

# **FETI (From Exclusion to Inclusion)**

## **(Dışlamadan Dahil Etmeye)**

### **Beceri Kazandırma ve Entegrasyona**

### **Yönelik Bir Model**

## **2019-1-NO01-KA204-060276**

## **Fikri Çıktı 3**

#### **Proje Bilgisi**

**Projenin kısa adı**

**FETI**

**Projenin başlığı**

From Exclusion to Inclusion (Dışlamadan Dahil Etmeye) –  
Beceri Kazandırma ve Entegrasyona Yönelik Bir Model

**Proje numarası**

2019-1-NO01-KA204-060276

**Alt program ya da KA  
(Ana Eylem)**

KA2 (Ana Eylem 2): Yenilik ve iyi uygulamaların değişimi için  
işbirliği  
KA204: Yetişkin eğitimi için stratejik ortaklık

**Proje web sitesi**

<http://fetiproject.com/>

## Uygulama özeti

FETI Fikri Çıktı 3: Beceri Geliştirme Kılavuzu ve Paketi, FETI ortakları tarafından Fikri Çıktı 2'de oluşturulan modelin nasıl kullanılacağına ve uygulamaya konulacağına ilişkin pratik bir kılavuzun temelini oluşturmayı amaçlamaktadır.

Bu rapor ENGIM ve SWAPWest tarafından hazırlanmış ve çevrimiçi toplantıda yapılan tartışmanın ve bilgilerin toplanması için araç olarak kullanılan şablonların doldurulmasının ardından proje konsorsiyumu tarafından kabul edilmiştir. Bu doküman, her çevrimiçi ulusötesi proje toplantısında gerektiği gibi gözden geçirilecek ve tartışılacak ve zaman içinde Türkçe, İtalyanca ve Norveççe çevrilecektir.

FETI projesi, bu özel tarihsel dönemde yürütülmekte olan tüm Avrupa projeleri gibi, Sars Cov-2'den (COVID 19 küresel salgını) kaynaklanan sağlık acil durumu nedeniyle çok sayıda değişiklik, gecikme ve düzenlemelerden etkilenmektedir. Salgın sırasında kültürel ve ulusal bağlam farklılıkları daha da arttı: FETI projesinin ortak ülkeleri olan İskoçya, Norveç, İtalya ve Türkiye, Covid 19 enfeksiyonunun yayılmasına karşı karantina ve kısıtlamalara maruz kaldı ve kalmaya devam ediyor. Ülkelerin hükümetleri tarafından farklı zamanlarda ve farklı durumlara bağlı olarak önlemler alınmış ve bu Fikri Çıktı 3'ün tamamlanmasını çok zorlaştırmıştır. Ortaklar arasında iyi uygulamaların değişimi için kullanılan ulusötesi proje toplantılarının yüz yüze değil, elektronik platformlar üzerinden yapılması projenin gelişimini derinden engelledi.

IO3'ün nihai ürünü, önceki çıktıda oluşturulan akışkan modelin nasıl kullanılacağına dair ayrıntılı bir kılavuz olacaktır. Bu projenin kullanıcıları mülteciler gibi kırılgan kategorilerde yer almaktadır, bu yüzden etkili bir ilişkisel modelin oluşturulmasının, mülteciler için Avrupa'da sosyal ve çalışma yaşamına katılımı için temel bir adım olan kullanıcıların beceri değerlendirmesini daha doğru bir şekilde destekleyebileceğine derinden inanıyoruz.

## **İÇERİK**

### **1. Beceri Geliştirme Rehberi ve Paketi**

#### **1.1 Danışmanlar için rehber**

#### **1.2 Grup tartışmasını yönlendirmek için fikirler**

#### **1.3 Grup Oturumları için Temel Kurallar**

### **2. Beceri Geliştirme Paketi: değerlendirmeye odaklanma**

### **3. Sonuç**

### **4. Ek**

#### **I) 10 adımlık yolculuk;**

#### **II) Beceri ve Yetkinlikler Atölyesi - Öğretim Planı Oturumu 1**

#### **III) Beceriler ve Yeterlilikler Kılavuzu - yüz yüze etkinliklerle FETI modeli**

## 1. FETI (Dışlamadan Dahil Etmeye) Beceri Geliştirme Rehberi ve Paketi

### FETI Projesine Giriş

FETI projesinin üç ana çalışma alanı vardır. Ortak ülkelerdeki hedef mülteci ve sığınmacı nüfusunun durumu ve ihtiyaçları hakkındaki algıları değerlendirmek için bir yerel ihtiyaç çalışmasıyla başladı. Modelimize dahil edilip edilemeyeceklerini görmek için bu alanlarda göçmenlere ve göçmenlere sunulan mevcut öğrenim tekliflerini değerlendirdik. Dört grup oluşturuldu (her ülke için bir tane) ve daha sonra onlara gelecekteki rotalarını seçmelerinde yardımcı olmak için yetkinlik değerlendirme atölyelerine veya programına katılma fırsatı verdik. Hedeflerine doğru kendi güçlü yönlerini, yeteneklerini, niteliklerini ve gelişim alanlarını tanımalarına yardımcı olarak onlara doğru yolu seçmeleri için gerekli araçları vermeyi amaçladık.

Bu Beceri Geliştirme Kılavuzu, geliştirmekte olduğumuz model için destekleyici bir belge işlevi görür ve katılımcıların ihtiyaçları üzerine kurulu mevcut müfredatı kapsar. 2014 yılında Oslo Service Senter ile birlikte çalışan bir test grubu, erken değerlendirme ve kariyer tavsiyelerinin (hem bireysel hem de grup olarak) daha az yanlış seçime yol açtığını ve bu proje aracılığıyla kalifiye olan kişilerin yüzdesinin Norveç ulusal "Giriş Programına" kıyasla daha yüksek olduğunu buldu.

Planın ikinci kısmı daha sonra her bir katılımcının mesleki bir iş mi (işyerinde ve seçtikleri mesleğe göre özelleştirilecek daha fazla dil eğitimi imkanı ile birlikte) veya okulda kalarak akademik hedeflerine ulaşmanın yanı sıra dijital yazılım ve dijital öğrenme desteğiyle ikamet edilen ülkenin B1 seviyesindeki dil şartına erişmeyi denemeyi mi seçtikleri konusunda bilinçli bir karar vermesine yol açacaktır. Mesleki tercihte bulunanlar projede yer aldıkları sürece dil eğitimi konusunda da yönlendirileceklerdir.

Planın üçüncü bölümü, her bir katılımcının izlenmesini ve bir Örnek Uygulama Kılavuzunun yayınlanmasını içerecektir. Araştırmalar bize bazı göçmenlerin belirsizlik ve/veya geçiş dönemlerinde programı yarıda bırakma risklerine maruz kalabileceğini göstermiştir. Bu nedenle, bu dönemde katılımcıların takibini optimize etmeyi ve gerektiğinde eğitimlerini sürdürmek için başvurmak isteyenlere yardıma öncelik vermeyi planladık. Proje süresi boyunca, konsorsiyumun her üyesinin bunlardan en az birini üretmekten üst düzeyde sorumlu olduğu beş Fikri Çıktı elde edilecektir.

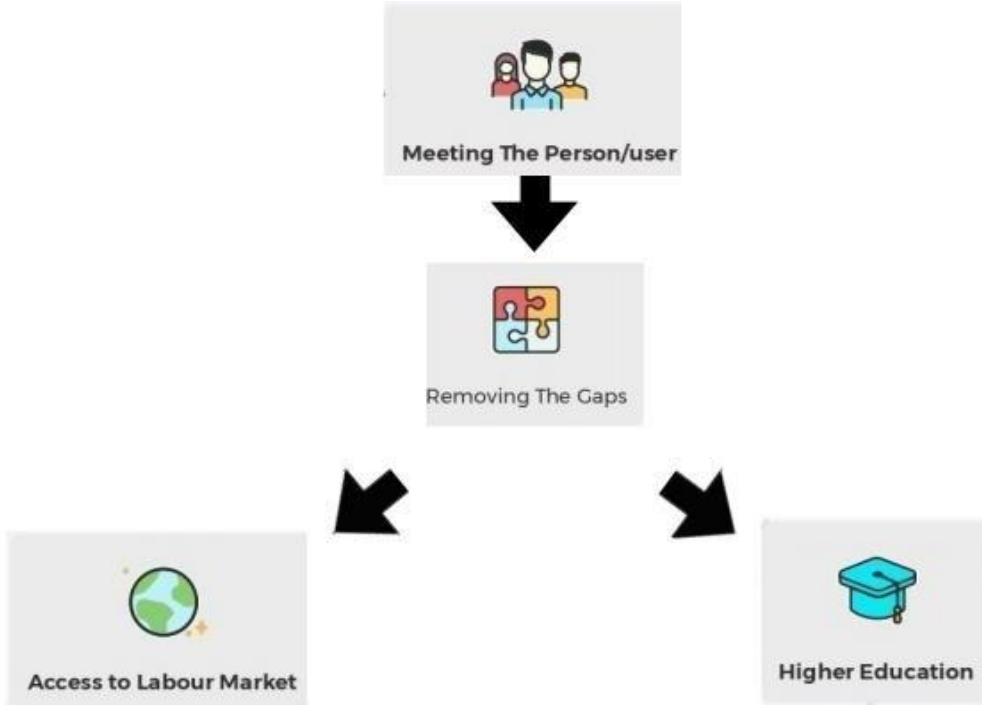
Projenin amaçları: (anahtar kelimeler)

Göçmenler için daha iyi entegrasyon, sosyal hayata dahil olma, becerilerin daha iyi tespit edilmesi; kariyer danışmanlığı, Beceri kazandırma, istihdam edilebilirlik

## Beceri Geliştirme Rehberi

Bu Kılavuz, potansiyel olarak düşük vasıflı mülteciler ve sığınmacılar için oturumların düzenlenmesine ve organize edilmesine yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Buradaki ipuçları ve püf noktaları, bu tür oturumları düzenleme konusunda belki daha az deneyimli olan danışmanlara yöneliktir, ancak aynı zamanda bunları geçmişte yapmış olanlar için bir hatırlatıcı olma işlevi de görecektir.

### FETI Modeli



#### 1.1 Danışmanlar için Rehber

Her ülkedeki farklı danışan gruplarını göz önünde bulundurarak, kişinin kim olduğuna dair bir analiz yapmak ve danışmanların kendilerine yöneltebilecekleri bir dizi soruya sahip olmak avantajlıdır. Örneğin, üniversite düzeyinde, kariyer danışmanlığı oturumları sırasında danışman, lisans eğitimi/öğretim döneminde işgücü piyasası dinamiklerinin yeterince verilmediğini göz önünde bulundurmalıdır. Bu nedenle göçmenlerin bu konuda çok az bilgisi vardır. Nerede iş aramaları gerektiği ya da kariyerleri için hangi işleri planlamaları gerektiği konusunda çok daha dezavantajlı bir konumda olabilirler. Bu nedenle, nasıl iş arayacakları ve aranan nitelikler konusunda bilgilendirilmelidirler.

Danışmanların, ev sahibi ülkedeki işgücü piyasası eğilimleri, yeterliliklerin tanınması sistemleri, eğitim fırsatları ve zorlukları açısından göçmenlerin mevcut durumu hakkında iyi bilgi sahibi olmaları gerekecektir. FETI bünyesindeki amaçlardan biri, göçmenlerin nitelikleri ile işgücü piyasası ihtiyaçları arasında doğru bir eşleşmeye ulaşmaktır. Bu nedenle, ikamet alanları, kamu istihdam hizmetleri, istihdam ve mesleki danışmanlık hizmetleri gibi olanaklar hakkında ne kadar bilgi sahibi olduklarını irdelemek önemlidir.

Grup rehberliğinin, FETI projesindeki birçok katılımcı için etkili bir araç olduğu kanıtlanmıştır. Bu kısmen, mülteci gruplarının birçoğunun kariyer seçimlerinin genellikle başkalarına danışılarak yapıldığı kolektivist kültürlerden gelmesinden kaynaklanmaktadır. Kariyer seçimi, daha bireyci kültürlerde sunulduğu kadar gibi kişisel bir mesele değildir. Bu nedenle, FETI projesindeki kariyer rehberliği, pandemi durumunun izin verdiği ölçüde büyük ölçüde grup rehberliğine odaklanmıştır. Dolayısıyla bu Fikri Çıktı, net bir şekilde grup rehberliğini uygulamayı amaçlayan bir "Beceri geliştirme paketine" yöneliktir, ancak aynı zamanda bire bir rehberlikte kullanılabilir ve/veya aktarılabilir faydalı rehberlik önlemlerini de içermektedir.

## Temel Anahtar Sorular

### **Bu tür bir öğrenci grubu için en uygun büyüklük nedir?**

Optimal grup büyüklüğü değişebilir, ancak gruplarla ilgili literatürde, hedef bir sorunu çözmek değilse, küçük gruplar büyük gruplardan daha verimlidir. (Seijts ve Latham, 2000). Yedi kişilik gruplar idealdir ve on kişiyi aşmamalıdır (Ordun, 2013). Projemiz açısından, bazı öğrenciler grup büyük olduğunda konuşmaktan kaçınabilir ve özellikle dil yetenekleri iyi olanlar olmak üzere diğerlerinden çekinebilirler.

### **Her ülke ve kültürde aynı soruları kullanmak mümkün müdür?**

İlk sorular, katılımcıları daha iyi tanımanıza yardımcı olacak ve bağlam ile kültürü farklılaştırarak aynı bilgileri ortaya çıkarabilecektir.

Grupla aktivitelerin ne kadar derinine inerseniz, konu o kadar spesifik hale gelir (sosyal beceriler, teknik beceriler, meslek, geçmiş, vb.). Sorular soruldukları bağlama uyarlanmalıdır.

Grup toplantılarında Kişisel, Sosyal ve Öğrenmeyi Öğrenme (PSL) anketini tasarlamak yardımcı olabilir. Ancak konular ve sorular kültürel olarak duyarlı olmalıdır.

## **Danışman kültürel açıdan hassas soruları nasıl ele alacak?**

Danışman, hedef grupla çalışırken kendi varsayımlarının, önyargılarının ve kişisel sınırlamalarının farkında olarak kültürel duyarlılık hakkında iyi bilgilendirilmelidir. Hedef gruplarımızın geçmişi danışmanlardan daha çeşitlidir.

## **Kültürel zorluklar nelerdir?**

Örneğin, göç öncesi deneyimi değerlendirmek için soru sormamız gerekiyor mu? Bu, kişinin sadece kendisi için değil, aynı zamanda benzer deneyimler yaşayan grubun diğer üyeleri için de üzücü olabilir.

Dil engeli de olabilir. Tercümana ihtiyaç olacak mı? Örneğin hedef kitle, ikamet ettiği ülkede uzun süredir yaşadığı halde, kendi uyruklarından oluşan küçük çevrelerde sosyalleştikleri için dil engeli yaşarlar.

Erkek öğrenciler, sosyal ve çalışma hayatında kadınlara göre daha aktif olduklarından bazı toplumlarda daha fazla adapte olma eğiliminde olsalar da dil konusunda hala zorluk çekebilirler.

## **Karma cinsiyet grupları ile nasıl çalışılacak?**

Gruplarla çalışan danışmanlar, rehberler ve sosyal hizmet uzmanları, karma grupların (kadınlar ve erkekler) yanı sıra sadece erkek ve kadınlardan oluşan gruplarla çalışma deneyime sahiptir.

Danışman katılımcıları seçme fırsatına sahip olması durumunda, gruptaki herkesin kendini rahat hissetmesini sağlamak için azami özen gösterilmelidir.

Bazı kültürlerde arka planda insanların toplumsal cinsiyet çizgileri üzerinden ayrılması belirleyici olur, örneğin İstanbul'da Suriyeli kız/erkek öğrenciler aynı cinsiyetten öğrencilerin yanında oturmayı tercih ederler: sınıfa geldiklerinde çoğunlukla ayrı otururlar.

## **Grup oturumlarında dikkat edilecek etik hususlar nelerdir?**

Danışman, hem katılımcılar arasında hem de grup lideriyle karşılıklı saygı ortamı içinde tüm katılımcıları grup tartışmalarına dahil etmeye çalışmalıdır. Katılımcıların yaşamış olabileceği farklı ve hassas durumların farkına varmaya özen gösterilmelidir.

## **Hangi temel kuralların belirlenmesi gerekir?**

Grubun, grup birlikteliği için kurallar oluşturmasına izin verin:

- süre tutmak,
- hem danışmanı hem de birbirini saygıyla dinlemek,

- dikkat etmek,
- paylaşmak
- cep telefonu kullanmamak

### **Oturum ne kadar sürecek?**

Çoğu, grubun ve içindeki bireylerin deneyim ve yeteneklerine bağlı olacaktır. Bazı kuruluşlar birkaç aylık bir süre boyunca hem grup hem de bireysel oturumlara ev sahipliği yapacak, diğerleri ise belki de sadece birkaç hafta içinde iki veya üç oturuma ev sahipliği yapacaktır. Kuruluşun temel şart olarak gördüğü şeye bağlı olarak, oturumlar bir saatten yarım güne kadar sürebilir.

Hangi süre aralığı içinde gerçekleştirilirse gerçekleştirilsin, sosyalleşme ve öğrenmenin pekiştirilmesini sağlamak için biraz zaman ayrılmalıdır, ancak Kişisel, Sosyal ve Öğrenmeyi Öğrenme yetkinlikleri dışındaki konular oturumun merkezindeki konunun yerine geçecek kadar uzun olmamalıdır.

### **Nasıl bir ortamda gerçekleşecek?**

Grup toplantıları için fiziksel alanlar, grup büyüklüğünü rahatça karşılayacak boyutta olmalıdır. Mekanın nasıl düzenlendiği, sandalyelerin daire şeklinde mi, sıralar halinde mi yoksa odanın etrafına yerleştirilmiş mi olduğu, oturumun atmosferini belirleyecektir. Katılımcılar ve danışmanlar arasında bilgi ve deneyim paylaşımının teşvik edilmesi bakımından informal bir daire içinde olmak muhtemelen idealdir.

Bireysel toplantıların yapıldığı yerlerde, bölünmeyecek şekilde zaman ayırmak önemlidir. Bu, danışmanın, ilerleyecekleri yolda daha iyi destek ve rehberlik sağlamak için her bir katılımcının kişisel deneyimi hakkında daha fazla bilgi edinmesine olanak tanır.

İdeal olarak oturumun gerçekleştirileceği alanın program boyunca sabit kalması gerekir, böylece katılımcılar ortama aşina olabilir ve ortam beceri profilleri gibi etkinliklere tahsis edilebilir. Ayrıca kursun kesin bir takvime sahip olması önerilir, böylece insanlar toplantıların ne zaman gerçekleşeceğini ve bitiş tarihinin ne zaman olacağını en başından bilirler.

### **Her oturum için amaçlar nelerdir?**

Bazı kuruluşlarda bütçe, oturumlardan oluşan uzun bir programa izin verirken, diğerlerinde program dışarıdan bir ortak adına yürütülür. Her iki durumda da, her oturum için aşağıda listelenen konuları kapsayan net hedefler belirlenmelidir. Ek I bir kuruluşun bu hedef grupla yaptığı oturumlar için on adımlık bir yolculuğu detaylandırırken, Ek II bir oturum için bir taslak plan içerir ve ayrıca başka bir ortak tarafından harici bir ortağın yürüttüğü PSL yetkinliklerinin öz değerlendirmesini sunar.

### **Oturumun her bir aşaması için bir zaman planlaması var mı?**

Bu proje, Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir (Erasmus+ programı – Yetişkin eğitimi için KA2 Stratejik Ortaklığı). Avrupa Komisyonu'nun bu yayının üretimine verdiği destek, sadece yazarların görüşlerini yansıtan içeriğin tasdik edildiği anlamına gelmez ve komisyon, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanımından sorumlu tutulamaz.



Oturumun her bir bölümü için ayrılması düşünülen zamanın önceden planlamasını yapmak iyi bir fikirdir. Deneyimlerinizden öğrendikçe bu planlamanın adapte edilmesi gerekebilir, böylece size oturumda hedeflerinize ulaşmak için ne kadar zaman ayırmanız gerektiğine dair bir fikir verecek ve oturumun bitiş saatine kadar aktiviteyi yürütmenizi sağlayacaktır. Katılımcıların sürdürmeleri gereken başka taahhütleri (çocuk bakımı, gönüllülük, çalışma) olduğunu ve zamanın onlar için değerli olduğunu unutmayın. Mülteciler için Avrupa Beceri Portföyü (ESPoR) Projesi çalıştay oturumları yararlı bir kaynaktır: [espor.it/?lang=en](http://espor.it/?lang=en)

### **Herkes oturumun neleri içerdiği konusunda iyi bilgilendirildi mi?**

Oturum başlamadan önce veya hemen başında, oturumun amaçlarını ve hedeflerini detaylandırın ve katılımcıların yer alarak ne kazanacağını ana hatlarıyla özetleyin. Tüm oturumların konusunun ve faaliyetlerinin net bir şekilde açıklanması oturumun başarısı için hayati önem taşımaktadır.

### **Tartışmayı nasıl yöneteceksiniz?**

Grup tartışmalarından bazıları, hedef grupların işgücü piyasası, mesleki danışmanlık hizmetleri ve yakın çevrelerindeki eğitim olanakları hakkındaki bilgilerinin geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Oturumlara grupla başlamak ve bireysel ihtiyaçlara göre bire bir rehberlikle devam etmek gibi esneklik olacak mı? Danışmanların projede oluşturulan Araç Havuzundaki araçları kullanarak yöntemlerini uyarlamaları gerekebilir.



## **1.2 Grup tartışmasına yönlendirmek için fikirler**

- *İlgili herkese söz hakkı verin.* Tartışma bir aktivite için temel oluşturması ya da sadece bir konu üzerine konuşulması için amaçlanmış olsun, gruptaki herkesin

Bu proje, Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir (Erasmus+ programı – Yetişkin eğitimi için KA2 Stratejik Ortaklığı). Avrupa Komisyonu'nun bu yayının üretimine verdiği destek, sadece yazarların görüşlerini yansıtan içeriğin tasdik edildiği anlamına gelmez ve komisyon, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanımından sorumlu tutulamaz.



From exclusion to inclusion



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

konuşma ve dinlenme şansına sahip olması gerekir. Grupta görüş çeşitliliği olması muhtemeldir.

- *Çeşitli fikirlerin ifade edilmesine ve tartışılmasına izin verin.* Tartışma bir çerçeve içinde yapılıyorsa ve tüm üyeler bunun hakkında düşünme ve yanıt verme fırsatına sahipse, bir grubun hedeflerine ulaşma olasılığı çok daha yüksektir.

- *Demokratik, eşitlikçi bir süreç olmalıdır.* Üyelerinin çoğunun hedeflerini yansıtmalı ve görüş çeşitliliğini teşvik etmelidir.
- *Grubu, aktivite planlarını ve ilerlemeyi sahiplenmeye yönlendirin.* Herkes tartışmaya katkıda bulunma ve sesini duyurma şansına sahip olduğunda, nihai sonuç bunun herkese ait olduğunu gösterecektir.
- *Fikirlerini söylemekten çekinenleri teşvik edin.* Genellikle, sessiz insanların katkıda bulunacak önemli şeyleri vardır, ancak kendilerini duyuracak kadar iddialı değildirler İyi bir grup tartışması onları kabuğundan çıkaracak ve destekleyecektir.
- *Başka hiçbir şekilde iletişim kuramayan kişiler arasında iletişim kanalları açabilir.* Çok farklı geçmişlere sahip, farklı kültürlerden gelen, asla temas kuramayan veya iletişim kurmaya çalışacak kadar birbirlerine asla güvenmeyen insanlar, bir grup tartışmasında beklediklerinden daha fazla ortak zemin bulabilirler.
- Danışman çok kültürlü yeterliğe sahip olmalı, birlikte çalıştıkları hedef grubun değerlerine ve hatta önyargılarına saygı duymalı ve anlamaya çalışmalıdır. Yetişkin göçmenlerin, ev sahibi toplum tarafından takdir edilmeyebilecek bazı alışkanlık ve tutumlara sahip olabilecekleri akılda tutulmalıdır.

### 1.3 Grup Çalışması için Temel Kurallar

Bir grup tartışmasının temel kuralları, tartışmayı yolunda tutmaya ve anlaşmazlığa dönüşmesini önlemeye yardımcı olan yönergelerdir. Grup fikir bulmakta zorlanıyorsa, grup tartışmasını başlatmak için bir veya iki tanesini önermek isteyebilirsiniz:

- *Herkes birbirine saygılı davranmalıdır:* lakap takmak yok, duygusal patlamalar yok, suçlama yok
- *Argümanlar gruptakileri hedef alamaz– sadece fikirlere ve görüşlere.* Fikir ayrılığı durumunda saygılı olunmalıdır - alay konusu olmamalıdır.
- *Birbirinizin sözünüzü kesmeyin.* Gruptaki herkesin düşüncelerini dinleyin – kafanızda sadece kendi yanıtınıza odaklanmak yerine gerçekten dinleyin.
- *Grubun ortak zamanına saygı gösterin.* Yorumlarınızı makul ölçüde kısa ve öz tutmaya çalışın, böylece başkalarının yanıt verme şansı olur.
- *Tüm yorumları göz önünde bulundurun ve adil bir şekilde değerlendirmeye çalışın.* Diğerlerinin düşünceleri ve yorumları fikrinizi değiştirebilir veya tam tersi olabilir: Buna açık olmak önemlidir.
- *Biri sizinle aynı fikirde olmadığında hemen savunmaya geçmeyin.* Her iki durumu da değerlendirin ve yalnızca doğru olduğuna inanmaya devam ederseniz, kendi fikrinizi savunmaya devam edin.
- *Herkes temel kurallara uymak ve sürdürmekle sorumludur.*

Bu oturum için bir öğretim planı Ek III'e eklenmiştir.



## Ben ve Bağlam

Bu bölüm, hedef grupların çevresine odaklanmakla ilgilidir: aile, yerel topluluk, ulusal topluluk ve aynı zamanda küresel topluluk.

### Sen kimsin ve amacın ne?

- Bu kişi kim?
  - Gruba kendi ülkeniz hakkında bir şey söyleyin
  - Kendi ülkenizden ayrılmanıza ne sebep oldu?
  - Ailenizle mi buradasınız?
  - Ailenizi ve arkadaşlarınızı özleyiyor musunuz?
  - Hayatınızın kontrolünün sizde olduğunu düşünüyor musunuz?
    - Geleceğinizi planlayabiliyor musunuz?
    - Yoksa buna sizin yerinize başkalarının karar verdiğini mi düşünüyorsunuz?
  - Sahip olduğunuz parayla idare ediyor musunuz?
  - Buraya yerleşmiş hissediyor musunuz?
    - Arkadaş edindiniz mi?
    - Mahallenizde kabul görüyor musunuz?
  - Zamanınızı nasıl geçiriyorsunuz?
    - Buraya gelme kararınızdan hiç sıkıldınız mı veya memnun kalmadınız mı?
- Kişisel Veri
- Belgelerin analizi
- Durum analizi

- Kişisel geçmiş
  - Daha önce tam zamanlı veya yarı zamanlı çalıştınız mı? (Bu soru, zorluklar, iş etiği vb. gibi tartışma konularının geliştirilmesine veya daha fazla soruya yol açabilir.)
  - Hiç öğrenim gördünüz mü?
    - Şu anda öğreniminize devam ediyor musunuz?
  - Şu anda hangi ilgi alanlarına, değerlere, tutumlara, motivasyonlara, ihtiyaçlara ve sorumluluklara sahipsiniz?
  - Geleceğe yönelik hayalleriniz nelerdir? Bu gelecek hayalleri sizi nasıl etkiliyor?
  - Geçmişiniz/kişisel bağlamınız nedir ve bu sizi nasıl etkiler?
  - Ne türden toplumsal yapılar sizi etkiliyor? Çevrenizdeki yapılara meydan okumak ister misiniz? Bu mümkün mü?
- Mesleki değerlendirme
- Dil Yetisi

## Olasılıklar ve Sınırlamalar

### Hangi iş?

- Olasılıklarınız nelerdir?
  - Bu olasılıklar gerçekleşebilir mi?
  - Eğitim, öğretim veya istihdam açısından gelecekte ne yapmak istersiniz?
- Sınırlarınız nelerdir?
  - Bu sınırlar gerçek mi yoksa düşünce tuzakları mı?
  - Sizin kontrolünüzde olan ve olmayan nedir?
  - Gerçek sınırlamalarla nasıl başa çıkabilirsiniz?
- Geleceğinizle ilgili endişeleri ortadan kaldırmak, dönüştürmek veya hafifletmek mümkün mü? Nasıl?
- Olası kariyerler için yetkinlik analizi
- Kültürel farkındalık
- Uzun ve kısa vadeli hedefler
  - Çevrenizdeki insanlar size nasıl destek olabilir?
- Güncel bir CV'niz (veya Europass eşdeğeriniz) var mı?
- Mülakat becerileri konusunda yardıma ihtiyacınız var mı?
- Ev sahibi ülkede çalışmanın hak ve yükümlülüklerini anlıyor musunuz?

### Değişim/İstikrar

- Şu anda çevrenizde ne gibi değişiklikler oluyor?
- Bu değişiklikler sizi nasıl etkiliyor - ve bunun sonuçları nelerdir?
- Genel olarak değişimi mi yoksa istikrarı mı tercih edersiniz?
- Ailenizden bu konuda bir beklentiniz var mı?
- Kendinizden ne bekliyorsunuz?
- Risk almayı sever misiniz?
- Hayatınızda istikrarlı olan nedir? Bu istikrarı nasıl yaşıyorsunuz?
- Yaşamınızdaki değişimi/istikrarı nasıl dengeliyorsunuz?
- Uzun vadeli bir perspektifte sizin için sürdürülebilir olan nedir?
- Hedeflerinize ulaşmanıza yardımcı olacak bir eylem planı oluşturmayı düşündünüz mü? Sizi hedeflerinize ulaşmak için üzerinde çalışmanız gerekebilecek alanlara yönlendirmeye yardımcı olacak bir dizi aracımız var.

### Hangi Program?

- Kişinin bir dil kursuna ihtiyacı var mı (Yabancı dil olarak Türkçe veya eşdeğeri? Hangi seviye?)
- İlgili bir meslek dersi var mı?
- İlgili bir akademik ders var mı?
- Niteliklerin dönüştürülmesi gerekli midir (yüksek akademik profil dönüşümü, örneğin doktorlar, mühendisler, vb.)?

Çoğu kuruluşta, her bir kişi için veri toplama ve gerçekleşen oturumların bir değerlendirmesi olacaktır. Kuruluşunuzun uygun kayıt araçlarına sahip olmaması durumunda, size yardımcı olması için bunlarla ilgili örnekler ekledik.

### Faaliyetleri kaydetmek için araçlar:

- FETI Danışman Değerlendirme Formu
- FETI IO3 Değerlendirme



## 2. Beceri Geliştirme Paketi: değerlendirmeye odaklanmak

Buradaki öneriler, görüşme yapacağınız her bir kişiye destek olmanız için haklarında ihtiyaç duyacağınız bilgileri edinmenize yardımcı olmak ve aynı zamanda iş piyasasına girme veya akademik kariyerlerine veya mesleki eğitimlerine devam etme tutkularını gerçekleştirebilmeleri için gerekli olacak temel yeterliliklere ilişkin anlayışlarını geliştirmek içindir. Bunlar, örnekleri FETI Projesi tarafından mülteciler ve sığınmacılarla birlikte kullanım örnekleriyle birlikte sağlanan bir beceri ve yetkinlik değerlendirmesine eşlik etmek üzere uygulanmalıdır. Bunun için <https://rise.articulate.com/share/I2g-bFRyu86T8EYXPhgBGE5sVuQpn75p#/> sitesini ziyaret ediniz. Bu oturum için bir öğretim planı Ek II'de verilmiştir.

### Becerilerin ve Yetkinlik Değerlendirmesi

21. yüzyılda herhangi bir kişinin ihtiyaç duyacağı yetkinlikler arasında şunlar bulunmaktadır: dijital beceriler, motivasyon ve girişim, işle ilgili kültürlerarası yetkinlik, iletişim, adaptasyon ve doğaçlama, sayısal ve teknik beceriler, dil becerileri, problem çözme, takım çalışması, liderlik, dayanıklılık, değişim ve istikrar.

Hedef grubunuzla yapılan oturumlar sırasında sormak isteyebileceğiniz sorulardan bazıları aşağıdadır.

## Dijital Beceriler

- Bilgisayar kullanabiliyor musunuz?
  - Öyleyse, hangi programları biliyorsunuz (Word, Excel vb.)
- Sosyal medya kullanıyor musunuz?

## Motivasyon ve Girişim

- Bir proje başlatma konusunda ne düşünüyorsunuz?
  - İlk adımı atabiliyor musunuz?
  - Başkasının başlamasını mı bekliyorsunuz?
  - Kendi başınıza çalışabiliyor musunuz?
  - Sorumlulukları anlıyor musunuz ve görevle ilgili ne yapılması gerektiğini biliyor musunuz?
  - Öğrenmeyi seviyor musunuz?
    - Başlamak için istekli misiniz?
- Görevin nasıl yapılacağına dair fikir ve önerilerinizi sunabiliyor ve başkalarıyla paylaşabiliyor musunuz?
- Çok istediğiniz ve sonunda ulaştığınız bir hedefiniz var mıydı?
  - Bundan bahsedebilir misiniz?

## Kültürel Farkındalık: İşle İlgili Kültürlerarası Yetkinliğin Geliştirilmesi

İkamet edilen ülkedeki iş ahlakı ve kuralları veya alışkanlıkları hakkında kısa bir sunum burada yararlı olabilir ve daha sonra gruptan anavatanlarıyla karşılaştırmaları istenebilir.

- Başka ülkelerden ve kültürlerden insanları tanıyor musunuz?
- Aranızdaki farkları düşündünüz mü?
  - Bunları merak ediyor musunuz?
- Başka ülkelerden insanlarla çalıştınız mı?
  - Bu size nasıl hissettirdi?

## İletişim

- Tanımadığınız insanlarla konuşurken kendinize güveniyor musunuz?
- Fikirlerinizi söylerken kendinizi rahat hissediyor musunuz?
  - Fikirlerinizi başkalarına açıklayabiliyor musunuz?
- Başkalarının bakış açısını dinleyip anlayabiliyor musunuz?
  - Bu konudaki duygularınızı ifade edebilir misiniz?



## Adaptasyon ve Doğaçlama

- Yeni bir yerde kendinizi nasıl hissediyorsunuz?
- Yeni ve tanıdık olmayan bir çevreye ne kadar çabuk adapte olursunuz?
- Farklı bir yerde yerel halkla kolayca sosyalleşebilir misiniz?
- Kararları oldukça kolay mı alıyorsunuz yoksa planlamaları uzun zaman mı alıyor?
- Sizce değişime ne kadar iyi uyum sağlıyorsunuz?
  - Bunu yapmak zorunda kaldığınız bir örnek verin.

## Sayısal ve Teknik Beceriler

- Sayılarla basit hesaplamalar yapabiliyor musunuz?
- Makineleri nasıl çalıştıracağınızı biliyor musunuz?
  - Makine ve aletlerin basit onarımını yapmayı sever misiniz?
  - Bunlar üzerinde nasıl çalışmaya seversiniz: kusursuz ve sistematik olarak mı veya rastgele deneysel olarak mı?

## Dil Becerileri

- Kendi dilinizde ne kadar okuyabiliyor, yazabiliyor ve konuşabiliyorsunuz?
- Sohbetlerde etkili ve rahat bir şekilde iletişim kurabiliyor musunuz?
- Bu ülkenin dilinde rahat okuyabiliyor musunuz?
  - Bu ülkenin dilinde bir metin yazmaya ne dersin?
  - Başkalarının anlayacağı bir metin üretebilir misiniz?

## Problem Çözme

- Bir sorunu çözmek zorunda kaldığınız bir durumu tarif edebilir misiniz?
- Yaptığınız bir hatayı ve durumu nasıl düzelttiğinizi anlatır mısınız?

## Takım Çalışması

- Bana bir takımda yer aldığınız zamandan bahsedin
  - Bunun en zor yanı neydi?
- Hiç başarısız bir ekipte yer aldınız mı?

## Liderlik

- Hiç liderlik rolü üstlendiniz mi?
- Hiç görevleri başkalarına devretmek zorunda kaldınız mı?

## Dayanıklılık

Birebir görüşmeler için bu yetkinlik açısından daha detaylı ve bireysel sorular sorulabilir ve öz değerlendirme egzersizlerinde ele alınabilir.

- Stresli olduğunuzda kendinize yardımcı olmak için ne yaparsınız?
- Geçmişinizdeki zor bir durumu ve bununla nasıl başa çıktığınızı anlatın?
  - Şimdi neyi farklı yapardınız?
- Şu anda hayatınızı ne zorlaştırıyor?
  - Bununla nasıl başa çıkıyorsunuz?

## Değişim, Adaptasyon ve İstikrar

- Hedeflerinize ulaşmanıza yardımcı olacak bir eylem planı oluşturmayı düşündünüz mü?
  - Hedeflerinize ulaşmak için üzerinde çalışmanız gerekebilecek alanlara sizi yönlendirmeye yardımcı olacak bir dizi aracımız var.

## Kullanılabilecek Araçlar

1. ENGIM/PUOI'den "PAI";
2. ENGIM/ESPoR'dan "Benim Kutum" Etkinliği;
3. ENGIM/CSI'dan "Mülakat" Araçları;
4. OSLO'dan "Kariyer Yetkinlikleri";
5. OSLO'dan "Yaşam Hattı"
6. OSLO'dan "SØT";
7. OSLO'dan "Vip24";
8. SWAPWest'ten "Durum Değerlendirmesi"
9. SWAPWest'ten "Önceki Yetkinliklerin Tanınması";
10. İskoçya Beceri Geliştirme'den "Çalışma Dünyam"
11. İstanbul Üniversitesi'nden "Çevrimiçi Öz Değerlendirme";
12. İstanbul Üniversitesi'nden "Kültürel Zeka Envanteri"
13. Avrupa Üniversite Kolejlere Birliği'nden "Elene4work Oryantasyon Kılavuzu"
14. CESIE'den (Avrupa araştırma ve girişimler merkezi) "Düşük Nitelikli Yetişkinler için Yetkinlik Kartları"

### 3. Sonuçlar

Görüşmeler kültürlerarası bir yaklaşım kullanılarak yapılmalıdır. Mülteciler ve sığınmacılarla çalışan her profesyonelin görevlerini çeşitlilik ve kültürel çoğulculuğu hesaba katarak yerine getirdikleri varsayılmaktadır. Bu, karşısındakinin dünya vizyonunu anlamaya çalışan bir yaklaşım kullanma ihtiyacı anlamına gelir. Kültürlerarası danışmanlık, azınlık gruplarına mensup insanların (bireyler, gruplar, aileler, topluluklar) topluma katılım, uyum ve entegrasyonlarını desteklemek, ruh sağlıklarını iyileştirmek ve göç süreçlerinin tipik geçiş krizleriyle başa çıkmalarına destek olmak amacını taşır. Kültürlerarası ve ilişkisel bağlamda danışmanlığın bir parçası olarak, profesyonel, Öteki'nin farklı ve kendine özgü bir kişi olarak tanınması durumuyla karşı karşıyadır. Profesyoneller, bu ilişkiye farklı kültürel bakış açıları getirir ve deneyimleri büyük ölçüde farklı olacak danışanla mutlaka empati kurmalıdır. Bu çalışma, siyasi sığınmacılar gibi özel bir geçici durum yaşayan alıcılara yönelik olduğunda, ilişkiyi etkileyen bazı önemli değişkenleri hesaba katmak gerekir. Bu özellikle şu anlamlara gelir:

- sığınmacıların yaşadığı endişe, kaygı, belirsizlik duygusu ve hayal kırıklığı yaratan geçiş durumu;
- sığınmacıların genellikle yer değiştirme sırasında maruz kaldıkları durumlardan kaynaklı travmaların sonuçları; transit geçişte gözaltı ve kötü muamele; menşe ülkelerde ciddi kişisel yaralanma deneyimleri;
- farklı bir kültür dünyasında ortaya çıkan ruhsal bozukluk veya zorluklar. (Bu durumlar etno-psikiyatrik veya etno-klinik becerilerle ele alınabilir);
- menşe ülkede kalan akrabalar için endişe.

Sığınmacılar için kültürlerarası danışmanlık, statülerini karakterize eden geçiciliğe ve belirsizliğe rağmen, yeni bir yaşam kurma ve belirli beceriler kazanma konusunda onlara yardım etmeye çalışan giderek artan sayıda profesyoneli içerir. Özellikle, ev sahibi ülkenin dilini öğrenmenin, ev sahibi toplumu ve onun hizmetlerini (kamu ve özel sosyal hizmetler) anlamının, işe yerleştirme ve/veya eğitim ve öğretim için olanaklara erişmenin ve ihtiyaç duyulan belgeleri elde etmek için resmi prosedürlere hakim olmanın sosyal entegrasyon için öneminin altını çizmek gerekir.

Kültürlerarası eğitimin amacı, danışan tarafından her ülkenin kültürel boyutunun tanınması ve farklılıkların içselleştirilmesidir. Bu bağlamda kültürlerarası eğitim, insanları tekillikleri ve bütünlükleri, dolayısıyla kendi özel kimlikleri, köken kültürlerine yapılan atıflar ve kişisel bir tarih boyunca meydana gelen değişim ve dönüşümleri geliştirmeyi amaçlayan kişilikçi bir bakış açısı seçmektedir.

Kültürel çeşitlilik içeren bir görüşme, farklı kültürlerden belirli insanlar arasında kurulan “dinamik karşılaşma” olarak anlaşılan, kültürler arası özellikli bir boyuta dahil edilebilecek bir diyalog ve açıklık durumunu öngörmelidir. İlişki yöntemleri, kişinin kendi dünyasının somutluğunda dinleme tutumunu sağlamalı, bu da onun bağlamsal bir okuma gerçekleştirilmesine ve böylece geniş bir anlayışa ulaşmasına izin vermelidir.

Bu rehber, Fikri Çıktı 2'de oluşturulan FETI modelinin öngördüğü çeşitli oturumlarda kolaylaştırıcıları takip etmeyi ve desteklemeyi amaçlamaktadır. Daha önce açıklandığı gibi, bu model hem yararlanıcıların özellikleri hem de içinde yaşadığımız tarihsel dönem için akışkan bir şekilde ortaya çıkıyor, bu nedenle modeli hem çevrimiçi hem de yüz yüze denemek gerekiyordu (yararlanıcılarıyla bir araya gelme fırsatı bulan ortaklar için).



## **Ek II** **10 Adımlı Yolculuk**

Arka plan değerlendirmesi  
Dil yeteneęi değerlendirmesi  
Kültürel farkındalık ve etik  
Önceki örgün ve yaygın öğrenimin değerlendirilmesi  
Destek tedbirleri  
Yetkinlik becerileri değerlendirmesi  
Örgün ve yaygın öğrenme  
Güçlendirme  
Sosyal haklar bilinci  
Kariyer rehberliği

## Ek II

### Beceriler ve Yetkinlikler Atölyesi - Öğretim Planı Oturum 1

Atölye, SWAP öğrencileri için yaklaşık 1 saat olarak tasarlanmıştır.

SWAP öğrencisi olmayanlar için atölye için gereken süre 2 saatin üzerine uzatılabilir

#### (i) Giriş ve Oturum Özeti:

Kolaylaştırıcı, katılımcıları karşılayacak, çalıştayın amacı hakkında kısa bir açıklama yapacak ve oturum planını özetleyecektir. (5 dakika)

#### (ii) Ben ve Bağlam

Kolaylaştırıcı ilk aktiviteyi tanıtır. **(2-3 dakika)**. Çalıştayın bu bölümü, katılımcı(lar) için bağlam sağlama fırsatı sunar. Katılımcı(lar), mevcut durumları ve gelecek planları ile ilgili olarak kendilerini geliştirme motivasyonlarını tartışmaları için yönlendirilecektir. Katılımcı(lar) kendilerini güvende ve rahat hissettiklerinde, kendi ülkelerinden ayrılma deneyimlerini ve motivasyonlarını da tartışabilirler.

Grup/Tartışma Etkinliği **(15 dakika)**

#### (iii) Olasılıklar ve Sınırlamalar

Kolaylaştırıcı, beceri geliştirme ve yetkinliklerin önemi hakkında bir giriş yapacak ve tartışma başlatacaktır. **(2-3 dakika)**

Grup/Bireysel Etkinlik – Becerileri Keşfetme ve Yetkinliklerin Değerlendirilmesi **(30 dakika)**.

Katılımcı(lar), Beceri ve Yetkinlikler çerçevesini göz önünde bulundurmaları için yönlendirilecektir.

Katılımcı(lar)ın bilgisi ve yeterliliklerin mevcut uygulama düzeyi etrafında tartışma açılacaktır. Olasılık ve sınırlama alanları keşfedilecektir.

#### (iv) Değişim, Adaptasyon ve İstikrar

Kolaylaştırıcı, eksik ve iyileştirilecek alanları belirlemeye yardımcı olmak için bir Beceri ve Yetkinlik Değerlendirmesini tamamlamanın önemini anlatacaktır. Kolaylaştırıcı, katılımcı(lar)a değerlendirme süreci boyunca rehberlik edecektir. Katılımcı(lar)dan, yetkinlik seviyelerini geliştirmeye yardımcı olmak için oturumdan sonra bir Eylem Planı oluşturma fikrini değerlendirmeye almaları istenecektir. (5 dakika)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Sonuç (v)

Kolaylaştırıcı, katılımcılara katıldıkları için teşekkür edecek ve oturumu sonlandıracaktır **(5 dakika)**

\*Katılımcılardan oturumdan hemen sonra bir Beceri Değerlendirmesi ve bir Çalıştay değerlendirme yapmaları istenecektir. Bu, ekstra zaman kalan oturumlarda yapılabilir. **(15 dakika)**

### Ek III

## FETI: Beceriler ve Yeterlilikler Kılavuzu - yüz yüze etkinliklerle FETI modeli

(Atölye, ENGİM yararlanıcıları için yaklaşık 3 gün olarak tasarlanmıştır.

ENGİM'in yararlanıcıları olmayanlar için prosedür çevrimiçi olarak ve farklı biçim ve zamanlama ile gerçekleştirilebilir.)

#### a. 1. Aşama: Yararlanıcılarla tanışma (1. Gün)

**Kolaylaştırıcı, katılımcıları karşılayacak, atölyenin amacı hakkında kısa bir açıklama yapacak ve oturum planının ana hatlarıyla anlatacaktır. (5 dakika)**

***Kolaylaştırıcı, aktiviteye karar verdikten sonra bir grup (veya bireysel) olarak oturumu başlatır. ("Yaşam Hattı - Kendimle ilgili tarihçe" için ekstra 2 saat )***

İpucu: Oturumun sonunda nasıl geçtiğini ve yararlanıcıların bu sırada nasıl hissettiklerini anlamak ve bilgi almak için 5-10 dakika ayırmak her zaman iyidir.

#### b. 2. Aşama: Boşlukların giderilmesi (2. Gün)

**Kolaylaştırıcı ilk aktiviteyi tanıtır. (2-3 dakika).**

Bu bölüm, katılımcılara bağlam sağlama fırsatı sunar. Katılımcılar, mevcut durumları ve gelecek planları ile ilgili olarak kendilerini geliştirme motivasyonlarını tartışmaları için yönlendirilecektir. Katılımcı(lar) kendilerini güvende ve rahat hissettiklerinde, kendi ülkelerinden taşınma deneyimlerini ve motivasyonlarını da tartışabilirler.

Grup/Tartışma Etkinliği (**Benim Kutum Etkinliği** 2:30 saat) ilk günden ortaya çıkan her düşünceden esinlenerek, kolaylaştırıcı bu etkinliği tanıtır, katılımcıların menşe ülkelerinde içinde oldukları işin veya eğitimin kimliğini ve özelliklerini belirleyen faktörleri derinleştirir; Bu faaliyetler, katılımcıların kaynaklarını değerlendirme sürecini başlatmalarına ve göç deneyimlerinin yeniden detaylandırılmasına olanak sağlayacaktır. Ayrıca katılımcıların ders dinamiklerini daha iyi anlamalarına ve bir grup oluşturmalarına da olanak sağlayacaktır. Geleceğe yönelik beceriler ve beklentiler üzerinde doğrudan çalışmaya başlamak, gerginlik yaratabilir veya yanlış beklentileri artırabilir. Bunun olmasını önlemek için çalışma, geleceğe ilişkin yönlerinden ziyade daha fazla geçmişe ve şimdiye odaklanacaktır.

İpucu: FETI modelinin önerdiği gibi, aktivitenin sonunda 10 dakika ayırmak, izlenecek yolun kişinin çalışma alanına mı yoksa bunun yerine eğitim alanına mı yönlendirilmesi gerektiğini anlamak bakımından önemlidir.

ENGİM ve CSI'nin sosyal ve işe dahil olma yolunda desteklediği tüm uluslararası koruma sahipleri, çalışma alanına odaklanmayı tercih ediyor.

#### c. 3. Aşama: İş fırsatları arayışında CV oluşturma ve destek (3. Gün)



Kolaylaştırıcı, beceri geliştirme ve yeterliliklere giriş yapacak ve önemi hakkında bir tartışma başlatacaktır. (2-3 dakika)

Kolaylaştırıcı, verimli bir özgeçmişin nasıl oluşturulacağını ve ulusal referans bağlamında nasıl iş aranacağını açıklamak için bir grup oturumu yönetecektir.

Bu uzun bir oturumdur, ancak kesinlikle yararlanıcıların kendi müfredatlarının oluşturulmasını sosyal hayata dahil olmalarına gidecek bir yolun başlangıcı olarak gören yararlanıcılar için en ilginç olanıdır.

Oturumun yarısı müfredatın oluşturulmasına, diğer yarısı ise web'de bulunabilecek iş tekliflerinin açıklanmasına ayrılmıştır. (3 saat)

*ipucu 1:* Seansın ikinci yarısında, bir iş teklifi başvurusunu veya bir iş görüşmesi simülasyonunu yapmak büyük bir etkiye sahiptir.

*ipucu 2:* Oturum uzunluğunu aklınızda bulundurun ve grup için mola süreleri oluşturun.

*ipucu 3:* seans sonunda, tüm yararlanıcılara müfredatın bir kopyasının verilmesi ve ayrıca e-posta yoluyla dijital formatta gönderilmesi çabalarının sonucunu görmeleri bakımından etkili olabilir. **(10-15 dakika)**