsa dahi, yaratıcılık aynı zamanda, öğrenme ortamları ve işyerinde dahil olmak üzere, tüm yaşam ortamlarındaki yenilik ve uyarlanabilir davranışlar ve çözümler için bir ön koşuldur (21. Yüzyıl Öğrenim Ortaklığı, 2015). Yaratıcılık diğer yaşam becerilerinin etkinliği ile bağlantılıdır, özellikle eleştirel düşünme, problem tanımlama (Sternberg, 2006), problem çözme (Torrance, 1977) ve öz-yönetim.

**Relevance of creativity (and related skills) by Dimensions of Learning**

| Dimension                                               | Relevance                                                                                                                                                                                                                   | Related skills                                                                               |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 'Learning to Know'/<br>the Cognitive<br>Dimension       | To sharpen learning processes and outcomes<br>To prepare children for success in a fast-changing world<br>To enhance enjoyment and relevance of learning                                                                    | Innovative thinking,<br>divergent thinking,<br>articulating ideas,<br>analysis and synthesis |
| 'Learning to Do'/<br>the Instrumental<br>Dimension      | To develop successful entrepreneurs<br>To facilitate problem-solving in the workplace<br>To improve employability and promotion, regardless of gender                                                                       | Productivity,<br>collaboration and<br>teamwork, risk taking                                  |
| 'Learning to Be'/<br>the Individual<br>Dimension        | To contribute to holistic self-development, self-esteem and self-efficacy<br>To support development of coping skills                                                                                                        | Self-efficacy, self-worth,<br>self-esteem, persistence                                       |
| 'Learning to Live<br>Together'/ the<br>Social Dimension | To contribute to societal problem-solving towards inclusive citizenship<br>To improve social cohesion through creative approaches to conflict management<br>To facilitate social engagement in the promotion of common good | Social transformation<br>and agency, positive<br>change                                      |

<sup>22</sup> Kaynak: UNICEF. 2017. ODKA YBVE Girişimi. <http://www.jsce-mena.org/>

## Eleştirel Düşünce<sup>23</sup>

Daha üst seviye işlevsellik becerilerine sahip olan eleştirel düşünürler, bilgiyi dengeli bir karar vermek için daha objektif bir şekilde analiz ederler ve daha iyi problem çözücülerdir. Bilişsel Boyutun, özellikle de ODKA'daki işverenler tarafından aranan bir çekirdek yaşam becerisi olan eleştirel düşünme, öğrenmeyi geliştirmeye ve öğrenciler sorular sordukça, varsayımları tanımladıkça ve gerçekleri değerlendirme kapasitesini geliştirdikçe akademik başarıya katkıda bulunur. Bu yeteneklerle donatılan bireyler, ODKA'da değişen iş dünyasına erişebilir ve ilerleyebilirler. Eleştirel düşünürler, mevcut iş stratejilerini ve süreçlerini daha verimli şekilde yeniden planlayıp adapte edebilirler, işyerini daha güvenli hale getirebilir, müşteri hizmetlerini geliştirebilir ve bilgiyle dijital ekonomi içinde gelişmeye hazır olabilirler. Öz-yeterlik ve esnekliğe elverişli olan eleştirel düşünce ayrıca öz yönetimi de teşvik eder, sağlık ve toplumla ilgili konularda daha güvenli seçimlere olanak sağlar. Bu nedenle, Bireysel Boyut ile el ele olan eleştirel düşünme, bireylerin otonomisini arttırarak kendi toplumlarına dahil olmaları ile yapıcı sosyal davranışları beraberinde getirir. Çocuklar, gençler ve eleştirel düşünme kapasitelerini geliştiren tüm bireyler, şiddeti, radikalleşmeyi ve çevresel olarak sürdürülemez tutumları önlemeye çalışabilirler. Böylece, eleştirel düşünme vatandaşlık eğitiminin temel bir sonucudur.

Eleştirel düşünme, akademik başarıya elverişli, araçsal ve uzun süreli bir yaşam becerisidir. Eleştirel düşünerek, çocuklar, gençler ve tüm bireyler durumları ve varsayımları değerlendirmeyi, sorular sormayı ve çeşitli düşünme biçimlerini geliştirmeyi öğrenirler. Eleştirel düşünme, bir argümanın mantıklı olup olmadığını ayırt edebilmek ve değerlendirebilmek gibi amacı olan düşünme süreçlerini ve düşünmek üzerine düşünmeyi öğreten bir “meta-beceri”dir. Eleştirel düşünme, görüşler ve gerçekleri ayırmak, varsayımları tanımak, kanıtların geçerliliğini sorgulamak, soru sormak, bilgileri doğrulamak, dinlemek ve gözlemlemek, çoklu bakış açılarını anlamak (Lai, 2011) gibi birçok beceriyi barındıran evrensel olarak geçerli karmaşık bir zihinsel süreçtir. Bilgiyi objektif bir şekilde analiz etme yeteneği içerir. Eleştirel olarak düşünme, her öğrencinin sonuç çıkarmadan ve bir cevap hazırlamadan önce, gerçekleri ortaya koymasını, toplamasını, değerlendirmesini, sentezlemesini ve gerçekleri değerlendirmesini sağlar.

Relevance of critical thinking (and related skills) by Dimensions of Learning

| Dimension                                            | Relevance                                                                                                                                                                                                         | Related skills                                                                                        |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 'Learning to Know'/<br>the Cognitive<br>Dimension    | To be able to make a reasoned argument both orally and in writing<br>To enhance scientific thinking                                                                                                               | Thinking about thinking, questioning, interpreting information and synthesizing                       |
| 'Learning to Do'/<br>the Instrumental<br>Dimension   | To ensure successful entrepreneurship and business development<br>To ensure effective working with other people<br>To ensure wellbeing and safety in the workplace                                                | Career planning, solving work related problems, effective reasoning, innovative and creative thinking |
| 'Learning to Be'/<br>the Individual<br>Dimension     | To support development of self-confidence and personal fulfilment                                                                                                                                                 | Self-protection, self-discipline, goal-setting, life planning                                         |
| 'Learning to Live Together'/<br>the Social Dimension | To foster critical engagement in society<br>To be able to recognize forms of manipulation and persuasion<br>To promote sustainable and equitable social transformation<br>To recognize and value other viewpoints | Ethical reasoning, social responsibility, ethical decision-making                                     |

<sup>23</sup> Kaynak: UNICEF. 2017. ODKA YBVE Girişimi. <http://www.jsce-mena.org/>

## Problem Çözme<sup>24</sup>

Problem çözme, bir problemi tanımlayarak ve anlayarak ve bir çözüm geliştirerek istenen bir hedefe giden adımları kapsamlı olarak düşünme yeteneğidir. Problem çözme, yaşam boyunca ilgili bir temel beceridir ve özellikle fen, teknoloji, mühendislik ve matematik (FTMM) için akademik başarı için bir ön koşul olup, problem temelli öğrenme yoluyla erken çocukluk döneminden itibaren çeşitli eğitim ortamlarında uygulanmakta ve geliştirilmektedir. Problem çözme, ODKA eğitim sistemlerinin pedagojisini yeniden gözden geçirme, çocuklara ve öğrencilere günlük yaşam sorunları, 21. yüzyılın iş dünyasındaki zorlukları ve toplumlarının karşılaşılabileceği çatışmalar ile ilgili öğretim sonuçları almalarına olanak tanımaktadır. İş dünyasındaki sorun çözümler daha kullanılabilir, daha verimli girişimciler, daha iyi karar vericilerdir ve iş birliği içinde çalışabilmelidirler. Yüksek seviye problem çözme becerilerine sahip bireyler, daha fazla benlik saygısı ve öz yeterlilik hissine sahip olurlar. Sonuç olarak, problem çözümleri topluluklarında aktif olma eğilimi gösterirler ve topluluğun tüm üyeleri için kabul edilebilir çatışma-çıkış stratejileri geliştirmek için iş birliği içinde çalışmayı içeren problemlere toplum tabanlı çözümler geliştirmeye katkıda bulunurlar.

Bir problem çözümleri, "belirli bir durumdan istenen bir hedefe giden adımları kapsamlı düşünme" yeteneğine sahiptir (Barbey ve Baralou, 2009). Problem çözme, eleştirel düşünme, analitik düşünme, karar verme ve yaratıcılık gibi diğer kritik yaşam becerileriyle ilişkili yüksek seviyeli bir düşünme sürecidir. Problemleri çözebilmek, istenen bir hedefe ulaşmak için bir metodun formüle edildiği bir planlama sürecini ima eder. Problem çözme, sorunlu bir durumun var olduğunu anlamayla ve durumun doğasını anlamaya çalışmakla başlar. Problem çözümlerinin çözülmesi gereken belirli problemleri tanımlamasını, bir çözüm planlamasını ve yürütmesini, faaliyet boyunca ilerlemeyi izlemesini ve değerlendirmesini gerektirir (OECD, 2015). Bu modelde tanımlanan diğer temel yaşam becerilerinin yanı sıra iş birliği ve karar verme becerileri ile ilgili olarak, problem çözme, bireylerin özellikle "kazan-kazan" çözümleri ile bütünleştirici olan çeşitli çatışma-çıkış stratejilerini tasarlamalarına olanak tanıdığı için, çatışma yönetimi ve çatışma çözme süreçlerinin merkezinde yer almaktadır. (Weitzman and Weitzman, 2000) .

Relevance of problem-solving (and related skills) by Dimensions of Learning

| Dimension                                               | Relevance                                                                                                                                                                             | Related skills                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 'Learning to Know'/<br>the Cognitive<br>Dimension       | To improve learning processes and outcomes<br>To prepare children for success in a fast-changing world<br>To foster learning that is relevant to everyday life                        | Curiosity, attentiveness,<br>analytical thinking                                                                                      |
| 'Learning to Do'/<br>the Instrumental<br>Dimension      | To improve decision-making and planning skills<br>To enable efficient working with co-workers, improved<br>productivity, innovation, decision-making, effective team<br>working, etc. | Autonomy,<br>collaborative work,<br>personal responsibility,<br>entrepreneurship                                                      |
| 'Learning to Be'/<br>the Individual<br>Dimension        | To contribute to holistic self-development, self-esteem and<br>self-efficacy<br>To improve health and wellbeing                                                                       | Flexibility, self-efficacy,<br>reflective thinking                                                                                    |
| 'Learning to Live<br>Together'/ the<br>Social Dimension | To foster positive social transformation<br>To contribute to community-based solutions to community<br>problems<br>To enhance social engagement in community work and<br>voluntarism  | Active engagement,<br>solidarity, collaborative<br>thinking, social<br>responsibility, conflict<br>management, conflict<br>resolution |

<sup>24</sup> Kaynak: UNICEF. 2017. ODKA YBVE Girişimi. <http://www.lsce-mena.org/>

## İş Birliği<sup>25</sup>

Temel ve araçsal temel yaşam becerisi olan iş birliği becerileri takım çalışmasını, başkalarının görüş ve girdilerine saygı duymayı, geribildirim kabul etmeyi, çatışmayı çözmeyi, etkili liderliği, karar vermede fikir birliğine varmayı ve ortaklıkları inşa etmeyi ve koordine etmeyi içerir. İş birliği becerilerini geliştiren öğrenciler, özellikle de birlikte çalışma öğretilmiş genç öğrenciler, akademik başarı açısından daha iyi performans gösterirler ve öğrenme konusunda daha fazla zevk alırlar. Dahası, sosyal olarak arzu edilen davranışları daha güçlü sergilerken, benlik saygısı ve öz yeterlik duyguları da artar. Bu olumlu sonuçlar, iş birliğinin Bilişsel ve Bireysel Boyutları ile ilgilidir ve bu çekirdek yaşam becerisini öğrencilerin sonuçlarını ve ODKA'daki psikolojik refahı arttırmak için son derece alakalı hale getirir. Araçsal ve Sosyal Boyutlarda desteklenirler. Gençlerde yeteri kadar gelişmemesine rağmen iş birliği ve takım çalışması, ODKA'da özel sektörün en çok aradığı yaşam becerileri arasında yer almaktadır (Al Maktoum Vakfı ve UNDP, 2014; YouGov ve Bayt, 2016). Gerçekten de iş birliği ve ekip çalışması, kurumsal bireylerin ortak hedeflere ulaşmak için farklı ekiplerle etkin ve saygılı bir şekilde çalışmaları açısından, hem istihdam edilebilirliğin hem de girişimciliğin başarısının anahtarıdır. Bunun ve becerinin Bireysel Boyutunun üstüne çıkılarak, iş birliği içinde hareket eden, rekabetçi olmayan ve “adil oyun” uyumlu bireyler, daha katılımlı vatandaşlar olup, katılım ve çatışma çözümüne yönelik olumlu süreçler aramaktadırlar.

İş birliği, ortaklaşa bir şey elde etmek, ortak bir amaç ya da karşılıklı yarar sağlamak için birlikte çalışan bir bireyin yardımcı olması ya da yardımlaşmaya açık davranması eylemi ya da sürecidir (Tyler, 2011). Takım çalışmasını ve aktif iş birliğini kapsayabilir ve çocuklar, gençler ve okuldaki tüm öğrenenler tarafından, ev hayatında, işte, toplumda ve bölgesel düzeyde karşılaşılan zorluklar da dahil olmak üzere günlük hayatta problem çözmenin merkezinde yer alır. İş birliği problem çözme için yararlı olduğu ve sağlıklı sosyal ilişkiler için temel oluşturduğu için, doğrudan aile, sosyal ve politik çatışma yönetimi ve ODKA'daki çözüm süreci ile ilgili temel bir yaşam becerisidir.

### Relevance of cooperation (and related skills) by Dimensions of Learning

| Dimension                                            | Relevance                                                                                                                                              | Related skills                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 'Learning to Know'/<br>the Cognitive<br>Dimension    | To enhance learning skills, processes and outcomes                                                                                                     | Self-monitoring, cooperative learning, active listening                                                                                               |
| 'Learning to Do'/<br>the Instrumental<br>Dimension   | To work more effectively with co-workers and customers including through effective team work<br>To ensure sustainable entrepreneurship and development | Teamwork to achieve common goals, collaboration in the workplace                                                                                      |
| 'Learning to Be'/<br>the Individual<br>Dimension     | To contribute to social skills including relationship management<br>To cultivate good relationships with diverse individuals and groups                | Self-concept (being cooperative), relationship management, self-esteem                                                                                |
| 'Learning to Live Together'/<br>the Social Dimension | To enhance social engagement towards the promotion of common good<br>To foster pro-social processes for conflict prevention and resolution             | Respect for others, active listening, empowerment of others, interpersonal relations, responsible behaviour, conflict management, conflict resolution |

<sup>25</sup> Kaynak: UNICEF. 2017. ODKA YBVE Girişimi. <http://www.lsce-mena.org/>

## Müzakere<sup>26</sup>

Müzakere becerileri, diğer taraflarla kabul edilebilir anlaşmalara ulaşılmasına yardımcı olur. Müzakere süreçleri günlük yaşamda ve tüm ortamlarda gerçekleşir. Erken çocukluk döneminde, oyun ve simülasyon öğretim yöntemleri aracılığıyla müzakere becerileri gelişir ve çocuklar kendi ve başkalarının çıkarlarını nasıl tanımlayacaklarını, şiddetten ziyade sözel argümanları nasıl kullanacaklarını öğrenirler, diğerlerine ve diğerlerinin bakış açlarına saygı göstererek kendilerinden emin olarak büyürler. Müzakere becerileri, kişilerin sağlığının korunmasına da yardımcı olabilir, özellikle kişiyi riskli davranışlara itecek baskı reddedilebilir. Çalışma ortamında, müzakere becerileri girişimciliğin başarısının temel bir unsurudur ve çalışanların kendilerini sömürüye, suistimale ve zorbalığa karşı korumalarına yardımcı olur. Müzakere süreçleri, çatışmaya karışan tüm taraflar için kabul edilebilir sonuçları teşvik etmekte, böylece bir saygı ve sosyal uyum kültürünü teşvik etmektedir.

Müzakere, “algılanan farklı çıkarlar” konusunda anlaşmaya varmayı amaçlayan en az iki taraf arasında bir iletişim süreci olarak tanımlanabilir (Pruitt, 1998). Müzakere bir süreçle ilgili olsa da, bireyin iddialı olarak, işbirliği yaparak, iletişim becerilerini kullanarak, liderlik becerilerini göstererek ve birinin esenliği tehdit edildiğinde hayır diyerek, başkalarına saygı gösterdiği bir müzakere sürecine etkileşimli ve etkili bir şekilde katılma yeteneğine dönüşür. Bireyler, aile hayatında, okulda, işyerinde, kamusal alanlarda ve farklı taraflarla, potansiyel olarak farklı tarzlarla düzenli olarak müzakere ederler. Müzakere psikoloji, sosyoloji, çatışma yönetimi, ekonomi, hukuk ve uluslararası ilişkiler gibi çeşitli alanlarda uygulanmaktadır. “Başarılı bir müzakerenin” niteliği ve anlamı hakkındaki bakış açıları, alanlara ve farklı bağlamlara göre değişebilir. Vatandaşlık eğitiminin hedefleriyle olduğu kadar, insani yardım müzakerelerine ilişkin mevcut politika rehberliğine (Grace, 2015) uygun olarak, “rekabetçi-dağıtım” süreçler yerine iş birlikçi süreçleri vurgulayan, müzakereye “bütüncül bir yaklaşım” önerilmiştir. Bu iş birliği süreci, ilgili taraflar için önemli kabul edilen ilgi alanları, ihtiyaçlar, arzular, endişeler ve korkular temelinde karşılıklı olarak faydalı anlaşmalar geliştirmeye odaklanmaktadır (Fisher ve Ury, 1981). Başka bir deyişle, müzakere sürecinin başarılı olması için, tarafların ilgili her taraf için kabul edilebilir bir anlaşmaya varması gerekir.

### Relevance of negotiation (and related skills) by Dimensions of Learning

| Dimension                                                    | Relevance                                                                                                                                                                         | Related skills                                                                      |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>‘Learning to Know’/<br/>the Cognitive<br/>Dimension</b>   | To foster negotiated learning processes and ensure children’s ability to be agents of their own learning<br>To prevent bullying and violence in school                            | Assertiveness, active listening, questioning to clarify points, reflection          |
| <b>‘Learning to Do’/<br/>the Instrumental<br/>Dimension</b>  | To enhance prevention of abuse and exploitation in the workplace<br>To foster adequate and productive work environments<br>To improve employability and entrepreneurship of youth | Influencing and leadership cooperation, customer relationship, career planning      |
| <b>‘Learning to Be’/<br/>the Individual<br/>Dimension</b>    | To contribute to holistic self-development, self-esteem and self-efficacy<br>To strengthen individual coping skills for self-protection                                           | Refusal skills, self-awareness, self-esteem/self-efficacy                           |
| <b>‘Learning to Live Together’/<br/>the Social Dimension</b> | To promote outcomes that are acceptable to all parties involved in conflict<br>To foster a culture of human rights                                                                | Effective communication, active listening, positive interaction, respect for others |

<sup>26</sup> Kaynak: UNICEF. 2017. ODKA YBVE Girişimi. <http://www.jsce-mena.org/>

## Karar Verme<sup>27</sup>

Karar verme, bir dizi etki faktörü ve kısıtlaması içinde en az iki seçenek arasında seçim yapma yeteneğini ifade eder. Karar verme becerileri, Bilişsel Boyutta etkilidir ve öğrencilerin, gerçek hayattaki görevler aracılığıyla, belirli bir anda kendileri için en iyi olan alternatifi belirlemeye çalıştıkları çeşitli eğitim ortamlarında öğrenilebilir ve uygulanabilir. İş birliği ve müzakere ile bağlantılı olan karar verme, iş dünyasındaki başarının anahtarıdır ve kötü hazırlanmış kararlar maliyetli olabileceğinden, iş organizasyonları için rekabet avantajları ve değer yaratmanın temelidir. Bu nedenle, bireysel yetkilendirme ile ilgili olarak, karar verme becerileri günlük yaşamdaki riskleri anlama ve yönetme yeteneğini içerir ve ayrıca negatif güç dinamikleri ve/veya şiddetli ortamlarda koruyucu bir değere sahip olabilir. Sorumlu karar verme, kişisel davranışlar ve etik standartlara, güvenlik kaygılarına, sosyal normlara ve eylemlerin gerçekçi sonuçlarına ve başkalarının refahına dayalı sosyal etkileşimler hakkında yapıcı ve sorumlu seçimler yapma yeteneği olarak görülmektedir.

Karar verme becerileri, “tercih edilen bir seçeneğin ya da eylem tarzının, belli kriterlere dayanan bir dizi alternatif arasından seçildiği, insan davranışının temel bilişsel süreçlerinden biri” ile ilişkilidir (Wang, 2007). Karar verme, tüm bireyler tarafından günlük olarak kullanılır. Özellikle karar verme, yaptıkları seçimlerin etkileri aracılığıyla tüm bireylerin refahı üzerinde sonuçlar doğurmaktadır (WHO, 1997). Bu becerinin çeşitli unsurları bilişsel bilim, psikoloji, yönetim bilimi, ekonomi, sosyoloji, siyaset bilimi ve istatistik gibi çok sayıda disiplinden gelmektedir. Karar verme, bu nedenle eleştirel düşünme, iş birliği ve müzakere becerileri ile yakından ilişkili olan karma bir yaşam becerisidir. Bilgi, zaman kısıtlamaları, hedeflere açıklık, geçmiş deneyim, bilişsel önyargı, yaş, kişisel ilgi ve diğer bireysel farklılıklara olan inanç da dahil olmak üzere çeşitli faktörler karar verme sürecini etkilemektedir (Dietrich, 2010; Thompson, 2009). Kararlar, hislere ve iç güdülere dayanan sezgilerle, makul bir süreçle, gerçekleri ve mevcut bilgileri tartarak, ya da ikisi bir arada kullanılarak alınabilir (Gigerenzer, 2014). Özyönetim becerileri, durumlara verilebilecek dürtüsel tepkilerin kontrol edilmesi için önemlidir.

**Relevance of decision-making (and related skills) by Dimensions of Learning**

| Dimension                                                | Relevance                                                                                                                                                                                                                              | Related skills                                                               |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <b>'Learning to Know'/ the Cognitive Dimension</b>       | To prepare children for success in a fast changing world, supporting them in making the right choices about learning and for a career<br>To foster independent learning and better learning outcomes                                   | Knowledge management and analysis of information, self-instruction           |
| <b>'Learning to Do'/ the Instrumental Dimension</b>      | To ensure development of entrepreneurship and encourage self-employment<br>To foster organizational management and leadership                                                                                                          | Action planning, goal setting, leadership skills, risk taking, safety skills |
| <b>'Learning to Be'/ the Individual Dimension</b>        | To foster holistic self-development, self-esteem and self-efficacy<br>To promote responsible decision-making and enhance long-term wellbeing                                                                                           | Self-determination, self-reinforcement, time and stress management           |
| <b>'Learning to Live Together'/ the Social Dimension</b> | To guide individuals and communities in making ethically grounded responsible decisions regarding sustainable development and inclusiveness in society<br>To enhance effective involvement in school management decision-making bodies | Analytical thinking, ethical reasoning                                       |

<sup>27</sup> Kaynak: UNICEF. 2017. ODKA YBVE Girişimi. <http://www.jsce-mena.org/>

## Özyönetim<sup>28</sup>

Özyönetim, kişinin kendi davranışlarını, duygularını, hislerini ve dürtülerini düzenleme ve izleme yeteneğidir. Kendini gerçekleştirmeye yönelik temel bir yaşam becerisidir. Kişisel yetkilendirme ile ilgilidir ve kişisel hedef belirleme ve yaşam planlamasını içerir. Özyönetim, bir çocuğun özerkliğini, delaletini ve kendi kendine yardım duygusunu geliştirir ki bunlar da suistimal edilme ve istismar risklerini azaltmak için kritik öneme sahiptir. Yine de, öz yönetim becerileri ODKA'daki çoğu eğitim müfredatında açıkça yer almamaktadır (UNICEF, 2017a). İşyerinde, kendini kontrol etme, görevde kalma ve stres yönetimi gibi öz-yönetim becerileri, istihdam edilebilirlik ve karmaşık zorlukları ele almak için çok önemlidir. Başkalarına karşı saygılı olmaktan, başkalarıyla bağdaşmaktan ve empati yapmaktan rahatsız olmayan özgüven sahibi bireyler, daha fazla iş birliği içinde çalışmaya ve topluma ve sosyal meselelere uzun vadeli, sürdürülebilir çözümler aramaya ve böylece dayanışmayı teşvik etmeye eğilimlidirler. Bu nedenle, özyönetim becerileri etik olarak sağlam dayanaklara sahip bir eğitim vizyonunun merkezinde yer almaktadır.

Temel bir yaşam becerisi olan özyönetim ya da hem özyönetim hem de kendi kendini yönetme, bireylerin davranışlarını, duygularını, hislerini ve dürtülerini düzenlemeleri ve izlemeleri becerisidir. Bu nedenle, kendini kontrol etme, öz yeterlik ve öz farkındalığı ve güvenilirlik, öz sunum gibi bazı olumlu tutumları da içeren geniş bir ilişkili beceri kategorisi oluşturmaktadır. Özyönetim, mukavemet temel yaşam becerisiyle yakından bağlantılıdır. Evdeki aile ilişkilerinden okuldaki akran ilişkilerine kadar tüm yaşam alanlarında geniş bir uygulanabilirliğe sahiptir ve bir dizi işe uygulanabilir ortak bir istihdam edilebilirlik becerisi olarak tanımlanmıştır (Brewer, 2013).

### Relevance of self-management (and related skills) by Dimensions of Learning

| Dimension                                          | Relevance                                                                                                                                                     | Related skills                                                                            |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 'Learning to Know' / the Cognitive Dimension       | To improve students ability to manage their emotions at school and focus on learning<br>To improve learning processes and outcomes                            | Self-control, self-efficacy, perseverance, grit, persistence                              |
| 'Learning to Do' / the Instrumental Dimension      | To develop efficient and successful entrepreneurs<br>To enhance management and productivity in the workplace                                                  | Self-efficacy, time management, organizational skills, reliability                        |
| 'Learning to Be' / the Individual Dimension        | To contribute to holistic self-development, self-esteem and self-efficacy<br>To develop personal goal-setting and life-planning<br>To develop self-confidence | Goal setting, life planning, autonomy, agency, self-help                                  |
| 'Learning to Live Together' / the Social Dimension | To foster critical social awareness<br>To contribute to social cohesion through social engagement                                                             | Self-direction, self-reflection, self-awareness, critical consciousness, social awareness |

<sup>28</sup> Kaynak: UNICEF. 2017. ODKA YBVE Girişimi. <http://www.jsce-mena.org/>

## Mukavemet<sup>29</sup>

Mukavemet, başa çıkma becerilerini, kararlılığı, azmi, cesareti ve bir bozulma, stres ya da değişim anında tekrar toparlamayı içerir. Bu bireyin aktif, bilinçli ve yapıcı bir bileşeni olan bir çekirdek yaşam becerisidir. Mukavemet sıkıntı zamanlarında kendini geliştirme yeteneğine katkıda bulunduğundan, kişisel refahı çeker ve aynı zamanda sağlığı güçlendirir. Bilişsel Boyutunda mukavemet öğrenci hayal kırıklığı veya başarısızlıkla baş edip öğrenme güçlüklerini aşabileceğinden, akademik başarı için bir temel sağlar. Bu aynı zamanda Araçsal Boyut ve iş dünyasında da geçerlidir, çünkü istihdam edilebilirlik ve girişimcilikle alakalı hayati bir yaşam becerisidir. Sosyal düzeyde mukavemeti teşvik etmek, kısa vadeli afet-müdahale ve uzun vadeli kalkınma programlaması arasındaki sürekliliği sağlamanın bir yoludur (Walsh-Dilley ve diğ., 2013). Her şeyden önce, “hak temelli yaklaşım”, iyi ve güvenli bir hayatın sonucu olarak, başlangıçtaki sorunları yaratan aynı kurumsal yapıları ve koşulları yeniden üretme riskini ele alır ve insanların uyum kapasitesinin ihtiyaç duyulan kaynaklara erişimine ve bu kaynakların kalitesine ve miktarına bağlı olduğunu tanır.

Mukavemet teriminin anlamı konusunda fikir birliği henüz sağlanamamıştır (UNESCO, 2015b) ve bunun sebebi büyük ölçüde işyerindeki stresle başa çıkmanın, çocuk istismarının ağır psikososyal etkisinin, aşırıcılığın, şiddetli çatışmanın ve yerinden edilmenin yoğunluğu gibi çeşit gösterebilen bağlamlardır. Son derece bağlamsallaştırıldığı için, “mukavemet gösterme”, bu beceriyi geliştiren birey için farklı derinlik seviyelerine sahip olacaktır. Her durumda mukavemet yaşam becerisi, değişen koşullara başarılı bir şekilde yön verme yeteneği olarak anlaşılmalıdır (American Psychological Association, 2010). Bu nedenle belirli bir durumda dirençli olmak, (i) günlük ya da istisnai streslerden kaynaklanan zorlukları ve sıkıntılara göğüs gererken akıl sağlığını korumak ve duruma tamamiyle katılmış olarak tam farkındalığa sahip olmak (Waugh ve diğ., 2011) ve (ii) “kişinin duygusal ve fiziksel refahına olumsuz etki yaratan zorlukların üstesinden gelmek” (UNESCO, 2017). Mukavemet göstermek, kişinin zorluk veya sıkıntı yaşamayacağı anlamına gelmez. Duygusal acı ve üzüntü, sıkıntı ya da travma geçiren kişilerde yaygındır. Mukavemet göstermek, bir kişinin hem zorluklarla mücadele edip başa çıktığı ve bunu “yapıcı” bir şekilde gerçekleştirdiği anlamına gelir.

| Relevance of resilience (and related skills) by Dimensions of Learning |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Dimension                                                              | Relevance                                                                                                                                                                                                           | Related skills                                                                    |
| 'Learning to Know'/<br>the Cognitive<br>Dimension                      | To prepare children to face difficult challenges in school and later life<br>To enhance prevention and coping strategies of learners in emergency contexts                                                          | Coping with stress, analytical and creative thinking, positive peer relationships |
| 'Learning to Do'/<br>the Instrumental<br>Dimension                     | To overcome difficulties in the workplace<br>To cope with unemployment                                                                                                                                              | Stress control, adaptability                                                      |
| 'Learning to Be'/<br>the Individual<br>Dimension                       | To develop holistic coping mechanisms based on self-development, self-esteem and self-efficacy<br>To enhance healthy behaviours                                                                                     | Self-efficacy, self-development, agency, emotional and behavioural regulation     |
| 'Learning to Live<br>Together'/ the<br>Social Dimension                | To promote the capacity of local communities to respond to emergency contexts<br>To transform shocks into opportunities for development<br>To uncover and work against the root causes of vulnerability and poverty | Adapting to adversity, solidarity, mitigation, emergency preparedness             |

<sup>29</sup> Kaynak: UNICEF. 2017. ODKA YBVE Girişimi. <http://www.jsce-mena.org/>

İletişim, iki yönlü bir bilgi ve anlayış alışverişidir. İletişim becerileri sözel, sözel olmayan ve yazılı iletişimi içerir. Kişilerarası ilişkiler kurmak için gerekli temel becerilerden biri olan iletişim becerileri, kendine saygı ve öz yeterlik için temel bir kaynaktır ve kendini gerçekleştirmeyi teşvik eder. Arkadaşlıklar kazanmak ve sürdürmek de dahil olmak üzere toplum ve ilişki yönetimi ile ilgilidir. İletişim becerileri, etkili konuşma ve aktif dinleme yeteneklerinin gelişimini destekleyen ve uygulayan, öğrenmenin ayrılmaz bir parçasıdır. İletişimin karmaşıklığı bilgi teknolojisi ve yeni medya ile artmıştır. Etkileşimli ve katılımcı pedagojiler, özellikle dijital iletişim becerilerinin artan alakasıyla iletişim becerilerini geliştirmek için etkili araçlardır. İş birliği ve takım çalışması ile birlikte iletişim becerileri, ODKA işverenleri tarafından en çok aranan yaşam becerilerindendir. Aktif yurttaşlık için bir anahtar olan etkili iletişim becerileri, kamuoyundaki tartışmaları anlamak ve medeni şekilde katkıda bulunmak için hayati öneme sahiptir. Aynı derecede önemli olarak öğrencilerin ve tüm bireylerin ayrımcı dilden uzak durmalarını ve böylece sosyal anlayışı geliştirmelerini destekleyebilirler.

İletişim veya iletişim kurabilme, bilgi paylaşımı ve ortak anlayış yoluyla anlam paylaşımını içerir (Castells, 2009; Keyton, 2011; Lunenberg, 2010). İki veya daha fazla kişi arasındaki sosyal ilişkiler (Castells, 2009; Schiller, 2007) bağlamında gerçekleşir ve kişiler arası bir beceri olarak kabul edilir. İletişim kurma becerisinin gelişimi hem sözel hem de sözel olmayan iletişimi içeren geniş bir yelpazeyi kapsayan, ömür boyu süren bir süreçtir. Erken çocuklukta dil ustalığı yaşamın ilerleyen dönemlerinde başarının anahtarıdır ve iletişim becerilerinin gelişiminin hem sosyal bağlamın hem de sosyal etkileşimin etkili olmasını gerektirdiğine dair kanıtlar vardır (Kuhl, 2011). İletişim becerileri, diğer tüm temel yaşam becerilerinin edinilmesi, uygulanması ve geliştirilmesinin ayrılmaz bir parçasıdır. İletişim ile yakından ilişkili olan müzakere ve reddetme, empati, iş birliği ve katılımla ilgili yaşam becerileridir.

| Relevance of communication (and related skills) by Dimensions of Learning |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dimension                                                                 | Relevance                                                                                                                                                                                                                                                                       | Related skills                                                                                                                                             |
| 'Learning to Know'/ the Cognitive Dimension                               | To be able to express a reasoned argument both orally and in written texts<br>To develop the habit of reading fluently and writing clearly, accurately and coherently for a range of purposes and audiences                                                                     | Presentation skills, articulating and explaining ideas and concepts clearly, awareness of purpose of communication, context and audience, active listening |
| 'Learning to Do'/ the Instrumental Dimension                              | To enable effective working with other people<br>To effectively use different communication media for enhanced efficiency and productivity<br>To improve employability for finding and retaining work (including interview skills, workplace behaviours and customer relations) | Job application skills, interview skills, persuasion skills, formal oral presentation skills, planning and self-evaluation of written communication        |
| 'Learning to Be'/ the Individual Dimension                                | To develop self-confidence and personal empowerment through effective self-presentation and social/relationship skills                                                                                                                                                          | Relationship management, self-realization, self-presentation                                                                                               |
| 'Learning to Live Together'/ the Social Dimension                         | To communicate ideas to diverse audiences while respecting other viewpoints<br>To avoid communications that are discriminatory and likely to result in conflict<br>To foster understanding across diverse populations and contribute positively to community management         | Dialogue skills, active listening, two-way empathic communication, avoidance of discriminatory language, appropriate assertiveness                         |

<sup>30</sup> Kaynak: UNICEF. 2017. ODKA YBVE Girişimi. <http://www.jsce-mena.org/>

## Farklılıklara Saygı<sup>31</sup>

Farklılıklara saygılı olarak bireyler kendilerine toplumdaki tüm katılımcıların ortak ahlaklı bir dünyada, bireysel farklılıkları tam olarak tanıırken, insan haklarından dolayı eşit olduğunu hatırlatırlar. Hoşgörüden de öte, farklılıklara saygı daha iyi öğrenme süreçlerini ve çıktılarını destekleyen pozitif bir öğrenim atmosferini teşvik eden, ayrımcılık ve şiddetin önlenmesine katkıda bulunan kapsayıcı ve adil bir eğitimi destekleyen derin bir kişilerarası beceridir. Bu İşgücü Boyutunda ve iş dünyasında, işyerinde uyumsuzluğu önleyerek farklılıklara olan saygının üretkenliği artırdığını gösterir. Özellikle farklı kültürlerden oluşan bir işgücü, ODKA bağlamında önemlidir. Bireysel Boyuttaki farklılıklara saygı, bireyin sosyal olarak karmaşık toplumlarda etkili bir şekilde işlev görmesine yardımcı olmak için kişisel öz saygı ve öz-yönetim becerilerini gerektiren karmaşık bir yaşam becerisidir. Bu yüzden, çatışmasız bağlamlarda, çatışma yönetiminde çoğulculuğu mümkün kılar ve çatışma durumlarında uzlaşmayı teşvik edebilir. Farklılıklara saygı, meşruiyetin bir bireyin kendi perspektifinin ötesinde yatıyor olabileceğinin ve karşılıklı ilişki içinde olmanın, dolayısıyla da sürdürülebilir kalkınmanın temel bir unsuru olabildiğini sağlar.

YBVE Girişimi bağlamında, “farklılıklara saygı” - ya da farklılıklara saygılı olmak- temel bir kişilerarası yaşam becerisi olarak kavramsallaştırılmaktadır. İnsan varlıklarının insan statüsünden dolayı ortak etik bir dünyada eşit katılımcılar olduğunu kabul eden ahlaki filozofların geliştirdiği anlayışa dayanır (Janoff-Bulmann ve diğ., 2008). Bu karma yaşam becerisi, farklılık kavramının her bireyin benzersiz olduğunu anlamak ve birbirlerinin bireysel farklılıklarını tanımak anlamına geldiğini ifade eder. Bunlar ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim, sosyoekonomik durum, yaş, fiziksel yetenekler, dini inançlar, politik görüşler veya diğer özellikler ile tanımlanabilir. Farklılıklara saygı, farklılıkların pasif olarak kabul edilmesiyle ilgili hoşgörü ve anlayıştan daha fazlasını ifade eder; “eşit haklara sahip olmayan halkların değerini küçümsemeden kabul etmek ve teşvik etmek” anlamına gelir (UNICEF, 2007b).

### Relevance of respect for diversity (and related skills) by Dimensions of Learning

| Dimension                                          | Relevance                                                                                                                                                                                  | Related skills                                             |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 'Learning to Know' / the Cognitive Dimension       | To foster inclusive and equitable education delivery<br>To promote a positive learning climate                                                                                             | Analytical thinking, active listening                      |
| 'Learning to Do' / the Instrumental Dimension      | To prevent conflict in the workplace<br>To prevent discriminatory practices in the workplace                                                                                               | Adaptability and flexibility, client orientation, teamwork |
| 'Learning to Be' / the Individual Dimension        | To test assumptions and understand personal biases                                                                                                                                         | Self-esteem, self-control                                  |
| 'Learning to Live Together' / the Social Dimension | To enhance active tolerance in society<br>To foster processes of reconciliation in the context of conflict<br>To foster inclusion and participation of marginalized communities in society | Active tolerance, social interaction                       |

<sup>31</sup> Kaynak: UNICEF. 2017. ODKA YBVE Girişimi. <http://www.jsce-mena.org/>

## Empati<sup>32</sup>

Duygusal zekaya bağlı davranışların merkezinde olan empati, bireylerin olumlu ilişkileri sürdürmelerine yardımcı olur ve ailede, okulda, topluluklarda ve çatışma durumlarında çatışma yönetimi ve çatışma çözümünde ayrılmaz bir rol oynar. Özgecil davranışlar için bir motivasyon kaynağıdır ve ahlaki muhakemenin yolunu açan sosyal algının ve sosyal etkileşimin temelidir. Vatandaşlık eğitiminin temelini oluşturan önemli bir unsur olan empati, akademik mükemmelliği destekleyerek ve kendileriyle olan ilişkilerini güçlendirerek ve başkalarıyla etkin bir şekilde bağlantı kurabilmelerini ve iş birliği yapabilmelerini sağlayarak öğrencilere erken yaşlardan itibaren yardımcı olmaktadır. Empati, iş dünyasında hizmet yönelimi kültürünü geliştirir; bu da müşterinin ihtiyaçlarına öncelik vermek ve onların memnuniyetini ve bağlılığını artırma yollarını aramak anlamına gelir. Dahası, empati, kalite ilişkilerinin geliştirilmesinde anahtar olduğundan, uzun süreli ve güvenilir profesyonel bağlantıların kurulmasında esastır. Bu temel yaşam becerisinin Toplumsal Boyutuna ilişkin olarak empatiyi teşvik eden bir eğitim, dahil edilmeye değer veren, şiddete maruz kalan kişilere önem veren ve pratik yollarla karşılık veren bir kültüre odaklanır ve kişilerin başkalarına karşı saygı ve sorumluluk duygusunu besler. Bu iş birliği ve dayanışmayı, çevreye ve sürdürülebilir kalkınmaya karşı güvenli davranışları destekler.

Empati ya da empatik olmak, asla yargılayıcı olmadan “başkalarının duygularını anlama ve onları yeniden yaşama yeteneğidir” (Salovey ve Mayer, 1990). Sosyal ve gelişimsel psikolojinin yanı sıra bilişsel ve sosyal nörobilimde de kilit bir yapı olan empati kurabilme yeteneği, başkalarına karşı olumlu davranışları teşvik etmek ve sosyal etkileşimleri ve ilişkileri kolaylaştırmak için önemlidir. Empati, başkalarının korunmasında rol oynayabilecek kuralların içselleştirilmesini içerir ve bu, kimi zaman kendi aleyhine bile olsa, başkalarına yardım etme isteğini motive eden mekanizma olabilir. Buna ek olarak empati, anlamlı sosyal ilişkilere sahip, sosyal olarak yetkin bir kişi olunmasında önemli bir rol oynamaktadır (McDonald ve Messinger, 2012). Sonuç olarak, empati özgecil davranışı motive eder ve hakların gerçekleştirildiği süreci ilerletme potansiyeline sahiptir (Jönsson ve Hall, 2003).

### Relevance of empathy (and related skills) by Dimensions of Learning

| Dimension                                            | Relevance                                                                                                                                                                       | Related skills                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 'Learning to Know'/<br>the Cognitive<br>Dimension    | To foster the critical blending of emotion, cognition and memory for successful learning                                                                                        | Respect for others, collaboration, self-regulation                                                                                 |
| 'Learning to Do'/<br>the Instrumental<br>Dimension   | To facilitate successful businesses through responsive leadership and a motivating work environment                                                                             | Service and customer orientation, active listening, teamwork                                                                       |
| 'Learning to Be'/<br>the Individual<br>Dimension     | To motivate prosocial behaviour, inhibit aggression and pave the way to moral reasoning                                                                                         | Understanding and managing emotions, active listening, respect for others, agency                                                  |
| 'Learning to Live Together'/ the<br>Social Dimension | To develop a culture that values inclusion, responds in caring and practical ways to victims of violence, and nurtures a respect for and sense of responsibility to one another | Understanding others, caring for others, identifying abusive and non-abusive behaviours, altruistic behaviour, conflict resolution |

<sup>32</sup> Kaynak: UNICEF. 2017. ODKA YBVE Girişimi. <http://www.lsce-mena.org/>

## Katılım<sup>33</sup>

Katılım hem birey hem de toplum ile ilgili olarak yetkilendirmeye ilgili bir yaşam becerisidir, bu nedenle ODKA'da vatandaşlık eğitiminin örneği niteliğinde bir yönüdür. Katılım, çocuklara eğitimlerinde söz hakkı vermeyi, onları dinlemeyi ve okul hayatında mümkün olduğunca onları dahil etmeyi içerir. Çocukların görüş ve fikirlerine önem vermeyi ve öğrenmelerini kontrol etmelerini sağlamayı gerektirir. Daha spesifik olarak, katılım Bilişsel Boyutunda öğrencileri proaktif bir şekilde meşgul olma kapasiteleriyle donatmakla ilgilidir, böylece sınıfta yer alacak etkin, aktif ve deneyimsel öğrenmeyi sağlayarak tüm öğrenciler arasında eşitliği teşvik eder. Katılım ayrıca okullarda ve topluluklarda yönetim sistemlerinin sahipliğini artırır. Etkin olarak katılım yeteneği, kişisel yetkilendirme ve delalet için olduğu kadar öz-yeterlik ve sosyal bağlılığın gelişmesi için de önemlidir. Dahası, katılımcı olmak, insan hakları temelli adil istihdam yaklaşımına da bağlı olan sağlıklı bir iş ortamının koşulu olan “işçi yetkilendirmesine” olanak sağlar (WHO, 2010). İnsan hakları araçlarına bağlı temel yaşam becerilerinden katılım, insanların toplumda aktif bir rol oynamalarına, toplumun yaşamını iyileştirmeye, anlamlı politik katılım veya toplumsal seviyede dahil olmayla başkalarına ve çevreye karşı sorumluluk almalarına olanak sağlar.

Katılım en temel anlamda süreçler, kararlar ve faaliyetler içinde yer almak ve onları etkilemek olarak tanımlanabilir (UNICEF, 2001'den uyarlanmıştır). Bu nedenle hem bağlamsallaştırılmış bir süreç hem de temel bir yaşam becerisi olan katılım, birey ve toplumla ilgili olarak bir yetkilendirme eylemidir. Katılımcı olmak, yaratıcılık temel yaşam becerisi ile bağlantılıdır ve özellikle de ODKA'da katılımcı olan öğrenenler ve bireyler, insan haklarını kullanarak demokratik bir topluma aktif olarak katkıda bulunurlar. Katılım becerileri erken çocuklukta ihtiyaç haline gelir ve edinilir, çocukların öğrenme fırsatlarını en üst düzeye çıkarmak için sınıfta etkin katılım için gerekli becerileri geliştirmelerine yardımcı olur. Katılımcı olmak, örneğin soru sorma, sınıf aktiviteleri sırasında başkalarına yardım etmek için gönüllü olma, çocuklara eğitimlerinde söz hakkı verir ve onları dinlemeyi ve okul hayatında mümkün olduğunca onları dahil etmeyi gerektirir. Düşüncelerine ve fikirlerine değer vermek ve öğrenmelerini kontrol etmelerini sağlamak anlamına gelir. Çocuklar eğitimlerinde söz sahibi olduklarında, sadece haklarını kullanmakla kalmaz, aynı zamanda daha fazlasını da elde ederler. Özgüvenlerini geliştirirler, sınıf arkadaşları ve öğretmenleri ile daha iyi anlaşır ve daha iyi bir disiplinle ve öğrenmenin paylaşılan bir sorumluluk olduğu bir kültürle daha iyi bir okul ortamına katkıda bulunurlar.

| Relevance of participation (and related skills) by Dimensions of Learning |                                                                                                                                    |                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dimension                                                                 | Relevance                                                                                                                          | Related skills                                                                                         |
| 'Learning to Know'/<br>the Cognitive<br>Dimension                         | To improve learning processes and outcomes<br>To enhance democratic practices in the school                                        | Active listening, planning<br>and organizing, dialogue,<br>presentation, focus,<br>analytical thinking |
| 'Learning to Do'/<br>the Instrumental<br>Dimension                        | To promote healthy workspaces<br>To enhance business ethics and human rights in the<br>workspace                                   | Organizational<br>management, effective<br>communication                                               |
| 'Learning to Be'/<br>the Individual<br>Dimension                          | To contribute to holistic self-development, self-esteem and<br>self-efficacy<br>To develop personal goal setting and life planning | Self-confidence, agency                                                                                |
| 'Learning to Live<br>Together'/ the<br>Social Dimension                   | To contribute to a truly democratic citizenship<br>To improve the wellbeing of the community                                       | Dialogue, active listening,<br>analytical and critical think-<br>ing                                   |

<sup>33</sup> Kaynak: UNICEF. 2017. ODKA YBVE Girişimi. <http://www.jsce-mena.org/>

## Geleceğe Yönelik Beceriler<sup>34</sup>

### 2020'de Başarılı Olmak İçin Gereken 10 Beceri

#### 1) Karmaşık Problem Çözme

Endüstriler arasındaki ilişkileri görebilmek ve henüz ortaya çıkmamış olan problemlere yaratıcı çözümler üretilmesi, Yapay Zeka (AI) makinelerine ayak uydurmak için bir zorunluluktur.

#### 2) Eleştirel Düşünce

Bilgisayar bilimleri, mühendislik ve biyoloji gibi farklı alanların karmaşıklığı ve birbirine bağlılığı nedeniyle verileri anlayabileceğimiz yorumlara dönüştürebilen insanlar aranacaktır.

#### 3) Yaratıcılık

Rastlantısallık kalitesi ve fikirlerden bir şey inşa etme yeteneği, şimdi ve gelecekte işe yarayacak bir beceridir.

#### 4) İnsan Yönetimi

Robotlar analitik ve matematiksel beceriler kazanabilirler, ancak insan becerilerini gerektiren liderlik ve yönetim rollerinde insanların yerini alamazlar.

#### 5) Başkalarıyla Düzenleme Yapma

Etkili iletişim ve takım iş birliği becerileri, herhangi bir sektördeki iş adaylarında en çok talep edilen beceriler olacaktır.

#### 6) Duygusal Zeka

Empati ve merak gibi duygusal zeka ile ilgili özellikler, geleceğin yöneticilerini işe almak için büyük bir faktör olacaktır.

#### 7) Muhakeme ve Karar Alma

Veri analizleri yardımıyla, büyük miktarlarda verileri özetleyerek akılcı yorumlamalara ve ölçümlü kararlara dönüştürme yeteneği, bilgi çağında yararlı olacak bir beceridir.

#### 8) Hizmet Uyumu

Müşteriler için hizmet ve yardım biçiminde değer sunmanın önemini bilenler, işletmeler toplumun sorunlarına çözüm üretmek istediği için aranırlar hale geleceklerdir.

#### 9) Müzakere

İşletmeler ve bireylerle müzakere ederek kazan-kazan durumları yaratabilme yeteneği, etkilenen endüstrilerde hayatta kalmak için gerekli olacak bir beceridir.

#### 10) Bilişsel Esneklik

Karşılaşılan zorlukla mücadele etmek için farklı kişilikler arasında geçiş yapma becerisi, birleşik endüstrilerde başarılı olmak için önemli olacaktır.

<sup>34</sup> Kaynak: Dünya Ekonomi Forumu. 2018. "Otomasyonun yükselişine yenilmemek için ihtiyaç duyacağınız 10 beceri."  
<https://www.weforum.org/agenda/2018/07/the-skills-needed-to-survive-the-robot-invasion-of-the-workplace>

## **Peki emlakçların bile otomatikleştirilebileceği bir dünyada, gelecekte başarılı olmak için kendimizi nasıl hazırlayabiliriz?<sup>35</sup>**

Her şey sosyal becerilerle başlar.

Önemli değişim zamanlarında kariyer başarısı için pek çok husus vardır.

Ancak beceriler- özellikle sosyal beceriler- üzerine inşa edilecek en önemli temelin iyi bir örneği vardır. Bunlar arasında iletişim kurma ve başkalarıyla iyi çalışma, sorunları çözme ve alışlagelmişin dışında düşünmenin yanı sıra duygusal zekanın diğer yönleri gibi şeyler vardır.

Bunlar uzmanların öncelik verilmesi gerektiğini düşündüğü bazı beceriler:

### **1. Karmaşık Problem Çözme**

Yapay zekanın insanların altından kalkamayacağı sorunları çözebildiği doğru, ama aynı zamanda tam tersi de doğrudur. Problem çözenin birden fazla endüstriye yayılması gerektiğinde veya problemler tam olarak tanımlanmadığında, insanlar bir çözüm bulmak için kaynağa inerek çalışabilirler.

### **2. Eleştirel Düşünce**

Makineler eleştirel düşüncenin bazı taraflarında daha iyi hale geliyor, ama insanlar hala belirsizlik ve nüans dolu bir dünyada kavramları bağlayabilir, yorumlayabilir ve hayal edebilirler. Bir avukat, bir müvekkilinin savunması için kesin bir dayanak belirleyebilir veya bir pazarlamacı, tüketicilerin ilgisini çekebilecek kapsamlı bir mesaj bulabilir.

### **3. Yaratıcılık**

Yaratıcılık, henüz Yapay Zeka tarafından taklit edilemeyecek bir derecede sezgisel rastlantısallık gerektirir. Mimar neden binayı belli bir şekilde tasarladı ve neden müzisyen bir anahtar dışında bir akor çalarak doğaçlama yaptı? Nedeni bir bilgisayara açıklamak zor, yalnızca bize doğru geliyor.

Peki ya göz önünde bulundurulması gereken diğer önemli sosyal beceriler?

Kişi yönetimi, başkalarıyla düzenleme yapma, karar alma, müzakere, ve başkalarına hizmet etmek gelecekte de önemli olmaya devam edecektir.

<sup>35</sup> Kaynak: Dünya Ekonomi Forumu. 2018. "Otomasyonun yükselişine yenilmemek için ihtiyaç duyacağınız 10 beceri."  
<https://www.weforum.org/agenda/2018/07/the-skills-needed-to-survive-the-robot-invasion-of-the-workplace>

## Gençlik İstihdam Programları İçin UGV Mükemmellik Standartları

UGV Mükemmellik Standartları, 1990'dan beri UGV'nin küresel gençlik geliştirme deneyimlerine dayanan uluslararası en iyi uygulamalara dayandırılmıştır ve Filistin'deki Genç Girişimciliği Geliştirme projesine, çeşitli paydaşlarla görüş birliği diyaloglarından sonra uyarlanmıştır. Gençlik Hizmet Kurumları, mükemmeliyet standartlarını gençlik programlarının tasarlanması, uygulanması ve değerlendirilmesine dahil etmenin yollarını düşünürken yenilikçi olmaları için teşvik edilmektedir.

| Teknik Unsur                                                         | Kilit Noktalar                                                                                                                                                      | Mükemmellik Standartı                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ortak Unsurlar</b>                                                |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Kapsamlı program tasarımı ve bütçeleme</b>                        | <i>Program tasarımı program planlamasında ilk adımdır; Organizasyonlar, program tasarımına yeterli düzeyde kaynak sağlayarak stratejik olarak yaklaşmalıdırlar.</i> | Program tasarımı ve bütçeleme yansıtıcıdır ve doğrudan ilgili tekliflerin çağrısına cevap verir. Tasarım yenilikçidir ancak test edilmiş metodoloji üzerine kurulmuştur ve hedef faydalanıcı nüfusun ihtiyaçlarına karşılık verir. Amaçlar, hedefler ve etki göstergeleri AKILLI'dır. Bütçe doğrudan programa bağlanır ve faydalanıcı başına rekabetçi bir maliyete sahiptir. Organizasyon, teklif geliştirme ve program tasarımı için insan ve mali kaynaklara sahiptir.                                          |
| <b>Tasarım, uygulama ve değerlendirmeye gençlerin dahil edilmesi</b> | <i>Gençlik sadece faydalanıcılar değil, kalkınma sürecinde önemli değişim unsurlarıdır.</i>                                                                         | Gençliğin katılımı, her düzeyde ve program döngüsü boyunca, gözetim (gençlik kurulu üyeleri), program tasarımı (odak grupları), uygulama (akran eğitimi) ve değerlendirme (gençlik liderli değerlendirme) dahil olmak üzere gerçekleşir.                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Program içeriğinin teslimi</b>                                    | <i>Program sunumu katılımcı, öğrenci merkezli ve farklı öğrenme stillerine adapte olabilecek yapıda olmalıdır.</i>                                                  | Kolaylaştırıcılar ve eğitmenler, hedeflenen gençliğin özel ihtiyaçlarına uygun uzmanlığa dayalı olarak seçilir. Kolaylaştırıcılar ve eğitmenler, hedeflenen yararlanıcıların özelliklerine uyarlanmış, önceden yönlendirilmiş ve hazırlanmışlardır. Eğitim katılımcıdır ve farklı paydaşlar tarafından desteklenmektedir.                                                                                                                                                                                          |
| <b>İzleme, Değerlendirme ve Öğrenme (İDÖ)</b>                        | <i>İDÖ, hedeflere doğru ilerlemenin doğru bir şekilde izlenmesini kolaylaştırmalı ve iyileştirme gerektiren alanların belirlenmesini kolaylaştırmalıdır.</i>        | Kapsamlı İDÖ planları program tasarımına entegre edilmiştir; hedeflere doğru ilerleme test edilen araçlar kullanılarak ölçülür ve personel üyeleri İDÖ'ye atanmıştır. Verilerin özen seviyesi ve geçerliliği yüksektir. Gençlik programı katılımcılarının düzenli (örn. üç aylık) izlemesi, bir izleme sistemi aracılığıyla yürütülmektedir.                                                                                                                                                                       |
| <b>Çoklu sektör paydaş ortaklıklar</b>                               | <i>Hükümet, özel sektör ve sivil toplum gençlik programlarına katkıda bulunmalıdır.</i>                                                                             | Çok sektörlü ortaklık fırsatlarının haritalandırılmasının net ve belgelendirilmiş süreci, ortaklıklar kurma ve sürdürme becerisini göstermiştir. Ortaklıklar, özellikle geliştirici katkılarla, girişimleri geliştirmek, sürdürmek ve ölçeklendirmek için kullanılır. Bu, organizasyon ve/veya projeye uygun olarak yerel düzeyde ortaklıklar (örneğin, toplum temelli organizasyon, aile şirketi) veya ulusal/uluslararası düzeyde (büyük özel sektör şirketleri, hükümet, ulusal ve yabancı STK'lar) içerebilir. |
| <b>İstihdam Programları İçin Temel Unsurlar</b>                      |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>İş Piyasası Değerlendirmesi</b>                                   | <i>Özel sektörün ihtiyaçları değerlendirilmeli ve ele alınmalıdır.</i>                                                                                              | İşgücü piyasası ihtiyaçlarının değerlendirilmesini yürütüp analiz ederek, talep tarafındaki ihtiyaçları, özellikle de gençlik faydalanıcıları ile tedarik tarafıyla eşleştiren anlayış ve deneyim gösterildi. Pazar istihbaratı belirli coğrafi ve sektörel alanlarla bağlantılıdır ve program süresi boyunca düzenli olarak güncellenir ve bilgi potansiyel işverenler tarafından doğrulanır.                                                                                                                     |
| <b>Gençlik İhtiyaçları Değerlendirmesi</b>                           | <i>Gençliğin ihtiyaçları değerlendirilmelidir ve ele alınmalıdır</i>                                                                                                | Gençlerin ihtiyaçlarını değerlendirmek ve analiz etmek için gerekli anlayışı ve deneyimi sergilemek ve talep tarafıyla, özellikle de işgücü piyasasıyla arz yönlü ihtiyaçları eşleştirmek. Gençlik becerileri, ilgi alanları ve yetenekler dikkate alınır. Test edilmiş gençlik değerlendirme araçları yürürlükte ve ilgili tüm programlarda kullanılır.                                                                                                                                                           |
| <b>İkili Alıcı Değerlendirmesi</b>                                   | <i>Her iki değerlendirmeyi eşleştirmek ve birleştirmek</i>                                                                                                          | Hem İşgücü Piyasası ve hem de Gençlik İhtiyaçları Değerlendirmelerinin analizi yapılarak İşgücü Piyasası'nın ihtiyaçları ile gençlerin edinmesi gereken Beceriler arasındaki boşlukları eşleştirilmelidir ve periyodik olarak güncellenmelidir.                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                    |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Yararlanıcı Seçimi</b>                          | <i>Etkin faydalanıcı seçimi, program müdahalelerinin katılımcılar için uygun olmasını sağlar ve eğitim sonrası işe yerleştirme başarısı için fırsatları artırır.</i>                          | Proje düzeyinde katılımcıların seçimi için belirlenmiş kriterler ve prosedürler. Proje planları, işe ve sektöre özel eğitim programları için gerekli beceri ve eğitim düzeyini tanımlar; katılımcıların programa katılma fırsatı hakkında nasıl bilgilendirileceğini belirlemek ve bir istihdam programına katılım için gerekli asgari kapasitelerin belirlenmesi. Kriterler ve prosedürler, tutarlılık, seçimin objektifliği ve proje hedefleri ile katılımcıların uygun bir şekilde eşleştirilmesini sağlamak için tam olarak test edilmiş ve kullanılmıştır.                                                                                                                |
| <b>Kariyer Rehberliği (KR)</b>                     | <i>Kariyer rehberliği gençlerin yeteneklerini keşfetmelerini ve kariyer seçeneklerini daha iyi anlamalarını sağlar.</i>                                                                       | KR gençlik istihdam programlarının temel bileşenlerinden biridir. Gençlere istihdam sağlamayı hedefleyen programlara erken aşamalarda gençlerin ilgi ve potansiyellerini ortaya çıkarmaya, hedeflerini belirlemeye, gelecek için kariyer tercihleri yapmalarına ve eğitimlerinde gerekli becerileri edinmelerine yardımcı olan daha önceden denenmiş araç ve stratejiler dahil olmak üzere uygulamalı ve kapsamlı KR aktiviteleri entegre edilmiştir. Kariyer rehberliği/akıl hocası yapan eğitimli, nitelikli personel mevcuttur ve iyi değerlendirilmektedir. KR yaklaşımları hedef gruba göre özelleştirilir                                                                |
| <b>İstihdam ile alakalı Yaşam Becerileri</b>       | <i>Yaşam becerileri, gençleri işyerinde ve yaşamda başarıya hazırlayacak gerekli unsurlardır.</i>                                                                                             | Detaylı bir yaşam becerileri eğitimi sistemi (iletişim, çatışma yönetimi, yaratıcı düşünme vb. alanları kapsayan) geliştirilmiş, uygulanmış ve değerlendirilmiştir. Psikososyal ve kültürel konular müfredata ve eğitim metodolojisine doğru bir şekilde entegre edilmiştir, gerekli olduğu durumlarda destek hizmetlerine bağlantı mevcuttur. Eğiticiler yaşam becerilerini aktarmakta tecrübelidir. Eğitim metodolojisi denenmiştir, gençlere uygundur ve gençlerin katılımını azami seviyede tutar. Eğitimin genç istihdamının üzerindeki etkisi ölçülebilir.                                                                                                               |
| <b>Ortak beceriler: BT, İş İngilizcesi</b>         | <i>Temel BT becerileri ve İş İngilizcesi işyerinde başarı için giderek daha fazla önem kazanıyor</i>                                                                                          | Katılımcıların ve işgücü piyasası ihtiyaçlarının bu alandaki değerlendirmelerinin sonuçları dahil edilmiştir ve eğitim tamamen uygulanmaktadır. Bu tür eğitim ihtiyaçlarının örnekleri arasında İş İngilizcesi, BT ve / veya "21. Yüzyıl Becerileri" (medya okuryazarlığı ve yeni bilgilere erişme ve yönetme yeteneği gibi) yer alabilir. Eğitimin gençlerin istihdam edilebilirliği üzerindeki etkisi ölçülebilir.                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Teknik Eğitim</b>                               | <i>Teknik eğitim, gençlere belirli pazar güdümlü beceriler sağlar.</i>                                                                                                                        | Teknik eğitim gençlik istihdam programlarının temel bir parçasıdır. Müfredat denenmiş ve katılımcıların ve işverenlerin ihtiyaçlarını sağladığı, pazar talepleri ile paralel olduğu kanıtlanmıştır. Önemli paydaşlar (işverenler, mesleki eğitim uzmanları, sivil toplum) müfredatı onaylamıştır. Eğitimler pratik ve teoriktir ve çıracılık, staj, yerinde eğitim gibi imkanlar sunar. Mümkün olduğunda eğitim sonucunda pazar değeri olan sertifikasyon sağlanır. Eğitim dinamiktir ve değişen pazar ihtiyaçlarına uyum sağlar. Eğitimci eğitimli ve deneyimlidir.                                                                                                           |
| <b>Yeni Bilgi ve Becerilerin Pratik Uygulaması</b> | <i>Eğitim programlarının devamı ya da tamamlayıcısı olarak, gençler yeni becerilerin pratik uygulamalarından yararlanırlar, bunlar genellikle çıracılık ve stajlar aracılığıyla sağlanır.</i> | Kuruluş gençlere anlamlı staj, işbaşı ve / veya meslek içi eğitim fırsatları sağlamak için yapılandırılmış bir sürece sahiptir. Kuruluş, gençlik performansının denetlendiği ve değerlendirildiği kaliteli stajların mevcut olmasını sağlamak için özel sektörle ilişkiler kurmuştur. Kuruluş hem şirket hem de genç için maksimum fayda sağlamak amacıyla işverenlerle birlikte takiptedir. Ev sahibi şirket tarafından yapılan değerlendirmeler, stajyerler için tam zamanlı istihdama geçiş imkanlarının mümkün olduğu zaman hesaba katılmaktadır. İş yerinde uygulamalı pratik uygulamaların süresi, yeterli öğrenmenin gerçekleşmesine izin verecek kadar uzun olmalıdır. |
| <b>İşe Yerleştirme Desteği</b>                     | <i>Gençlik, işyerine geçişe yardımcı olan destek sistemlerinden yararlanır.</i>                                                                                                               | İşverenlerle gençleri çalışan olarak yerleştirmek için resmi sözleşmelere yol açan bir işveren-katılım planı oluşturarak gençlere yönelik işe yerleştirme hizmetlerinin sunulması; mevcut istihdam ve işe alım bilgilerine gençlik erişimi sağlamak; ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlamak için potansiyel işverenlerle sürekli iletişim kurmak ve sürdürmek ve program başarılarını duyurmak. Yerleştirme süreci, gelişmiş bilgi, beceri ve tutumlarına dayanarak mevcut işlerle gençleri eşleştiriyor.                                                                                                                                                                     |
| <b>Yerleştirme Sonrası Destek</b>                  | <i>İşyerine yeni başlayan gençler, devam eden destek sistemlerinden faydalanmaktadır; işverenler ile takip de önemlidir</i>                                                                   | Gençlerin (mezunlar ağı, mentorlar, grup toplantıları vb.) düzenli olarak takip edilmesi ve işverenlerin takip edilmesi ile programın bitiminden sonra çalışan ve işsiz gençlerin izlenmesi için bir sistem oluşturulması da dahil olmak üzere gençlere yerleştirme sonrası desteğin sunulması, istihdam edilen gençlerin beklentileri karşıladığını ve işverenlerin bu gençlere karşı taahhütlerini yerine getirdiklerini doğrulamak. Destek ayrıca yeni ortaya çıkan ihtiyaçlara dayalı eğitim programları içerir. Destek, eğitimli ve deneyimli kariyer danışmanları tarafından sağlanmaktadır.                                                                             |

## Yaşam Becerileri Asgari Standartları

Son 30 yılda, eğitimciler ve diğer gençlik çalışanları genç insanlar için yaşam becerileri müfredatı geliştirmiş ve uygulamışlardır. Programın odak noktasına bağlı olarak, yaşam becerileri gençlerin okulda daha sağlıklı kararlar almalarını, iş için daha hazırlıklı olmalarını ve sivil yaşamda daha aktif olmalarını sağlar. Etkin bir yaşam becerileri programının, davranışsal değişimi teşvik etmek için bilgi ve beceri arasında denge kurması gerekir. Katılımcılar bilgi ve uygulama becerilerini kazandıkça, sağlıklı ve etkili bir şekilde davranma ve kendilerine olan güvenlerini artırma becerisine sahip olacaklardır. Daha spesifik olarak, yaşam becerileri programları şunları hedef almalıdır:

- Programın içerdiği konuları öğrenmek
- Katılımcıların bilgilerini hayata geçirirken kullandıkları becerileri geliştirmek.
- Katılımcıların bilgilerini ve becerilerini kullanmak konusunda teşvik etmek.

Bu belge, etkili yaşam becerileri programlaması için metodoloji, kolaylaştırıcılar için eğitim ve değerlendirme gereksinimleri, içerik oluştururken nelere dikkat edilmesi gerektiği ve UGV yaşam becerileri programlarının kalitesini değerlendirmek için asgari standartlar sunmaktadır. Asgari standartlara ek olarak, program dışındaki kişiler tarafından bir değerlendirme aracı olarak genel bir çerçevede programları değerlendirmek ya da belli bir yaşam becerileri programını değerlendirmek için kullanılabilir. Benzer şekilde, bu standartlar ve değerlendirmeler bir yaşam becerileri eğitim programını veya yaşam becerilerinin daha büyük bir bileşenini değerlendirmek için kullanılabilir.

Aşağıda bu değerlendirme aracının kullanımıyla ilgili bir yönergeler listesi bulunmaktadır.

1. Değerlendirme sürecine kimlerin katılacağına karar verin.
2. Standartları ve değerlendirme araçlarını anlamak için çok dikkatli okuyun.
3. Her kısmı derecelendirin/puanlandırın.
4. Puanlama bittiğinde hangi standartların programınız tarafından kapsanmadığına ve hangilerinin programınız için önemli olduğuna dikkat edin. Öncelikli alanları belirtin.
5. En yüksek önceliğe sahip alanlar için atılacak adımlara karar verin.

## Programlarda Yaşam Becerilerinin Asgari Standartlarının Belirlenmesi

### ASGARİ STANDARTLAR

| Asgari standart                                                                                                                                                                                                                                                                          | Standart Açıklaması                                                                                                                                                                                                                                   | Standart Göstergeleri                                                                                                                                                                              | Bu standarda uyup uymadığını belirtin (Evet/Hayır) | Eğer “Evet” i destekleyen kanıtlar “Hayır” olarak değerlendirildiyse, sebebini açıklayın. |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Yaşam becerileri müfredatı kilit paydaşlar tarafından tanımlanan ihtiyaçlara karşılık verir.                                                                                                                                                                                          | Müfredatın hem kültürel hem de sosyal açıdan uygun olmasını sağlamak için, yaşam becerileri derslerinin gözden geçirilmesi ve uyarlanması, işverenler, eğitim yetkilileri ve genç katılımcılar gibi paydaşlara danışılarak yapılmıştır.               | 1.1 Temel paydaşlar yaşam becerileri içeriği hakkında bilgi sağlamak için tanımlanmıştır.                                                                                                          | 1.1 ____                                           |                                                                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                       | 1.2 Program uygulamasının başlamasından önce, yaşam becerileri müfredatı ve proje odaklı görüşlerin tartışılması için en az üç paydaş grubu veya bireyle bir istişare süreci gerçekleştirilmiştir. | 1.2 ____                                           |                                                                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                       | 1.3 Müfredat, genç katılımcıların cinsiyetle ilgili ihtiyaçlarını karşılar.                                                                                                                        | 1.3                                                |                                                                                           |
| 2. Yaşam becerileri müfredatı aşağıdaki yaşam becerileri ile ilgili temel becerileri içerir: <ul style="list-style-type: none"> <li>Özgüven</li> <li>Duyguları yönetmek</li> <li>Kişisel Sorumluluk</li> <li>Kendine ve başkalarına saygı</li> <li>İş birliği/Takım çalışması</li> </ul> | <p>Temel yaşam becerileri için bireysel bir ders olarak yapılandırılabilir veya birden fazla tek ders birleştirilebilir.</p> <p>Kilit paydaşlara danışılarak, müfredata temel yaşam becerilerine ek olarak diğer yaşam becerileri de eklenebilir.</p> | 2.1 Yaşam becerileri müfredatı tüm temel yaşam becerilerine değinir.                                                                                                                               | 2. 1 ____                                          |                                                                                           |

|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                   |           |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• İletişim/Kişilerarası Beceriler</li> <li>• Yaratıcı düşünce</li> <li>• Eleştirel düşünce/Problem çözme</li> <li>• Karar alma</li> <li>• Çatışma yönetimi</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 2.2 Her dersin açıkça anlatılmış bir amacı vardır; bir yaşam becerisiyle ve mevcut faaliyetle eşleşir.                                                                                                                            | 2.2       |  |
| 3. Yaşam becerileri müfredatı denemesi hedef kitle için test edildi ve uyarlandı.                                                                                                                            | Müfredatın hedef nüfus için uygun ve elverişli olmasını sağlamak için, müfredatın yeni mi geliştirildiğinden ya da başka bir programdan mı uyarlandığından emin olmak için bir pilot test yapılmalıdır.                                                                                                                                                                               | 3.1 Müfredat hedef nüfusa dahil 5 ila 15 genç üstünde denenmiştir.                                                                                                                                                                | 3.1 _____ |  |
| 4. Yaşam becerileri eğitimi için ayrılan zaman yeterli ve sıktır.                                                                                                                                            | Sonuçlar, öğrenciler için yeterli iletişim süresinin, gençlerin yaşam becerilerinde minimum yeterlilik kazanmalarını sağlamak için kritik olduğunu göstermektedir. Ayrıca sık yapılan yaşam becerileri dersleri, güçlü grup dinamiklerini teşvik eder ve önceki derslerde öğrenilen becerilerin dikkate alınmasını ve uygulanmasını sağlar.                                           | 4.1 Katılımcılar en az 30 saatlik yaşam becerileri eğitimi alır.                                                                                                                                                                  | 4.1 _____ |  |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 4.2 İki yaşam becerileri dersi arasındaki maksimum boşluk 2 haftayı geçemez.                                                                                                                                                      | 4.2 _____ |  |
| 5. Yaşam becerileri kolaylaştırıcılarını seçmek için özel kriterler oluşturulmuştur.                                                                                                                         | Yaşam becerileri kolaylaştırıcıları, hedef genç nüfusta yaşam becerileri derslerini etkin bir şekilde yürütmek için gereken güven, esneklik ve empati ile deneyime sahip olmalıdır.                                                                                                                                                                                                   | 5.1 Yaşam becerileri kolaylaştırıcıları seçim kriterleri açıkça tanımlanmıştır ve kullanılmıştır.                                                                                                                                 | 5.1 _____ |  |
| 6. Yaşam becerileri kolaylaştırıcıları, yeni bir yaşam becerileri eğitim programına başlamak veya mevcut bir program üzerinden devam etmek için yaşam becerilerini edinmede temel eğitim almıştır.           | Temel eğitim kolaylaştırıcısının program hedeflerini, yaşam becerileri içeriğini ve etkileşimli çalışmaları nasıl uygulayacağını gösterir. Temel eğitim aşağıdakileri içerir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verimli öğrenme metodolojileri ve kolaylaştırmaya yönelik öğretiler</li> <li>• Yaşam becerileri dersleri sertifikalı bir eğitmen tarafından verilir</li> </ul> | 6.1 Tüm yaşam becerileri kolaylaştırıcıları en az 16 saat sertifikalı eğitmenlerden temel eğitim almıştır.                                                                                                                        | 6.1 _____ |  |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 6.2 Temel eğitimin başarıyla tamamlanması, aşağıdaki yetkinliklerin sistematik bir değerlendirmesine dayanmaktadır: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yaşam becerileri programında kullanılan m olasılığına yol</li> </ul> | 6.2 _____ |  |

|                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                        |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--|
|                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğrenciler için yaşam becerilerini uygulayabilecekleri zaman</li> <li>• Sertifikalı kolaylaştırıcılardan uygulamayla ilgili geri bildirim</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>açabilecek grup etkinlikleri yapmak</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yetenekleri için bir rol modeli olmak, gösteri becerilerine sahip olmak ve bir hizmet öğrenmek</li> <li>• Yaşam becerileri kavramlarıyla ilgili kısa dersler verebilecek beceri</li> <li>• Tartışma sorularını basitleştirme becerisi</li> </ul>                                                                                                                                                                     |                        |  |
| 7. Yaşam becerileri kolaylaştırıcıları, yaşam becerileri oturumlarını sunmak için sürekli olarak uygun öğretim metodolojilerini kullanıyor. | <p>Araştırma, katılımcıların akran öğrenmeyi öğretme, öğretme becerilerinin pratik uygulaması ve öz düşünümünden yararlandığını göstermektedir. Aşağıdaki interaktif öğretim metodolojileri, her yaşam becerileri seansında düzenli olarak kullanılmaktadır:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Küçük ve büyük grup projeleri</li> <li>• Kısa dersler</li> <li>• Öğretilen becerilerin gösterilmesi</li> <li>• Belli yaşam becerilerinin grup uygulaması</li> <li>• Öz düşünüm aktiviteleri</li> <li>• Rol yapma</li> <li>• Görsel yardımcılarının kullanımı</li> </ul> | <p>7.1 Bir ya da daha fazla interaktif öğretim metodolojisi her zaman yaşam becerileri seansları boyunca kullanılır.</p> <p>7.2 En azından, her kurs aşağıdaki dört unsuru içerir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konunun tanımı</li> <li>• Kavramların ve becerilerin gösterilmesi</li> <li>• Bir kavramın veya becerinin grup aktivitesi/uygulaması</li> <li>• Katılımcıların ne öğrendiklerini ve hayatlarında nasıl uygulayacaklarını düşünmeleri için kişisel uygulamalar.</li> </ul> | 7.1 _____              |  |
| 8. Yaşam becerileri kolaylaştırıcıları yeterli destek alıyor.                                                                               | <p>Eğitmenlerin bu becerileri uygulamaları ve eğitim sırasında ortaya çıkan zorlukları giderebilmeleri için, her danışman birkaç kolaylaştırıcıyı izlemelidir.</p> <p>Yeni kolaylaştırıcıları desteklemek için, programlardan, eğitim yetkililerinden, kıdemli öğretmenlerden, üstün eğitimden veya STK personelinden oluşan bir rehberlik ekibi oluşturmayı düşünebilirler.</p>                                                                                                                                                                                                  | <p>8.1 Her kolaylaştırıcı kalifiye bir danışman erişebilir.</p> <p>8.2 Kolaylaştırıcılar, atanan danışman ile e-posta, telefon ya da ilk iki ayda en az iki haftada bir, bizzat bir araya gelerek ve programın geri kalan kısmı için aylık takipleri ile iletişim kurarlar.</p>                                                                                                                                                                                                                          | 8.1 _____<br>8.2 _____ |  |

|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                  |             |  |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--|
| 9. Sınıf veya atölye ortamı etkili ve rahat öğrenim için uygun.      | Öğrencilerin kendilerini ifade etme konusunda kendilerini güvende hissetmelerini sağlamak için rahat bir öğrenme ortamı önemlidir ve kolaylaştırıcılar tüm etkileşimli etkinlikleri yönetebilir. Çalışma kitapları ve öğretim materyalleri yararlıdır, ancak gerekli değildir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 9.1 Yaşam becerileri seanslarının öğrenci sayısı 8 ila 25 arasında değişir.                                                                                                                                      | 9 .1 ____   |  |
|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 9.2 Eğitim odası, öğrencilerin hareket edebilmelerini ve küçük grup projelerini kolayca tamamlayabilmelerini sağlayacak kadar büyüktür.                                                                          | 9 .2 ____   |  |
|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 9.3 Kolaylaştırıcılara dersleri etkili bir şekilde yürütmek için kağıt ve keçeli kalem gibi yeterli öğretim materyalleri sağlanır.                                                                               | 9 .3 ____   |  |
| 10. Yaşam becerileri eğitimi takip edilmeli ve değerlendirilmelidir. | <p>Etkin program uygulamasının ve program sonuçlarının temel değerlendirmesini takip etmek için aşağıdaki temel İDÖ araçları kullanılmalıdır:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kolaylaştırıcı kayıtları</li> <li>• Devamlılık kayıtları</li> <li>• Temel, Ardıl, Takip anketleri</li> <li>• Hedef yararlanıcılarla beraber odak grup müzakereleri</li> <li>• Danışmanların izlenmesi</li> </ul> <p>Minimum değerlendirme gereksinimlerine ek olarak, aşağıdakiler önerilir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Müdahale gruplarıyla benzer sosyoekonomik / eğitim özelliklerine sahip karşılaştırma gruplarının kullanılması</li> </ul> | 10.1 Kolaylaştırıcılar, her genç katılımcının minimum saatlik gereksinimleri karşılayıp karşılamadığını ve hangi derslerin karşılandığını belirlemek için katılım kaydını tutar.                                 | 1 0 .1 ____ |  |
|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 10.2 Eğitimin ilk iki ayında, günlük yaşam becerilerini kolaylaştırıcı olarak kolaylaştırıcı-rehberlik iletişimi günlük olarak yapılmaktadır.                                                                    | 1 0 .2 ____ |  |
|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 10.3 Gençlerin, yaşam becerileri müfredatı ile belirlenen minimum bilgi ve becerileri kazanıp kazanmadıklarını güvenilir bir şekilde ölçmek için bir sistem vardır.                                              | 1 0 .3 ____ |  |
|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 10.4 Yukarıdaki göstergelere ek olarak, yaşam becerisi eğitimi, katılımcılar ve diğer ilgili paydaşların (diğer öğretmenler, ebeveynler, işverenler) kalitesine ilişkin geribildirim en az yılda bir kez alınır. | 1 0 .4 ____ |  |

## Yaşam Becerileri Öğelerinin Tanımı

- **Kendi başıma öğrenebilme becerisi:** Ne öğrenmek istediğinizi belirleme ve öğrenmek istediğiniz bilgi ve/veya becerileri elde etmenin en az bir yolunu bulma becerisi. Bu becerilerinizi geliştirmenin yollarını bulmanız ve öğrenmeniz için kendi kendini yönetmeniz anlamına gelir.

**Örnekler:** a) Bir genç internetten bedava bir ders bulduktan sonra basit İngilizce öğrenir. b) Bir genç kız bir bilgisayar programının yeni versiyonunu kullanmayı bilmiyordur ve kendi kendine öğrenir c) Eğitimi tamamlayan bir genç, bir danışman arayarak teknik becerilerini geliştirmeye devam eder.

- **Özgüven:** Bir insan olarak değerinizin farkında olmak; güçlü yanlarınızı (beceri ve bilgi gibi) ve zayıflıklarınızı fark etmek ve kabullenmek. Kendinize ve yeteneklerinize inanmayı içerir.

**Örnekler:** a) Bir işveren (veya ebeveyn veya öğretmen), genç bir kadından daha önce hiç yapmadığı bir görevi yerine getirmesini ister. Genç kadın görevi kabul eder, çünkü görevini yerine getirebileceğine inanır ve nasıl yardım isteyeceğini bilir. b) Amiri yeni birisi ile değişen Sarah, yeni amirinin çalışma tarzını öğrenebileceğinden ve eski amiriyle yaşadığı tecrübeye dayanarak yeni amirinin beklentilerini karşılayabileceğinden emindir.

- **İletişim/Kişilerarası Beceriler:** Kendinizi ifade etme ve akranlarınızla, arkadaşlarınızla ve ailenizle (farklı geçmişlerden kişiler de dahil olmak üzere) iletişim kurabilme. Şunu da içerir:

- kendini sözlü veya sözsüz olarak etkili bir biçimde ifade etmek
- birisi konuşurken aktif olarak dinleyin, tepki vermeden veya karar vermeden önce neyi ilettiklerini anladığınızdan emin olun.
- açık bir tutumla geribildirim verin ve alın
- başkalarının duygularına uygun tepkiler verin

**Örnekler:** a) Birisi konuştuğunda, ne konuştuklarını anladığınızdan emin olmak için ne söylediklerine dikkat edin ve bir takip sorusu sorun. b) Bir meslektaşınıza, kıyafetinizin uygun olup olmadığını sorun ve “tam değil” dedikleri zaman onlara kızmayın ve ne demek istediklerini açıklamalarını isteyin.

- **Takım Çalışması/İş birliği:** Ne zaman ve nasıl uzlaşılacağı ve ne zaman liderliğe geçileceği de dahil olmak üzere bir grupta çalışabilme yeteneği. Aynı zamanda diğer takım üyelerini destekleme yeteneğini de ima eder.

**Örnek:** Grup ödevi üzerinde çalışırken, Charles kendine düşen görevini yerine getirdiğinden emin olur ve gerektiğinde akranlarına yardım eder.

- **Çatışma Yönetimi:** İş arkadaşları arasındaki çatışmaları yönetme ve kendi saldırganlığınızı ya da öfkenizi yönetme becerisi; ayrıca başkaları tarafından tehdit edildiğinizde duygularınızı ve davranışlarınızı yönetmeyi de içerir.

**Örnek:** Grubunuzdaki biri, diğerleri kadar çalışmıyor ve hayal kırıklığınızı göstermek yerine, onların katılımının gerekli olduğuna dikkat çekiyorsunuz.

- **Düşüncelerimi anlaşılabilir ve gerçekçi bir şekilde toparlama becerisi:** Sorunları mantıklı bir şekilde düşünebilme ve neye ulaşmak istediğinizi ve seçeneklerinizi anlamanızı temel alan sonuçlarla veya fikirlerle ortaya çıkabilme. Mantıksal olarak düşünebilme, sebep ve sonuç ilişkilerini görebilme olarak da adlandırılır.

**Örnek:** Bir problem olduğunda, duygusal tepki vermek yerine neden-sonuç ilişkisini bulmak için çalışıyorsunuz. En az bir gerçekçi alternatif bulmak için elinizdeki bilgileri kullanıyorsunuz.

- **Yaratıcı Düşünme/Problem Çözme:** Bir duruma nasıl yaklaşılacağı konusunda, bir problemin çözümünde veya daha iyi sonuçlar yaratma hakkında yeni fikirler üretme yeteneği. Bir durumu tekrar tekrar aynı şekilde ele almamak anlamına gelir, ancak zaman, para tasarrufu sağlayan ya da bir şekilde daha etkili olan farklı bir yol bulmak anlamına gelir.

**Örnek:** a) Rutin bir görevi yaparken harcanan zamanı azaltmanın yollarını bulmak. b) Takım morali düşmüşken takımı ateşlemenin bir yolunu bulmak.

- **Genel sağlığını ve cinsel/üreme sağlığını koruma kapasitesi:** Diş sağlığı, dengeli beslenme, düzenli egzersiz, cinsel/üreme sağlığı ile ilgili riskli davranışlardan kaçınma ve uyuşturucu, tütün ve alkolden kaçınma gibi sağlıklı alışkanlıkları veya davranışları neyin oluşturduğunu biliyorsunuz.

- **Uygun kişisel sunum:** İş yeri için uygun kıyafetlerin neler olduğunu bilmek; Temiz ve profesyonel bir görünüme sahip olmak ve iyi hijyen sağlamak.

- **Kişisel sorumluluk:** Kendinize ve başkalarına karşı görev ve sorumluluklarınızı yerine getirme ve eylemlerinizin sorumluluğunu kabul etme yeteneği.

**Örnekler:** a) Perşembe gecesi ofisi kilitlemekle sorumlusunuz ve bu sorumluluğu sürekli olarak yerine getiriyorsunuz. b) Annenize söz verdiğiniz gibi, her Pazartesi ve Cuma günleri küçük kardeşlerinizi okuldan alıyorsunuz.

- **Zaman Yönetimi:** Öncelikleri belirlemek ve bu öncelikleri karşılamak için zamanınızı en iyi şekilde ayırmak. Bu düzenli olarak iş veya okul için zamanında olmak ve zamanında gerçekleştirirkeniz gereken görevleri tamamlamakla ilgilidir.

**Örnekler:** a) Cuma gününe kadar tamamlamanız gereken şeyleri tanımlamak ve yapmak istediğiniz ama yapmak zorunda olmadığınız şeylere zaman harcamamak. b) Ödevinizi zamanında teslim etmek. c) Bir iş ya da okul görüşmesine zamanında gelmek.

- **İş yeri etikleri:** İşvereninizin öngördüğü düzenlemeleri, prosedürleri ve kuralları takip etme yeteneği; dürüst ve etik bir şekilde davranmak. Bu ofis malzemeleri ve mülklerinin uygun kullanımıyla ilgili uygulamaları içerir; şirket çıkarlarının kullanılması; işyerinde edinilen bilgilerin kullanımı, vb.

**Örnekler:** a) Bir ofis ekipmanını kırdığınızda, onu gizlemek yerine amirinize bildirirsiniz. b) Bir iş arkadaşınız onun için oturma açmanızı ister çünkü geç kalmıştır ve ona bunu yapamayacağınızı söylersiniz çünkü bu sahtekârlıktır ve şirket politikasını ihlal eder. c) Bir meslektaşınız masasından uzakta iken onun e-postalarını okumazsınız.

## Kabiliyetler ve İlgi Alanları Testi<sup>36</sup>

### BİR İLGİ ANKETİ: DOĞRU İŞİ BULMAK İÇİN İPUÇLARI

Yönergeler: Aşağıdaki eylemler ve özellikler listesine bakın ve gelecekte gerçekten hoşunuza gidebilecekleri veya yapmak isteyebileceğinizi düşündüklerinizi seçin. İlgili numaranın yanındaki kutuya X yazın (sonraki sayfa).

|                                                                   |                                                   |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 1. Bir şeyi tamir etmek için el aletleri kullanmak                | 24. Bir şeyleri düzenlemek                        |
| 2. İnsan vücudunu ve nasıl çalıştığını araştırmak                 | 25. Bir araba tamir etmek                         |
| 3. Sahnede gösteri yapmak                                         | 26. Bir şeyi izleyip nasıl çalıştığını anlamak    |
| 4. İnsanlara veya hayvanlara bakmak                               | 27. Sanatla uğraşmak                              |
| 5. Bir grup tartışması yönetmek                                   | 28. Her tür insanla geçinebilmek                  |
| 6. Katı talimatları yerine getirmek                               | 29. İnsanları kendi görüşlerinize ikna etmek      |
| 7. Kalabalık bir grup için yemek yapmak                           | 30. Bir odayı temizlemek                          |
| 8. Hesap makinesi kullanmak                                       | 31. Bir çiçek bahçesine bakmak                    |
| 9. Kıyafet tasarlamak                                             | 32. Bitkilerle uğraşmak                           |
| 10. Bir arkadaşına bir şeyi nasıl yapacağını öğretmek             | 33. Diğer insanlardan farklı olmak                |
| 11. İnsanlara bir şeyler satmak                                   | 34. Küçük çocuklara hikayeler okumak              |
| 12. Bir grupla çalışmak                                           | 35. Risk almak                                    |
| 13. El işi ürünler yapmak                                         | 36. Listeler yapmak                               |
| 14. Bir kurbağayı kesip incelemek                                 | 37. Bir traktör ya da kamyon sürmek               |
| 15. Duygularınızı aktarmak için sanat, müzik veya yazım kullanmak | 38. Bir şeyi birleştirmek için yönergeleri okumak |
| 16. İnsanlarla konuşmak                                           | 39. Bir şeyleri yapmanın yeni yollarını bulmak    |
| 17. Bir aktivite planlamak için bir grubu organize etmek          | 40. İnsanlara fikirler açıklamak                  |
| 18. Düzenli ve hatasız kayıtlar tutmak                            | 41. Görüşünü söylemek                             |
| 19. Bir odayı boyamak                                             | 42. Talimatları bilmek ve uygulamak               |
| 20. Bir problem çözmek                                            | 43. Hayvanlara önem vermek                        |
| 21. Bir odayı dekore etmek                                        | 44. Bulmacalar çözmek                             |
| 22. Bir tartışmayı yumuşatmak                                     | 45. Fotoğraf çekmek                               |
| 23. Fikrinizi savunmak                                            | 46. Yeni insanlarla tanışmak                      |
|                                                                   | 47. Bir grup insanla etkileyici biçimde konuşmak  |
|                                                                   | 48. Bir takımında oynamak                         |

<sup>36</sup> Kaynak: "Bir Ömürlük Yatırım, Jerry ve Roberta Ryan, Southwestern Press, 2001, ve "The Career Came Explorer," Rick Trow Productions, Inc., New Hope PA, 1993".

## Cevap Kutusu<sup>37</sup>

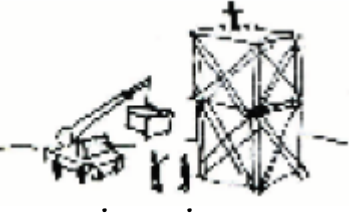
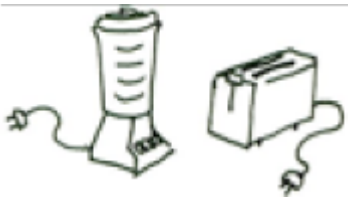
|             |                 |             |              |               |                   |
|-------------|-----------------|-------------|--------------|---------------|-------------------|
| 1.          | 2.              | 3.          | 4.           | 5.            | 6.                |
| 7.          | 8.              | 9.          | 10.          | 11.           | 12.               |
| 13.         | 14.             | 15.         | 16.          | 17.           | 18.               |
| 19.         | 20.             | 21.         | 22.          | 23.           | 24.               |
| 25.         | 26.             | 27.         | 28.          | 29.           | 30.               |
| 31.         | 32.             | 33.         | 34.          | 35.           | 36.               |
| 37.         | 38.             | 39.         | 40.          | 41.           | 42.               |
| 43.         | 44.             | 45.         | 46.          | 47.           | 48.               |
| <b>KARE</b> | <b>YUVARLAK</b> | <b>KARO</b> | <b>ÜÇGEN</b> | <b>YILDIZ</b> | <b>DİKDÖRTGEN</b> |

Hangi sütunun en fazla X işaretine sahip olduğunu toplayın, ardından aşağıda atanmış sütununuzla ilgili işlere bakın.

<sup>37</sup> Kaynak: “Bir Ömürlük Yatırım, Jerry ve Roberta Ryan, Southwestern Press, 2001, ve “The Career Came Explorer,” 1993.

## “Kare” İşler Listesi<sup>38</sup>

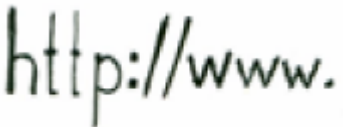
Kare: Muhtemelen ellerinizi kullanacağınız işlerden keyif alacaksınız.

|                                                                                     |                                                                                     |                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|    |    |    |
| <b>İnşaat İşçisi</b>                                                                | <b>Temizlikçilik</b>                                                                | <b>Tesisatçı</b>                                                                      |
|    |    |    |
| <b>Çiftçi</b>                                                                       | <b>Hekimi</b>                                                                       | <b>Diş</b><br><b>Tamirci</b>                                                          |
|   |   |   |
| <b>Elektrik Tesisatçısı</b>                                                         | <b>Terzi</b>                                                                        | <b>Aşçı</b>                                                                           |
|  |  |  |
| <b>Boyacı</b>                                                                       | <b>Fabrika İşçisi</b>                                                               | <b>Ev Aletleri Tamircisi</b>                                                          |
|  |  |  |
| <b>Kamyon/Araba Şoförü</b>                                                          | <b>Bahçıvan</b>                                                                     | <b>Matbaacı</b>                                                                       |

<sup>38</sup> Kaynak: “Bir Ömürlük Yatırım, Jerry ve Roberta Ryan, Southwestern Press, 2001, ve “The Career Came Explorer,” 1993

## “Yuvarlak” İşler Listesi<sup>39</sup>

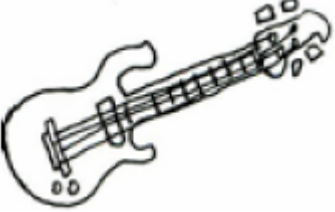
**Yuvarlak:** Muhtemelen analitik düşünme gerektiren işlerden keyif alacaksınız.

|                                                                                                                             |                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br><b>İnsanı</b>                          | <br><b>Bilim</b><br><b>Bilgisayar Programcısı</b> |
| <br><b>Mühendis</b>                        | <br><b>Dedektif</b>                               |
| <br><b>Avukat</b>                         | <br><b>Kütüphaneci</b>                           |
| <br><b>Fabrika Kalite Kontrol Memuru</b> | <br><b>Teknik Yazar</b>                         |
| <br><b>Araştırmacı</b>                   | <br><b>Yöneticisi</b><br><b>Ağ</b>              |

<sup>39</sup> Kaynak: “Bir Ömürlük Yatırım, Jerry ve Roberta Ryan, Southwestern Press, 2001, ve “The Career Came Explorer,” 1993

## “Karo” İşler Listesi<sup>40</sup>

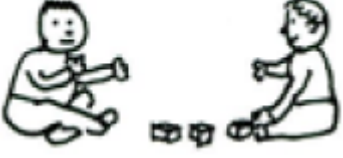
**Karo: Muhtemelen yaratıcılığınızı kullanabileceğiniz bir işten keyif alacaksınız.**

|                                                                                     |                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|    |    |
| <b>Yazar</b>                                                                        | <b>Moda Tasarımcısı</b>                                                              |
|    |    |
| <b>Tasarımcı</b>                                                                    | <b>Reklam Tasarımcısı</b>                                                            |
|   |  |
| <b>Çiçek Tasarımcısı</b>                                                            | <b>Kuaför</b>                                                                        |
|  |  |
| <b>Sanatçı</b>                                                                      | <b>Müzisyen</b>                                                                      |
|  |  |
| <b>Şef</b>                                                                          | <b>Fotoğrafçı</b>                                                                    |

<sup>40</sup> Kaynak: “Bir Ömürlük Yatırım, Jerry ve Roberta Ryan, Southwestern Press, 2001, ve “The Career Came Explorer,” 1993.

## “Üçgen” İşler Listesi<sup>41</sup>

Üçgen: Muhtemelen başka insanlarla yakından çalıştığınız bir işten keyif alacaksınız.

|                                                                                     |                                                                                     |                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|    |    |    |
| Sosyal Hizmetler                                                                    | İtfaiyeci                                                                           | Danışman                                                                              |
|    |    |    |
| Kuaför                                                                              | Hemşire                                                                             | Garson                                                                                |
|  |   |   |
| Çocuk Bakımı                                                                        | Öğretmen                                                                            | Dişçi Asistanlığı                                                                     |
|  |  |  |
| Perkande Satış Personeli                                                            | Güvenlik Görevlisi                                                                  | Din Çalışmaları/İşleri                                                                |

<sup>41</sup> Kaynak: “Bir Ömürlük Yatırım, Jerry ve Roberta Ryan, Southwestern Press, 2001, ve “The Career Came Explorer,” 1993

## “Yıldız” İşler Listesi<sup>42</sup>

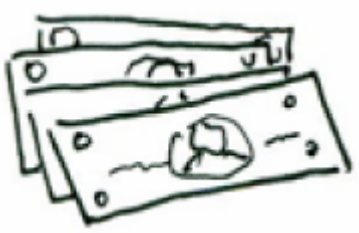
Yıldız: Muhtemelen liderlik becerilerinizi kullanabileceğiniz bir işten keyif alacaksınız.

|                                                                                                                       |                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br><b>Mağaza Müdür Yardımcılığı</b> | <br><b>Mağaza Müdürü</b>          |
| <br><b>Fabrika Vardiya Şefi</b>      | <br><b>Sahibi İşletme</b>         |
| <br><b>Satış Müdürü</b>             | <br><b>Restoran Müdürü</b>       |
| <br><b>Öğretmen</b>                | <br><b>Sosyal Hizmet Uzmanı</b> |
| <br><b>Otel Müdürü</b>             | <br><b>Avukat</b>               |

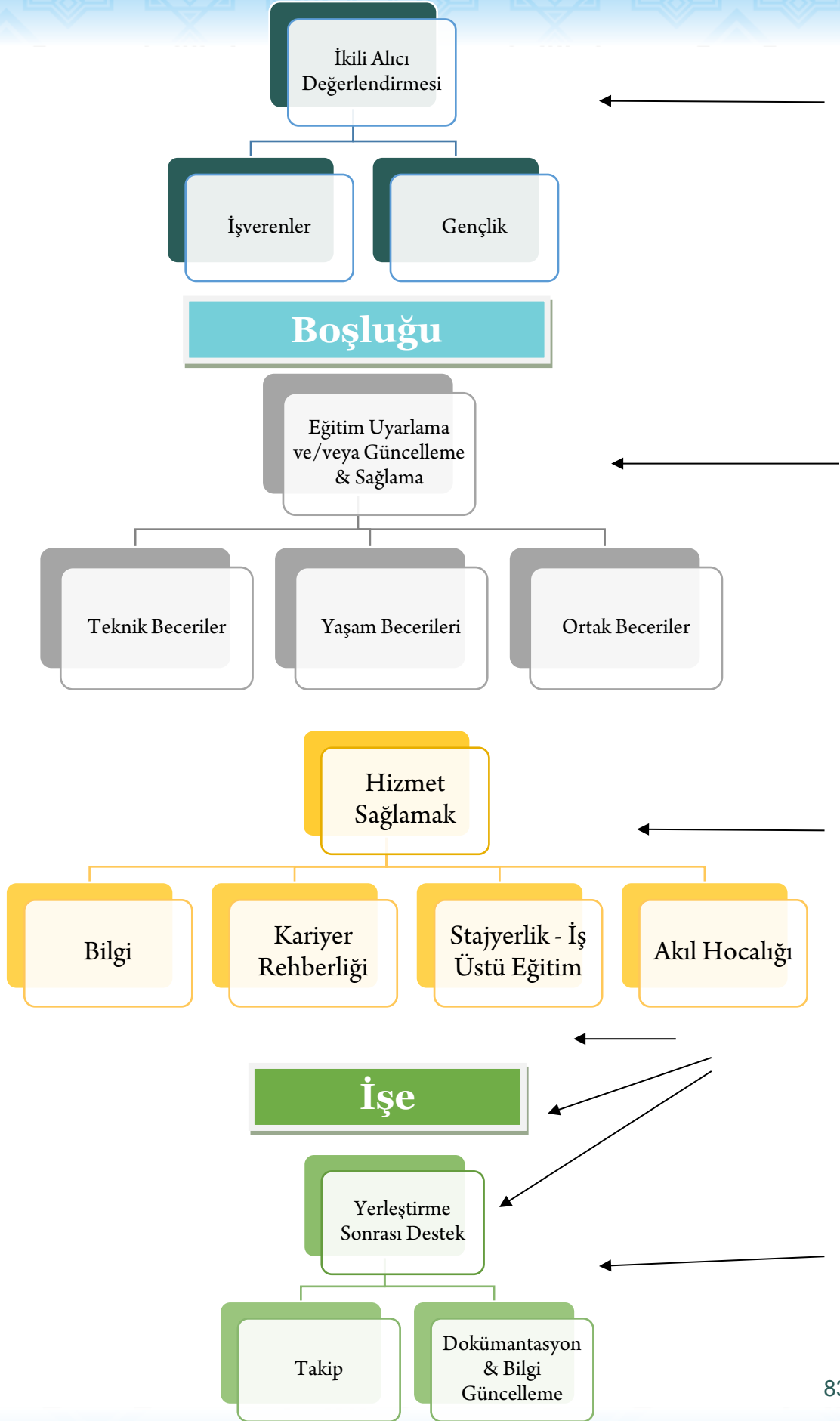
<sup>42</sup> Kaynak: “Bir Ömürlük Yatırım, Jerry ve Roberta Ryan, Southwestern Press, 2001, ve “The Career Came Explorer,” 1993

### “Dikdörtgen” İşler Listesi<sup>43</sup>

Dikdörtgen: Muhtemelen organizasyonel becerilerinizi kullanabileceğiniz bir işten keyif alacaksınız.

|                                                                                     |                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|    |    |
| <b>Muhasebeci</b>                                                                   | <b>İnşaat İşçisi</b>                                                                 |
|    |    |
| <b>Bilgisayar Teknisyeni</b>                                                        | <b>İdari Asistan</b>                                                                 |
|   |   |
| <b>Kütüphaneci</b>                                                                  | <b>Banka Memuru</b>                                                                  |
|  |  |
| <b>Maaş Memuru</b>                                                                  | <b>Ürün Stokçusu</b>                                                                 |
|  |  |
| <b>Hademe</b>                                                                       | <b>Trafik Memuru</b>                                                                 |

<sup>43</sup> Kaynak: “Bir Ömürlük Yatırım, Jerry ve Roberta Ryan, Southwestern Press, 2001, ve “The Career Came Explorer,” 1993



## Gençlik ve İşverenler İçin Stajyerliğin Değeri <sup>44</sup>

Stajlar bir iş ortağıyla ilişki kurmanın değerli ve pratik bir yoludur, çünkü mülteci gençler kapıdan girme şansı yakalıyor ve becerilerini deniyorlar, işletmeler ise sadece kısa bir süre için görev vermek zorunda kalıyorlar ve kuruluşunuzun şirketlerin ciddiyetini ve mülteci gençlerin istihdamına olan gerçek bağlılıklarını gözden geçirmesini sağlıyor.

| Gençler için Avantajları                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | İşverenler için Avantajları                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Gerçek hayata ait bir ortamda değerli kariyer odaklı deneyim kazanma</b><br>Stajlar, genç stajyerlerin bir şirkette veya organizasyonda gerçek sorumluluklar üstlenerek değerli bir deneyim kazanmasını sağlar. Sınıf eğitimi ile gerçek bir çalışma ortamı arasındaki boşluğu kapatmaya yardımcı olur.                     | <b>Olası tam zamanlı istihdamlandırmanızı değerlendirme</b><br>Stajlar, işverenlerin gençleri sürekli bir sözleşme yapmaya başlamadan önce potansiyel çalışan olarak değerlendirmek için düşük riskli bir fırsat sağlar. Bu, gelecekteki istihdam için yüksek kaliteli adaylar bulmalarına ve herhangi bir iş boşluğunu hızlı bir şekilde doldurmalarına yardımcı olabilir.                              |
| <b>Yeni edinilmiş beceri ve yetkinliklere olan güveni artırma</b><br>Sınıf eğitimi belirli becerileri kazanmada yardımcı olabilir, ancak bir çalışma ortamı bunları uygulamaya geçirme fırsatı sağlar. Başarıyla yapmak, stajyerlerin güvenini artırabilir.                                                                    | <b>Kaliteli adaylara erişim</b><br>Stajyerler bir eğitim programını tamamladıkları için, genellikle işverenlerin normalde işe alabileceği giriş seviyesi pozisyonları elemanlarından daha niteliklidirler. Gençlere hizmet veren kurumlar eğitim programı, yüksek kaliteli adayların güvenilir bir şekilde tedarik edilmesini sağlayarak, işverenler için bir çeşit "kalite kontrol" görevi görmektedir. |
| <b>Bir kariyer seçeneğini değerlendirmek ve denemek</b><br>Stajlar, gençlerin stajlarını tamamladıkları belirli sektörde iş aramak isteyip istemediklerini belirlemeleri için bir fırsattır. Eğer öyleyse, bu alanda istihdam bulmak için gerekli olan sonraki adımları belirlemelerine yardımcı olur.                         | <b>Zamandan tasarruf edin ve seçim ile işe alım masraflarını azaltın</b><br>İyi eğitilmiş stajyerler havuzuna erişimin bir sonucu olarak, işverenler çalışanların işe alım sürecinde zamandan, enerjiden ve paradan tasarruf edebilir ve adayları bulmak için harici işe alım şirketlerine ihtiyaç duymazlar.                                                                                            |
| <b>Belirli endüstrilerde kariyer seçenekleriyle ilgili bilgileri geliştirmek</b><br>Gençler, belirli bir endüstride farklı kariyer yolları hakkında bilgi edinebilir ve staj sırasında kazanılan deneyime göre hangi uzmanlık alanını seçebileceğini keşfedebilir.                                                             | <b>Kısa dönemlik görevlerde kapasiteyi ve üretkenliği artırın</b><br>Bir şirket veya kuruluş içinde kısa süreli ek iş gücü olarak, ihtiyaç duyulduğunda personelin kapasitesini artırmak için belirli projelere stajyer yerleştirilebilir.                                                                                                                                                               |
| <b>Gelecekteki istihdam için önemli profesyonel kontaklar yetiştirin</b><br>Stajlar, profesyonel dünyaya atılan önemli bir adımdır ve stajyerlerin, şirket içinde ve çalışmak istedikleri sektörde iletişim kurmalarını ve ağ oluşturmalarını sağlar. Bu onların gelecekte işlerini güvence altına almasına yardımcı olabilir. | <b>Yeni bir enerji yakalayın ve iş yerine yenilikçi fikirler getirin</b><br>Stajyerler yeni ve faydalı fikirleri getirebilir ve bir şirketin veya organizasyonun büyümesine katkıda bulunabilir. Genç bir kişi, işyerinde enerjiyi ve canlılığı körükleyebilir ve geleneksel çalışma biçimlerine yapıcı bir şekilde meydan okuyabilir.                                                                   |
| <b>CV oluşturmak ve güçlendirmek</b><br>Staj, gençlerin CV'lerine somut mesleki deneyim kazandırmaları ve dolayısıyla rekabetçi bir iş piyasasında istihdam şanslarını artırmaları için değerli bir fırsat sunmaktadır.                                                                                                        | <b>Maliyet etkinliğini artırın</b><br>Stajyerler genellikle düzenli bir çalışan olarak aynı işi işverene çok daha düşük maliyetle yapabilir. Böylece, işgücüne stajyerlerin katılması, bir işveren için uygun maliyetli olabilir.                                                                                                                                                                        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>Kurumsal sosyal sorumluluk hizmeti verin</b><br>Özellikle işgücü piyasasındaki ilk deneyimlerini kazanma fırsatına sahip olmayan dezavantajlı genç stajyerlerin işe alınması, şirketlerin topluma katkıda bulunmaları ve yerel toplumda olumlu bir aktör olarak tanınmaları için önemli bir yoldur.                                                                                                   |

<sup>44</sup> Kaynak: UGV. 2013. Stajlar Aracılığıyla Genç İstihdamını Desteklemek, syf. 5-6.

## Pratik Uygulama

| KİLİT FAKTÖRLER                                                                         |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Projenizin genel amacı nedir?                                                           |  |
| Projenizin başarmayı amaçladığı olumlu gelişimsel sonuçlar nelerdir?                    |  |
| Gençlerin bu olumlu sonuçlara ulaşmasına yardımcı olmak için hangi aktiviteleriniz var? |  |
| Faaliyetler gençliğin yaşına ve sosyal durumuna göre gelişimsel olarak uygun mu?        |  |
| Proje gençlere ne gibi fırsatlar sunacak?                                               |  |
| Projenizde geçen temel yaşam becerileri neler olacak?                                   |  |
| Projede gençlerin faydalanabileceği hizmetler neler olacak?                             |  |
| Proje hakkında gençlik girdisini/geribildirimini nasıl topluyorsunuz?                   |  |
|                                                                                         |  |

|                                                                                                          |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Projeniz ne tür Kariyer Rehberlik Hizmetleri içerecek?                                                   |  |
| Projeniz ne tür yerleştirme hizmetleri (varsa) içerecektir?                                              |  |
| Gençlere yönelik müdahaleyi geliştirmek için toplumdaki diğer aktörlerle nasıl işbirliği yapabilirsiniz? |  |
| <b>KİLİT DETAYLAR</b>                                                                                    |  |
| <b>PROGRAM ÖZETİ AÇIKLAMASI</b>                                                                          |  |
| <b>Proje Adı &amp; Süresi</b>                                                                            |  |
| <b>Sektör/ana çalışma alanı</b><br>(Eğitim, işgücü gelişimi, sivil etkileşim, vb.)                       |  |
| <b>Hedef yararlanıcılar</b> (yaş, yer, cinsiyet, etnik, sosyoekonomik durum, vb.)                        |  |
| <b>Problem Bildirisi</b><br>(Ele almaya çalıştığınız problem nedir?)                                     |  |

|                                                                                                   |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>Hedef/Ana Sonuçlar</b><br>(Programın sonucu olarak görmek istediğiniz değişiklikler nelerdir?) |  |
| <b>Lider Organizasyon/Uygulayıcı</b> (Ana kuruluş, birlik veya organizasyon)                      |  |
| <b>Diğer Ortaklar</b><br>(diğer kilit uygulayıcılar veya paydaşlar)                               |  |
| <b>Ana Unsurlar/Aşamalar</b><br>(birincil uygulama bileşenleri veya aşamaları)                    |  |

# KAYNAKÇA

- “Bir Ömürlük Yatırım, Jerry ve Roberta Ryan, Southwestern Press, 2001, and “The Career Came Explorer,” Rick Trow Productions, Inc., New Hope PA, 1993.
- Brock, Susan ve Rita Columbia. 2008. *Proje Tasarımı ve Öneri Yazımı: Üreme Sağlığının Gençlik Gelişim Programlarına Kaynaştırılmasına İlişkin Bir Rehber*. Uluslararası Gençlik Vakfı.
- Cennet Projesi. *Hayali Yolculuklar*.  
<https://www.edenproject.com/sites/default/files/imaginary-journeys-eden-project-community-engagement.pdf>
- Uluslararası Gençlik Vakfı. 2018. *Suriyeli Gençler İçin Fırsatlar: Bir İşgücü Piyasası Değerlendirmesi (İdari Özet)*.
- UGV. 2013. *Stajlar Aracılığıyla Genç İstihdamını Desteklemek*
- John Snow, Inc. (JSI). 2012. “Ortaklıklar Oluşturmak ve Sürdürmek,” *Toplulumunuzla Etkileşime Girin. Ortaklık, İş Birliği ve Eylem İçin Bir Araç Takımı*  
[https://www.jsi.com/JSIInternet/Inc/Common/\\_download\\_pub.cfm?id=14333&lid=3](https://www.jsi.com/JSIInternet/Inc/Common/_download_pub.cfm?id=14333&lid=3)
- UNICEF. 2017. *Orta Doğu ve Kuzey Afrika (ODKA) Yaşam Becerileri ve Vatandaşlık Eğitimi (YBVE) Girişimi* <http://www.lsce-mena.org/>
- Waddell, Steve. 2001. *What Works in Engaging Business in Youth Employment and Livelihood Strategies* *Genç İstihdamı ve Geçimine İşe Katılım Ne Katar?* Uluslararası Gençlik Vakfı.
- Dünya Ekonomi Forumu. 2018. “Otomasyonun yükselişine yenilmemek için ihtiyaç duyacağımız 10 beceri.” <https://www.weforum.org/agenda/2018/07/the-skills-needed-to-survive-the-robot-invasion-of-the-workplace>