



GRUP ORTAMINDA ULUSLARARASI MESLEKI YÖNLENDİRMEDE YÖNTEM VERİ SETİ

Leonardo Da Vinci Transfer of Innovation



Grup Ortamında Uluslararası Mesleki Yönlendirmede Yöntemler El Kitabı

Proje Yönetimi: Karin Steiner (abif, AT)

Yazarlar (abif): Brigitte Mosberger
Karin Steiner
Franziska Haydn
Cornelia Jakesch
Eva Leuprecht
Andrea Angermann
Julia Zdrahal-Urbaneck
Eva-Maria Denkmayr
Marie Jelenko
Clara Fritsch

Yazarlar
(Itinéraires Formation): Vincent Jos  ph
Sabrina Abiad

Revizyon: Alfred Fellingner-Fritz
Monira Kerler
Andrea Poschalko

Künye

Telif Hakkı

Abif – Analysis Consulting and Interdisciplinary Research

Einwaggasse 12/5, 1140 Vienna, www.abif.at

1. Baskı, Ekim 2012

AB, Leonardo da Vinci program tarafından finanse edilen bu proje ,çalışma ve Ekonomi Federal Bakanlığı   ığc   Piyasası Araştırma ve Meslek Seçimi Bölümü ve AMS Avusturya tarafından da desteklenmekte ve ortaklaşa finanse edilmektedir.
Treustra e 35-43, 1220 Vienna www.ams.at

Bu Proje Avrupa Komisyonu desteği ile finanse edilmiştir. Bu yayının içeriğinden sadece yazarları sorumludur ve hiçbir şekilde Komisyon sorumlu tutulamaz.

İçindekiler

1 Giriş	8
2 Metodlar	9
2.1 Birbirini Tanıma-Beklentiler	9
2.1.1 Mesleki Oryantasyona Giriş-Hedefler ve Beklentiler	9
2.1.2 Mesleki Yönlendirmeye Giriş	10
2.1.3 Grup Kurallarını Belirlemek	11
2.1.4 Farklılıklar ve Benzerlikler	13
2.1.5 Tek Bir Eksen	14
2.1.6 Öncelik Oyunu	15
2.1.7 Eğitim Sözleşmesi	17
2.1.8 Kartvizit	18
2.1.9 Hikaye Kartları	20
2.2 Oryantasyon, Farklı Bir Açıdan Bakma, Aktive Etme ve Motive Etme	21
2.2.1 Kariyer Seçimi Hunisi-Birinci Kat: İlgi Alanları-Tercihlerim Neler?	21
2.2.2 Zeynep ve Mehmet	22
2.2.3 En Önemli Değerlerim	23
2.2.4 Bana Uygun Kariyer	24
2.2.5 Günlük Pembe Diziler	25
2.2.6 Fil	26
2.2.7 Bir Kariyer Kararı Durum Analizi	27
2.2.8 Kariyer İlginin Konumlandır	28
2.2.9 Yakın ve Uzak Geleceğim	29
2.2.10 Zaman Pizzası	30
2.2.11 Ebeveynlerimin Meslekleri	31
2.2.12 Mesleklerin Soy Ağaçları	32
2.2.13 Hayallerim	33
2.2.14 Başarısızlıktan Öğrenme	34
2.2.15 Meslekler Kolajı	35
2.2.16 Fotoğrafların Dili	37
2.2.17 Deneyim Sermayem	38
2.2.18 Kadın Meslekleri-Erkek Meslekleri	40

2.2.19 Deneyim Olmadan Ne Yapabilirsin? Kendi Projeni Başlat.....	41
2.2.20 Senaryolar Yaratmak.....	42
2.2.21 En Son Senaryo	44
2.3 Direnme, Çatışma, Gerilim ve Hayal Kırıklığı ile Başa Çıkmak-Grubun ve Bireysel Katılımcıların Sorumluluk Duygularını Güçlendirme	45
2.3.1 Kariyere Giden Yolda Engeller	45
2.3.2 Stajda Çatışma Yönetimi	46
2.3.3 Kendimle Sözleşme.....	47
2.3.4 Avantaj ve Dezavantajlar Listesi	48
2.3.5 Görünen Buzdağı	49
2.3.6 İlk Yardım Çantası	51
2.3.7 Değerleri Değiştirmek	52
2.4 Mesleki Bilgi-Bilgi Yönetimi-İşgücü Piyasası Oryantasyonu.....	54
2.4.1 100(200 ya da 300) Yeni İş ve Girişim Fikri.....	54
2.4.2 Meslek Araştırması	55
2.4.3 Sergi Hazırlamak.....	56
2.4.4 Hayalimdeki İşe Alternatifler	57
2.4.5 İşgücü Piyasasının Gerektirdiği Nitelikler.....	58
2.4.6 Kariyer Seçimi Hunisi-Hazırlık Alıştırması:1 İş Gereksinimleri	59
2.4.7 Kariyer Seçimi Hunisi-Hazırlık Alıştırması: Uzmanlarla Mülakat Yapmak	60
2.4.8 Uzmanla Sorun	61
2.4.9 Hayalimdeki İşe Sahip Birisi	62
2.4.10 Bir Kerelik Kariyer Danışmanı Olmak	64
2.4.11 İdeal Çalışma Ortamım	66
2.4.12 İlgi Alanlarım	67
2.4.13 Bay Başkan Kendisine Koruma Görevlisi Arıyor	68
2.4.14 Mesleklere Karşı Önyargılar	69
2.4.15 Meslek Salatası-Meslekler Hakkında Bilgi.....	70
2.4.16 Metinler ile Çalışma	72
2.5 Potansiyel Analizi	73
2.5.1 Kariyer Seçimi Hunisi-İkinci Kat: Yetenek Alanları-Becerilerim Neler?.....	73
2.5.2 Portfolyom.....	74
2.5.3 Resmimi Görüyorum.....	75
2.5.4 Öğrenme Deneyimlerim.....	76
2.5.5 Potansiyel Analizi 'Gizli Kalmış Yeteneklerim Nelerdir?'	78

2.5.6 Kişinin Kendini Takdir Şarkısı	79
2.5.7 Haftalık Program.....	80
2.5.8 Başarının Anahtarı Bende Gizli.....	81
2.5.9 Faaliyetlerim ve Değerlendirmeleri	83
2.5.10 Önceki İş Deneyimlerinin İncelenmesi	84
2.6 Eğitim ve Kariyer Seçimleri.....	85
2.6.1 Kariyer Seçimi Hunisi-Üçüncü Kat: Çalışma Koşulları-Ne Zaman, Nerde ve Ne ile Çalışmak İstiyorum?.....	85
2.6.2 Başarı Kitabım-Kendimle Kişisel Anlaşmam.....	86
2.6.3 Kariyere Giden Yol Haritası.....	87
2.6.4 Lehte ve Alehte Öneriler	88
2.6.5 Cinsiyete Dayalı Öncelikler	89
2.6.6 Köpek veya Kurt.....	90
2.6.7 Mesleki Kimliğim	91
2.6.8 Bir Proje Olarak İş Arama.....	92
2.7 Sosyal Becerilerin Geliştirilmesi.....	93
2.7.1 Sergi Açılışı.....	93
2.7.2 İyi Bir Dinleyici Olmak	95
2.7.3 Üç Dakikalık Uzman Konuşması.....	96
2.7.4 Değerlendirme Uygulamaları	97
2.7.5 Portakal Kavgası	98
2.7.6 İlgi Odağı Olmak.....	99
2.8 Pratik Eğitim.....	100
2.8.1 Şirket Ziyareti.....	100
2.8.2 İşe Yerleştirme Sürecine Hazırlık Yapmak ve Takip Etmek.....	101
2.8.3 Bir Günlük İşe Yerleştirme	102
2.9 İş Bulma.....	103
2.9.1 Bir Başvuru Sürecini Canlandırma.....	103
2.9.2 Ön Yazı	104
2.9.3 Bir Başvuru Sürecinde 'Hataların' Analizi.....	105
2.9.4 Başvuru Reddedildi... İşte Yapabileceklerin!	106
2.9.5 Gizli İş Piyasası: Sizin Kişisel Kontaklarınız	107
2.9.6 Europass Özgeçmiş Formatını Kullanarak Özgeçmiş Yazma	108
2.9.7 İşveren Hakkında Bilgi Toplama	109
2.9.8 İş Arama Metotları 1: Hangi Tür Organizasyonlarda Belirli İmkanlar ve Aktiviteler Bulabilirsin?.....	110

2.9.9 İş Arama Metotları 2: Nasıl İş Bulabilirsin?	112
2.9.10 Eğlence İçin Başvurmak	113
2.9.11 İş Arama	114
2.9.12 Takım Başvurusu	115
2.9.13 Uzak Dur	117
2.9.14 Sosyal Ağ Geliştirme: Kişisel Kontakları Kullanmak	118
2.9.15 İş Mülakatına Hazırlanma	119
2.9.16 Benim Biricik Başvurum	120
2.9.17 İletişim Ağım (Network)	121
2.9.18 İş İlanlarında Kullanılan Dili Anlamak, Profil Hazırlamak	122
2.9.19 Mülakat Çalışması	123
2.10 Kurs Sonu	125
2.10.1 Kendime Mektup	125
2.10.2 Balık ve Balık Ağı	126
2.10.3 Hedefler ve Yeni Çözümler	127
3 Sözlük	128
4 Çalışma Materyalleri	130
4.1 '2.1 Birbirini Tanıma- Beklentiler' Çalışma Materyalleri	130
4.1.1 Çalışma Materyali: Grup Kuralları Belirlemek	130
4.1.2 Çalışma Materyali: Öncelik Oyunu	131
4.1.3 Çalışma Materyali: Eğitim Sözleşmesi	132
4.2 '2.2 Oryantasyon, Farklı Bir Açıdan Bakma, Aktive Etme ve Motive Etme' Çalışma Materyalleri	133
4.2.1 Çalışma Materyali: Kariyer Seçimi Hunisi-Birinci Kat: İlgi Alanları-Tercihlerim Neler?	133
4.2.2 Çalışma Materyali: Zeynep ve Mehmet	135
4.2.3 Çalışma Materyali: En Önemli Değerlerim	138
4.2.4 Çalışma Materyali: Günlük Pembe Diziler	144
4.2.5 Çalışma Materyali: Bir Kariyer Kararı Durum Analizi	148
4.2.6 Çalışma Materyali: Zaman Pizzası	151
4.2.7 Çalışma Materyali: Başarısızlıktan Öğrenme	152
4.2.8 Çalışma Materyali: Deneyim Sermayem	156
4.3 '2.3 Direnme, Çatışma, Gerilim ve Hayal Kırıklığı ile Başa Çıkmak-Grubun ve Bireysel Katılımcıların Sorumluluk Duygularını Güçlendirme' Çalışma Materyalleri	161
4.3.1 Çalışma Materyali: Stajda Çatışma Yönetimi	161
4.3.2 Çalışma Materyali: Avantaj ve Dezavantajlar Listesi	163
4.3.3 Çalışma Materyali: Görünen Buzdağı	164

4.3.4 Çalışma Materyali: Değerleri Değiştirmek	166
4.4 '2.4 Mesleki Bilgi-Bilgi Yönetimi-İşgücü Piyasası Oryantasyonu' Çalışma Materyalleri ..	167
4.4.1 Çalışma Materyali: Kariyer Seçimi Hunisi-Hazırlık Alıştırması1: İş Gereksinimleri	167
4.4.2 Çalışma Materyali: Kariyer Seçimi Hunisi-Hazırlık Alıştırması 2: Uzmanlarla Mülakat Yapmak	168
4.4.3 Çalışma Materyali: Bay Başkan Kendisine Koruma Görevlisi Arıyor	169
4.4.4 Çalışma Materyali: Meslek Salatası-Meslekler Hakkında Bilgi	170
4.5 '2.5 Potansiyel Analizi' Çalışma Materyalleri	171
4.5.1 Çalışma Materyali: Kariyer Seçimi Hunisi-İkinci Kat: Yetenek Alanları-Becerilerim Neler?	171
4.5.2 Çalışma Materyali: Portfolyom	172
4.5.3 Çalışma Materyali: Öğrenme Deneyimlerim	173
4.5.4 Çalışma Materyali: Potansiyel Analizi 'Gizli Kalmış Yeteneklerim Nelerdir?'	175
4.5.5 Çalışma Materyali: Haftalık Program	177
4.5.6 Çalışma Materyali: Faaliyetlerim ve Değerlendirmeleri	180
4.5.7 Çalışma Materyali: Önceki İş Deneyimlerinin İncelenmesi	181
4.6 '2.6 Eğitim ve Kariyer Seçimleri' Çalışma Materyalleri	182
4.6.1 Çalışma Materyali: Kariyer Seçimi Hunisi-Üçüncü Kat: Çalışma Koşulları-Ne Zaman, Nerde ve Ne ile Çalışmak İstiyorum?	182
4.6.2 Çalışma Materyali: Kariyere Giden Yol Haritası	183
4.6.3 Çalışma Materyali: Lehte ve Alehte Öneriler	184
4.6.4 Çalışma Materyali: Cinsiyete Dayalı Öncelikler	185
4.6.5 Çalışma Materyali: Mesleki Kimliğim	187
4.6.6 Çalışma Materyali: Bir Proje Olarak İş Arama	188
4.7 '2.7 Sosyal Becerilerin Geliştirilmesi' Çalışma Materyalleri	191
4.7.1 Çalışma Materyali: İyi Bir Dinleyici Olamak	191
4.7.2 Çalışma Materyali: Üç Dakikalık Uzman Konuşması	192
4.7.3 Çalışma Materyali: Değerlendirme Uygulamaları	193
4.8 '2.8 Pratik Eğitim' Çalışma Materyalleri	195
4.8.1 Çalışma Materyali: Şirket Ziyareti	195
4.8.2 Çalışma Materyali: İşe Yerleştirme Sürecine Hazırlık Yapmak ve Takip Etmek	198
4.8.3 Çalışma Materyali: Bir Günlük İşe Yerleştirme	202
4.9 '2.9 İş Bulma' Çalışma Materyalleri	203
4.9.1 Çalışma Materyali: Ön Yazı	203
4.9.2 Çalışma Materyali: Bir Başvuru Sürecinde 'Hataların' Analizi	204
4.9.3 Çalışma Materyali: Başvuru Reddedildi... İşte Yapabileceklerin!	205
4.9.4 Çalışma Materyali: Gizli İş Piyasası: Sizin Kişisel Kontaklarınız	207

4.9.5 Çalışma Materyali: İş Arama	208
4.9.6 Çalışma Materyali: İş Mülakatına Hazırlanma	211
4.9.7 Çalışma Materyali: Benim Biricik Başvurum	214
4.9.8 Çalışma Materyali: İş İlanlarında Kullanılan Dili Anlamak, Profil Hazırlamak	216
4.9.9 Çalışma Materyali: Mülakat Çalışması	220
4.10 '2.10 Kurs Sonu' Çalışma Materyalleri	222
4.10.1 Çalışma Materyali: Hedefler ve Yeni Çözümler	222
5 Bibliyografi.....	223
6 Elektronik Kaynaklar	225

1. Giriş

Mesleki oryantasyonlara yönelik yöntemleri içeren bu el kitabı, grup içerisinde eğitim ve kariyer danışmanlığı yapan kişilere yöneliktir. Abif tarafından geliştirilen ve el kitabı olarak yayımlanan bu çalışma, Avusturya Kamu İstihdam Servisi (www.forschungsnetzwerk.at) rehberlik yöntemleri veri tabanında bulunan, daha önce test edilmiş yöntemleri içermektedir.

Bu çalışma, Leonardo da Vinci Yenilik Transferi NAVIGUIDE Projesi (www.naviguide.net) kapsamında Ekim 2011 tarihinden itibaren farklı Avrupa ülkelerinde sürdürülmektedir. Proje ortağı olan altı ülke, Fransa ve Avusturya tarafından geliştirilen 400 yöntem arasından seçtikleri 102 yöntemi kendi dillerine çevirmiştir ve bu seçilen yöntemler her ülkede birer günlük altı çalıştayla yayınlaştırılacaktır.

Eğitimlerle tanıtılacak olan veri tabanındaki metodlar, aşağıda yer alan alanlarla ilgilidir:

- **Birbirini Tanıma-Beklentiler**
- **Oryantasyon, Farklı Bir Açıdan Bakma, Aktive Etme ve Motive Etme**
- **Direnme, Çatışma, Gerilim ve Hayal Kırıklığı ile Başa Çıkmak-Grubun ve Bireysel Katılımcıların Sorumluluk Duygularını Güçlendirme**
- **Mesleki Bilgi-Bilgi Yönetimi-İşgücü Piyasası Oryantasyonu**
- **Potansiyel Analizi**
- **Eğitim ve Kariyer Seçimleri**
- **Sosyal Becerilerin Geliştirilmesi**
- **Pratik Eğitim**
- **İş Bulma**
- **Kurs Sonu**

Burada sunulan tüm yöntemler, proje web sitesinde yer alan (www.naviguide.net); hedef grup, sosyal form, süre, konu ve ilgili anahtar kelimeler kullanarak arama fonsiyonuna sahip çevrimiçi veritabanında bulunmaktadır.

Karin Steiner

Abif, Naviguide Proje Yöneticisi

2. Metodlar

2.1 Birbirini Tanıma- Beklentiler

2.1.1 Mesleki Oryantasyona Giriş - Hedefler ve Beklentiler

Başlık: Mesleki Oryantasyona Giriş - Hedefler ve Beklentiler

Kısa Açıklama: Katılımcılar, kendilerine verilen kartlardaki soruları cevaplayarak kendi beklenti ve hedeflerinin farkına varacaklardır: Eğitici ve diğer katılımcılardan ne beklemeliyim? Kendime nasıl hedefler koyarım ve bunlara nasıl ulaşırım? Daha sonra not kartları toplanır, konu başlığına göre ayrıştırılarak gruplanır ve kadar tahtaya asılır ve eğitim sonuna kadar katılımcıların görmesi sağlanır.

Teorik Arkaplan: Sağlıklı bir mesleki oryantasyon tasarımı için katılımcıların seminerden beklentilerinin belirli olması ve eğitici tarafından eğitim sonuna kadar akılda tutulması faydalı olacaktır. Hedefleri belirleyerek katılımcılar bağımlılıktan kendi kararlarını verme noktasına gelerek gelişme kaydedeceklerdir. Daha önceden öğretmen merkezli öğrenim yöntemlerine alışkın olan göçmenler için içerik hep başkaları tarafından kararlaştırıldığı için bu yaklaşım onlar için aha da önemlidir ve en öncelikle öğrenilmesi gereken konulardandır.

Amaç: Katılımcıların kendi kişisel hedeflerini netleştirmeleri ve beklentilerini buna göre yapılandırmaları.

Kaynak: Model of vocational orientation of the TIO qualification project; <http://www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf> [January 20, 2012], adapted by the author.

Açıklama: Her katılımcı aşağıdaki soruları not kartlarına farklı renklerle cevaplar:* Mesleki oryantasyon için benim beklentilerim nelerdir?* Diğer katılımcılardan neler bekliyorum?* Kendi hedeflerime ulaşmak için ne yapmalıyım? Tüm bu sorular bir not formuna cevaplanır, bu arada eğitici imla hataları ve yabancı dilden kaynaklanan ifade bozukluklarının önemi olmadığını vurgular. Daha sonra her katılımcı kendi duygu ve düşüncelerini açıklar ve kendi not kâğıdını hazırlanan duvara yapıştırır. Benzer görüşler bir araya toplanır. Mesleki oryantasyon sürecine ait olmayanlar ayklanır. Kartlar dersin bitimine kadar duvarda kalır.

Materyaller: Farlı renklerde not kartları ve kalemler

Yorum: Bu uygulama yukarıda da bahsettiğimiz gibi göçmenlere çok uygun olmayabilir, eğitici amacı baştan iyice açıklamalıdır.

Ana Konu: Beklentiler, birbirini tanıma.

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 0:15

2.1.2 Mesleki Yönlendirmeye Giriş

Başlık: Mesleki yönlendirmeye giriş

Kısa Açıklama: Katılımcılardan mesleki yönlendirmenin onlar için ne ifade ettiği ve mesleki yönlendirmeden ne beklediklerini düşünmeleri istenir.

Teorik Arkaplan: Mesleki yönlendirme bireyin kariyer ve eğitim seçimi yapmasını sağlar ve işgücü piyasası ile bütünleşmelerini destekler. Ancak mesleki yönlendirme sadece bir bilgilendirme faaliyeti değildir. Mesleki yönlendirme bireyin aktif rol oynaması gereken bir öğrenme ve gelişim sürecidir.

Amaç: Deneyimleri ve mesleki yönlendirmeye ilişkin beklentileri gözden geçirme, görüş alışverişinde bulunma

Kaynak: Orientation éducative (Eğitsel rehberlik)/Catherine Bernardi – Boîte à outils PJP (ProJet Professionnel) destinée aux étudiants de l'Université Paris 3 [Toolbox PJP-ProJet Professionnel (mesleki kariyer planı) for students of the University of Paris III]. Alıştırma mesleki eğitimde A.D.V.P modeline dayanmaktadır (Mesleki ve Kişisel Gelişimin Harekete Geçirilmesi Modeli)

Açıklama: Katılımcılardan mesleki yönlendirmenin onlar için ne anlam ifade ettiği ve mesleki yönlendirmeden ne beklediklerini düşünmeleri istenir. Katılımcılar düşüncelerini not kağıtları üzerine yazmalıdırlar (kartlardan birisi anlamı diğeri de beklentiye ifade edecek şekilde) ve panoya yapıştırmalıdırlar. Eğitmen kartlarda yazanları gruba okur ve gerekirse katılımcılara sorular sorar. Daha sonra, eğitmen kâğıtlara göre kendi durumunu ortaya koyar. Yani katılımcılara hangi beklentilerinin gerçekleşip hangilerinin gerçekleşmeyeceğini, mesleki yönlendirmenin onun için ne anlama geldiğini ve katılımcılardan ne beklediğini açıklar.

10

Materyaller: Not kağıtları, kalem, pano

Ana Konu: Beklentiler, birbirini tanıma.

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması

Hedef grup: Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Yetişkinler

Süre: 1:0

2.1.3 Grup Kuralları Belirlemek

Başlık: Grup kuralları belirlemek

Kısa Açıklama: Küçük gruplar halinde katılımcılar sohbet için iyi bir ortam yaratacak davranışları tartışır ve bazı kuralları belirlerler. Daha sonra tüm katılımcılar kurallar kataloğunda yer vermek istedikleri 6 -10 kural üzerinde anlaşmaya varır.

Teorik Arkaplan: Etkileşimler eylemler arası karşılıklı ilişkilerdir. Etkileşim bir birey, grup ya da organizasyon kendini bir etkileşim partnerinin rastgele veya gözlemlenebilir davranışına doğru yönelttiğinde ortaya çıkar. Ayrıca paylaştıkları duruma yönelik değerlendirmesi, beklentisi ve tavırları da etkileşim oluşturur. Etkileşim taraflarının karşılıklı ve çift taraflı yönelimi ortak değerlerin, normatif örüntülerin, sembollerin ve iletişim tekniklerinin olduğu belirli sosyal yapılar bağlamında mümkündür, yani ortak bir yaşam dünyasında. Ancak yaşam dünyası herkes için aynı değildir. Yaşam dünyaları birbirlerinden farklıdır. Farklı yaşam dünyaları karşılaştığında çeşitli beklentiler de karşılaşır. Sosyal etkileşimler yaşam dünyalarının öğeleri olarak sosyal rollere bağlı olduğu ve normlar tarafından yönetildiği için, bazı kuralları belirlemek ve ortaya sermek mantıklıdır. Grup kurallarını belirleme yöntemi bu normlar üzerine düşünmek ve farklı yaşam dünyaları/beklentileri arasında verimli bir etkileşim düzeyi yakalamak için tasarlanmıştır.

Amaç: Genel konuşma davranışını geliştirmek, tartışma için açık bir ortam yaratmak, gruba aktif katılımı desteklemek, katılımcıların birbirlerini tanımalarını sağlamak, kişisel olarak diğerleri ile nasıl iletişime geçebileceklerini göstermek

Kaynak: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11th edition. Münster, 2.C 33.

Açıklama: Grupların kuralları vardır. Pek çok kural sözlü olarak dile getirilmez: enformel olarak vardır ve bu nedenle kontrole karşı koyarlar. Bu alıştırma katılımcılardan kendi kurallarını geliştirmeleri istenmektedir. Kuralların ortaya konması onların kontrol edilmesi ve uyulmasını sağlar. Grup 3-4 kişilik küçük gruplara ayrılır. Bu küçük gruplar aşağıdaki sorular üzerinde çalışır:• İyi bir tartışmayı engelleyen şeyler nelerdir?•Tartışma için olumlu bir ortam yaratmak amacıyla neler yapılmalıdır? (Toplama aşaması)Amaç grup kurallarının emir kipi kullanarak yazılmasıdır (örneğin yanınızdaki katılımcılarla özel konuşmalar yapmayınız! daha fazla örnek için ekteki dokümanı inceleyin). Küçük gruplar hazırladıkları kuralları grubun tümüne sunar. Daha sonra katılımcılar bir kurallar kataloğu (ideal olarak 6 ile 10 kural arası) hazırladıklarını da göz önünde bulundurarak hangi kuralları özellikle gerekli ve önemli bulduklarını tartışır Tartışma yaratan kurallar eğer grubun çoğunluğunun onayını alırsa kataloğa alınabilir. Koyulan kuralları kontrol etmek ve gözlemek amacıyla "tartışma ile ilgili bir tartışma" yapılmalıdır (meta- iletişim). Böylelikle katılımcılar nasıl iletişim kurdukları üzerine derinlemesine düşünürler ve bu durum daha sonra arzu edilen açık ve verimli tartışma ortamının oluşmasını sağlar. Dersin sonunda katılımcılar tek tek dersle ilgili deneyimlerini aktarırlar. Burada tartışma ve soru sorulmasından kaçınılmalıdır.

Materyaller: Kağıt ve kalem

Yorum: Büyük grup tartışmalarında genellikle bastırılmış gergin bir ortam olur. Bu alıştırma katılımcıların belirli bir konu üzerinde kendileri ve diğerleri ile verimli bir şekilde başa çıkabilmelerini sağlar ve aynı zamanda tartışma için olumlu bir ortam yaratır. İyi bir tartışma ortamı için gereken her şeyin kurallar şeklinde ifade edilebileceği tartışma götürür. Örnek olarak: "İlginç" konular üzerinde tartışın kuralı. Bu kural şu soruları doğurmaktadır: "İlginç" nasıl ve kim tarafından tanımlanmaktadır? Kim neyi ilginç bulmaktadır? Ayrıca grubun aklına gelen tüm kuralların kelimelerle ifade edilmesi de mümkün olmayabilir. Örneğin eğitmen hem kurallara uymalı hem de olumlu bir ortam yaratmalıdır. Ancak bu kurallara grup tarafından büyük ihtimalle değinilmeyeceği varsayılabilir.

Tavsiye: Eğer büyük grup arasında gerilim varsa veya her şey durma noktasına geldiyse (tartışma çok yavaş ilerliyorsa) kısa bir "yıldırım etkisi" yaratmak tavsiye edilir: katılımcılar birbiri ardına o an neler hissettiklerini söylerler. Mümkünse daha fazla soru veya tartışma olmamalıdır. Yıldırım etkisi katılımcıları rahatlatmak ve konuşma becerilerini geliştirmek için kullanılır.

Ana Konu: Beklentiler, birbirini tanıma.

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler

Süre: 1:0

2.1.4 Farklılıklar ve Benzerlikler

Başlık: Farklılıklar ve benzerlikler

Kısa Açıklama: Tüm katılımcılardan kendileri ile ortak bir noktası olan, örneğin doğdukları ay, diğer katılımcılarla küçük gruplar oluşturmaları istenir. Bu şekilde katılımcıların birbirleri ile iletişim kurlmaları teşvik edilir.

Teorik Arkaplan: Farklı grupların çeşitli benzerlik ve farklılıkları vardır. Çeşitlilik konusuyla uğraşırken bu nedenle sadece farklılıklara odaklanmak yerine (böylelikle bizi diğerlerinden ayıran noktaların önemini vurgulamak yerine) benzerliklere de dikkat çekmeliyiz (ortak noktalarımız nelerdir).

Amaç: Birbirini tanımak, benzerlikleri ve farklılıkları ortaya çıkarmak

Kaynak: Moreno, Sociogram, adapte edilmiştir.

Açıklama: Eğitimci katılımcıların bir daire oluşturmalarını ister ve alıştırmayı açıklar. Açıklama şu şekilde olmalıdır: Sizin de yardımınızla bu gruptaki benzerlik ve farklılıkları ortaya çıkarmak istiyorum. Bu nedenle sizlerden benzer noktalar taşıdığınız diğer katılımcılarla küçük gruplar oluşturmaları istiyorum. • Meslek benzerliğine göre grupların (örneğin teknik meslekler, sağlık meslekleri, vs) • Eğitim benzerliğine göre grupların (örneğin teknik eğitim, ticari eğitim, vs) • Yaş benzerliğine göre grupların (Örneğin 20 yaşın altı, 20 ile 40 yaş arası, 40 yaşın üstü) • Dini benzerliğine göre grupların (örneğin Katolik, Müslüman, Ortodoks, vs) • Köken benzerliğine göre grupların (örneğin Avusturya, Polonya, vs) • Boş zamanlarınızda yapmayı en çok sevdiğiniz faaliyet benzerliğine göre grupların (örneğin spor, kültür, vs) Gruplar oluşurken katılımcılar birbirlerinin benzerlik ve farklılıkları hakkında konuştukları için gürültülü bir ortam oluşabilir. Ortam sessizleştiğinde grup oluşumu tamamlanmıştır. Eğitimci katılımcılara farklılıkların kendileri için ne anlama geldiğini sorabilir. Örneğin kökenlerine göre gruplanmış gruplara eğitimci şu soruyu yöneltebilir "Avusturya'da Polonya kökenli biri olmak sizin için ne anlam taşıyor, farklı kökenlerdeki insanlardan farkınız nedir?"

Yorum: Önemli: Sınıflandırmalar dikkatle seçilmelidir. Hassas karaktere sahip insanlar olabilir örneğin cinsiyet yönelimi konusunda (bu durum alıştırmaların dışında tutulmalıdır) ya da yaş, din gibi konularda rahatlıkla konuşamayan insanlar olabilir (bu tür sınıflandırmaları seçmeden önce iki kez düşünmelisiniz). Bazı sınıflandırmalar ile ilgili insanlar daha rahat bilgi verebilirler (meslek, eğitim, vs). Bu alıştırmaların temel prensibi katılımcıların kendileri hakkında çok özel bilgiler vermeye zorlanmamalıdır. Yarıca daha ileri sorular sorarken de dikkatli olunmalıdır.

Ana Konu: Beklentiler, birbirini tanıma.

Alıştırma Türleri: Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 0:30

2.1.5 Tek Bir Eksen

Başlık: Tek Bir Eksen

Kısa Açıklama: Katılımcılara hayali bir uzun çizgi üzerinde bir sıralanmaları söylenir. Sıralama kriteri ayakkabı büyüklüğü, elbise bedeni, yaş vb olabilir.

Teorik Arkaplan: Eğitimde kişilerin ortada dolaşmaları kişilere bağımsızlık verdiği için gerilimleri vegüvensizlik hislerini azaltmaktadır. Bu sebeple tanışma aşamalarında fiziksel aktiviteye ve hareketliliğe dayalı aktiviteler yapmak süreç açısından daha kolay ve rahatlatıcıdır. Bu uygulama paylaşılan sosyal alanlara ilişkin bilgiler verirken kişilerin ortak bir şeyleri paylaştıkları bir gruba ait hissetmelerini sağlamaktadır (örnek evdeki/ ailede birlikte yaşadığı kişi sayısı). Bu sebeple katılımcılar zararsız genel konularla bir diyalogu başlatma şansını elde edecek ve tüm grupla kaynaşacaklardır.

Amaç: Tanışma, bireysel ortak özellikleri keşfetme.

Kaynak: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa.

Açıklama: Katılımcılardan hayali bir ip üzerinde sıralanmaları istenir. Sıralanma koşulları:• Siz evinizde kaç kişi (evdeki hayvanlar da dahil olmak üzere) yaşıyorsunuz?• Kuzen sayısı• yaş• doğumgünü (aya göre: Ocaktan Aralık ayına kadar))• ayakkabı numarası• boy• ilk isimlerin alfabetik sırasıBuradaki kriterler üç boyutlu olabilir, örnek: Hangi temel yöne (kuzey-güney-doğu-batı) doğru bir gün uçmak isterdiniz? Önce odada bu yönlerin nereye düştüğü tartışılır, sıralandıktan sonra katılımcılar konuşurlar ve ara yönler var ise yine bu yeni duruma göre sıralanabilirler.

14

Ana konu: Beklentiler, birbirini tanıma.

Alıştırma Türleri: Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre: 0:15

2.1.6 Öncelik Oyunu

Başlık: Öncelik Oyunu

Kısa Açıklama: Katılımcılara mesleki rehberlik kurslarının farklı hedeflerinin yazılı olduğu bir materyal verilir ve katılımcılardan bu hedefleri tercihlerine göre sıralandırmaları istenir. Küçük gruplar halinde katılımcılar ilk üç ya da dört ifadenin sıralaması üzerinde görüş birliğini varırlar.

Teorik Arkaplan: Öncelikler bireysel tercihleri ve içselleştirilmiş değerleri ve sosyo-kültürel ihtiyaçları etkiler. Tercihler bireylerin çok talep gören bir hizmete (örneğin mesleki rehberlik kursu) ya da iyi bir işe (örneğin işgücü piyasasına entegre olma) yönelik sevdiği ve sevmediği şeylerdir. Böylece tercihler sosyal eylemleri ve bilinçli ya da bilinçsiz olarak bireysel kararları ve davranış biçimlerini (örneğin kariyer seçimi) yönetirler. Tercihler sadece eylemleri etkilemekle kalmaz aynı zamanda kendileri de etki altında kalabilir (örneğin danışmanlık, bilgilendirme yoluyla). Bireyin tercihlerinin çeşitliliği hiyerarşik olarak (öncelik sırasına göre) yapılandırılmıştır. Bireyin sosyal sosyal çevresi veya deneyimlerine göre tercihlerin ağırlıkları farklılık gösterir. "Öncelik oyununun" bu sıralamaya erişim sağlayan bir araç olduğu deneyimle sabittir. Bireysel beklentiler tercihlerden doğduğu için ve bunların ortaya çıkması mesleki rehberlik sürecinde önemli olduğu için "öncelik oyunu" hem katılımcıları rahatlatan (birbirlerini tanımalarını sağlar) hem de bireylerin tercihlerini/ilgilerini/Sevdiklerini eğlenceli bir şekilde keşfetmelerini sağlayan bir alıştırmaadır.

Amaç: Grup içerisinde etkileşim ve katılımı teşvik etmek, mesleki rehberlikle ilgili bireylerin hedefleri üzerine düşünmelerini sağlamak, seminerden beklentileri sunmak

Kaynak: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 1. Anfangen, 11th edition. Münster.

Açıklama: Katılımcılara mesleki rehberlik kursunun farklı hedeflerine yönelik ifadelerin yer aldığı materyal dağıtılır. Katılımcılar ifadeleri kendi tercihlerine göre 1'den 7'ye kadar sıraya koyar. Katılımcılar mesleki rehberlik kurslarının en önemli özelliğini 1. sıraya, en az önemli gördükleri ifadeleri ise 6. veya 7. sıraya koyarlar. Daha sonra katılımcılardan dört kişilik gruplar oluşturmaları istenir. Bu küçük gruplar 10-15 dakika içerisinde (zaman baskısı önemlidir) ilk üç yada dört ifadenin sıralaması üzerinde uzlaşmaya varmalıdır. Alıştırmanın devamı için bir öneri: Gruplar kendi kararlarını sunar ve tartışır. Daha sonra tüm grup listenin başına hangi maddeyi neden koyduklarını anlatır.

Materyaller: 6-7 ifadenin yer aldığı uygulama dokümanı (bkz ek).

Yorum: Yeni öğrenmelerin, anlayışların ve deneyimlerin gerçekleşmesine izin verebilmek için bireyin kendi hedeflerinin farkına varması önemlidir. "Öncelik oyunu" bu süreci başlatmak için iyi bir yoldur. Bu oyun ile eğitmen katılımcıların bireysel görüşlerinin ve beklentilerinin farkına varabilir. Katılımcılar için ise bireysel görüşlerini ve beklentilerini kelimelere dökmek ve savunmak kendi tercihlerinin farkına varmalarını sağlayabilir. Bu yöntemin amacı bireylerin birbirlerini tanımalarını ve verilen ifadeleri bireysel olarak sıralandırarak mesleki rehberlikten beklentileri üzerine düşünmelerini sağlamaktır. Ayrıca dört kişilik küçük gruplar halinde çalışmak anlam karmaşası ve çelişkilerin çözülmesine yardımcı olur. Bu yüzden "öncelik oyunu" yetişkin eğitimde aktivasyon yöntemi olarak kullanılmaktadır.

Tavsiye: Eğer eğitmen bu alıştırma ile kurs katılımcıların beklentileri hakkında bilgi edinmek istiyorsa, daha fazla sayıda ifade hazırlaması tavsiye edilir (örneğin 20- 30 ifade). Daha geniş bir ifade seçeneği daha çeşitli cevaplar verilmesini sağlar. Bu durumda her bir katılımcı en önemli gördüğü 4 ifadeyi seçer.

Ana Konu: Beklentiler, birbirini tanıma.

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma

Hedef grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 0:45

2.1.7 Eğitim Sözleşmesi

Başlık: Eğitim Sözleşmesi

Kısa Açıklama: Uygulamanın başında eğitici eğitimin bazı hedeflerine dikkat çeker. Bir sonraki aşamada katılımcılardan kendileri için eğitim hedefleri belirlemeleri istenir. Eğitimin nasıl yürütüleceği netlik kazandıktan sonra katılımcılara 2 adet eğitim kontratı (Ekli uygulama dökümanına bakınız) verilir ve daha sonra bu kontratlar eğitici vekatılımcı tarafından imzalanır.

Teorik Arkaplan: Katılımcıların derslere tam ve aktif katılımı eğitimin başarısı açısından önemlidir. Bu sebeple baştan katılımcıları aktif olmaları için motive etmek gerekir. Resmi olarak bir kontrat imzalamak eğitici ve katılımcılar arasında üstüne düşeni yapma konusunda bir zorunluluk duygusunu perçinleyecektir.

Amaç: Eğitim konusunda anlaşma yapmak, eğitim hakkında bilgi vermek, karşılıklı beklentileri açığa çıkarmak.

Kaynak: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Göttingen: Hogrefe Verlag.

Açıklama: Uygulamanın başında eğitici eğitim hakkındaki tüm bilgileri katılımcılarla paylaşır. Eğitici eğitimin bazı hedeflerine dikkat çekerek genç insanlar için bu hedeflere ulaşmanın önemini anlatır. Bir sonraki aşamada katılımcılardan kendileri için eğitim hedefleri belirlemeleri istenir. Eğitimin nasıl yürütüleceği netlik kazandıktan sonra katılımcılara 2 adet eğitim kontratı (Ekli uygulama dökümanına bakınız) verilir ve daha sonra bu kontratlar eğitici vekatılımcı tarafından kişiye özel doldurularak imzalanır. Eğitici ve katılımcı kontratın birer kopyasını saklarlar.

Materyaller: Uygulama dökümanı kopyaları (Ekli PDF dokümanına bakınız).

Ana Konu: Beklentiler, birbirini tanıma.

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler
Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre: 1:0

2.1.8 Kartvizit

Başlık: Kartvizit

Kısa Açıklama: Katılımcılara flip chart ta yer alan soruların cevaplarını yazacakları küçük kağıt şeritleri dağıtılır. Daha sonra kağıtlar 5 şerit halinde bölünür ve katılımcılar odada gezerek her bir şerit veya konu için farklı bir katılımcıyla iletişim kurar.

Teorik Arkaplan: Kendilerini dünyanın karmaşıklığına adapte edebilmek için bireyler sosyalleşme süreçlerinde davranışsal varsayımlar geliştirir. bu varsayımlar yaşam dünyalarındaki (eylem için mümkün olan tüm seçeneklerin toplamı) deneyimlerine dayanır ve sürekli duruma uygun yeni davranışlar geliştirme zorunluluğundan kaçınmak yoluyla. Yaşam dünyalarında karşılaştıkları olaylar beklenir hale gelir. Ancak birey tek başına var olamaz. Başka yaşam dünyalarına ait olan , kendi deneyimleri, yaşam dünyaları ve eylem tercihlerinin kaynağı olan diğer bireyler de onunla aynı dünyayı paylaşmaktadır. Bu gerçek bir yandan güvensizliğe neden olurken diğer yandan da zenginleştirici bir durum olarak değerlendirilebilir. Sonuç: Öteki-ben ile etkileşime girmek bireyin "diğer kendisi" ile empati kurmasını, bu bakış açısını benimsemesini, deneyimlerine farklı bir açıdan bakmasını, diğerinin davranışsal seçimleri hakkında bilgi edinmesini ve böylelikle çok fazla zaman harcamadan ufkunu genişletmesini sağlar. Kartvizit alıştırması farklı yaşam dünyalarını iletişim yoluyla ilişkilendirmek için tasarlanmıştır. Katılımcılar eylem seçeneklerini genişletmek için diğer davranışsal varsayımları hakkında bilgi edinmelidir.

Amaç: Birbirini tanıma, eğitim içeriğe ile ilişki kurma, rahatlama ve korkuları yenme, ilk defa birlikte çalışma, seminerden kişisel beklentileri belirleme

Kaynak: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001a): Das Methoden-Set, 1. Anfangen, 11th edition. Münster, 1.C 5

18

Açıklama: Katılımcılara küçük bir parça kağıt verilir ve kağıdı beşe katlamaları ve her bir bölüme isimlerini yazmaları istenir (kağıtlar hala tek parça halinde). Daha sonra katılımcı flip chart a yazdığı soruları katılımcılara yöneltir (sorular değiştirilebilir): • En son çalıştığınız iş nedir?• Hayalinizdeki iş nedir?• Bu eğitimden beklentiniz nedir?• Sıfırdan başlama imkanınız olsaydı, eğitim ve kariyer seçimlerinizde neyi değiştirirdiniz? Katılımcılardan soruların cevaplarını katladıkları kağıtların bölümlerine yazmaları istenir. İlk bölümün arkası boş kalır. Dört bölümün arka sayfasına katılımcılar cevaplarını yazarlar (her bir bölüme bir cevap). Daha sonra kağıt beş parçaya bölünür ve katılımcıların göğsüne bant ile yapıştırılır. Katılımcılardan daha sonra kendilerine partner bulmaları, kendilerini tanıtmaları, kartları değiştirmeleri ve kartların arkasındaki konuları tartışmaları istenir.

Materyaller: Yarıya bölünmüş A4 boyutunda kağıtlar, flip chart üzerinde sorular.

Yorum: Birbirini tanımayan pek çok kişinin olduğu seminerlerde ikili konuşmalar "ilk bağlantıya geçen" durumu yaratır. Kartvizit yöntemi katılımcıların hareket ederek rahatlama ve katılımcıların birbirlerinin yanından geçerek veya birbirlerine yaklaşıp birbirlerini tanımalarına teşvik eder. Bu şekilde mevcut güvensizlikler ve iletişim çekinceleri eğlenceli bir ortamda yenilir. Ayrıca bu alıştırma konuya giriş niteliği taşır. Sorulara yanıt vererek katılımcılar kendi beklenti ve hedefleri üzerine düşünmeye itilir.

Tavsiye: Burada açıklanan harekete ederek rahatlama yöntemi seminerin sonraki aşamaları için uygundur. Bir seminerin hareketle başlaması ve daha sonra katılımcıların yerlerine oturarak devam edilmesi pek mantıklı değildir. Eğer mevcut oda hareket etmeye imkan tanımıyorsa bu alıştırma başka bir odada yapılabilir.

Ana Konu: Beklentiler, birbirini tanıma.

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Çift çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 0:30

2.1.9 Hikaye Kartları

Başlık: Hikaye kartları

Kısa Açıklama: Her katılımcı bir grup kart arasından iki tane kart çeker. Seçtikleri kartlara dayanarak kısaca kendisini tanıtır.

Teorik Arkaplan: Resimler bireyleri dürüst, dikkatli ve meraklı olmaya iter. Fikirleri, çağrışımları ve yaratıcı düşünceyi tetikler. Eğlenceli yöntemler bireylerin birbirlerini tanıma süreçlerini daha rahat bir biçimde geçirmelerini sağlar.

Amaç: Birbirini eğlenceli bir biçimde tanıma

Kaynak: Bu alıştırma "Photolangage" tekniğine dayanmaktadır (http://www.erle-verlag.ch/site/downloads/textzugaenge_012.pdf).

Açıklama: Eğitimci bir grup kart hazırlar. Kartların sayısı katılımcı sayısının en azından iki katı olmalıdır (Eğitmen de dahil olmak üzere). Eğitimci her bir katılımcıya elindeki kartlardan iki tane çekmesini söyler (kartlar ters çevrilmiş olmalıdır). Her bir katılımcı elindeki iki karttan birisini seçer ve seçtiği karta dayanarak diğer katılımcılara kendisi hakkında ne söyleyebileceğini kısaca düşünür. Katılımcılar sırayla elindeki kartları diğerlerine gösterir ve kendilerini tanıtır. Tamamladıklarında, kendisi hakkında konuşacak sıradaki katılımcıyı seçerler. Eğitimci de bu süreçte yer alır.

Materyaller: Farklı kartlar (Katılımcı başına en azından iki tane kart)

Yorum: Bu alıştırma belirli bir konuyu tanıtmak amacıyla da kullanılabilir.

Ana Konu: Beklentiler, birbirini tanıma.

Alıştırma Türleri: Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 0:0

2.2 Oryantasyon , Farklı bir Açıdan bakma, Aktive Etmeve Motive Etme

2.2.1 Kariyer seçimi hunisi- Birinci Kat: İlgi alanları- tercihlerim nelerdir?

Başlık: Kariyer seçimi hunisi- Birinci Kat: İlgi alanları- tercihlerim nelerdir?

Kısa Açıklama: Farklı ilgi alanlarını temsil eden posterler sınıfa yayılır. Her bir katılımcı bir poster seçer ve diğer katılımcılarla beraber postere uygun meslekler konusunda beyin fırtınası yaparlar.

Teorik Arkaplan: Kariyer seçimler temel olarak meslek için gereken becerilere ve bunlara uygun ilgi alanlarına yönelik bireyin bilgisine dayanır. Belirli bir meslek veya eğitim tercihi bireyin ilgi ve becerilerinden kaynaklanır. Bireyler genellikle kendi ilgi ve becerileri konusunda net olmadıkları (özellikle gençler) veya bunların farkında olmadıkları (bu yöntem) için kişisel tercih ve özelliklerine uygun meslekleri seçmeleri zorlaşmaktadır. Bu yöntem katılımcıların kendi ilgi alanlarını keşfetmeleri için tasarlanmıştır.

Amaç: Kendi ilgilerinin farkına varmak, bireysel tercihlerin farkına varmak.

Kaynak: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung. Vol. 2. Wien, pp. 40f.

Açıklama: İlk aşamada eğitmen üzerinde on farklı ilgi alanının temsil edildi on adet posteri sınıfa yayar (bkz. ek).Katılımcılardan kendilerine ait hissettikleri ilgi alanının başında durmaları istenir.Böylece oluşan benzer ilgi gruplarında (3 ya da 4 kişilik küçük gruplar) katılımcılar neden orada bulunduklarını ve hangi aktiviteler sayesinde ilgi alanlarını keşfettiklerini anlatmaya çalışırlar. Katılımcılar ilgi alanlarını tartıştıktan sonra her bir grup kendi ilgi alanı ile ilgili meslekleri tartışır ve bu meslekleri artık duvarlara asılan posterin üzerine post-it lerin üzerine yazarak yapıştırırlar. Tüm katılımcılar posterlere ve posterlere yapıştırılmış mesleklere bakarlar, gerekirse meslek ekleyebilirler (bkz. yardımcı bir kaynak olarak meslek bilgi broşürleri de olmalıdır).Alternatif: Üzerinde meslek isimlerinin olduğu not kağıtları yere yayılır (bkz. ek). Katılımcılardan kendilerine uygun meslekleri bulmaları ve daha sonra bu meslekleri uygun posterlere yapıştırmaları istenir. Katılımcılar isterlerse başka meslekler de ekleyebilirler.

Materyaller: Posterler, pano, meslek bilgi broşürleri.

Yorum: Bu alıştırma katılımcıların kendi ilgi alanları üzerine düşünmeleri ve benzer ilgi alanına sahip bireylerle görüş alışverişinde bulunarak kararlarını onaylamaları veya revize etmeleri için tasarlanmıştır.

Tavsiye: Katılımcılar ilgi alanlarına karar vermede zorluk yaşarlar. En çok sevdikleri alanı seçmelidirler ancak alıştırma süresince başka alanlara kaymalarına da izin verilmelidir (en fazla iki kere).

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler

Süre: 2:0

2.2.2 Zeynep ve Mehmet

Başlık: Zeynep ve Mehmet

Kısa Açıklama: Katılımcılardan uygulama dokümanındaki boşlukları ya Zeynep ya da Mehmet seçenekleri ile doldurmaları istenir. Daha sonra grup olarak kendi cevaplarındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığı tartışır.

Teorik Arkaplan: Günümüzde gençler, cinsiyete dayalı geleneksel rollerin baskısını daha az hissetmekte ve hatta bazen bu farklılıkların farkında bile olmamaktadırlar. Onlar daha çok kendilerine dişi ya da erkek olarak etiketlenmiş davranış kalıpları çerçevesinde daha rahat davranarak cinsiyet ayrımcılığını bir şekilde sürdürüyorlar. Bu uygulama her iki cinsiyet için de uygundur ve karma gruplarda uygulanması daha da uygun olacaktır. Katılımcılar üzerinde çalıştıkları Zeynep ve Mehmet aktivitesi ile kendi cinsiyet bilinçlerinin farkına varacaklar ve diğer katılımcılardan nasıl farklı şekillerde cevaplar geldiğini görerek karşılaştırma imkanı bulacaklardır. Sonuçta ücretli ve ev işçiliği gibi ücretsiz işçiliklerin cinsiyetle eşleştirilmemesi gerektiği ve kendi gelecekelrinde bunun nasıl yer alacağı kpnusunda düşünerek fikir üretme imkanı bulacaklardır.

Amaç: Gelenekçi cinsiyete dayalı rollerin farkına vararak kişinin kendi geleceğini ve profesyonel yaşantısını değerlendirmesi

Kaynak: <http://www.genderundschule.de/> [January 30, 2012]

Açıklama: Katılımcılardan uygulama dokümanındaki boşlukları ya Zeynep ya da Mehmet seçenekleri ile doldurmaları istenir. Daha sonra eğitici, bir flipchart tablosuna isimlerin hangi frekansta yazıldığını not alır, bunlara göre boşluklarını doldurduğu metni okur ve aşağıdaki soruları sorarak bir tartışma başlatır: *Sonuçta bu metin ne kadar gerçekçi oldu? *Neden bazı işler Zeynep bazı işlerde de hep Mehmet deniliyor? *Sizce burada görev iş dağılımları nasıl olmalıydı? (Eğitici tartışmaya yoğunlaşmadan stereotiplere dikkat çeker) *Siz hayatınızda gelecekte bu durumun nasıl olmasını istersiniz?

Materyaller: Flip chart, kalemler, ekli uygulama dokümanı kopyaları, Flipchat üzerine çizilecek tablo.

Yorum: Karma cinsiyetli gruplarda değerlendirmelerde bay bayan tercihleri dikkat çekici şekilde ayrılmaktadır. Tartışmada şu sorular da sorulabilir: *Bay ve bayanların değerlendirmelerinde fark var mı? *Sizce bu farklar ve benzerlikler neden kaynaklanıyor?

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler
Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre: 1:30

2.2.3 En önemli değerlerim

Başlık: En önemli değerlerim

Kısa Açıklama: Değerler listesinden katılımcılar iş bağlamında kendileri için en önemli olan ve hiç önemli olmayan değerleri belirlerler. Önceki faaliyetlerinde hangi değerlerle karşılaştıklarını, söz konusu değerle nasıl başa çıktıklarını veya meslekleri değerlerine uygun değilse nasıl başa çıkacakları konusunda düşünürler.

Teorik Arkaplan: Bireylerin sosyalleşme düzeylerine göre kariyerlerinde önemli olan değerler kişiden kişiye göre değişmektedir. Mesleki yönlendirmede bireyin kendi değerlerinin farkında olması özellikle önemlidir ve gelecekteki kariyer seçimlerinin temelini oluşturabilir.

Amaç: Bir mesleği seçerken birey için önemli olan değerlerin tanınması ve belirlenmesi

Kaynak: Adaption by Itinéraires Formation from the compilation of common approaches

Açıklama: Eğitmen yöntem hakkında kısaca bilgi verir ve farklı adımlarını açıklar. Adım 1: Her bir katılımcıya "Değerler listesi" (ek 1) verilir. Katılımcılardan kendileri için en önemli değerleri seçmeleri ve "En önemli değerlerim listesini" kullanarak değerlerini listelemeleri istenir. Daha sonra katılımcılar aynı listeden kendileri için en az önem taşıyan değerleri seçerler ve "en az önem taşıyan değerlerim" listesini kullanarak bunları listelerler. Adım 2: Katılımcılar değerlerine önemlerine göre puan vermelidir, en önemli değere 1 puan, daha az önemli olana 2 puan gibi... "En az önem taşıyan değerlerim" listesi için de aynı şeyi yapmalıdırlar. Burada en az önemli değere 1 puan, daha az önemli olan değere 2 puan gibi puan vererek ilerlemelidirler. Adım 3: Gerekli olduğu durumda eğitmen katılımcılardan aşağıdaki konu üzerinde kısa bir metin yazmalarını veya konu üzerine düşünmelerini isteyebilir: "Mesleki deneyimimde değerlerin önemli olduğu ve katılımcılara anlatabileceğiniz bir durum seçin (Eğer katılımcılar daha önce çalışmamışlarsa müşteri, tüketici olarak gözlemlerini anlatabilirler). Bu durumu bir kaç cümle ile açıklayın, nasıl deneyimlediğinizi ve söz konusu değerlerin neden önemli olduğunu anlatın" Adım 4: Katılımcılar iş hayatında kendileri için neyin önemli olduğunu bulduktan sonra aşağıdaki soruları ikili gruplar halinde tartışabilirler: Önemli gördüğüm değerler karşılanmazsa ne olur? Hangi durumlarda fedakarlık etmem gerekir? Bu durumdan ne gibi sonuçlar çıkarmalıyım?

Materyaller: Değerler listesi (ek 1); Tablolar "En önemli değerlerim" ve "En az önem taşıyan değerlerim"

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Yetişkinler

Süre: 2:0

2.2.4Bana Uygun Kariyer

Başlık: Bana Uygun Kariyer

Kısa Açıklama: Her katılımcı zevk aldığı faaliyetlerin bir listesini yapar. Sonra kariyer ansiklopedisinden benzer faaliyetleri içeren kariyer seçeneklerini araştırır.

Teorik Arkaplan: Genç kadın ve erkekler genellikle detaylı olarak kendi ilgi, yetenek ve nasıl bir iş yapabileceklerini keşfetmeden kariyer seçimlerini yaparken dar düşünürler. Bu egzersiz, gençlerin ilgi ve becerileri üzerine düşünmelerine ve olası meslekler ile ilişkilendirmelerine teşvik etmek için tasarlanmıştır. Oturumda, fikirler somut olarak bildirilir ve eğer gerekirse cinsiyete göre tipik kariyer seçenekleri de belirtilir.

Amaç: Katılımcıların tipik kariyer seçenekleri içerisinde ilgilendikleri farklı meslek faaliyetlerini belirlemeleri.

Kaynak: http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/welche_berufe_passen_zu_mir [January 20, 2012].

Açıklama: Her katılımcıdan zevk aldığı faaliyetlerin bir listesini yapmaları istenir. Aşağıdaki sorular listenin hazırlanmasında katılımcılara yardımcı olabilir: Hobilerim nelerdir? Hobilerim nelerdir? Anne ve babama hangi konularda yardımcı olmaktan hoşlanırım? Arkadaşlarımla ya da yalnız yapmaktan hoşlandığım şeyler nelerdir? İlgilerim nelerdir? (Ör. insanlarla çalışmak, hayvanlar, bilgisayarlar, yalnız çalışmak, fiziksel aktiviteler, oyun ve el sanatları vb.) Bir sonraki adımda katılımcılar belirledikleri faaliyetlere yönelik kariyer seçenekleri hakkında olabildiğince bilgi toplamaya çalışırlar. Sonra katılımcılardan buldukları meslekleri yazmaları ve bu mesleklere kendi ilgilerini de eklemeleri istenir. Ardından katılımcılar ve eğitmen tutulan notlara bakarak ilgili meslek alanları, görev ve gereksinimleri, cinsiyetler üzeri davranış gereksinimleri konuşur ve tartışılırlar. Örneğin ellerini çok akıllıca kullanan bir bayan için, sadece kuaförlük değil hassas bir mühendis ya da cerrah da kariyer seçenekleri arasında düşünülmelidir. Bu oturumda, cinsiyete dayalı basmakalıp modelleri gösterilmesi, alternatif eğitim fırsatları konusunda katılımcıların bilinçlendirilmesi, işgücü piyasasının durumu, potansiyel kazanç ve eğitim seçenekleri hakkında konuşulması önemlidir.

24

Materyaller: Kağıt ve kalem, kariyer bilgileri içeren çeşitli kaynaklar

Yorum: Önceden, kadın ve erkeğin ilgi alanlarına göre belirli meslekleri düşünmek eğitmen için önemlidir, böylece katılımcılarla alternatifleri tartışabilir.

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı tartışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Teknik mesleklerde çalışan kadınlar

Süre: 1:0

2.2.5 Günlük Pembe Diziler

Başlık: Günlük Pembe Diziler

Kısa Açıklama: Katılımcılar günlük bir pembe dizinin tüm bölümünü ya da bir bölümünü izler ve not alırlar. Daha sonra küçük gruplar oluşturularak, dinleyici notu üzerindeki sorular ve kendi notlarını kullanarak bölümün değerlendirmesini yaparlar. Sonra sonuçları tüm grup olarak ele alırlar.

Teorik Arkaplan: Mesleki yönlendirme kursunda, hayatla başedebilme yollarını popüler günlük pembe dizilerde analiz edebiliriz. Cinsiyete dayalı yönü akılda tutulmakla beraber mutlaka ana odak noktası olmak zorunda değildir. Mesele hayatın birçok gerçek dışı yönünü gözler önüne sermektir. Dizilerde okul bitmeden lüks daireler paylaşan gençler görürüz ve okullarını bitirdikten sonra da ne yapmaları gerektiğini bilmezler, henüz para konusunda endişelenmezler ya da izleyiciye verilen izlenim budur. Sonra da aniden bir işin yönetimini alarak iş sahibi olurlar.

Amaç: Günlük Pembe Diziler ile kendi gerçekleri arasında bir bağlantı kurarak, hayatın klişeleşmiş yolları üzerine eleştirel bir bakış açısı yaratma.

Kaynak:

<http://www.genderundschule.de/iracer3/index.cfm?uuid=7E38F7557FB411D7B43B0080AD795D93&index=gender&pad=697> [January 30, 2008].

Açıklama: Öncelikle katılımcılara bir pembe dizi izleyecekleri ve sonra bunun analizini yapacakları bilgisi verilir. İlgili sorular önceden katılımcılara dağıtılarak analiz için bir temel oluşturmaları sağlanır. Katılımcılara soruları okumaları için 5 dk. verilir ve okudukları sorular çerçevesinde diziyi izlemeleri ve not almaları istenir. Daha sonra video gösterilir. Katılımcılardan küçük gruplar oluşturmaları ve diziyi sorular ve aldıkları notlar çerçevesinde değerlendirmeleri istenir. Sonra sonuçlar tüm gruplara sunulur ve gruplar arasındaki farklılıklar tartışılır.

25

Materyaller: Dinleyici notları (ekte); bir dizi serisinin tüm bölümü yada bir bölümü (Ör. DVD olarak); Dvd oynatıcı, Tv

Yorum: Kariyer seçimleri ve hayat planlamalarına yönelik bir dizi düşünceye sahip katılımcılara uygulanmalıdır. Örnek olarak aşağıda verilen diziler seçilebilir: The following TV series, for example, lend themselves to analysis: •Asmalı Konak •Muhteşem Yüzyıl •Adını Feriha Koydum •Bir İstanbul Masalı •Fatmagülün Suçu Ne? •Yaprak Dökümü •Çocuklar Duyması

Tavsiye: Egzersiz şu şekilde değiştirilebilir: Grup, her katılımcısının 2-3 bölüm izlediği bir Tv dizisi belirler ve dinleyici notlarındaki sorulara yönelik notlar alırlar. Daha sonra mesleki yönlendirme oturumunda seri, sorulara göre analiz edilir ve eğer gerekirse ilgili dizi bölümü yeniden izlenir.

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı tartışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler
Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre: 2:0

2.2.6 Fil

Başlık: Fil

Kısa Açıklama: Eğitici seslice kısa bir diyalog okur: 'Ben büyük bir şey başarmak istiyorum. Gerçekten büyük bir şey!' 'O zaman bir fil yıka!' Katılımcılar hangi cümlenin bir kadın, hangisinin bir erkek tarafından söylenebileceğini tahmin etmeye çalışırlar.

Teorik Arkaplan: Kadın ve erkeklerin (tabii ki gençlerde de durum aynıdır) konuşma tarzları arasında farklar vardır. Bu farklılıklara gündelik konuşmalarda sıklıkla rastlanır. Çoğunlukla erkekler uzun konuşur, daha az soru sorar ve iddialı konuşmalar yaparken, kadınlar ilişkilerle ilgili konularda konuşmayı tercih ederler ve konuya değişik bakış açılarını dikkate alarak yaklaşırlar. Bu farklıklar zihnimize ve yaşantımıza o kadar yerleşmişlerdir ki, sanki bu durum hep böyleymiş ve normalmiş gibi düşünürüz. Hatta her zaman böyle olmaması gerektiğini bile aklımıza getirmeyiz. Bu uygulama bakış açımızı genişleterek diğer olasılıkları da dikkate almamıza yardım edecektir.

Amaç: Cinsiyete dayalı davranış biçimlerinin ve aha etkisini mizahi bir şekilde ele alarak tartışmak

Kaynak: Spieß, Gesine (2006): Voll gesellschaftsfähig! – mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. In: Mörrth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (ed.): geschlecht + didaktik. Graz, p. 17.

Açıklama: Eğitici gerçek hayatta olmuş kısa bir diyalog okur. Daha sonra katılımcılar, hangi cümlenin bir kadından hangisinin ise bir erkekten gelmiş olabileceğini tahmin ederler. İlk cümle "Büyük bir iş yapmak istiyorum, gerçekten büyük bir iş!" Cevap ise "Bir fil yıka o zaman". Katılımcılardan kimin bu cümleleri söyledikleri hakkındaki düşüncelerini tartışmaları ve mümkünse grupta bu konuda uzlaşmaları istenir.

Yorum: Temel olarak bu tahmin oyununda doğru veya yanlış cevap yoktur. Burada amaç komik bir örnek üzerinden erkek ve kadınların varolan düşünce biçimlerini tartışmaktır. Bu tarihi diyalog iki sanatçı; Gottfried Benn ve Else Lasker-Schüler arasında ilk tanıştıkları gün geçmiştir. Yazar Gottfried Benn arzusunu dile getirirken Fil önerisini şair Else Lasker-Schüler sunmuştur.

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Tüm grubun katılacağı tartışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Teknik mesleklerde çalışan kadınlar, İşgücü piyasasından uzun süre uzak kalmış kadınlar

Süre: 0:30

2.2.7 Bir Kariyer Kararı Durumu Analizi

Başlık: Bir Kariyer Kararı Durumu Analizi

Kısa Açıklama: Ekli anket uygulanarak mevcut kariyer kararının analizi yapılır.

Teorik Arkaplan: Gençler kariyer seçerken genelde nerelerde ve neyin sorunlu olduğunu görmezler. Bir kariyer seçimi eğitiminde olan veya bir mesleki oryantasyon kursundaki bir gencin neden bir eğitim ya da meslek seçemediği sorusunun birçok farklı yanıtı vardır. Kişinin bireysel bir değerlendirme yapması, seminerin gelecek aşamalarına destek olacaktır.

Amaç: Bir kariyer kararı sürecinin mevcut durumuna karar vermek ve değerlendirmek

Kaynak: <http://www.explorix.de> [January 30, 2008].

Açıklama: Katılımcılara kısa bir soru listesi dağıtılarak oradaki sorularla mevcut durumlarını değerlendirmeleri istenir. Sonra yanıtları "kimlik", "karar verme", "bilgi edinme" ve "engeller" kategorilerine göre yorumları analiz edilir. Katılımcılar sonuçlarını tüm grupla paylaşırlar.

Materyaller: Kalemler, flip chart, ekli uygulama dökümanları

Yorum: Saha 1: "Kimlik" kategorisi (netlik, kişisel imajın dengeli olması): "Potansiyel Analizi" ve "Eğitim ve Meslek Seçimleri" konulu veritabanı metotları kullanılabilir. Saha 2: "Karar verme" kategorisi, (karar verme konusunda genel bir zorlanma durumu) "Dirençle, çatışmalarla, hayalkırıklığı ve istifalarla başa çıkma", "kişinin ve grubun bireysel sorumluluğunu artırma" amaçlı veritabanı metotları kullanılabilir. Saha 3: "Bilgi edinme" kategorisi, (bilgi ihtiyacı) "Mesleki bilgilenme", bilgi yönetimi", iş piyasası oryantasyonu" konulu veritabanı metotları kullanılabilir. Saha 4: "Engeller" kategorisi, (belirli sınırlamalar) "oryantasyon", "yeniden yapılandırma", "motivasyon" konulu veritabanı metotları kullanılabilir.

Tavsiye: Eğitici flipcharta farklı alanlar yazar ve katılımcıların fikirlerini alarak her bir problemlili alan için çetele tutar. Bu görselleştirme katılımcılar için temel problemi daha belirgin bir hale getirecektir. Buna dayanarak uygun izleme uygulamaları seçilebilir.

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: İş değiştirenler, mesleki oryantasyon sürecindeki insanlar, Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler

Süre: 1:0

2.2.8 Kariyer İlgini Konumlandır

Başlık: Kariyer İlgini Konumlandır

Kısa Açıklama: Bir kızın sıradışı bir kariyer hayali vardır. Bir akşam yemeğinde ilk defa ailesi ile paylaşır. Ailesi bu konuya şüpeyle yaklaşır. Katılımcılardan bu durumu görselleştirmeleri ve karakterlerin bir parçası olabilmek için aralarında rol paylaşımı yapmaları istenir. Daha sonra tüm grupta bir tartışma ortamı yaratılır.

Teorik Arkaplan: Bu yöntem özellikle 'a tipi' kariyer beklentileri olan gençlere destek için uygundur. Genç insanların kariyer hedeflerini uygulamada nasıl konumlandıracaklarını mümkün kılacaktır-karşı olunsa bile. Potansiyel itirazlara karşı kendi çizgilerini geliştirecek ve konumlandıracaklardır. Ayrıca bu method, eylenceli bir şekilde kadın ve erkeklerin mesleki becerileri ile ilgili önyargıları kırarak, katılımcıları toplumsal cinsiyette a tipi mesleklere yönelik daha açık bir yaklaşıma teşvik edecektir.

Amaç: Sınırları belirli argümanlar geliştirmek ve cinsiyet-kalıplar gibi engellere rağmen belirli kariyer özelemleri için stratejiler geliştirmek, bireysel inisiyatife teşvik.

Kaynak:http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/einsetzen_fr_den_berufswuns_ch_rollenspiel[January 20, 2012].

Açıklama: Aşağıdaki bir durumda: Bir kızın sıradışı bir kariyer hayali vardır. Bir akşam yemeğinde ilk defa ailesi ile paylaşır. Ailesi bu konuya şüpeyle yaklaşır. Katılımcılardan bu durumu görselleştirmeleri ve karakterlerin bir parçası olabilmek için aralarında rol paylaşımı yapmaları istenir. Eğitimci farklı rolleri flipchart üzerine yazar. Sonra roller dağıtılır ve katılımcılar bir kariyer hayali belirlerler. Daha sonra katılımcılar farklı rollere göre gruplar oluştururlar (seçilen oyuncu da dahil olmak üzere), kızlar grubu, anneler grubu, babalar grubu gibi. Katılımcılardan grupların toparlanması ve 15 dk içerisinde roller için lehte ve alehte argümanlar yazmaları istenir. Daha sonra toparlanan argümanlar seçilen aktörler tarafından oynanır. Tüm kariyer hayallerini gösterebilmek için, oyun birkaç kez sergilenebilir. Tartışma: Tüm grup birlikte tartışır: Hangi argümanlar kullanılabilir, hangileri kullanılamaz? Neden? Katılımcılar rollerinden neler hissettiler? Onlara göre hoş olan ve olmayan neydi? Kızlar böyle bir durumdayken kendilerini savunmalarında onlara neler yardımcı olur?

Materyaller: Flipchart/ siyah tahta, tahta kalemi/tebeşir, her katılımcı için kağıt ve kalem

Yorum: Eğitimci, oyuncuların her zaman aynı kişiler olmadığından emin olmalıdır. A tipi kız ve erkek meslekleri üzerine oynanan rol, karışık cinsiyet gruplarına göre de oynanabilir. Arkadaşlar arasındaki diğer durumlar da sergilenebilir. Anne-babalar çocuklarının meslek seçimleri üzerinde büyük etkiye sahip oldukları gibi, onları sadece bir meslektaş olarak da düşünebilirsiniz. Fakat aktif mesleki oryantasyon sürecine dahil değillerdir.

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Tüm grubun katılacağı tartışma ,Rol oynama ve simülasyon oyunu

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler
Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre: 1:30

2.2.9 Yakın ve Uzak Geleceğim

Başlık: Yakın ve Uzak Geleceğim

Kısa Açıklama: Katılımcılardan uzun vadeli hedeflerini ve bunlarla ilgili yakın vadeli hedeflerini düşünmeleri istenir. Eğitici katılımcıların uzun ve kısa vade kavramlarını doğru tanımladıklarını kontrol eder, yanlış anlamaları düzeltmeye gayret eder. Her katılımcı bir uzun vadeli ve onunla ilgili kısa vadeli amaçlarını anlatır ve gelen soruları yanıtlar.

Teorik Arkaplan: Gerçekçi hedefler belirlemek ve bunları kişisel gelecek planlarının ve kariyer planlarının arasına almak kişi için çok önemlidir. Büyük hedefleri küçük alt hedeflere bölmek ve küçük iş adımlarına indirgemek işleri daha belirginleştirerek kolaylaştırır ve planlamayı da kolaylaştırır. Alt adımları düşünmek ve alt hedeflerle çalışmak kişi için hem daha stratejik düşünmeyi hem de daha sabırlı olmayı gerektirir. Bu aktif yaşam planlaması gençlere kendi hedeflerine ulaşmada kendi bireysel inisiyatiflerini kullanmak ve kendi kararlarını vermek noktalarında yardımcı olacaktır.

Amaç: Uzun ve kısa vadeli hedefleri tanımlamak; uzun vadeli hedeflere hizmet eden kısa vadeli hedeflere karar vermek.

Kaynak: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, pp. 156f; adapted by abif

Açıklama: Eğitici birkaç örnekle uygulamayı açıklar. Daha sonra uzun vadeli hedeflere ulaşabilmek için kısa vadeli hedefleri önce gerçekleştirmek gerektiğini anlatır. Bir sonraki aşamada katılımcılardan bir uzun vadeli hedefi hedefi vebunu oluşturan kısa vadeli hedefleri düşünmeleri istenir. 10-15 dakika sonra katılımcılar bir araya gelerek tüm sonuçları büyük bir postere yazarlar. Eğitici kağıtları inceleyerek uzun ve kısa vadeli hedefleri doğru tanımladığından katılımcıların emin olmalarını sağlar. Daha sonra her katılımcı kendi hedeflerini sunarak soruları cevaplar.

29

Materyaller: Posterler, kalem ve kağıtlar

Yorum: Uygulamayı açıklamak için alternatif örnekler: Örnek 1: Uzun vadeli hedef: Dış teknisyeni Hangi alt kısa vadeli hedefler belirlenebilir? • Meslek hakkında bilgi almalıyım. • Gerekli eğitimleri almalıyım. • Eğitim alacağım okulları belirlemeliyim. Örnek 2: Uzun vadeli hedef: Çocuk sahibi olmak • Çocuk sahibi olmak isteyen bir eşim olmalı. • Çocuklarıma yeterli olabilmek ve geçinebilmek için para kazanmalıyım. • Para kazanmak için bir işim olmalı Olası bir kapanış sorusu: Uzun vadeli hedef bulmak mı yoksa kısa vadeli bir hedef bulmak mı daha zordu? Bu uygulamada yeni fikirler geliştirdiniz mi? Uzun vadeli ve kısa vadeli hedefleri ayırtmanın faydası nedir? Bir hedef hakkında karar verirken bu uygulamayı hatırlayacak mısınız?

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı tartışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 2:0

2.2.10 Zaman Pizzası

Başlık: Zaman Pizzası

Kısa Açıklama: El dökümanı yardımıyla katılımcılar hayatın hangi farklı alanlarında (mesleki eğitim, iş, okul, sosyal aktiviteler, aile, yemek yeme ve uyuma) ne kadar zaman geçirdiklerini görürler.

Teorik Arkaplan: Genç insanların okul dışında genellikle çok boş zamanları vardır. Serbest zamanını kişinin nasıl geçirdiği temel olarak sosyal davranış üzerinde çok etkilidir. Bu durumun tersine ve yanısıra sosyal yetkinlikleri aynı zamanda genç insanların boş zamanlarından ne beklediklerini göstermektedir. Serbest vakitlerini nasıl planladıkları karşılaştırıldığı zamankendilerine açık olan fırsatlar hakkında birbirlerinden fikir alabilir ve öğrenebilirler. Genç insanların serbest zaman aktivitelerinin iş yerinde ve okuldaki stresi azaltmaya yöneelik yararlarını bilmeleri onların gelişimi için önemlidir. Buna ilaveten yaratıcı ve sportif aktiviteler özgüveni artırmaya destek olur.

Amaç: Zamanın nasıl geçirildiğini bilmek, kişinin zaman kaynaklarını nasıl mantıklı ve tatminkar şekilde harcadığının bir yansımasıdır.

Kaynak: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, pp. 144f

Açıklama: Eğitimci aktivitenin amacını açıkladıktan sonra, katılımcılar biri haftanın iş günlerine ve biri de haftasonuna ait olmak üzere iki döküman (pizza şeklindeki tablo) alırlar. Katılımcılarda gün içerisindeki zaman dilimlerini pizza olarak düşünmeleri istenir. Dökümanın yardımıyla katılımcılar hayatın hangi alanlarında (mesleki eğitim, iş, okul, serbest aktiviteler, aile, yemek yeme, ve uyuma gibi) ne kadar zaman geçirdiklerini düşünürler. uyku zamanı ayırmayı unutmamalarına özellikle dikkat edilmelidir. Sonra katılımcılar hem haftasonu hem de haftaiçibne ait 2 pizzadaki serbest zaman dilimlerini keserek bunları boş bir kağıda yapıştırırlar. Katılımcılardan bu boş sayfaya serbest zamanlarında ne yapmak istediklerini yazmaları istenir. Serbest zaman pizza dilimleri tüm gruba paylaşılır ve karşılaştırılarak grup içerisinde tartışılır.

Materyaller: Zaman pizzası dökümanı (ekli PDF dosyası), kalemler

Yorum: Kapanış tartışması için sorulabilecek sorular:* Hafta içi ve hafta sonunda serbest zaman dilimlerinin tüm pizzaya göre büyüklüğü ve oranı nedir?* Serbest zaman aktivitelerinizden memnun musunuz?* Diğer katılımcılar arasında sizinle benzer ilgi alanları olanlar var mı? Bu ilgi alanlarınızı nasıl gerçekleştirebileceğinize ilişkin birbirinize öneri sunabilir misiniz?

Tavsiye: Egzersizsiz biraz daha geniş zamana yayılması durumunda, katılımcılardan günlerini ideal olarak geçirmek istedikleri şekilde dilimlenmiş bir zaman pizzası çizmeleri istenebilir. Gerçek ve ideal zaman pizzaları karşılaştırılabilir ve tartışılabilir.

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı tartışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler
Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre: 1:30

2.2.11 Ebeveynlerimin Meslekleri

Başlık: Ebeveynlerimin Meslekleri

Kısa Açıklama: Katılımcılar farklı renklerde iki not kağıdı alır ve onlardan bu kartlara ebeveynlerinin mesleklerini yazmaları istenir. Küçük gruplar halinde meslek gruplarına göre bir poster oluştururlar ve daha sonra tüm grup meslek dağılımlarını tartışır.

Teorik Arkaplan: ‘Kadın mesleklerine’ sahip işgücü piyasasında hala mevcut olan ayrımcılık, son derece kabul edilemez bir durumdur fakat kadınlara yönelik bir tarafta düşük ücretli sınırlı imkan bulunurken, ‘erkek meslekleri’ yüksek ücretli ve iyi bir tanıtım sağlamaktadır, burada temel neden kadınların mesleki dezavantajlarıdır. Farkındalığı arttırmak için bu yöntem, işgücü piyasası ayrımcılığını göstermek için katılımcıların anne ve babalarının farklı mesleklerini ele alır. Katılımcılardan ayrımcılığın sebeplerini bulmaları ve kadınların ve erkeklerin becerileri ile ilgili önyargıları tartışmaları istenir.

Amaç: İşgücü piyasasında ayrımcılığı görünür yapmak, erkeklerin ve kadınların mesleki becerileri ile ilgili önyargıları değiştirmek.

Kaynak: http://www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/unterricht/berufe_der_eltern [January 20, 2012].

Açıklama: Bu çalışmanın hazırlığında katılımcıların ebeveynleri ile onların kariyer ve eğitim durumlarını konuşmaları önemlidir. Egzersiz başında öğretmen katılımcılara sarı ve yeşil not kartlarını dağıtır. Her katılımcı babasının mesleğini sarı karta, annesininkini yeşil karta yazar. (Annesi evhanımı ise öğrendiği meslekleri ya da en yüksek eğitim seviyesini yazmalıdır.) Öğretmen kartları toplar ve bir tahta üzerinde meslek gruplarına göre ayırır. (Ör. eğitim ve öğretmenlik mesleği, ofis meslekleri, kamu hizmetleri vb.) Deneyimler, tek renkli ve karışık gruplar oluştuğunu göstermektedir.(Evhanımı ayrı bir grup oluşturmalıdır.) Katılımcılarda 3-4 kişilik gruplar oluşturmaları istenir. Her grup bir flipchart, kağıt ve kalem alır. Sonuçlar flipchart üzerinde şekillerle gösterilir (tek renkler/karışık gruplar) ve neden bazı grupların tek renkli bazılarının karışık olduğu açıklanır. (15-20 dk. grup çalışması). Ardından her grup kendi posterinin sunar ve bunu ayrımcılıkta belirtilen nedenler üzerine bir tartışma izler.

Materyaller: Her katılımcı için sarı ve yeşil not kartları, tahta, flipchart ve kağıdı, kalem

Yorum: Bu yöntem bir dizi önyargıyı ortaya çıkarabilir. Bu nedenle, öğretmenin katılımcılar tarafından ifade edilen önyargılar ile nasıl başa çıkacağını önceden dikkate almada avantajı olacaktır. Eğitiminin karşı açıklama argümanları toplaması gerekir:•Kadınlar teknoloji ile ilgilenmiyor.•Erkekler çocuklarla nasıl başa çıkılacağını bilmiyor.•Kadınlar moda ile ilgileniyor.•Erkeklerin hasta ve yaşlı insanlara bakması mümkün değil.•Kadınlar ticarete kötüler.

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler
Teknik mesleklerde çalışan kadınlar

Süre: 1:0

2.1.12 Mesleklerin Soy Ağaçları

Başlık: Mesleklerin soy ağaçları

Kısa Açıklama: Katılımcıların tarihi, sosyal ya da psikolojik faktörlerin kariyer ve meslek seçimlerini ne derece etkilediğini incelemek amacıyla mesleklerin soy ağaçlarını çizerler.

Teorik Arkaplan: Soy ağaçları bireyin farklı nesillerin kariyer yollarını kendi geçmişi ile ilişkilendirmesini sağlar. Bu şekilde tarihi, sosyal ve psikolojik bağlamlar ortaya çıkar.

Amaç: Aile mirasına yönelik farkındalık yaratmak, istenen mesleği sorgulamak, sosyal ve toplumsal durumlarla başa çıkmak

Kaynak: Adaption by Itinéraires Formation from the compilation of common approaches

Açıklama: Bu alıştırmaya hazırlık aşamasında katılımcıların aileleri ile eğitim ve kariyerleri hakkında konuşmaları önemlidir. Katılımcılar büyük bir kağıda basit bir soy ağacı çizer. Aile bireylerinin isimleri ve mesleki yazılır (eğer anne ev hanımıysa mesleğini veya tamamladığı en son eğitim düzeyini yazmalıdırlar). Soy ağacı katılımcıların bilgisine göre istenildiği kadar geriye gidebilir (genellikle büyükanne ve büyükbabaya kadar). Daha sonra derinlenmesine düşünme aşaması başlar ve eğitmen çeşitli sorular sorarak katılımcıları harekete geçirir, örneğin: (Sorular katılımcıların ailelerine veya aile miraslarına göre kendi pozisyonlarını değerlendirmelerini sağlamalıdır. Olumlu ve olumsuz yönler, önyargılar, gelişim hikayeleri, aile içerisinde bilginin kaybolması veya artması, kültürel karşımlar, vs ortaya çıkacaktır). • Aile bireyleri arasındaki farklı mesleklerdeki benzerlikler ve farklılıklar nelerdir? (cinsiyetler arasında, yıllara göre, vs) • Aile üyeleri hangi pozisyonlarda çalışıyorlar/çalışmışlar? • Aile bireyleri hangi iş koşulları altında çalışıyorlar/çalışmışlar? • Aile bireyleri başka hangi farklı koşullarla karşılaşmışlar (iş fırsatları, ekonomik gelişim, savaşlar, vs)? • Aile bireylerinin işle ilgili nitelik, tutum ve değerleri nelerdir/nelerdi? (yüksek beklentiler, dakiklik, uyum, yetenek, ticari beceriler, statü, vs) • Bu özelliklerden hangileri bende var? Hangileri yok? Atalarımın farkım nedir? • Ailem/akrabalarım benden ne beliyor (performans beklentileri, kariyer beklentileri, bağımsızlık, vs.)? • Bu beklentilerden hangilerini karşıladım, hangilerini karşılamadım? • Ailem şu an işime yarayacak hangi yetkinlik/özellikleri bana öğretti? • Atalarımın farklı olarak ne yapmak istiyorum? Bu sorular katılımcıların birbirleri ile mülakat şeklinde cevaplaması gereken sorulardır. Mülakattan sonra grup olarak alıştırma üzerine derinlenmesini düşünülür ve eğitmen aşağıdaki soruları katılımcılara yönelir, cevaplarını flip chart a yazar: • Alıştırmanın sonuçları nelerdir? • Neler sizin için olumlu bir sürpriz oldu? • Sizi rahatsız eden ve değiştirmek istediğiniz şeyler var mı? • Bundan ne öğrenebilirim?

Yorum: Bu alıştırma katılımcıların birbirlerine güvenmelerini gerektirmektedir. Bu nedenle bu yöntem kullanılmadan önce başka alışırmalar yapılmalıdır. Eğer katılımcılar bu alışırmayı herhangi bir sebeple yapmak istemezlerse eğitmen ısrar etmemelidir. Aile anılarıyla yüzleşmek acı verebilir, özellikle travmatik olaylar nedeniyle (göç, ölüm veya şiddet gibi) Bu yöntem ayrıca pek çok ön yargıyı da ortaya çıkarabilir (örneğin cinsiyet stereotipleri). Bu nedenle eğitmenin bu tarz ön yargılarla nasıl başa çıkacağını önceden düşünmesi faydalı olacaktır (karşı argümanlar toplamak). Bu alıştırmanın süresi katılımcı sayısına göre değişebilir.

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler

Süre: 2:0

2.2.13 Hayallerim

Başlık: Hayallerim

Kısa Açıklama: Katılımcılar yaşamak istedikleri iki ya da üç deneyimden bahsederler. İki gruplar halinde görüşmeler yaparlar ve hayallerinden somut ilgiler, eğilimler ve değerler çıkarırlar.

Teorik Arkaplan: Motivasyon iyi bir biçimde ve tatmin duyarak çalışmak için önemli bir güçtür. Mesleki yönlendirmede katılımcıları içlerinden güdüleyen etmenlerin neler olduğunu bulmak önemlidir. Bu amaçla katılımcıların motivasyon kaynaklarını ve ilgi ve becerilerini "sansür edilmemiş" bir şekilde keşfetmeleri oldukça önemlidir.

Amaç: Kariyer seçimleri için yeni ilham kaynakları bulmak

Kaynak: Mesleki eğitimde A.D.V.P. modeline dayanmaktadır (Activation du développement vocationnel et personnel – Mesleki ve kişisel gelişimin harekete geçirilmesi). Model Denis Pelletier, Charles Bujold ve Gilles Noiseux tarafından 1970lerde Quebec'te geliştirilmiştir.

Açıklama: Eğitimci katılımcılardan yaşamak istedikleri iki ya da üç deneyimi yazmalarını ister. Katılımcılar istedikleri gibi hayal kurabilirler ve isterlerse ütopyik fikirler de ortaya atabilirler; somut durumlar ve ihtimaller ilk aşamada göz önünde bulundurulmamalıdır. İki gruplar halinde katılımcılar sırayla birbirlerini aşağıdaki soruları sorarlar ve cevaplarını yazarlar: Şu sorular kullanılabilir: • Bu deneyimden neler bekliyorsunuz? • Bu deneyimden neler öğrenebileceksiniz? • Daha önce benzer bir deneyim yaşadınız? • Bu deneyimin sizin için özel olan yanı nedir? • Hayal ettiğiniz deneyimi nasıl sınıflandırırsınız (mesleki vs boş zaman, fiziksel vs. ruhani, sosyal vs. izole, yenilikçi vs. geleneksel, gerçekçi vs. gerçeküstü, vs.)? • Ne gibi zorluklar çıkarabilir? • Ne gibi fırsatlar yaratabilir? • Bu deneyimi düşününce nasıl hissediyorsunuz? • Bu durumda hangi becerilerinizi kullanabilirsiniz? • Hayal ettiğiniz deneyim sizin hakkınızda ilgi ve eğilimleriniz hakkında ne söylüyor? • Dileğinizi nasıl gerçekleştirebilirsiniz? vs. Katılımcıların birbirlerine bu soruları yöneltmelerinin ardından katılımcılar notlarını kullanarak diğerlerinin hayalleriyle olan benzerlik ve farklılıkları bulurlar. Her bir katılımcı kendi ile ilgili neleri öğrendiğine dair kısa bir özet yazar (eğilimler, değerler, ilgiler, vs.)

Materyaller: Kalem, kağıt

Yorum: Bu yöntem grup üyelerinin birbirlerine güven duymalarını gerektirir. Bu nedenle grup birbirini tanıdıktan ve belirli bir ilerleme kaydettikten sonra yapılmalıdır. Tercihen katılımcıların hayalleri ya da ikili grup çalışmalarının sonuçları tüm gruba sunulabilir ve tartışılabilir.

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler

Süre: 3:0

2.2.14 Başarısızlıktan Öğrenme

Başlık: Başarısızlıktan öğrenme

Kısa Açıklama: Kişisel başarısızlık deneyimlerine dayanarak katılımcılar alternatif açıklamalar ve eylem seçenekleri geliştirirler.

Teorik Arkaplan: Weiners'ın nedensellik yükleme teorisine göre, başarı ve başarısızlık ya iç (birey) veya dış (olaylar) faktörlere ya da sabit olan veya olmayan faktörlere yüklenebilir. Bu iki boyutun kombinasyonundan 2x2 matrisi ortaya çıkmaktadır (ekteki şekile bakınız).Başarıyı bireyin kendi becerilerine atfetmesi öz güvende artışa neden olurken, başarısızlığı yine kendi becerilerine atfetmesi öz güveni azaltmaktadır. Eğer bir birey başarısızlığı dış nedenlere bağlarsa kendisi durumların bir kurbanı haline gelir. Ancak başarısızlığın sebebini kendi çabalarında bulursa, eyleme geçebilir ve bir daha ki sefere daha iyi olmaya çalışabilir.

Amaç: Bu alıştırmanın iki boyutlu bir amacı vardır: • Negatif deneyimler üzerine düşünmek ve analiz etmek• Bireyin kendisini geleceğe hazırlaması için negatif deneyimleri pozitif öğrenme çıktılarına dönüştürmek

Kaynak: Itinéraires Formation'dan adapte edilmiştir. ; Krelhaus, Lisa (2004): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse. Frankfurt am Main, p. 204. Weiner, Bernard (1994): Motivationspsychologie (3. Auflage). Weinheim: Beltz.

Açıklama: Eğitimci katılımcılardan bir yada birden fazla mesleki başarısızlık deneyimlerini hatırlamalarını ve bunları bir kağıda yazmalarını ister. İlk olarak katılımcılar başarısızlıklarının nedenlerini düşünmeli ve kişi ve durum arasındaki farkın ayırmasına varmalıdırlar (Neyi farklı yapabilirdim ve neyi değiştiremezdim? Başarısızlığın neresinden ben sorumluyum ve neresinden ben sorumlu değilim?).Daha sonra eğitimci Weiner modelini katılımcılara anlatır (Bkz ek).Katılımcılardan alıştırma kağıdını kullanarak başarısızlık deneyimlerini düşünmeleri ve analiz etmeleri, başarısızlıkları için orijinal açıklamalarını hatırlamaları ve alternatif açıklamalar ve davranışlar geliştirmeleri istenir. Tercihen sonuçlar tüm grup içerisinde tartışmaya açılabilir.

Materyaller: Alıştırma kağıtları, kalem

Yorum: Bu yöntem başarısızlıkların nedenleri bulmak ve gelecek için bu nedenlerden sonuçlar çıkarmak için tasarlanmıştır. Katılımcılar bazı etkenleri değiştirebilecekken bazılarını ise değiştiremeyeceklerinin farkına varmalıdırlar. Başarısızlık negatif bir deneyim olarak görülmemelidir. Aksine başarısızlığın içinde olumlu gelişimi sağlayacak bir potansiyel yatmaktadır.

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 2:0

2.2.15 Meslekler Kolajı

Başlık: Meslekler kolajı

Kısa Açıklama: Versiyon 1: Resimler konuşabilir. Ruh hali ve tavırlar resimlerle kelimelerle olduğundan daha kolay ifade edilir. Metinlerin aksine görseller bütünlük taşır. Öze odaklanarak toplumda yerleşmiş olan anlamlar aktarılabilir. Versiyon 2: Projektif yöntemler psikolojik yansıtma (transfer) mekanizmalarından yararlanırlar. Bu şekilde şekilde kelimelerle ifade etmesi zor olan bilinç dışındaki veya reddedilen içerik veya sorunlar ortaya çıkar

Teorik Arkaplan: Versiyon 1: Resimler konuşabilir. Ruh hali ve tavırlar resimlerle kelimelerle olduğundan daha kolay ifade edilir. Metinlerin aksine görseller bütünlük taşır. Öze odaklanarak toplumda yerleşmiş olan anlamlar aktarılabilir. Versiyon 2: Projektif yöntemler psikolojik yansıtma (transfer) mekanizmalarından yararlanırlar. Bu şekilde şekilde kelimelerle ifade etmesi zor olan bilinç dışındaki veya reddedilen içerik veya sorunlar ortaya çıkar

Amaç: Kariyer beklentilerinin farkına varma, hayallerindeki iş üzerine düşünme, çalışma koşullarıyla başa çıkma, hayaller ile işin gerçek hayattaki halini karşılaştırma

Kaynak: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11th ed. Münster, 2.A 58. Chabert, C./Anzieu, D. (2004): Les Méthodes Projectives. Paris: PUF (Edition QUADRIGE).

Açıklama: Versiyon 1 (küçük gruplar, tüm grup): Küçük gruplar halinde (2 yada 3 kişi) katılımcılar dergileri ve yazılı materyalleri inceleyerek hayallerindeki işle ilgili gördükleri resimleri ve ifadeleri keserler ve daha sonra bunları içeriklerine göre düzenlerler. Derledikleri resimler arasından en önemli gördüklerini kolaj hazırlamak için kullanırlar (bir flip chart kağıdı üzerinde). Daha sonra katılımcılardan yarattıkları içerikleri "arzu edilen-reddedilen" veya "ideal resimler-çarpık resimler-gerçek" kriterlerine göre değerlendirmeleri istenir. Kolajlar duvarlara asılır ve tüm gruba sunulur: benzerlik ve farklılıklara değinilir. Ayrıca kolajlar iş hayatının gerçeklerini göz önünde bulundurarak değerlendirilmelidir (yansıtma aşaması).Versiyon 2 (bireysel çalışma, grup çalışması): Katılımcılardan dergi ve yazılı materyalleri inceleyerek "İdeal iş ortamım" konusunda resim ve ifadeler bulmaları istenir. Kolajları için katılımcılar ideal iş ortamlarını anlatan her türlü resim ve ifadeleri kullanabilirler. Kısa bir aradan sonra tüm kolajlar duvara yapıştırılır (kimin hazırladığı belli olmayacak şekilde) ve eğitmen katılımcılardan herhangi bir kolajın önüne oturup kolajı dikkatlice incelemelerini ister. Belirli bir zaman sonra (kolaj sayısına göre değişir) katılımcılardan baktıkları kolajlar hakkında izlenimlerini ve yorumlarını aktarmaları istenir. Eğer gerekirse eğitmen bu noktada sorular sorular gruba destek olabilir. Örneğin: "Sizce bu kişi için önemli olan nedir?" "Bu kişi sizce hangi mesleği yapmak istiyor?" "Sizce bu kişinin ilgi alanları nelerdir?", vs."Eğitmen katılımcıların kolajlar hakkında yaptığı yorumları not alır ve bu notları kolajları yapan kişilere verir. Daha sonra onlardan kendi kolajları üzerine düşüncelerini ve kısa bir metin yazmalarını ister. Bu noktada eğitmen katılımcıları şu sorularla teşvik edebilir: "Kolajınla ilgili ne yazmak istersin?" "Kolajın senin hakkında neler anlatıyor?" "Diğerlerinin senin hakkında yaptığı yorumlar senin kendine yönelik algına nasıl katkıda bulundu?".Kalan zamana göre, benzerlik ve farklılıkların tartışılabilceği bir tartışma seansı yapılabilir ve kolajlar iş hayatının gerçeklerine göre değerlendirilebilir.

Materyaller: Flip chart kağıdı, farklı dergiler, makas (pano)Tercihen: Bir işgücü piyasası uzmanı davet edilebilir.

Yorum: Genel olarak basındaki resimler sansasyonel gazetecilik ve reklamcılıkla ilgili olduğu için bu alıştırmaya için kaliteli ve ilgili dergilerin temin edilmesi gerekmektedir. Versiyon 1: Bu alıştırmaya grup içerisinde adanmış, yaratıcı ve canlı bir ortam yaratır. Genellikle katılımcıları mesleki rehberlik konusuna duygusal olarak hazırlamak için uygun bir alıştırmadır. Resimler katılımcıların

ruh hallerini, tavırlarını ve duygularını gösterme fırsatı sağlar. Resimler sayesinde katılımcılar nasıl hissettiklerini ve hayallerindeki işi nasıl gördüklerini anlatabilirler. Düşünme aşamasında uygulamadaki gerçekleri katılımcılara aktarmak üzere bir işgücü piyasası uzmanı davet edilebilir. Versiyon 2: Projektif kolaj katılımcıların hayaller güçlerini özgürce kullanabilecekleri bir oyun yöntemidir. Eğlenceli bir yöntem olduğu için karakter direnci azaltılabilir ve motivasyon sağlanabilir. Yeni fikirler üretmek teşvik edilirken gizli ve ifade etmesi zor olan korkular, dilekler, deneyimler, vs ortaya çıkar. Bu alıştırma eğitmen ve katılımcı arasında birebir bir görüşmede de uygulanabilir.

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Yetişkinler

Süre:3:0

2.2.16 Fotoğrafların Dili (Photolangage)

Başlık: Fotoğrafların Dili (Photolangage)

Kısa Açıklama: Katılımcılardan seçtikleri bir yada birden fazla fotoğraf hakkında soruları (örneğin işle ilgili) yanıtlamaları istenir.

Teorik Arkaplan: "Photolangage" (kelimenin tam anlamıyla: fotoğraf dili) grupların yüzleşmesi için geliştirilmiş bir tekniktir. Resimlerin çağrışımları tavır ve düşüncelere yönelik göstergeler sunar. Bu yöntem bireyin kendisini ya da başkalarını daha iyi tanıması için kullanılabilir. Fotoğrafın buradaki görevi arabuluculuk yapmaktır. Fotoğraflar katılımcıların hayal gücünü harekete geçirir.

Amaç: Hangi koşullar altında çalışmayı sevip sevmediğim konusunda resimler aracılığıyla görüş alış verişinde bulunmak

Kaynak: Adaption by Itinéaires Formation from the compilation of common approaches

Açıklama: Eğitimci iş dünyası ile ilgili bir grup resmi odaya yayar (satın alabilir veya derleyebilir). Eğitimci katılımcıları resimlere bakmaya davet eder. Daha sonra katılımcılardan "Hangi koşullar altında çalışmayı seviyorum?" ve "Hangi koşullar altında çalışmayı sevmiyorum?" sorularına cevap olacak şekilde bir ya da iki tane resim seçmelerini ister. Her bir katılımcı seçtiği resimleri gruba gösterir ve neden seçtiğine yönelik gruba açıklama yapar. Daha sonra diğer katılımcılar sorular yöneltebilir veya resimlerle ilgili kendi yorumlarını yapabilir. Sonuç olarak katılımcılar iş dünyası ile ilgili bireysel ve kolektif düşüncelerin farkında olur ve bunları tartışır. Bu grup çalışmasının amacı katılımcıların kendi görüşlerin özneliği konusunda farkındalık geliştirmeleri ve kendilerini ilgilendiren belirli özelliklerin farkına varmalarıdır.

Materyaller: Bir grup resim

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması

Hedef Grup: Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Yetişkinler

Süre: 2:0

2.2.17 Deneyim Sermayem

Başlık: Deneyim sermayem

Kısa Açıklama: Katılımcılar kişisel ve mesleki kariyerlerinin şematik ve kronolojik bir özetini hazırlarlar. Eğitim, iş, iş dışı ve kişisel deneyimlerinin listesi katılımcıların "deneyim sermayesini" oluşturur. İsteğe bağlı olarak deneyimler ve geçişler ayrı olarak ele alınır (nedenler, değişim bağlamları, benzerlikler, farklılıklar).

Teorik Arkaplan: Kişisel ve mesleki kariyer her zaman düz bir çizgi halinde ilerlemez. Kişisel ve mesleki kariyer üzerine odaklanmak bireylerin yaşamları boyunca neler edindiğini ve öğrendiğini anlamalarını sağlar. Kariyerinizi gözünüzün önünde canlandırmanız gerçek durum üzerinde derinlemesine düşünmenizi ve gelecekte mesleki gelişiminizi hangi nokta üzerine inşa etmeniz gerektiğini anlamana yardımcı olur.

Amaç: Bireyin kendi deneyim sermayesinin farkına varması

Kaynak: Mesleki eğitimde A.D.V.P modeline dayanmaktadır (Activation du développement vocationnel et personnel – Mesleki ve kişisel gelişimin harekete geçirilmesi). Bu model Denis Pelletier, Charles Bujold ve Gilles Noiseux tarafından 1970lerde Quebec'te geliştirilmiştir.

Açıklama: Adım 1: Kariyerim Öncelikle katılımcılara "Kariyerim" alıştırma kağıda A3 boyutunda kağıda basılı olarak dağıtılır. Katılımcılar alıştırma kağıdını bireysel olarak tamamlarlar: Kağıdın altında yer alan yatay ok katılımcıların kariyerleri için önemli gördüğü olayları içermelidir (profesyonel geçmiş). Kağıdın başında iş dışındaki önemli olaylar için ayrılmış bir alan vardır (kişisel geçmiş). Amaç katılımcıların bilinçli olarak kariyerleri ile ilgilenmeleri, kişisel ve mesleki gelişimlerini ortaya koymalarıdır. Katılımcılar bunu nasıl yapacaklarını seçmekte özgürdür: Bazıları kariyerlerini yıllara ayırabilirler, diğerleri 5 yada 10 yıllık periyotlar halinde inceleyebilirler, başkaları ise referans noktası görevi gören tarihlerle başlayabilirler. Daha sonra katılımcılar daha fazla detaya girmeye davet edilir. Amaç biçimlendirici deneyim ve bağlamları arasında ilişki kurabilmektir. Bu noktada katılımcılar grup halinde bu yöntem üzerine düşünebilirler: Alıştırma süresince nasıl hissettiniz? Faaliyete nasıl yaklaştınız? Geçmişteki şeyleri nasıl hatırladınız? Neler fark ettiniz? vs... Adım 2: Deneyimlerim İkinci aşamada katılımcılara "Deneyimlerim" alıştırma kağıdı A3 boyutunda kağıda basılı olarak dağıtılır (gerekli olduğu durumlarda fazladan kopya bulundurulmalıdır). Katılımcılardan kronolojik sıradaki kariyer geçmişleri ile ilgili deneyimlerini listelemeleri istenir. Katılımcılara yardımcı olmak için eğitmen şu örnekleri verir: • "Eğitim" başlıklı sütun öğrenmenin gerçekleştiği yerlerin farklılığını kapsamalıdır. Okul ve üniversitede alınan eğitimin dışında bu sütuna kendi kendine öğrenilen beceriler, hobiler vasıtasıyla öğrenilen beceriler, mesleki eğitim gibi öğrenmeler de yazılabilir. • "İş dışı faaliyetler" başlıklı sütun gönüllü işler, kulüp yada derneklere üyelikler, hobiler kapsamında öğrenilenler veya aile içinde öğrenilenler yazılabilir. • "Kişisel deneyim" başlıklı sütunda katılımcılar diğer önemli deneyimlerinden bahsedebilirler (seyahatler, karşılaşmalar, hastalıklar, vs.). Adım 3: Kariyerimin önemli aşamaları Opsiyonel olan üçüncü aşama biçimlendirici deneyimleri analiz etmek için tasarlanmıştır. Bu deneyimler genellikle okuldan işe geçiş, iş değişikliği, yeniden yönlendirme ve benzeri geçişleri içermektedir. Katılımcılar ilgili durumları ve değişikliğin olası sebeplerini yazarlar (bilinçli kararlar, zorunda kalmak, fırsatlar, şans, çeşitli olaylar, vs.). Daha sonra benzer deneyimlerle arasındaki farkları ve benzerlikleri bulurlar. Sonuçlar eğitmen ile birlikte özetlenmelidir. Bu noktada katılımcılar grup halinde şu sorular üzerine düşünebilirler: Alıştırma süresince nasıl hissettiniz? Faaliyete nasıl yaklaştınız? Yöntem işe yaradı mı? Neler fark ettiniz? vs... Alıştırma kağıtları daha sonra eğitmen ile birlikte bireysel bir görüşmede de kullanılabilir. Adım 4: Ya sonra? Opsiyonel olan dördüncü aşamada, gelecek 5 ya da 10 yılda mesleki ve kişisel düzeyde neler olması gerektiğine yönelik düşünür ve kilometre taşlarını yazarlar (Alıştırma kağıdı: "Ya sonra?")

Materyaller: Alıştırma kağıtları

Yorum: Bu alıştırmadan sonra "Önemli faaliyetler" alıştırması yapılabilir. Süre: 3 saat (Adım 1: Kariyerim); 3 saat (Adım 2: Deneyimlerim); 2 saat (adım 3: Kariyerimin önemli aşamaları); 1 saat (Adım 4: Ya sonra?)

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: İşgücü piyasasına geri dönen insanlar, Rehabilitasyondaki insanlar, İş deneyimi olan insanlar

Süre:0:0

2.2.18 Kadın Meslekleri-Erkek Meslekleri

Başlık: Kadın Meslekleri-Erkek Meslekleri

Kısa Açıklama: Katılımcılar küçük gruplar halinde kadın ve erkek mesleklerini iki ayrı sütunda flipchart üzerine yazarlar. Daha sonra tüm grup bir araya gelir ve mesleklerin cinsiyetlere göre dağılımı üzerine tartışılır.

Teorik Arkaplan: Çoğunlukla, kızların ve genç kadınların beyinlerinde hangi meslekleri dikkate almaları gerektiği ve hangilerinin kendilerine uygun olmadığı açıkla bellidir. Böyle ayrımlar genellikle kadın ve erkek mesleklerine yönelik düşünmeden büyük ölçüde kabul edilen sosyal atıflara dayanmaktadır. Katılımcıların küçük gruplar halinde toparladıkları spesifik kadın ve erkek mesleklerinden, 'erkek meslekleri' bazı kadınların özlem duydukları kariyer hedefleri ile örtüşebilir ve dikkatlerini farklı faaliyet alanlarına yönlendirebilirler. Daha sonra listelerdeki, kadın ve erkek mesleklerinin belirli avantaj ve dezavantajları ve belirli meslek profilleri hakkında bilinen yanlış bilgiler incelenir ve tartışılır.

Amaç: Meslek çeşitlerinin genişletilmesi, meslek tercihlerinin yansıtılması, işin cinsiyete özgü bölümlerinin neden ve sonuçları hakkında bilinçlendirme.

Kaynak: AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ der Region Trier (1999): Methoden der Berufsorientierung in der Mädchenarbeit. Trier, pp. 34–35.

Açıklama: Azami 4'er kişiden oluşan iki ya da üç küçük grup oluşturulur. Önce bir beyin fırtınası ile kadın ve erkek meslekleri kağıda iki stün halinde yazılır. Eğitmen, aile üyelerinin mesleklerini arkadaşlarının mesleklerini ya da çevrelerinde hergün karşılaştıkları meslekleri sorarak, listenin toparlanmasında yardımcı olabilir. Kadın ve erkek meslekleri oluşturulduktan sonra, kadınlara yönelik olarak kariyer hedefleri arasında yer alabilecek erkek meslekleri yanlarına çarpı konarak işaretlenir. Daha sonra konu tüm grupça ele alınır. Öncelikle içerikle ilgili tüm sorular netleştirilir (Ör, Tüm meslekleri biliyor musunuz? Bu meslekler ne iş yapar?). Katılımcılar tarafından bilinmeyen meslekler olduğunda kariyer ansiklopedisi ya da internet üzerinden araştırma yapılır. Daha sonra sorular çerçevesinde tartışma başlatılır, örneğin: Neden bazı meslekler tipik kadın meslekleridir?, Kadın ve erkek meslekleri arasındaki fark nedir?, Kadınlar için tipik işler nelerdir?, Avantajlar ve dezavantajlar nelerdir?, X ile işaretli olan meslekler neden alternatif olabilirler?

Materyaller: Flipchart kağıdı, farklı renklerde keçeli kalem, kariyer ansiklopedisi, mümkünse internet

Yorum: Pratik tecrübeler, çoğu durumda kendi kariyer planlamalarında tipik kadın meslekleri seçmelerinin bilgi eksikliğinden kaynaklanmadığını gösterir. Kızlar daha küçük yaşlarda toplum tarafından kabul gören ve bu nedenle kendileri için gerçekçi duygusunu geliştirirler. Mevcut kariyer hedefleri açısından, tipik erkek mesleklerine karşı daha doğru karar verebilirler. İdeal olarak kızların erkek mesleklerine teşvik edilmesi, anaokulu döneminden önce başlamalıdır.

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler

Süre: 1:30

2.2.19 Deneyim Olmadan Ne Yapabilirsin? Kendi Projeni Başlat!

Başlık: Deneyim Olmadan Ne Yapabilirsin? Kendi Projeni Başlat!

Kısa Açıklama: Küçük gruplar halinde katılımcılar olası projeler ve bunların gerçekleşme şansları ile ilgili beyin fırtınası yaparlar. Proje fikirlerini ve ilk adımları eğitimde başlatmak bu projeleri gerçekleştirecek destekleri eğitimde bulmak konusunda da yardımcı olabilir.

Teorik Arkaplan: Tüm uğraşlara rağmen her zaman yeni bir iş bulmak mümkün olmayabilir. Yeni bir iş bulana kadar zamanı yeni girişimler başlatarak veya kişinin çalışmayı hayal ettiği alanda bir projeye uğraşarak değerlendirmesi iyi bir fikir olabilir. Kişinin kendi projesini gerçekleştirmede daha fazla adanmışlık göstererek yeni kontak kişilerle iletişime geçmesi onun belki de "doğru iş"i bulmasına yardımcı olacaktır. Öte yanda kişiler kendi amaçladıkları mesleki alanlarda daha önemli ve pratik beceriler elde edebilirler. Proje kişinin Cv'sinde de bir deneyim olarak yerini alacak ve aynı zamanda potansiyel işverenler için kişinin inşiyatif kullanma ve sorumluluk alma yetkinliklerinin bir göstergesi olacaktır.

Amaç: Seçilen mesleki alanda ilk bilgi ve deneyimleri edinmek; kişisel inşiyatif sahibi olmak, proje planlamasında bilgi kullanımı

Kaynak: Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Frankfurt/New York, pp. 125f.

Açıklama: Küçük dört grup halinde katılımcılar olası projeleri veyin fırtınası yöntemi ile tartışır. Daha sonra çok sermaye gerektirmeden yürütülebilecek birkaç örnek proje onlara verilir:1- Fotoğrafçı: Bir tanıdık için fotoğraf çekerek başlanılan iş profesyonel bir mesleğe dönüşebilir.2- WEB Tasarımcısı: kendiniz veya bir arkadaş için hazırlanacak bir WEB sitesi bir iş başvurusunda sizin için bir deneyim referansı olabilir.3- Organizasyon yapmak: Bir okul etkinliğinin organizasyonunu yapmakKatılımcılar bu örnekleri dikkate alarak kendi projelerini eğitim sırasında oluştururlar ve hatta eğitimdeki arkadaşları ile ortaklıklar ve işbirlikleri geliştirebilirler.

41

Yorum: Bu uygulama çalışmayı istedikleri alanlara ilişkin hiç mesleki deneyimi olmayan kişiler için çok uygundur. Gelecek işverenler bu tür deneyim örneklerini bir adanmışlık ve çalışknlık göstergesi olarak tanımlarlar. Eğer seçilen mesleki alana ilişkin bir proje geliştirmek zor ise (örnek arkeoloji), katılımcılar gönüllü çalışma, staj veya geçici işler gibi seçenekleri denemelidirler.

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı yansıtma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar, Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler
Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre: 2:0

2.2.20 Senaryolar Yaratmak

Başlık: Senaryolar Yaratmak

Kısa Açıklama: Her katılımcıdan 3 yıl içerisinde iş yaşamlarının nasıl olacağına dair olabildiğince detaylı 3 farklı senaryo oluşturmaları istenir. Küçük gruplarda katılımcılar senaryolarını sunar ve tartışırlar.

Teorik Arkaplan: İş hayatı ile ilgili sorular daha çok geçmiş ve gelecekle ilgilidir. Gelecekle ilgili sorular, daha çok profesyonel hayatla ilgili planlarla ilgilidir (bir konuda uzmanlaşma isteği, iş alanını genişletmek gibi) Geçmiş hayatımızın geride kalmış bir zaman dilimidir. Değerlendirme ile ilgili olarak daha manupile edilebilir bilgileri çağrıştırmak ama gelecekle ilgili sorular kişi ile ilgili daha fazla bilgi ve ipucu verebilir. Kişilerin bu konularda değişik yaklaşımları vardır. Kimileri geleceğin neler getireceğini bekleyip görmek ister, kimileri de geleceğin planlanabileceğine, yönetilebileceğine ve kontrol edilebileceğine inanır. Edilgen bir bekleyiş kişinin hareket kabiliyetini sınırlarken, kişileri sadece etkilere tepki vermek durumunda bırakır. Bu durumda geleceği kontrol isteği de başarısız olur. Senaryo metodu planlama ve bekleme arasındaki üçüncü aşamadır. Bir senaryo gelecekte olma olasılığı olan yaratıcı bir çalışmadır. Gelecek imajı bir senaryoya dayandırılabilir ve böylece kişi bu senaryonun adımlarını kendisine göre netleştirme imkanını görür.

Amaç: Esnek düşünceyi deneyimleme ve gerçekçi düşüncelerle geleceğe ilişkin plan yapma becerisini geliştirme

Kaynak: Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen. Stuttgart, p. 150.

Açıklama: Katılımcılardan kendi geleceklerine ilişkin 5-10 olasılık yazmaları istenir. Sonra bunlardan 3 tanesini seçerek detaylı olarak incelerler. Bu olasılıklar gelecekteki bir imaj veya senaryo için gerçekleştirilmelidir. Senaryo 1: Katılımcılar kendileri için uygun buldukları olasılığı gelecekteki 3 yıl içerisindeki işleri ile ilgili olarak detaylandırılır. Eğitici bu konuda aşağıdaki sorularla destek sağlayabilir: *Bir iş gününü ve haftasını anlatınız.* Kendi kişisel hayatınızla ilgili durumunuzu anlatınız.* Kendi kişisel gelişiminizle ilgili hangi planlarla meşgul olacağınız anlatınız. Senaryo 2: Katılımcılardan 1. senaryoyu kafalarından silerek 2. yeni bir senaryo bu sefer 2. senaryodan oldukça farklı bir senaryo oluşturmaları istenir. Senaryo 3: 1. ve 2. senaryodaki aynı işlemler uygulanır. Daha sonra katılımcılar 2li ve 3lü gruplar halinde konuya odaklanırlar. Önce bir katılımcı kendi senaryosunu sunar, diğrleri dinler ve not alır. Sonra senaryonun canlılığına katkıda bulunacak sorular sorarlar. Senaryo sahibi ilgili açıklamaları yapar. Senaryolardaki ortak yanlar (her senaryoda takım çalışması mı bireysel çalışma mı önplanda? Anlatıcıların en heyecan duydukları kısımlar nelerdi? vb) bulunarak tartışılır.

Yorum: Bu uygulama aynı zamanda bir esnek düşünce egzersizidir. Bir senaryo silinir ve yeni bir senaryo oluşturulur. Katılımcılar kendilerini daha somut olabilmek için oldukça zorlarlar. Senaryoların gerçekleştirilebilir olmasının bir önemi yoktur. Bunun yanısıra katılımcılar 3 ayrı senaryo üzerinde çalışırlar, senaryolarla ilgili "çok sevmişim" gibi bahaneleri olsa da aslında bunun amacı gerçekleştirilebilir olması değil ama geleceği hissetmeyle ilgili bir çalışma olmasıdır. Gerçekte gelecek hep değişiktir. Senaryolar hayal ederek katılımcılar, kendileri için önemli olanı bulmak, keşfetmek, hangi eylemlerin daha keyifli ve sonuca yönelik olduğunu görmek konusunda kendilerini geliştirebilirler. Kişilerin aynı senaryodan ne anladığı da değişkenlik gösterir, dinleyicilerin sunumdaki farklı boyutları görmeleri, bunlara ilişkin sorular sormaları burada kişiye de önemli fikirler verir.

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma

Hedef Grup: Yetişkinler

Süre: 2:0

2.2.21 En Son Senaryo

Başlık: En Son Senaryo

Kısa Açıklama: Katılımcılar "Senaryolar geliştirmek" uygulamasındaki geliştirdikleri senaryolara tekrar bakarlar ve daha önce bulmuş oldukları gelecek vaad eden unsurları listelerler. Gelecek vaad eden bu alanlara göre her katılımcı bir senaryo belirler ve onu tüm gruba sunar.

Teorik Arkaplan: İş ve özel hayata ilişkin kişilerin sorunları genellikle onların geçmişleri ve gelecekleri ile ilişkilidir. Kişinin kendi gelecek profesyonel yaşantısına ilişkin sorularının olması kişinin belirli alanlarda uzmanlaşıp uzmanlaşmaması veya çalışma alanlarını genişletip genişletmeyeceği gibi çeşitli kararlar alınmasını gerektirir. Geçmiş, hayatımızın geride bırakmış olduğumuz bölümüdür. Gelecek bize daha az ipucu verebileceği için geçmişteki bazı deneyim ve olaylardan çıkarılacak fikirler bize gelecekte de yardımcı olacaktır. İnsanların bu konularda farklı yaklaşımları vardır. Bazıları geleceği beklemeyi ve geleceğin getireceği herşeyi görmeyi tercih eder. Olayları bu derece akışına bırakmak ve edilgen olmak harekete geçmeyi sınırlandırabilir, burada kişi harekete geçen olmaktansa olan olaylara karşı tepki geliştiren konumunda olmayı tercih etmektedir. Geleceği kontrol etme arzusu zayıflamaktadır. Senaryo beklemek ve planlamak arasındaki üçüncü bir alternatiftir. Senaryo gelecekte ortaya çıkabilecek bir durumun yaratıcı bir grafik betimlemesidir. Geleceğin görüntüsüne yöneltilecek bir bakış işe yarayacak ve bir duruma (senaryo) atıfta bulunarak adım adım yapılacakları tanımlamaktır.

Amaç: "Senaryolar Geliştirmek" uygulamasının ardından katılımcılar kendi senaryolarının gelecek vaad eden kısımlarını belirleyerek kendi gerçek uygulama alanlarını oluştururlar. Buna göre kendi iş yaşamlarına ilişkin daha net bir senaryo oluşturabilirler.

Kaynak: Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen. Stuttgart, p. 174.

Açıklama: Katılımcılar "Senaryolar geliştirmek" uygulamasındaki geliştirdikleri senaryolara tekrar bakarlar ve daha önce bulmuş oldukları gelecek vaad eden unsurları listelerler. gelecek vaad eden alanlar onlara şu duyguyu vermelidir: "Bu bana cazip görünüyor", "Bunun benim için önemli olduğunu fark ettim" Bu bir konunun diğer senaryolar arasında o kadar dikkat çekmezken birşeylerin biraz daha netleşmesi veya başka bir yönünün keşfedilmesi gibi farklı ve yeni bir boyut kazanarak kişiye daha anlamlı gözükmeye mümkündür. Veya katılımcı kendi senaryosu ile ilgili yapmış olduğu sunumda diğer katılımcılardan "sen tam bu işe uygunsun", "bu işi yapmayı düşünürsen hem çok keyif alırsın hem de çok başarılı olursun" gibi geribildirimler alması durumu da sözkonusu olabilir. Kişiye göre gerçekten uygulama alanı olan işler aslında onun için gelecek vaad etmektedir. Bu gelecek görülen alanlara ilişkin kişi daha net ve kesin bir senaryo hazırlar ve bunu katılımcılara sunar.

Yorum: Bu uygulama "Senaryolar Geliştirmek" uygulaması ile birlikte yapıldığında anlamlı sonuç verecektir.

Ana Konu: Oryantasyon, farklı bir açıdan bakma, aktive etme ve motive etme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma

Hedef Grup: Yetişkinler

Süre: 1:0

2.3)Direnme, Çatışma Gerilim ve Hayal kırıklığı ile Başa Çıkmak- Grubun ve Bireysel Katılımcıların Sorumluluk Duygularını Güçlendirme

2.3.1 Kariyere Giden Yolda Engeller

Başlık: Kariyere Giden Yolda Engeller

Kısa Açıklama: Katılımcılardan kariyerin önündeki tüm engelleri düşünmeleri ve bunları post it kağıtlara yazmaları ve kağıtları “en şanssız çalışan kişi” resmine yapıştırmaları istenir. Küçük gruplarda katılımcılar bunların hangisinin daha rahat aşılabilecek engeller olduğunu tartışarak bunlardan birini bir rol oyununda canlandırırlar.

Teorik Arkaplan: Birçok genç insan kariyer yollarında farklı engel ve problemlerle karşılaşır. Bu konuda kişinin mevcut korkuları olup olmaması önemlidir, ama aynı zamanda çözüm üretmeye çalışmaları ve strateji geliştirmeleri de önemlidir. Bir tarafta sorunlar her zaman başta tanımlanmazken bile çözümler geliştirilebilir. Öte yanda korku ve endişeleri azaltmak katılımcıların sorunla daha kolay ve daha özgüvenli olarak başa çıkmalarını sağlar.

Amaç: Tüm engelleri kabullenmeden onları değiştirmeye çalışmak

Kaynak: Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, p. 26

Açıklama: Küçük gruplar halinde katılımcılar bir postere “şanssız bir adam” çizerler ve bu resmi odanın duvarlarından birisine asarlar. Daha sonra onlara kariyerin önündeki engelleri düşünmeleri ve post it kağıtlara yazarak şanssız adamın yanlarına yapıştırmaları istenir. Kendi küçük gruplarında katılımcılar bu engellerden hangisini yönetilebilir ve başa çıkılabilir olduğuna karar vererek birisini canlandırmaya karar verirler. Roller prova edilir ve tüm gruba sergilenir. Diğer katılımcılar hangi engelin canlandırıldığını bulmaya çalışırlar. Hep birlikte çözüm stratejileri üretmeye çalışırlar.

Materyaller: Kalemler, flip-chart kağıdı, post it kağıtları

Ana Konu: Direnme, çatışma, gerilim ve vazgeçme ile başa çıkmak, grubun ve bireysel katılımcıların sorumluluk duygularını güçlendirme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Rol oynama ve simulasyon oyunu, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre: 1:0

2.3.2 Stajda Çatışma Yönetimi

Başlık: Stajda Çatışma Yönetimi

Kısa Açıklama: İşyerindeki diğer çalışanlarla ciddi sorunları olan bir stajyerin durumu burada ele alınır. Tüm katılımcılar dört olası rolden birisini üstlenirler: stajyerler, iş arkadaşları, yönlendirici uzman ve eğer gerekirse stajyerin anne babası veya şirketin patronları da rol olarak oynanabilir. Bir sonraki rol oyununda küçük gruplar içinde katılımcılar bir anlaşmazlığı bir değerlendirici kurul önünde çözmeye çalışırlar.

Teorik Arkaplan: Farklı insanlar arasında eşit olmayan güç ilişkileri ile şekillenen durumlarda çatışmalar olması doğaldır. Bir işyerinde kurban durumuna gelmek birileri tarafından sürekli dışlanmak veya hırpalanmak şeklinde olabilir. İşyerindeki yönetici ve çalışma arkadaşlarının bizzat bu işi desteklemeleri veya olanlara göz yummaları o kişinin işyerinden ayrılması için uygun ortamı yaratmaya çalışmak olarak yorumlanabilir. Bu tür bir görevi kötüye kullanma veya mobing durumu birçok insanın başına gelebilir, bu uygulama katılımcılara bu tür yöneticilerin ve ya çalışma arkadaşlarının adil olmayan davranışlarına maruz kaldıkları durumlarda hangi yasal düzlemde neler yapılabileceğini ve çalışanların kendilerini nasıl koruyabileceklerini anlatmak için kullanılabilir.

Amaç: Hakları, kuralları, yasakları, zorlamaları ve eğitim alanında bir çatışmayı anlamak ve bir sorun çözme sürecini canlandırmak.

Kaynak: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, p. 61; adapted by abif

Açıklama: İşyerindeki diğer çalışanlarla ciddi sorunları olan bir stajyerin durumu burada ele alınır. Çalışanlar stajyerin işlerini yapmadığını iddia etmektedirler. Stajyer kendisine karşı sert davranışlar içeren bir durumla karşı karşıyadır. Rol oyununda bu durum şirketteki değerlendirme kurulu tarafından duyulur. Tüm katılımcılar küçük gruplara ayrılarak dört olası rolden birisini üstlenirler: stajyerler, iş arkadaşları, yönlendirici uzman ve eğer gerekirse stajyerin anne babası veya şirketin patronları da rol olarak oynanabilir. Bu küçük gruplarda durum tartışılır ve karşı tarafa karşı bir karar alınır. Bir sonraki rol oyununda küçük gruplar içinde katılımcılar bir anlaşmazlığı bir uzlaştırma kurulu önünde çözmeye çalışırlar. Örnek karşılıklı tarafların haklı olabileceği durumlar yaratılabilir (stajyerin işe zamanında gelmemesi, çalışanların stajyere daha sakın ve sabırlı davranmaları gibi) eğer çözüme ulaşılamazsa uzlaştırma kurulu bir çözüm önerisi getirmelidir.

46

Materyaller: Hazırlanmış örnek olay (ekli PDF dökümanına bakınız)

Yorum: Bu uygulama stajyerlerin haklarını ve sorunlarını tartışmak için iyi bir örnek olabilir.

Tavsiye: Staj ile ilgili haklarla ilgili bilgilerin konuşulmasından sonra yanlış anlamaları önlemek için uzmanların bilgisine başvurulabilir.

Ana Konu: Direnme, çatışma, gerilim ve vazgeçme ile başa çıkmak, grubun ve bireysel katılımcıların sorumluluk duygularını güçlendirme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Tüm grubun katılacağı tartışma, Rol oynama ve simülasyon oyunu

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler
Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre:2:0

2.3.3 Kendimle sözleşme

Başlık: Kendimle sözleşme

Kısa Açıklama: Katılımcıların her birine birer kağıt verilir ve kendileri ile sözleşme imzalamaya davet edilirler. Sözleşmenin konusu gelecek 14 gün için somut sonuçlar ve davranışlar edinmektir.

Teorik Arkaplan: Mesleki rehberlik dersleri bireylere sorumluluk alma ve kendi kararlarını verme konusunda bol bol fırsat sağlamalıdır. Katılımcılar kendi öğrenme süreçlerini planlamada önemli bir rol oynamaktadırlar ve bu yüzden planlarının gerçekleşmesinden sorumludurlar. Bu nedenle planların gerçekleşmesine yönelik bir zorunluluk durumu yaratmak ve katılımcıların öz sorumluluk duygusunu geliştirmek önemlidir.

Amaç: Zorunluluk duygusu yaratmak ve katılımcıların kendi sorumluluklarını üstlenmelerine yönelik teşvik etmek; Katılımcılar önlerindeki iki hafta süresince hangi adımları atacakları yönünde ciddi ciddi düşünmelidirler.

Kaynak: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael(2001): Das Methoden-Set, 4. Reflektieren, 11. Aufl., Münster, 4.C 14.

Açıklama: Katılımcıların her birine birer sayfa güzel kağıt verilir ve kendileri ile sözleşme imzalamaya davet edilirler. Sözleşmenin konusu gelecek iki hafta süresince atılacak somut adımlar ve sergilenecek davranışlardır. Bu planlar grubun dışındaki bir kimsenin okuduğunda anlayabileceği bir şekilde somut ve olabildiğince detaylı olarak tanımlanmalıdır. Sözleşmeden beklenen fayda, belki ödül, sergilenen çaba ve edinilen başarı da sözleşmenin parçasıdır. Tamamlanan sözleşme eğitmen ve katılımcı tarafından imzalanır. Varyasyon: Grubun başla bir üyesi de sözleşmeyi imzalar ve bir kopyasını alır. Her iki katılımcı sözleşmenin gerçekleşmesini kontrol etmek için iletişime geçerler ve buluşurlar.

Materyaller: Hoş kağıtlar

Yorum: Eğitmen sözleşmenin bir tarafı ya da konusu olmadığı için eğitmenin imzası ilişkide bir eşitsizlik yaratır. Katılımcıların gözlem veya kontrol altında tutuluyormuş gibi veya çocuk gibi davranılıyormuş gibi hissetmemeleri için eğitmen her bir katılımcı ile tek tek görüşmelidir.

Ana Konu: Direnme, çatışma, gerilim ve vazgeçme ile başa çıkmak, grubun ve bireysel katılımcıların sorumluluk duygularını güçlendirme

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Çift çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, İşsiz yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre: 0:30

2.3.4 Avantaj ve Dezavantajların Listesi

Başlık: Avantaj ve Dezavantajların Listesi

Kısa Açıklama: Katılımcılar gençlerin hergün yüzyüze kaldıkları 3 zor durumu ortaya koyarlar. Daha sonra bunların avantaj ve dezavantajlarını ikili gruplar halinde tartışır ve canlandırırlar

Teorik Arkaplan: Hayal kırıklığı ve çatışma durumları genç insanları yollarından alıkoyabilir. Özellikle bir davranış hakkında yeterli düşünmedikleri ve kötü bir şekilde yüzyüze kaldıkları zaman. Bu uygulama gençlerin kendi kontrol mekanizmalarını geliştirmek ve sosyal olarak yetkin davranmalarını destek olacaktır.

Amaç: Kişinin yüzyüze kaldığı durumlarda mesafeli durarak kendi kontrollü davranışını geliştirmesi

Kaynak: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, pp. 123ff; adapted by abif

Açıklama: Katılımcılar gençlerin hergün yüzyüze kaldıkları farklı zor durumları ortaya koyarlar. Bu zor durumlar hayalkırıklığı, başarısızlık ve strese yol açabilirler. Tartışmayı başlatmak için eğitici birkaç örnek verebilir. Her katılımcı kendisi için en zor olan 3 durumu seçer. İkili gruplarda katılımcılar bu durumlardaki avantaj ve dezavantajları uygulama adökömanına sistemli olarak yerleştirirler. Daha sonra bunların avantaj ve dezavantajlarını ikili gruplar halinde tartışır ve canlandırırlar. Her katılımcı en azından bir rol oynama uygulaması yapar.

Materyaller: Uygulama dokümanı kopyaları (Bakınız ekli PDF dosyası), kalemler

Yorum: Zor durumlar için örnekler:*Arkadaşlarla dışarı çıkıldığında içki içmemek konusunda direnme*Sınıfta birçok kişi konsantrasyonunuzu bozmaya çalışırken derse konsantre olmak ve aktif olmak*Hemen sinirlenmek*Sınav korkusu*Okula gitmek istememek, okulu asma isteği.*İşte olumsuz bir eleştiri almak

Ana Konu: Direnme, çatışma, gerilim ve vazgeçme ile başa çıkmak, grubun ve bireysel katılımcıların sorumluluk duygularını güçlendirme

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Çift çalışma, Rol oynama ve simülasyon oyunu ,Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre: 1:0

2.3.5 Görünen Buzdağı

Başlık: Görünen Buzdağı

Kısa Açıklama: Uygulamanın başında eğitici ve katılımcılar bir buzdağı modelinin ne olduğunu tartışır. Daha sonra katılımcılar bazı çatışma durumlarını gösteren roller oynayarak görünen duygu ve ihtiyaçlarını tanımlarlar.

Teorik Arkaplan: Çatışmalarla yapıcı bir şekilde başa çıkmak için çatışmanın arka planındaki duygu ve düşünceleri doğru olarak anlamak ve ifade edebilmek önemlidir. Gençler için kendi ihtiyaç algı düşünce ve duygularını doğru anlamak ve ifade edebilmek önemli bir yetkinliktir. Arka planda yer alan tüm bu unsurları gençlerin karşısındaki kişilere görüp anlamlandırmaları da aynı derecede önem taşımaktadır. Bu durumu anlatmada buzdağı modeli yardımcı olur. Bu modele göre her çatışmanın arka planında farklı duygular, görüşler, amaçlar vardır. Bazıları net görünse de bazıları daha geri planda durabilir ama kendilerini bir söz bir davranış veya beden dili ile açığa çıkararak kişiyi ve diyalogun seyrini etkileyebilirler. Duygu düşünce ve hedefleri anlatabilmek çatışmaları azaltan ve önleyen bir unsurlardır.

Amaç: Çatışmalarla başa çıkmayı öğrenmek ve tartışmaları önlemek

Kaynak: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, p. 204.

Açıklama: Uygulamanın başında eğitici ve katılımcılar bir buzdağı modelinin (“Buzdağı Modeli” uygulama dökümanına bakınız) ne olduğunu tartışır. Daha sonra katılımcılar bazı çatışma durumlarını gösteren roller oynayarak görünen duygu ve ihtiyaçlarını tanımlarlar. Burada bir duyguyu “hayal kırıklığı” duygusunu tanımlayabilirler. Veya istek ve dileklerini tartışabilirler: “Buraya konuşmaya geldim” Bunu yaparken hep ilk kişinin olarak konuşmalıdırlar. Rol oyunları 2-3 kişi tarafından oynanmalıdır ve filme alınarak analiz edilebilir. Uygulama dökümanı tepkileri yansıtır ve tartışma amaçlı kullanılabilir.

Materyaller: Uygulama dökümanı kopyaları (Ekli PDF dokümanı)

Yorum: Uygulamayı değerlendirmek için aşağıdaki sorular tüm gruba yöneltilebilir: • nasıl hissettiğini anlayan ve bunu ifade etmen zor muydu? Başkaları duygularını ifade ederken nasıl hissettin? • Birisiyle düzgün iletişim kurmak ve kendi duygularını doğru ifade edebilmek için ne tür bir zihinsel hazırlığa ihtiyacın var? • Bir tartışmada karşı taraf duygu düşünce ve amaçlarını açıkça söylerse bunun tartışmaya nasıl etkileri olur? • Kendi günlük hayatında sprogda karşı tarafı çatışılan biri mi yoksa sadece karşı taraf olarak mı görürsün? • Sen normal bir tartışmada duygularını ifade eder misin?

Tavsiye: Oynanabilecek olası çatışma senaryoları: * İşe dudak piercingi ile geliyorsun ve patronun çağırarak onu çıkartmanı söylüyor. * Diğer stajyerlerle çay içilmeye gidildiğini tesadüfen duyuyorsun ve bunu sana haber vermediler, sen de hayalkırıklığını paylaşmak istiyorsun. * Sen bir Avusturyalı Türk meslektaşınla görüşüyorsun ama diğer arkadaşların bu sebeple seni dışlamaya başladılar. Bu sebeple kavga çıkıyor.

Ana Konu: Direnme, çatışma, gerilim ve vazgeçme ile başa çıkmak, grubun ve bireysel katılımcıların sorumluluk duygularını güçlendirme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Rol oynama ve simulasyon oyunu, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler
Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre:2:0

2.3.6 İlk Yardım Çantası

Başlık: İlk Yardım Çantası

Kısa Açıklama: Uygulamanın başlangıcında “kriz” ifadesi tanımlanarak tüm grubun bireysel olarak krizle başa çıkma konusunda neye ihtiyacı olduğu tartışılır. İlk yardım çantası sembolik olarak tüm bu değerli kaynaklarla doldurulur.

Teorik Arkaplan: Kriz durumlarında kişinin bu durumu aşmak için bir yol bulması genellikle zordur. Bu sebeple katılımcıların krizlerden kaçınma ve önleme ve başa çıkma konularında farkındalık sahibi olmaları, bir kriz durumunda kendileri için neyin iyi neyin kötü olduğunu bilmeleri önemlidir.

Amaç: Başarılı bir kriz yönetimi

Kaynak: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, p. 179.

Açıklama: Uygulamanın başlangıcında “kriz” ifadesi tüm grupta birlikte tanımlanır. Krizin tüm boyutları, bu konudaki tüm fikir ve öneriler ve bir krizdeki erken uyarı sinyallerini tam olarak ifade edebilmek için görsel destek kullanılabilir. Tüm bu bilgiler kağıtlara yazılarak duvara asılır. Daha sonra her katılımcıya bir ilk yardım çantasına dönüştürmesi için bir ayakkabı kutusu verilir. Tüm grupta katılımcılar bir krizi önlemek için ilk yardım çantasına neler koyacaklarını düşünürler. Daha sonra eğitici onlara bir sonraki eğitim için kutularını doldurarak gelmelerini söyler.

Materyaller: Her katılımcı için bir ayakkabı kutusu, kalem kağıt ve posterler

Yorum: İlk yardım kutusuna konulabilecek önlem alternatifleri:• sevdiğiniz aktiviteler• spor aktiviteleri• kültürel olay ve aktiviteler• önemli telefon numaraları• iyi dinleyici olan arkadaşlar• bireysel aktiviteler (örnek: duş alma, özel bir şey yemek içmek, yürüyüş yapmak, bir dostu aramak gibi)• şans getiren şeyler • iyi anıları hatırlatan fotoğraflar• bir CD, bir kitap• 10 TL lik banknot

Tavsiye: Uygulamanın değerlendirmesi için olası sorular:• İlk yardım çantası yapmak eğlenceli miydi?• İlk yardım çantası seni güvende hissettiriyor mu?• Kendin hakkında ne öğrendin?• Bir krizle mücadelede en etkili yöntem nedir?• kendini iyi hisstemeyen birisine ne söylersin?• Kriz ortamında kişinin kendisini kötü hissetmesi durumlarında ne söylersin?

Ana Konu: Direnme, çatışma, gerilim ve vazgeçme ile başa çıkmak, grubun ve bireysel katılımcıların sorumluluk duygularını güçlendirme

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Çift çalışma, Tüm grubun katılacağı tartışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre: 1:0

2.3.7 Değerleri Değiştirmek

Başlık: Değerleri değiştirmek

Kısa Açıklama: Katılımcılara, insanların yaşamları ve kariyer seçenekleri üzerinde karar verici etkiye sahip farklı değerlerle ilgili birer eğitim materyali verilir. İlk olarak her bir katılımcı kendisi için en önemli değerleri belirler. Daha sonra katılımcılar önce ikili gruplar halinde, daha sonra da küçük gruplar halinde ortak değerleri hakkında anlaşmaya varır. İkili gruplar ve küçük gruplar değerlerini nasıl sıraladıklarını tüm gruba sunarlar ve katılımcılar bir meslek ya da iş seçmenin sonuçları üzerinde tartışır.

Teorik Arkaplan: Bireylerin değerler sistemi yapılandırılmış ve hiyerarşik olarak organize edilmiş birbiri ile ilişkili normlar sistemidir. Bu normlar bireysel ve sosyal gerçekleri ölçmek (örneğin yorumlamak ve değerlendirmek), düzenlemek (örneğin korumak) ve onları değiştirmek (örneğin şekillendirmek) için kullanılan içerik (somut değerler) ve araçları (bu değerleri topluma uygulamak) belirler. Değerler sistemi diğer pek çok şeye ek olarak bireyin tüm motivasyon alanının bir fonksiyonudur ancak aynı zamanda bir motivasyon kaynağıdır. Bireyin değerler sistemi deneyimleri ve sosyalleşmesinin bir sonucu olarak oluşur. Bu yüzden sadece belirli bir sosyal durumda bireysel alternatifleri seçmek için gereken standartları değil aynı zaman da belirli bir toplumun tüm sistemindeki standartları içerir. Değerlerin yaşam biçimimiz, kariyer planlarımız ve kariyer seçimlerimiz üzerinde önemli bir etkisi vardır. Doğrudan ifade edilmeden veya düşünülmeden kendilerini hissettirirler ve hayatımızın önemli bir bölümünü belirlerler.

Amaç: Bireyin kendi değerlerinin farkına varması ve bir meslek seçmenin sonuçları hakkında bilinçlenmesi

Kaynak: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11th edition. Münster, 2.C 20.

52

Açıklama: Her bir katılımcıya "Değerleri değiştirmek" eğitim materyali dağıtılır. Katılımcılar öncelikle yaşam tarzlarını etkileyen ve bu nedenle kariyer planları üzerinde etkisi olan kendileri için en önemli beş değeri sıralarlar. Daha sonra ikili gruplar halinde katılımcılar ortak değerleri hakkında uzlaşmaya varmaya ve değerlerini 1'den 5'e kadar sıralamaya çalışırlar. Böylelikle karşılarındaki katılımcıyı kendi sıralamalarına yönelik ikna etmek için ortaya görüşler sunmaları gerekir. 3 -5 kişiden oluşan küçük gruplar halinde katılımcılar yine sadece beş değer kullanarak birbirlerini ortak bir sıralama üzerinde anlamak için ikna etmeye çalışırlar. İkili gruplar ve küçük gruplar sıralamalarını tüm gruba sunarlar. Eğitimci seçilen değerleri bir pano ya da flip chart üzerinde noktalar koyarak işaretler. Bu şekilde tüm grup en önemli değer ve hiç kimse tarafından seçilmeyen en önemsiz değerin ne olduğunu görür. Grup değerlerinden farklı olarak eğitimci hiç bahsedilmeyen tabulardan da bahsedebilir ve belki neden önemli olduklarını tartışabilirler. Sonuç olarak tüm grup bir meslek veya iş seçmenin sonuçları hakkında tartışma yapar.

Materyaller: "Değerleri değiştirmek" eğitim materyali, kalem, A4 boyutunda kağıt, flip chart, not kağıtları, nokta şeklinde yapışkanlar

Yorum: Küçük grup çalışması özellikle büyük grupların olduğu durumlarda ikili çalışmalar ve tüm grup halinde tartışmalar arasında bir geçiş basamağıdır, ancak zorunlu değildir. Değerlerin güçlü bir şekilde standartlaştığı meslek gruplarında (örneğin sosyal hizmet uzmanlarının insanlara yardım etmek istemesi) tabuların grubun direnişine maruz kalmadan tartışabilmesi zordur.

Tavsiye: Katılımcılar için önemli olabilecek ancak hiç bahsedilmeyen değerler grubun tümüyle tartışmaya açılabilir.

Ana Konu: Direnme, çatışma, gerilim ve vazgeçme ile başa çıkmak, grubun ve bireysel katılımcıların sorumluluk duygularını güçlendirme

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: İş deneyimi olan insanlar, Yaşlı insanlar, İşgücü piyasasına geri dönen insanlar, İşsiz yetişkinler

Süre:1:0

2.4 Mesleki Bilgi- Bilgi Yönetimi-İşgücü Piyasası Oryantasyonu

2.4.1 100 (200 ya da 300) yeni iş ve girişim fikri

Başlık: 100 (200 ya da 300) yeni iş ve girişim fikri

Kısa Açıklama: Katılımcılar küçük gruplar halinde (ideal olarak 6 kişilik) yeni iş ve girişim fırsatları üzerine çalışırlar. Her bir grup geliştirdikleri fikirleri tüm gruba okur. Eğitimci katılımcılar için bunları çoğaltır.

Teorik Arkaplan: Mesleki rehberlik sürecindeki katılımcılar kendi deneyimleri ve bilgi eksiklikleri nedeniyle sıklıkla aynı basmakalıp şeyleri düşünürler. Alternatif iş fırsatları ve girişimcilik fikirleri katılımcıların diğer katılımcılar ile birlikte yeni fikirler yaratmaları açısından faydalı olabilir.

Amaç: Başlangıçta mümkün olduğu düşünülürken daha sonra "mümkün olmadığına" karar verilen fikirlerin ötesinde yeni iş fırsatları ve girişimcilik fikirleri geliştirmek

Kaynak: Kirsten, Rainer/Müller-Schwarz, Joachim (2000): Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psycho-Spielen. Trainingsaufgaben und Tests. Hamburg, p. 56.

Açıklama: İlk olarak katılımcılar katılımcı sayısına göre iki yada üç küçük gruba ayrılır (ideal olarak 6şar kişilik). Her birine birer kağıt ve kalem verilir ve üçer tane yeni iş ve girişimcilik fikirlerini yazmaları istenir. Her bir kağıt diğer grup üyelerine de gösterilir ve böylece her bir katılımcı grubun ürettiği tüm fikirleri öğrenmiş olur. Katılımcılar diğer katılımcıların önerilerine üç tane daha fikir önerisi eklemelidir. Sonuç olarak her bir kağıtta 18 tane fikir yazılı olacaktır. Böylelikle her bir grup (6 kişiden oluşan) 108 adet yeni iş veya girişimcilik fikri üretmiş olur. Alıştırmanın sonunda fikirler diğer katılımcılara okunur. Eğitimci katılımcılar için kağıtları çoğaltır.

54

Yorum: Bu yöntem katılımcıların düşünmelerini ve diğer katılımcıların fikirlerinden ilham almalarını sağlar. Bu alıştırma grupları yaratıcı düşünceye teşvik etmek ve yazılı beyin fırtınası yöntemini kullanarak çekingen katılımcıları katkı vermeye itmek için tasarlanmıştır. Bunun bir yaratıcılık çalışması olduğu ve katılımcıların yazdıkları fikirleri gerçekleştirilmeleri gerekmediği unutulmamalıdır.

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 1:30

2.4.2 Meslek Araştırması

Başlık: Meslek Araştırması

Kısa Açıklama: Katılımcılardan meslek profilleri ve işgücü piyasası hakkında nereden bilgi edinebilecekleri konusunda düşünceleri ve fikir edinmeleri istenir. Katılımcılar görüş alışverişinde bulunurlar ve eğitmen onlara yardımcı olur. Daha sonra katılımcılar seçtikleri kariyer konusunda araştırma yaparlar.

Teorik Arkaplan: Kariyer seçimi yapmadan önce, potansiyel meslekler, sektörler ve işgücü piyasası hakkında olabildiğince farklı kaynaklardan bilgi edinmek önemlidir. Böylelikle fikirler ve kariyer beklentileri gerçek durumlarla karşılaştırılabilir ve daha somut kararlar verilebilir.

Amaç: Meslekleri ve işgücü piyasasını araştırma konusunda yetkinliği geliştirme ve zaten düşünülen meslekler hakkındaki mevcut bilgiyi arttırma

Kaynak: Itinéraires Formation

Açıklama: Eğitmen alıştırmının amacı hakkında katılımcıları kısaca bilgilendirir. Daha sonra katılımcıları şu soru hakkında bir beyin fırtınası oturumuna alır "Meslekler, sektörler ve işgücü piyasası hakkında daha fazla bilgiye nereden ulaşabilirim?". Bilgi edinmek için sadece internetin kullanılmasının yanı sıra katılımcıların gerçekte gidebilecekleri yerlerden de bahsetmek gerekir (örneğin kariyer merkezi, kütüphane, vs.). Eğer katılımcılar zaten bir meslek konusunda karara vardılarsa, seçimleri net olmasa bile, seçtikleri meslekler konusunda küçük gruplar halinde veya bireysel olarak araştırma yapmalıdırlar. Araştırmadan sonra bireysel kariyer seçimleri hakkında bilgi toplanır ve tüm gruba sunulur. Katılımcılar araştırma sürecindeki deneyimlerini paylaşır (Başarılı noktalar, benim işime nasıl yaradı, vs.).

55

Materyaller: Flip chart, kalem

Yorum: Eğitmen özellikle genç katılımcıları sadece internet üzerinden bilgi edinmek yerine, meslekler ve işgücü piyasası hakkında bilgi alabilecekleri yerlere gitmeleri yönünde teşvik etmelidir. Eğitmen ayrıca internet kullanımı konusunda yetersiz olan katılımcıları internet üzerinden bilgi edinmeye de teşvik etmelidir.

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Yetişkinler

Süre: 5:0

2.4.3 Sergi Hazırlamak

Başlık: Sergi hazırlamak

Kısa Açıklama: 3-5 kişiden oluşan gruplar halinde katılımcılar hem seçilen mesleki alanları/eğitim alanlarını gösteren hem de ziyaretçileri inisiyatif almaya teşvik eden bir "Yeni meslekler/eğitim alanları sergisi" hazırlarlar.

Teorik Arkaplan: Görsel olarak çekici olan resimli sunumla bireyleri daha dürüst, dikkatli ve meraklı olmaya yöneltirler. Resimli sunumlar içeriklerinin taşıdığı duygusal mesajları aktarırlar ve insanların bakışlarını üzerinde toplarlar. Özellikle "Mesleki rehberlik, işsizlik, kariyer seçimi" gibi olumsuz çağrışımı olan konularda sunumlar, resimler ve semboller gibi araçlar bireyleri olumlu düşüncelere sevk etme ve yeni fırsatları eğlenceli bir şekilde keşfetmeye yardımcı olur.

Amaç: İşgücü piyasasına oryantasyon; yeni ve fazla bilinmeyen meslek ve eğitim seçeneklerini keşfetmek

Kaynak: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11th edition. Münster, 2.B 31.

Açıklama: 3-5 kişiden oluşan gruplar halinde katılımcılar hem seçilen mesleki alanları/eğitim alanlarını gösteren hem de ziyaretçileri inisiyatif almaya teşvik eden bir "Yeni meslekler/eğitim alanları sergisi" hazırlarlar. Katılımcılara gereken bilgi ve sunum malzemeleri sağlanır. Belirlenen sektör dahilinde hangi mesleği sunacaklarını ve sergi standlarını nasıl organize edeceklerini katılımcılar belirler. Sunumlar için aktive edici sunum yöntemleri ve formları kullanılmalıdır. Gerekirse hazırlık aşamasında eğitmenlerden yardım alınabilir. Bir sergiyi aktif kılan; katılımcıların başkalarıyla iletişim kurması, bir standtan diğerine gezmeleri, bilgi almaları, katılım göstermeleri, sektörlere yönelik bilgi almaları, tüm duyularıyla deneyimlemeleri ve aktif olmaya davet edilmeleridir. Sonrasında katılımcılar kendi izlenimlerini paylaşırlar. Neler düşündüler? Alıştırma süresince nasıl hissettiler? Eğitmen daha sonra en önemli izlenimleri özetler.

Materyaller: Bilgi materyalleri (broşürler, makaleler, metinler, vs), posterler, flip chart, vs.

Yorum: Serginin başarısı sergi standlarının interaktif olmasına ve standlardan sorumlu kişilerin iletişim kurma becerilerine bağlıdır.

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 4:0

2.4.4 Hayalimdeki İşe Alternatifler

Başlık: Hayalimdeki İşe Alternatifler

Kısa Açıklama: Katılımcıların kişisel özellikleri iş ilanlarında talep edilen özelliklerle karşılaştırılır. Eğer kişisel özellikler istenen özelliklerle barış bir şekilde uyuşmuyorsa, katılımcılar alternatif kariyer seçeneklerine hepbirlikte göz atarlar. Bu amaçla başka kariyer uygulamalarından ve diğer meslek bilgilerinden faydalanabilirler.

Teorik Arkaplan: Katılımcıların kendi hayallerindeki işten daha fazlasını keşfetmeleri durumunda bu uygulama gerçek anlamda onların potansiyel ve bilgilerini irdeleyecektir. kendileri hakkında gerçekçi bir fikre sahip olmaları ve başka mesleklerin gereklilikleri ile ilgili bilgi sahibi olmaları kişisel gelişim için önemli bir aşamadır. İşin gerekliliklerini bilmek onlara hangi güçlü alanları olduğunu ve bu iş alanında yükselme imkanlarını da gösterecektir. Kendi tercih ettikleri iş profilleri dışındaki yeni alternatifler onlara yeni kapılar açarak sürekli değişen iş piyasasındaki birçok insanın iş hayatları boyunca birçok kez yüzyüze geldiği ve değerlendirmek isteyeceği bir fırsattır.

Amaç: Hayalimdeki iş için bireysel alternatifler geliştirmek

Kaynak: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa.

Açıklama: Bu uygulama katılımcıların becerileri ve ilgileri ve hayallerindeki meslek ile ilgili beklentileri ile ilgili bir başka uygulama ile örneklenmelidir. Mesleklere ilişkin daha önceden edinilmiş bilgiler ve web üzerinden eğitim yeri arayışları pozisyonların gereksinimleri hakkında katılımcılara çok şey öğretecektir. Bu bilgiler (okul durumu gibi) eğitim geçmişine ait bilgiler, marangozluk, bilgisayar kullanım bilgisi gibi beceri ve bilgiler olabilmektedir. Katılımcıların kişisel özellikleri iş ilanlarında talep edilen özelliklerle karşılaştırılır. Eğer kişisel özellikler istenen özelliklerle barış bir şekilde uyuşmuyorsa, katılımcılar alternatif kariyer seçeneklerine hepbirlikte göz atarlar. Bu amaçla başka kariyer uygulamalarından ve diğer meslek bilgilerinden faydalanabilirler. Katılımcılar tüm iş alternatiflerini listelerler. Eğer mesleki eğitimle ilgili beklenen gereksinimleri karşılamıyorlarsa daha çok alternatif yazmalıdırlar.

Materyaller: İnternet bağlantılı bilgisayar, meslekler hakkında bilgiler, kâğıt, kalem; katılımcılar "İş Profili" uygulama dökümanını ("hayalindeki meslek hakkında daha fazla öğrenmek" uygulamaya bakınız.) önceden doldurmalıdırlar ve onlara bu dökümanı , okul sertifikalarını derse getirmeleri söylenmelidir

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre: 1:0

2.4.5 İşgücü piyasasının gerektirdiği nitelikler

Başlık: İşgücü piyasasının gerektirdiği nitelikler

Kısa Açıklama: Grup üçe ayrılır. Beyin fırtınası yaparak her bir grup üç çeşit beceri üzerinde çalışır: Beceriler not kağıtlarına yazılır ve toplanır. Katılımcıları yardımcı olması için eğitmen katılımcılara iş ilanlarının bulunduğu gazeteler verebilir. Daha sonra katılımcılar not kağıtlarını panoya yapıştırır, sunum yapar ve tartışırlar.

Teorik Arkaplan: Bireylerin beceri ve ilgi alanlarını işgücü piyasasında nasıl kullanılabileceklerine göre birleştirme ve böylece bireyin nitelikleri ile eğitim ve iş gereksinimlerini karşılaştırma kariyer ve özel hayat açısından oldukça önemlidir. İş tatmini sadece iş yerindeki performansı etkilemekle kalmaz (yüksek motivasyon ve sadakatten kaynaklanan), ayrıca bireyin aile hayatı, boş zamanları ve sosyal hayatını da etkiler. Bireyler anlamlı buldukları meslekleri icra ettiklerinde sağlık problemleri ile (zihinsel veya fiziksel) daha az karşılaşmaktadırlar. Bu nedenle ,iş tatmini sadece bireysel açıdan değil ekonomi ve sağlık açısından da önem taşımaktadır. "Beceri eşleştirme" talep gören niteliklerle bireyin kendi becerilerini karşılaştırması için tasarlanmıştır.

Amaç: Bireyin "kendi" piyasasına daha yakından bakması, işgücü piyasasındaki mevcut gereksinimler hakkında düşünmesi, bireysel "beceri eşleşmesi" yapması (kişisel beceriler işgücü piyasasında gereken niteliklerle ne derece örtüşüyor), soft becerilerin farkına varma, gereksiz taleplerle karşı karşıya kalmaktan kaçınma.

Kaynak: Martina Schubert ve Karin Steiner tarafından Avusturya Kamu İstihdam Hizmetinin „Jobcoaching für AkademikerInnen“ önlemine yönelik 2000 yılında geliştirilmiştir. In: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeitsmarktservice Österreich (ed.): AMS report 37 (16, 51, 53–54, 67–68, 70). Wien, p. 53.

Açıklama: Grup üçe ayrılır. Beyin fırtınası yoluyla her bir grup üç çeşit beceri üzerinde tartışır: 1. profesyonel beceriler, 2. ek beceriler, 3. soft beceriler (sosyal ve kişisel beceriler). Beceriler not kağıtlarına yazılır ve toplanır. Katılımcıları yardımcı olması için eğitmen katılımcılara iş ilanlarının bulunduğu gazeteler verebilir. Daha sonra katılımcılar not kağıtlarını panoya yapıştırır, sunum yapar ve tartışırlar.

Materyaller: Not kağıtları, pano, iş ilanlarının bulunduğu gazeteler.

Yorum: Bu alıştırmaya katılımcıların işgücü piyasasında hangi becerilerin gerektiğini düşünmelerini sağlar. Alıştırma bireylerin kendi becerileri ile işgücü piyasasının ihtiyaçlarının nasıl örtüştüğü üzerine düşünmeleri için tasarlanmıştır. Bireyler kendi becerilerinin ihtiyaçları ne derecede karşıladığının farkına vardıkça bireysel düzeyde bir beceri örtüşmesi ortaya çıkacaktır. Başarılı bir örtüşme hayal kırıklığının ve kendilerinden çok şey beklendiği duygusunun önüne geçebilir. Belirli bir meslek prestij ve gelir gibi nedenler dolayı tercih edildiğinde çok fazla beklenti nedeniyle yılmak bir sorun oluşturmaya başlar. Çünkü söz konusu meslek eksik beceri ve yeteneklerle icra edilemez (sonuç; başarısızlık duygusu, hayal kırıklığı).

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 1:0

2.4.6 Kariyer seçimi hunisi- Hazırlık alıştırması I- İş gereksinimleri

Başlık: Kariyer seçimi hunisi- Hazırlık alıştırması I- İş gereksinimleri

Kısa Açıklama: Küçük gruplar halinde katılımcılardan hayallerindeki meslekleri bir flip chart'a yazmaları ve söz konusu meslekler için gereken becerileri ve çalışmalarını koşullarını eklemeleri istenir.

Teorik Arkaplan: Mesleklerin farklı beceri ve nitelik gereksinimleri vardır. Her kadın veya erkek her iş için eşit derecede uygun değildir. Kariyer istekleri bireyin bilgi, beceri veya güçlü yanlarıyla uygun olmalıdır. Bireysel yetkinlik alanlarının dışındaki istekler takip edilirse bu durum bireyin başarısız olmasına ve hayal kırıklığına uğramasına neden olacaktır. Bu nedenle bireyin beklentilerinin hayallerindeki meslek ile uyumlu olup olmadığını bir an önce kontrol etmek gerekir.

Amaç: Bireyin hayallerindeki meslekten beklentilerinin gerçekçi olup olmadığını kontrol etmek

Kaynak: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Volume 1. Wien, pp. 47/85.

Açıklama: 4- 6 kişiden oluşan küçük gruplar halinde katılımcılardan hayallerindeki meslekleri bir flip chart'a yazmaları ve söz konusu mesleğin gerektirdiği beceriler ile çalışma koşullarını da eklemeleri istenir (örneğin fazla mesai, nöbet, baskı). Daha sonra flip chartlar tüm gruba sunulur ve gerekirse eğitmen ve diğer katılımcılar da eklemelerde bulunur. Sonrasında eğitmen katılımcılara bahsedilen çalışma koşullarından (ve mesleklerden) hangilerini dikkate almaları gerektiğini sorar.

Materyaller: Çoğaltılan materyaller (bkz ek), flip chart

Yorum: Kariyer seçimleri genellikle idealist görüş ve beklentilere dayanır. İdeallere bağlı kalmak çoğunlukla klişelere saplanma ve uygulamaya yönelik bilgi sahibi olmama ile sonuçlanır. Bu alıştırma hayallerdeki meslekleri sorgulamayı ve söz konusu mesleklere yönelik stereotipleri kırmayı hedeflemektedir. Böylelikle kariyer seçimlerine yönelik gerçekçi bir tutum geliştirilebilir (bireyin becerileri ve eğitimleri ile uygun olarak).

Tavsiye: Alternatif olarak eğitmen katılımcılara meslek örnekleri sunabilir.

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler

Süre: 2:0

2.4.7 Kariyer seçimi hunisi- Hazırlık alıştırması II- Uzmanlarla mülakat yapmak

Başlık: Kariyer seçimi hunisi- Hazırlık alıştırması II- Uzmanlarla mülakat yapmak

Kısa Açıklama: Farklı meslekleri tanımak; Hayallerdeki mesleğe yönelik beklentilerinin gerçekçi olup olmadığını anlamak.

Teorik Arkaplan: Kariyer hedeflerini tanımlamak mesleki rehberliğin en önemli unsurudur. Hangi mesleği hedeflemek gerektiğine ve bu hedefe nasıl ulaşacağına karar verebilmek hedef odaklı bir biçimde eyleme geçebilmek için gereklidir. Bu nedenle bireylerin işgücü piyasasında ne tür niteliklerin arandığını bilmesi ve kendi potansiyel ve yetkinliklerini söz konusu niteliklerle karşılaştırarak kendilerini değerlendirmeleri gerekir. Sadece işgücü piyasasında bir mesleğin hangi nitelik, potansiyel, beceri ve ilgi alanlarını gerektirdiğini bilen bir birey söz konusu mesleğe yönelik kendi eğilimi değerlendirebilir ve oraya nasıl ulaşabileceğini bilir.

Amaç: Farklı meslekleri tanımak; Hayallerdeki mesleğe yönelik beklentilerinin gerçekçi olup olmadığını anlamak.

Kaynak: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Volume 1. Wien, p. 48; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität (4.1, 6f, 13). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, p. 62.

Açıklama: İki grup halinde katılımcılardan kariyer seçimleri üzerine kısa mülakatlar yapmak amacıyla uygun kişileri bulmaları istenir (eğitmenin de yardımıyla). Bu amaçla katılımcılar ekte verilen mülakat rehberini kullanabilir. Mülakatların temel noktaları alınan notlara göre hazırlanan posterlere yazılır. Tüm katılımcılar diğer katılımcıların mülakatlarına yönelik posterlerden bilgi edinir ve sorular sorabilir. Ayrıca katılımcılar aşağıdaki noktaları kapsayan mesleki profiller geliştirebilir: 1. İşin tanımı2. Yapılan işlerin detaylı tanımı3. Fiziksel gereksinimler4. Zihinsel gereksinimler5. Sosyal gereksinimler6. Çalışma saatleri7. Gelir8. Eğitim seçenekleri, ileri eğitim veya yükselme olanakları9. İstihdam olanakları- işgücü piyasasının durumu

Materyaller: Posterler, çoğaltılan materyaller

Yorum: Bu alıştırmanın amacı katılımcıların alanlarında uzman kişilerle mülakat yaparak farklı mesleki alanların içyüzlerini anlamalarını sağlamaktır. Belirli meslek ve iş profillerini geliştirerek katılımcılar kendi becerileri ve kariyer hedeflerinin farkına varmalıdır. Kendi beklentilerini karşılayabilmek için gelecekteki işlerinin nasıl olması gerektiğini düşünmelidirler. Ayrıca gereken potansiyele sahip olup olmadıklarını da değerlendirmelidirler.

Tavsiye: Eğitmenler katılımcıların mülakatlar için farklı mesleklerden insanları seçtiklerinden emin olmalıdır.

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Alıştırma Türleri: Çift çalışma, Mülakatlar, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler ,Yetişkinler

Süre: 2:0

2.4.8 Uzmana sorun

Başlık: Uzmana sorun

Kısa Açıklama: Katılımcılar küçük gruplar halinde davet edilen uzmanlara (danışmanlar, uygulayıcılar, vs.) sormak istedikleri soruları belirlerler. Daha sonra uzmanlara sorular yöneltilir ve tartışma ortamı yaratılır.

Teorik Arkaplan: Soru sormak kişilerin bilgi eksikliğini anlamalarına yardımcı olur. Ancak doğru sorular sorulduktan sonra kişiler doğru bilgiye ulaşabilir.

Amaç: Uzmanlarla görüşmek, meslekleri tanımak, daha bilinçli ve detaylı araştırma yapmak

Kaynak: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11th ed. Münster, 2.B 27.

Açıklama: Bu alıştırma için grubun ihtiyaçlarına göre bir yada birden fazla uzmanın davet edilmesi gerekmektedir (Örneğin danışmanlar ve uygulayıcılar).İlk aşamada, katılımcılar 4 yada 5 kişilik küçük gruplara ayrılırlar. Her grup uzmanlara sormak istedikleri sorular üzerinde 5- 10 dakika çalışır (Süre: grubun büyüklüğüne ve uzman sayısına göre 30-60 dakika arası).Daha sonra soruları sorma ve cevaplama şeklinde süreç başlar; eğitmen moderatör görevi görür. Soru sorma süreci tamamlandıktan sonra görüşmenin sonuçları tartışmaya açılabilir veya özetlenebilir. Alternatif olarak: Katılımcılar davet etmek istedikleri uzmanla kendileri iletişime geçer (tanıdıkları kişiler arasından, profesyonel organizasyonlardan, İK danışmanlık şirketlerinden, vs.). Eğitmen katılımcıları iletişim kurma ve hazırlanma süreçlerinde destekler.

Materyaller: Davet edilen uzmanlar, kağıt, kalem

61

Yorum: Katılımcılar hazırlık sürecinde uzmana soruları kimin soracağını belirlemelidir. Böylelikle soru sorma ve cevaplama süreci kesintiye uğramayacaktır.

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 2:0

2.4.9 Hayalimdeki İş Sahip Birisi

Başlık: Hayalimdeki İş Sahip Birisi

Kısa Açıklama: 2-3 kişiden oluşan küçük gruplarda katılımcılar bir öğrenci veya çalışan kişinin herhangi bir gününün nasıl olduğunu bir zaman çizelgesi kullanarak düşünceleri istenir. Katılımcılar kendi sonuçlarını gruba sunarak posterlere yazarlar.

Teorik Arkaplan: Birçok konuda kişiler deneyim ve referans kaynağıdır. Bu deneyimler ve aksiyonlar bizi fırsatlara ve gerçekliklere yönlendirir. ("konulu iş kartları" örneği). Kişinin kendisi ile olan etkileşimi (egosu) ve diğerleri ile olan ilişkisi (ikinci benlik) kişilere diğer bireylerle etkileşimde onların kendi dünyalarının ötesine bakma şansını verir. Kendini diğerlerinin perspektiflerine adapte etmeye çalışmak (kendini diğerinin yerine koymak ve "diğer ben"e odaklanmak) ile diğerlerinin iç dünyasına girmek ve onların deneyimlerini ve davranış kalıplarını öğrenmek ve bu yolla çok vakit harcamadan kendi ufku genişletmek mümkün olabilir. Bu uygulama kişinin kendisini adapte edebileceğini profil gerekliliklerini ve diğer referans kaynaklarını görebileceği yeni perspektifler açmak için düzenlenmiştir.

Amaç: Başka bir bakış açısına adapte olarak başka deneyimler hakkında fikir sahibi olmak, çalışma hayatındaki günlük rutinler hakkında fikir sahibi olmak, iş hayatıyla eğitimin karşılaştırılması.

Kaynak: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen. Wien, pp. 1f, 6ff, 9.1.

Açıklama: 2-3 kişiden oluşan küçük gruplarda katılımcılar bir öğrenci veya çalışan kişinin herhangi bir gününün nasıl olduğunu bir zaman çizelgesi kullanarak düşünceleri istenir. Katılımcıların burada yapmaları gereken kişinin zaman planlamasını kayıt altına almaktır. Bu notlara dayanarak eğitimin ve iş hayatının baskı ve yararlarını bulmaya çalışırlar. Bu çalışmada iş için gereklilikler ve işe karşı tutumlar da değerlendirilir. Tüm bunların yanı sıra çalışmada şu soruların cevapları bulunur: * Bir öğrenci veya çalışan olarak bir günün iyi geçmesi için neye ihtiyacım var? Ne gibi yetenekler gerekli? * Çalışan bir kişi veya bir öğrenci için bir günün başarılı geçmesi nasıl olur? * Mesleki veya eğitimle ilgili sıradan bir yıl nasıl geçer? * Ne kadar boş zamanım olabilir? * Boş zamanlarımı nasıl değerlendirebilirim? vb. Katılımcılar kendi sonuçlarını tüm gruba paylaşırlar ve onlara sunarlar ve posterlere yazarlar. Böylece her katılımcı çalışan veya eğitimine devam eden insanların gündelik rutinlerini öğrenmiş ve yeniden biçimlendirmiş olurlar. Burada amaç iş hayatının ve ileri düzeyde eğitim almanın alyhte ve leyhte görüşlerini görmek ve davetli misafirlerle tartışmaktır.

Materyaller: Eğitici sahadan (öğrenciler, çalışanlar vb) kişiler davet eder, materyal flipchartlar

Yorum: Bu metot meslek ve eğitim tercihlerinin karşılaştırmalı olarak görülmesi ve kişinin kendi terciğini bu bilgiyle doğru yönlendirmesidir. Günlük rutinler hakkına çalışarak katılımcılar farklı gereklilikleri (konsantrasyon, dayanıklılık, çabukluk, zamanında iş yapmak vb.) görmüş olurlar.

Tavsiye: Eğitcinin katılımcıların mesleki hedeflerine paralel olarak sahadan insanları (öğrenciler, çalışanlar vb) davet eder. Bu sebeple eğitcinin katılımcıların kariyer hedeflerini önceden bilmeleri daha faydalı olur (Diğer metotlardan "mesleki bilgi, bilgi yönetimi, iş piyasası oryantasyonu" metotlarına bakınız.)

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: İş değiştirenler, mesleki oryantasyon sürecindeki insanlar, Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler

Süre:2:0

2.4.10 Bir Kerelik Kariyer Danışmanı Olmak

Başlık: Bir Kerelik Kariyer Danışmanı Olmak

Kısa Açıklama: İkili gruplar halinde çalışarak katılımcılar bir kariyer danışmanlığı durumunu canlandırırlar. Daha sonra her katılımcı işini seçen arkadaşından bir materyal bilgisi almaya çalışır. Daha sonra çiftler toplanan materyalleri inceler ve tartışırlar.

Teorik Arkaplan: Bireyler uzun vadeli yüksek hedeflere ulaşmaya çalışır ve bunun için yaşam planlaması yaparlar. Bu hedeflere nasıl ulaşılacağı yaşamdaaki patikalar olarak adlandırılır ve onların eğitimlerine karar ve yaşadıkları olaylara göre değişir. Bu uygulama katılımcılara kendi hedeflerine giden değişik yollar olabileceğini göstermek için tasarlanmıştır. Patikalar her zaman kesin değildir. Patikalarda değişiklikler ve engeller oluşabilir.

Amaç: Kariyer opsiyonlarını araştırmak, potansiyel çıkmazları görebilmek, birisinin kariyer hedefleri ile ilgilenmek, çelişkileri görebilmek.

Kaynak: Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (K)ein Geschlecht (18.1., 20.1, 39). Wien, 18.1.

Açıklama: İlk bölüm: Önce eşleri ile mülakat yaparak onun kariyer hedefini beklenti ve kişisel özelliklerini anlamaya çalışırlar. Her katılımcının aldığı anket şu soruları içermektedir: *Nasıl bir kariyer hedefliyorsun? *Bununla ilgili nasıl bir eğitime ihtiyacın var? Eğitim ne kadar sürer? *Bu iş için başka kişisel özellikler gerekli mi? *Bu özelliklerle nerelerde çalışabilirsin? Aynı zamanda çalışamayacağın alanları da belirlemelisin) *Bu işte ortalama ne kadar kazanabilirsin? *Bu işle ilgili başka ne tür işler biliyorsun? *Daha ileri ne tür eğitimler gerekiyor? *Bu işte yükselme koşulları neler? * Çalışma saatleri nasıl? Bu işte çalıştığın biriyle evlilik düşünür müsün? Çocuklarınız olursa onlara kim bakar? *Eşinle birgün ayrılırsanız çocukların sorumluluğunu kim alır? Bu işin senin çocuklarının bakımına elverişli olacağını düşünüyor musun? * Boş zamanlarında ne yaparsın? *Kişisel ve özel hayatla ilgili düşüncelerin bu iş için uygun mu? Daha sonra her katılımcı eşiyle seçilen meslek ile ilgili görüşmesini yapar ve sonuçları birlikte tartışırlar. (NOT: Hayali bir durumdan bahsedilmesi sebebiyle eşle ilgili sorularda çok tatminkar cevaplar alınamayabilir) Yazılı dokümanlar dışında kişiler çeşitli kariyer merkezlerinden (istihdam ofisleri) bu konuda bilgi alabilirler. İkinci Bölüm: Bu bölümde katılımcılar toplanan bilgilere tekrar göz atar ve eşleriyle tartışırlar. Daha sonra herbiri kendi meslek posterini hazırlar. Bu posterde kariyer yollarını, çıkmaz sokakları, engelleri vb durumları belirtirler. Posterler odada duvarlara asılır ve böylece tüm katılımcılar görebilirler. daha sonraki tartışmada aşağıdaki sorulara cevaplar aranır: *Hangi mesleklerde çok sayıda kariyer yolu var? *hangi mesleklerde az kariyer yolu var? *Hangi meslekler çok iş alternatifi sunuyor? hangileri az? *Hangi meslekler için ileri düzey eğitim imkanları var? * Hangi mesleklerde çocuklara ve boş zamanlara vakit ayırabilecek kadar yeterli para kazanılıyor?

Materyaller: Anketler, posterler, yazım materyalleri, eğer gerekirse resimler, broşürler, gazete haberleri

Yorum: Bu uygulamanın amacı seçilen bir meslek için birçok seçenek yaratabilmektir. Katılımcılar kendi posterlerinde diğerleri tarafından red edilen patikalar da çizebilmeli ve yeni fikirler oluşmalıdır. Kişilerin kendi kariyer hedefleri dışında bir demek kariyer arasından seçtikleri veya eğitici tarafından verilen bir kariyer üzerine yoğunlaşarak fikir üretmeleri onlar için mesleklere farklı açılardan bakabilme yeteneğini geliştirecektir.

Tavsiye: Katılımcılar kendi posterlerini değişik resim, broşür vb malzemelerle istedikleri gibi tasarlayabilirler.

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Akıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Çift çalışma, Rol oynama ve simulasyon oyunu, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 3:0

2.4.11 İdeal Çalışma Ortamım

Başlık: İdeal Çalışma Ortamım

Kısa Açıklama: Eğitici, aşağıdaki soruları içeren bir kağıdı katılımcılara dağıtır. Katılımcılardan kendi önceliklerine göre bu soruları cevaplamaları ve bunu bir flipchar kağıdı üzerindeki bir pasta grafik üzerinde önemine göre pastayı bölerek göstermeleri istenir.

Teorik Arkaplan: Bir iş sadece geçinmek ve parasal ihtiyaçları karşılamak için değil ama hayatımızın her yönüne etkisi olan birçok farklı ihtiyacı karşılamak için de yapılır. Bu durum özellikle Batılı dünyada işe ayrılan süre hayatın çok önemli bir bölümünü doldurduğu için daha belirgin olmaktadır. Ekonomik ihtiyaçlar dışında iş kişinin kişiliğini besleyen, hayatını daha anlamlı hale getiren ve diğerleri ile iletişim şekillerini belirleyen bir unsurdur. İşten tatmin olmak kişisel ihtiyaç ve tutumlara olduğu kadar çalışma şartlarına ve iş gerekliliklerine de bağlıdır.

Amaç: katılımcılar gelecekte hangi iş şartlarında çalışmaktan mutlu olacaklarını düşünürler. Daha sonra kendi iç seslerini dinleyerek iş veya mesleklerinin hangi hayallerini gerçekleştirebileceğini ve hayallerine uygun işleri düşünürler. Bu uygulama kişinin gelecek iş tatmini için hedef koymasını ve bu hedeflere ulaşma olasılığını düşünmesini sağlar.

Kaynak: Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (K)ein Geschlecht. Wien, p. 39; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität. In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, p. 57.

Açıklama: Katılımcılara aşağıdaki soruları içeren kağıtlar dağıtılarak cevaplamaları istenir.: *Ben bir işverene bağlı mı çalışmak isterim yoksa kendi işimi mi kurmalıyım? *İş saatlerim sabit mi yoksa esnek mi olmalı? *İşim rutin bir iş mi olmalı yoksa sürekli yeniliklerle içiçe mi olmalı? *İşimde kararları ben mi vermeliyim yoksa detaylı yönlendirmelere ihtiyaç duyar mıyım? *müşteri ve diğer iş ortakları ile sürekli bir arada olmayı mı yoksa işyerinde arka planda çalışmayı mı tercih ederim? *İşimde iletişim sorun çözme, müzakere ve problem çözme gibi işler olmalı mı? * Ben planları kendim mi yapmalıyım yoksa başkalarının planlarına mı uymalıyım? * Küçük mü büyük işletmede mi çalışmalıyım? İyi yaşamak için ne kadar kazanmalıyım? *İşimin iyi yükselme olanakları olmalı mı? Daha sonra katılımcılardan tüm bu soruları cevaplayarak bir pasta grafik üzerinde hangi konuya daha önem veriyorlarsa pasta dilimlerinin büyüklüklerini buna göre ayarlayarak cevaplarını bir flipchart kağıdına yansıtmaları istenir. en önemli konu pastanın enbüyük dilimiyle önemsiz konu küçük dilimle ifade edilmelidir. Katılımcılar 20 dakikada hazırladıkları pasta grafiklerini diğer katılımcılara sunarlar. Alternatif 1: Katılımcılardan verilen sorulara göre duygularına göre pastayı bölmeleri istenebilir. Alternatif 2: Katılımcılar hayallerindeki meslekle ilgili olarak da soruları yanıtlayabilirler.

Materyaller: Soruları içeren kağıtlar, ekli PDF dokümanı

Yorum: 12 kişiden fazla olan katılımcılarla grup ikiye bölünebilir böylece sunumlar çok zaman almaz.

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler
Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre: 1:30

2.4.12 İlgi Alanlarım

Başlık: İlgi Alanlarım

Kısa Açıklama: Katılımcılar bir postere ilgilerini çeken meslekleri yazarlar ve yanına da avantaj ve dezavantajlarını yazarlar. Daha sonra tüm grup bunu tartışır.

Teorik Arkaplan: Bir kariyer hakkında karar vermek o kariyeri detaylı olarak düşünmek incelemek, tartmak ve tekrar tekrar değerlendirmek anlamına gelmektedir. Bu sürekli bir kişinin kendisine en uygun kararı verene dek bazı meslek gruplarından ilgi ve beklentilerini kesmesi ve aksama asama bu mesleklerden vazgeçmesi anlamına gelir. Bu uygulama kişinin kendi ilgi alanlarına yoğunlaşarsak hangi kariyere yoğunlaşacağını ve hangi kariyere vazgeçeceğini değerlendirebilmesi için tasarlanmıştır.

Amaç: İşleri listelemek, katılımcıları kendi seçtikleri meslek iş alanlarından neyi sevip neyi sevmediklerini gösterbilmek.

Kaynak: Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Frankfurt/New York, p. 64f.

Açıklama: Katılımcılar ilgilerini çeken meslekleri bir kağıda yazarlar ve daha sonra uç sütununu bir tablo çizerler. Tablonun sütunlarında başlık olarak "iş", "benim sevdiğim yanları", "benim sevmediğim yanları" yazarlar. İlk olarak katılımcılardan kendi profesyonel mesleklerini icra ederken hangi işleri yapacaklarını öngördüklerini yazmaları istenir. En sonunda Katılımcılar işlerin en sevdikleri ve en sevmedikleri yanlarını belirleyerek renkli kalemlere işaretlerler. Kağıt ve pistler herkesin görebileceği bir yere asılır ve grupta tartışılır.

67

Materyaller: Posterler, kağıt, yazma malzemeleri

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre: 4:0

2.4.13 Bay Başkan Kendisine Koruma Görevlisi Arıyor

Başlık: Bay Başkan Kendisine Koruma Görevlisi Arıyor

Kısa Açıklama: Bu uygulama katılımcıların her meslek ve kariyer yolunun belli gereklilikler ve nitelikler gerektirdiğini anlamalarını sağlayarak onları bu gereklilikleri düşünmeye teşvik etmelidir. Koruma Görevliliği ve mankenlik meslekleri bu konuya başlangıç için kullanılmıştır. Katılımcılara bir manken veya koruma görevlisi olmak için hangi özelliklere sahip olmak gerektiği sorulur.

Teorik Arkaplan: Birçok meslek ve iş kamuoyunun bildiğinden daha çok emek ve zahmet gerektirir. Genç insanlar medyanın yönlendirmesiyle genellikle benzer imajlara hiç tereddütsüz kapılma riski altındadırlar. Bu sebeple genç insanlar bu durumun farkında çok da olmadan göz önündeki karakterleri genellikle taklit ederler. Koruma görevlisi ve manken örnekleri kullanılarak katılımcılardan bu mesleki imajların gerektirdiği özellikler, tutumlar ve bu mesleklerin doğuracağı sonuçları belirlemeleri istenir. (Burada stereotip erkek ve bayan rolleri de dikkate alınmaktadır)

Amaç: Bir mesleğin gerektirdiği özellikler ve tutumlar konusunda değerlendirmeler yapmak

Kaynak: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, p. 27; adapted by abif.

Açıklama: Bu uygulama katılımcıları mesleklerin bazı özellikleri ve tutumları gerektirdiği bilincini vermek amacını taşımaktadır. Koruma görevlisi ve mankenlik meslekleri konuya giriş yapmak için kullanılmıştır. Katılımcılardan manken ve koruma görevlisinin niteliklerini düşünmeleri istenir. İlk aşamada 4 grup oluşturulur. Dört rol için seçenekler: *Bay başkan kendisine koruma görevlisi arıyor.*Manken ajansı bir kapak kızı arıyor.*Manken iyi bir kontrat arayışı içerisinde. Katılımcılardan ekli dökümanı kullanarak gereklilikler ve tutumlar geliştirmeleri istenir: Görev bir postere resim çizmekle başlar. Daha sonra katılımcılar o meslek için gereklilikleri eklerler. Daha sonra tüm sonuçlar grup içerisinde sunulur. Belirlenen profilin gerekliliklere ne kadar uyduğu daha sonra tartışılabilir.

Materyaller: Uygulama dökümanlarının kopyaları. (Ekli PDF dosyasına bakınız), kalemler

Yorum: Bu oyun cinsiyet ayrımcılığına dayalı stereotipleri kullanır. iki kariyer (koruma görevlisi ve manken) bazı klişe düşünceleri çağırıştırır. Fakat bu iki iş profili ile ilgili bir çalışma genç insanlar için eğlencelidir, eğiticiler uygulamaya başlangıç aşamasında metodu çizebilir. Aslında cinsiyet ayrımcılığına dayalı stereotipler grup tartışmasına bırakılabilir. Oyun aynı zamanda farklı meslekler için ve karşı roller için denenebilir (erkek manken ve bayan koruma görevlisi).

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre: 0:45

2.4.14 Mesleklere Karşı Önyargılar

Başlık: Mesleklere Karşı Önyargılar

Kısa Açıklama: En popüler ve en az popüler meslek grupları için katılımcılar ve eğitici "Staj gününün ilk dakikaları" konusunda bir rol canlandırma hazırlarlar. İlk rol oyununda eğitici patron rolünü oynar ve ikinci roundda katılımcılardan biri bu rolü üstlenir. Katılımcı patron rolünü oynadığında bazen bu meslek grubundaki görevler hakkında fazla bilgi sahibi olmayabilir. Mesleklere karşı önyargılar gündeme gelebilir.

Teorik Arkaplan: Gençler çoğunlukla bazı iş sektörlerinde gerçekleştirilebilecek görevler hakkında az bilgi sahibidirler. Bu bilgisizlik sebebiyle gençlerin meslek seçimleri önyargılar ve basmakalıp değerlendirmelere dayanır. Bu sebeple kendi meslek kararları içerisinde bazı meslek gruplarına hiç yer vermezken daha geleneksel olan, herkesin bildiği ve tercih ettiği ve dolayısıyla iş ve staj imkanlarının bu yığılmadan dolayı az olduğu mesleklere yönelirler. Diğer mesleklerdeki birçok iş aslında onların yapmayı hayal ettikleri işler arasında yer alsa bile onlar bunu bilmedikleri için bu durumu değerlendiremezler ve daha iyi iş imkanlarını kaçırabilirler.

Amaç: Popüler olan ve olmayan mesleklere ilişkin subjektif değerlendirmelerle ve önyargılarla başa çıkmak

Kaynak: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, pp. 89f; abif tarafından adapte edilmiştir.

Açıklama: Katılımcılardan sevdikleri ve sevmedikleri meslekler hakkında düşünmeleri istenir. En çok sevilen ve hiç sevilmeyen meslekler için katılımcılar ve eğitici bir drama oyunu hazırlarlar. Drama oyunu o işteki ilk günün ilk dakikalarını kapsayacak şekilde ve kişiye ilk işlerin verilmesiyle ilgili olarak düşünülür. İlk oyunda eğitici patron rolünü oynar ve ikinci oyunda katılımcılardan birisi bu rolü alır. Oyunun sadece diyaloglar şeklinde sözel değil o meslek grubun ait davranış kalıplarını jest ve mimikleri de içerecek şekilde oynanması gerekir. Katılımcılardan biri yeni elemana iş veren patronu oynadığı zaman genç kişi bu konudaki sınırlı bilgisi sebebiyle kendi kişisel yorumlarına dayalı hareket etmesi beklenir. Burada önyargılar ortaya çıkacaktır. Eğer yeterli vakit kalırsa aynı rol kişilerin hayal ettikleri işler için de tekrarlanabilir.

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Rol oynama ve simulasyon oyunu

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler
Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre: 2:0

2.4.15 Meslek Salatası- Meslekler Hakkında Bilgi

Başlık: Meslek Salatası- Meslekler Hakkında Bilgi

Kısa Açıklama: Katılımcılardan 50 kelimeden oluşan bir sözcük salatası hazırlamaları istenir. Bu 50 sözcüğün 10'u meslek ve 40'ı bu meslek için gereklilikler ve aktivitelerden oluşmalıdır. Katılımcılar bunları eşleştirmeli, küçük grup içerisinde hangi mesleğin daha belirgin bir şekilde eşleştiğini ve aslında niteliklerin hangi meslekleri daha uygun temsil edebileceğini tartışmalıdır.

Teorik Arkaplan: Kişinin gelişim potansiyeli onun yaratıcılık potansiyeli ile yakından ilgilidir. Yaratıcılık Latince'de yaratıcı güç ve kişinin orijinal bir yolla çevresini analiz etmesi ve şekillendirmesi anlamına gelmektedir. Bu kişinin gelişimi için kendi kararlarını alması ile ilgilidir. Kariyer kararı sürecinde yaratıcılık bir çok yetenekten daha üst düzeyde tanımlanarak kişinin kendisini bazı şart ve durumlara yönlendirerek adapte etmesi anlamına gelmektedir. Kişinin - kendi kişiliğine, tercihlerine ve ilgilerine uygun çözümler üretmesi ve problemle kendi başına yüzleşerek birçok seçenek arasından en uygun hareket kararını vererek, kendi çözümlerini üretmesidir. Kişiler her zaman amaçladıkları hedeflere ulaşmada anı tutum ve hareket tarzlarını benimsemedikleri için hayatta kendi yolculuklarını yönetebilmeleri için daha fazla esneklik gerekmektedir.

Amaç: Meslekler hakkında bilgi edinme, kariyer kararında esnekliği teşvik etmek (benim için ne tür bir kariyer uygun?), bireysel karar seçenekleri, yeniden kendini başka bir alana yönlendirme.

Kaynak: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2001): Berufesalat, Kennenlernen von Berufsfeldern. In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 2. Berufsorientierungsprozess. Wien, 18.2.

Açıklama: Eğitici duvara bir asetat yansıtır. (Not: her katılımcıya bu asetat basılı olarak dağıtılmış olmalıdır.) asetat 50 kelimelik bir salata kasesini gösterir. Bu 50 kelime aslında 10 mesleğin gereklilikleri ve yaptıkları işleri göstermektedir. Katılımcılardan önce bu 10 mesleği bularak ve onları gereklilikler ve aktivitelerle eşleştirerek salatayı düzene koymaları ve uygulama dökümanına yazmaları istenir. Daha sonra katılımcılara eşleştirmeleri yapmalarına sebep olan düşünceleri sorulur. Küçük gruplar halinde (3-4 kişi) sonuçlarını karşılaştırırlar. hangi sebeplerle kendi eşleştirmelerini yaptıklarını tartışır. Daha sonra katılımcılardan "Başka hangi mesleklerin benzer gereklilikleri olduğu" sorusunu cevaplamaları istenir.(5-10 dakika) Burada amaç bu beyinfırtınası ile katılımcıların 10 meslek ile benzer gereksinimleri talep eden başka meslekler olduğunu görmelerini sağlamaktır. (örtüşen ve örtüşmeyen profiller hangileridir?) Daha sonra küçük gruplar her grupüyesi için olası meslek alternatiflerini tartışır. Küçük grup konuşmacıları (temsilcileri) tüm gruba çalıştıkları meslek guruplarını ve gereklilikleri sunarlar. Eğitici ile hepberlikte tartışır (yansıtırma süreci).

Materyaller: Uygulama kağıdı kopyaları ve saydamlar (asetat)

Yorum: Bu uygulama yaratıcılık uygulamasıdır. Yeni problemlere farklı ve çeşitli sonuçlarla çözüm bulma becerisi kariyer kararında da seçenekler (alternatif stratejiler) arasında uygun olana yönelmek noktasında faydalıdır. Olası mesleklerle ilgili grup tartışmaları kişinin hemen vazgeçmek yerine konuyla daha bilinçli bir şekilde ilgilenmesini sağlar. grupta beyinfırtınası birçok fikrin telaffuz edilerek kişinin farklı fikirleri görmesine (fikirler demeti) ve bunlara hızlı çözüm üretmesine (esneklik) sebep olur. Bunlara ilave olarak grup içerisindeki iletişim ve etkileşim katılımcıların diğerleri tarafından nasıl değerlendirildiklerini görmelerine yardımcı olur. (Diğerleri beninasıl görüyor?)

Tavsiye: Dikkat edilmesi gereken nokta "Meslekle salatası"nın katılımcıların ihtiyaçlarına göre gruba adapte edilmesi gerekliliğidir. örneğin üniversite mezunlarına mezuniyeti gerektiren mesleklerden, stajyerlere staj gerektiren işlerden seçimler yapılarak örnekler belirlenmelidir.

Eğitiminin önceden katılımcıların eğitim düzeyi ve geçmişleri hakkında bilgi sahibi olması burada önem kazanmaktadır. ,

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: İş değiştirenler, mesleki oryantasyon sürecindeki insanlar, Uzun süreli işsizler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre:2:0

2.4.16 Metinler ile Çalışma

Başlık: Metinler ile Çalışma

Kısa Açıklama: Katılımcılar ilginç bir mesleğin açıklandığı bir metni alarak, metinleri tek tek okur ve metin içindeki bölümlerin yanlarına notlar alırlar. Daha sonra, kafalarına takılan konularda tüm grup beyin fırtınası gerçekleştirir.

Teorik Arkaplan: Meslek seçimi aşamasında bulunan bireylerin kariyer planlardaki bilgi eksikliklerini gidermeleri gerekmektedir. Pek çok insan için eğitim ve kariyer imkanları, çalışma koşulları ve meslek profili gibi konularda bilgi düzeylerini arttırmak daha bilinçli kariyer seçimi yapmalarının temelini oluşturur. Günümüz toplumunda bireyler çok fazla bilgiye maruz kalmaktadır. Fazla bilgiye maruz kalmamak için bireyler algıda seçicilik geliştirmektedir. Bu alıştırmaya bireylerin metinlerdeki bütünü temsil eden önemli bilgileri nasıl seçip çıkarmaları gerektiğini öğrenmeleri için tasarlanmıştır. Bu yöntem önemli olana odaklanmayı kolaylaştırmaktadır.

Amaç: Bilgi ormanında doğru bilgiyi bulmak için bilgi veren kaynaklarla nasıl başa çıkılması gerektiğini öğrenmek

Kaynak: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11th ed. Münster, 2.B 13.

Açıklama: Katılımcılara ilginç bir mesleği tanımlayan bir metin verilir. Katılımcılar metni dikkatle inceler ve metnin kenarındaki boşluklara notlar alır:• ? net değil (Net olmayan ne? Soruyu yazınız.)• ! Önemli (işte deneyim)• -> ek yorum (Bununla ilgili daha fazla bilgi almak istiyorum ve neden? bununla ilgili daha detaylı konuşmak istiyorum).Daha sonra tüm grup kafalarına takılan bilgileri kullanarak beyin fırtınası gerçekleştirirler. Verilen metinle ilgili neleri hatırladıkları ve neleri hatırlamadıkları üzerine düşünürler. Katılımcılar ayrıca aldıkları notlarda net olmayan konuları da tartışabilirler.

Materyaller: Hazır bir metin (not almak için kenarında geniş bir boşluk olmalı), yazı malzemeleri

Yorum: Bu yöntem katılımcılarla metinlerle nasıl çalışılması gerektiğini öğretmek için hazırlanmıştır. Özetleme, yapılandırma, kısaltma ve yazılı bilgiyi anlama "mesleki rehberlik" alanındaki bilgi ve kaynak zenginliği ile başa çıkmak için gereklidir. Bireylerin metinlerin özünü anlaması ve kendileri ile ilgili bilgiyi çekip çıkarabilmesi için tek yol metinlerle etkin bir biçimde çalışmaktır.

Tavsiye: Metinler düz yazı halinde olmalıdır ve meslek, görevler, fiziksel, sosyal ve psikolojik gereksinimler, çalışma koşulları, çalışma saatleri, ileri eğitim olanakları, yükselme imkanı gibi konularla ilgili olmalıdır. Metinler katılımcıların ilgilerini kaybetmemeleri adına çok uzun olmamalıdır (okuma süresi: en fazla 15 dk.)

Ana Konu: Mesleki bilgi, bilgi yönetimi, işgücü piyasası oryantasyonu

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı beyin fırtınası

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 1:0

2.5 Potansiyel Analizi

2.5.1 Kariyer seçimi hunisi- İkinci kat: Yetenek alanları- Becerilerim neler?

Başlık: Kariyer seçimi hunisi- İkinci kat: Yetenek alanları- Becerilerim neler?

Kısa Açıklama: "Kariyer seçimi hunisi- Birinci Kat" alıştırmasında çalışılan grup elemanlarıyla çalışarak katılımcılar kendilerine dağıtılan eğitim materyalinde listelenen niteliklerden hangilerine sahip olduklarını bulmaya çalışırlar.

Teorik Arkaplan: Her bir mesleğin kendine özgü bir profili vardır ve farklı beceriler gerektirir. Kişisel yetenek alanları (kişisel özelliklerin fiziksel, zihinsel, sosyal ve psikolojik kriterlere göre sınıflandırılması) belirli mesleğe ne kadar eğilimli olduğunu gösterir. Bu alıştırma katılımcıların kendi becerilerine uygun kariyer seçimleri yapmalarına yardımcı olur (Kişisel yetenekler işgücü piyasasının talep ettiği yeteneklere uygun mu?). Bu şekilde bireyin edinemeyeceği bir beceriyi gerektiren meslekler elenir.

Amaç: Bireysel becerileri incelemek, yetenek alanlarını keşfetmek, öz algı ve başkalarının algısını karşılaştırmak

Kaynak: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung. Vol. 2. Wien, pp. 40f.

Açıklama: Katılımcılar yeteneklerin listelendiği birer eğitim materyali alırlar (bkz ek). Eğitim materyalinde kendilerine uygun yetenekleri işaretlerler. Daha sonra katılımcılar ilgi alanlarına göre gruplanır (bkz alıştırma: "Kariyer seçim hunisi- birinci kat") ve hangi meslekler için hangi becerilerin gerekli olduğunu tartışırlar. Gerekirse eğitmeninden yardım alabilirler. Bu faaliyeti takiben kendi becerilerinden hangilerinin seçtikleri meslek ve meslek alanları ile ilgili olduğunu incelerler. İkili gruplar halinde katılımcıların birinci adımda (bkz alıştırma: "Kariyer seçim hunisi- birinci kat") kendileri için uygun buldukları tüm meslekler ihtiyaç duyulan becerilere göre incelenir. Böylece bazı meslekler listeden elenebilir.

Materyaller: Eğitim materyali

Yorum: Bu alıştırma "Kariyer seçim hunisi- birinci kat" alıştırmasının devamı niteliğinde tasarlanmıştır. Ayrıca " Kariyer seçim hunisi- üçüncü kat" alıştırmasına da giriş niteliği taşımaktadır. Bu alıştırma kişinin öz algısı ve başkalarının ona yönelik algısını karşılaştırmak ve kişinin kör noktalarını tanımasını sağlamak için de kullanılabilir.

Ana Konu: Potansiyelin analiz edilmezi

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma ,Çift çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler

Süre: 1:0

2.5.2 Portfolyom

Başlık: Portfolyom

Kısa Açıklama: Yapılandırılmış bir çalışma kağıdına kullanılarak, katılımcılar kendi ilgileri, değerleri, bilgi, beceri, tercih ettikleri çalışma koşulları ve karakter özellikleri hakkında genel bir bakış açısı elde ederler.

Teorik Arkaplan: Bu alıştırmaya yetkinlik değerlendirmesinde kullanılan yöntemlere dayanmaktadır ve basit bir sunum kullanılarak bireyin profili hakkında iyi bir özet çıkarmaktadır.

Amaç: Adım adım katılımcılar mesleki oryantasyon sürecinde kendileri hakkında geliştirdikleri anlayışı kağıda dökerler ve böylece sonunda kendi profilleri hakkında iyi bir bakışa sahip olurlar.

Kaynak: Bu alıştırmaya A. D. V.P mesleki eğitim modeline dayanmaktadır (Activation du développement vocationnel et personnel - Mesleki ve Kişisel Gelişim Aktivasyonu).

Açıklama: Eğitmen 6 alandan oluşan bir şema içeren " Portfolyom" çalışma kağıdını katılımcılara dağıtır. Bu 6 alan: Değerlerim / Karakter özelliklerim/ Tercih ettiğim çalışma koşulları/ Becerilerim/ Bilgim/İlgilerim. Bu terimler grup içerisinde tartışılır ve ortak bir anlayış oluşturulur. Eğitmen katılımcılara mesleki eğitim sürecinde bu 6 alana uygun sonuçları girmelerini söyler. Böylelikle her bir katılımcı mesleki eğitim sürecinde adım adım doldurdıkları bir doküman yaratmış olur. Bu doküman katılımcı için önemli olan şeyleri ve mesleki gelişimi sürecinde özellikle geliştirmek istediği alanları içeren bir özet olur.

Materyaller: Çalışma kağıdı "Portfolyom"

Yorum: Alıştırmanın süresi: İstenildiği kadar

Ana Konu: Potansiyelin analiz edilmezi

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Yetişkinler

Süre: 0:0

2.5.3 Resmimi Görüyorum

Başlık: Resmimi Görüyorum

Kısa Açıklama: Her katılımcı gövdesini gerçek boyutlarda bir postere çizer ve daha sonra gövdenin ilgili kısımlarına yetenek ve becerilerini yazar. Daha sonra yeteneklerin yazıldığı parçalarının yanına hayallerindeki işin gereksinimlerini ve beklentilerini yazmaları istenir. Grup içerisinde herkes kendi fotoğrafını sunduktan sonra, katılımcılar beceri ve gereksinimler arasındaki olası farkları tartışır.

Teorik Arkaplan: Gençler çoğu zaman hayallerindeki iş için gerekli yetenek ve becerilerin ne olduğunu bilmezler. Geçmişte, becerilerinin mesleki gereksinimlerini ne kadar karşılayacağını yeteri kadar düşünmemişlerdir. Ne zamanki iş gereksinimlerinin gerçekçi bir resmini çizmek söz konusu olduğunda; gençler, özellikle kızlar kendilerini güvensiz hissetmektedirler. Kızlar zaten kendi becerilerini hafife alma eğilimindedir ve çoğu zaman güçlü yönlerini zor ifade ederler. Bu nedenle bu yöntem katılımcıların güçlü yönlerini ve hayal ettikleri işlerde bunu nasıl kullanabileceklerini düşünmeleri için bilinçli olarak tasarlanmıştır. İkinci adımda ise, onlara mesleki beceriler kazandırmak için stratejiler geliştirilecektir.

Amaç: Bireylerin kariyer isteklerine yönelik kendi gereksinimlerini araştırmaları ve olan becerileri ile karşılaştırmak; öz güveni arttırmak

Kaynak: Tüchthuisen, Ruth/Böckenhüser, Erich (1996): Elly und Erno. Köln, pp. 35–36.

Açıklama: Her katılımcı kendi kariyer hayalini bilir ve büyük bir poster üzerine başlık olarak ‘ilgili meslek ve ben’ yazarlar(Ör. elektrikçi ve ben, muhasebeci ve ben). Katılımcılar çiftlere ayrılırlar. Birbiri ardına her katılımcı kendi posterini üzerine yatar ve eşi yeşil keçeli kalemle taslağı çizer. Ardından resimlere yüz (göz, burun, kulak, ağız) eklenir. Uzunların yanına ilgili olan beceri kırmızı kalemle yazılır. (Ağız yanına iletişim gibi) Daha sonra katılımcılar, kariyer bilgi malzemelerini ve interneti kullanarak kendi kariyer düşleri için gerekli beceri ve yetkinlikleri araştırarak bireysel olarak kendi posterleri üzerinde çalışırlar. Sonra bu işler için nelerin gerekli olduğunu formüle edecekler. Daha sonra eğitmen katılımcılardan araştırdıkları beklenti ve ihtiyaçları kırmızı kalem ile çizdikleri taslağa yazmalarını ister. Tüm posterler duvarlara asılır ve tartışılır. Katılımcılara gereken niteliklerin hangilerine sahip oldukları konusunda geribildirim verilir ve cesaretlendirilmeye çalışılır. Sonuçta katılımcılar hangi güçlü yanlarının olduğunu keşfetmeleri, güçlü yanlarını nasıl kullanacakları ve hangi becerilere sahip olmadıkları tartışılır. güçlü yanların özgeçmiş ve mülakat hazırlıkları süreçlerine nasıl yansıtılacağı tartışılır.

Materyaller: Her katılımcı için bir poster (0.60 x 1.80 m); kırmızı, yeşil ve mavi kalın uçlu keçeli kalem; yapışkan bant; kariyer bilgileri materyalleri; çalışma sayfaları

Yorum: Egzersiz sırasında katılımcıların hayallerindeki işe alternatifler aramaları gerekir, yetkinliklerini geliştirmek için stratejiler geliştirmek ve bunları not alarak (bu kez sadece kağıt üzerine) gereksinimleri ve sahip oldukları becerileri karşılaştırmaları istenir.

Ana Konu: Potansiyelin analiz edilmezi

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler

Süre: 3:0

2.5.4 Öğrenme deneyimlerim

Başlık: Öğrenme deneyimlerim

Kısa Açıklama: Bu yöntem önceki deneyimlerin (örgün ve yaygın) listenmesiyle başlar. Öğrenme deneyimlerinin listelenmesi edinilen yetkinlik ve ilgili kanıtların birey tarafından (ve potansiyel işverenler) fark edilmesini sağlar.

Teorik Arkaplan: Öğrenme deneyimleri kavramı yaşamboyu öğrenme kavramı ile ilgilidir: Okul veya klasik anlamda eğitim sunan ortamlar dışında yaşam sürecinde öğrenme fırsatları sağlayan pek çok bağlam vardır. Öğrenme deneyimleri örgün veya yaygın bir öğrenme süreci sonunda bireyin edindiği veya gösterebileceği bilgi, beceri ve/veya yetkinlikleri içermektedir. Örgün öğrenme genellikle bir eğitim veya öğretim kurumunda gerçekleşir, yapılandırılmıştır (hedef, zaman ve öğrenme desteği açısından) ve sonucunda sertifika elde edilir. Örgün öğrenme öğrenenin açısından bilinçli gerçekleşir. Yaygın öğrenme ise eğitim veya mesleki eğitim kurumlarında gerçekleşmez ve genellikle sonunda sertifika elde edilmez. Ancak yine de sistemattiktir (amaçlar, zaman ve kaynaklar açısından). Yaygın öğrenme öğrenen açısından bilinçli gerçekleşir.

Amaç: Önceki deneyimleri listelemek ve edinilen yetkinlik ve bilgiyi görünür ve onaylanabilir kılmak

Kaynak: Tanımlar Cedefop tarafından basılan "Avrupa eğitim ve öğretim politikası terminolojisi" sözlüğünden alınmıştır:<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx> [March 20, 2012] Bu yöntem yetkinlik portfolyosu ve eğitim portfolyosu hazırlama bağlamında tavsiye edilen girişimlere dayanmaktadır (Fransızca bir örneği şu adreste yer almaktadır:<http://www.passeportformation.eu/>)

Açıklama: Başlangıç olarak katılımcılar "örgün ve yaygın öğrenim deneyimlerini biriktirme" alıştırma kağıdını kullanarak hayatları boyunca yaşadıkları tüm öğrenme deneyimlerini listelerler. Bu faaliyete başlamadan önce eğitim veya bilgi ve yetkinlik edinimi kavramlarını katılımcılarla tartışmak faydalı olabilir. Bu amaçla, eğitmen şu sorular üzerinde beyin fırtınası başlatabilir: "Bilgi ve yetkinlikleri nerede ve nasıl edinebilirsiniz? Öğrenmek istediğiniz bir şeyi hangi örneklerle ve durumlarda öğrenebilirsiniz?" Amaç katılımcıların sadece örgün değil yaygın öğretim süreçlerini de düşünebilmelerini sağlamaktır. Eğitmen bahsedilen örnekleri yazar ve aşağıdaki kategoriler altında gruplandırır: - "Temel mesleki eğitim ve öğretim": zorunlu eğitim ve işe başlamadan önceki sürekli eğitim;- "Sürekli eğitim ve öğretim": mevcut meslek veya kariyer gelişimi için proje hazırlama (iş başında veya iş dışında) bağlamlarında alınan herhangi bir eğitim;- "Diğerleri": Daha az ya da daha fazla zaman alan ve günlük hayatta, boş zamanlarda veya meslek yaşamında kullanılabilen bilgi ve yetkinlik edinilmesine neden olan diğer eğitim türleri. Eğer verilen örnekler sadece temel eğitim veya sürekli eğitim ve öğretimle sınırlıysa, eğitmen tartışmayı başka örnekler üretme yönünde yönlendirebilir: sürücü ehliyeti, ilk yardım kursu, eğlence merkezlerinde grup lideri olarak iş deneyimi, bilgisayar kursu, dil kursu, sanat kursları, vs. Örgün ve yaygın öğrenme deneyimlerini biriktirdikten sonra bu deneyimler detaylıca incelenmelidir. Katılımcılara "Öğrenme deneyimini inceleme" alıştırma kağıdı verilir. Alıştırma kağıdı katılımcıları öğrenme deneyimleri süresince edindikleri bilgi ve deneyimlerini ve bunlara yönelik kanıtlayıcı dokümanları toplamalarında yardımcı olur. Eğitmenin bir gönüllünün verdiği öğrenme örneğini kullanarak alıştırma kağıdındaki soruların öğrenme deneyimlerini incelemeye nasıl kullanılacağını göstermesi faydalı olabilir. Ayrıca ilk önce sadece üç tane öğrenme deneyimine konsantre olmak yararlı olabilir. Alıştırma kağıdını doldurduktan sonra, katılımcılar ikili gruplar halinde öğrenme deneyimlerini ve oluşturdukları öğrenme çıktılarını birbirlerine açıklarlar. Dinleyen kişi anlatana kişinin deneyimini daha rahat aktarabilmesi için çok soru sorar. Anlatan kişi ona önemli gelen yerleri not alır. Katılımcılar bu incelemeye daha sonra devam edebilirler ve iş deneyimleriyle ilgili olarak diğerlerinin öğrenme deneyimlerini incelerler. Bu alıştırmanın sonuçları potansiyel meslek profilleri için temel olabilir veya başvuru süreçlerinde faydalı argümanlar olarak kullanılabilir (özgeçmişlerde, ön yazılarda, iş

görüşmelerinde, vs.). Katılımcılar sonuçlar üzerinde çalışmaya devam da edebilirler. Each participant could continue this analysis at a later time and examine other learning experiences, depending on what could be relevant to his/her job search.

Materyaller: Alıştırma kağıdı "Örgün ve yaygın öğrenme deneyimlerini biriktirmek" ve Alıştırma kağıdı "Öğrenme deneyimlerinin incelenmesi"

Ana Konu: Potansiyelin analiz edilmezi, Alıştırma türleri: ,Küçük grup çalışması ,Bireysel çalışma ,Çift çalışma

Hedef Grup: Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler ,Yetişkinler

Süre:3:0

2.5.5 Potansiyel Analizi "Gizli Kalmış Yeteneklerim Neler?"

Başlık: Potansiyel Analizi "Gizli Kalmış Yeteneklerim Neler?"

Kısa Açıklama: Katılımcılar uzun bir beceri listesinden kendilerine uygun olduğunu düşündükleri becerileri seçerler ve her beceri için iş başvuru alanları belirlerler. En çok kendilerine uyan becerileri seçerken bu konuda yorum yaparlar.

Teorik Arkaplan: Kişinin kendi becerilerini dikkate almayan meslek seçimleri onun yaratıcılığını sınırlar. Fakat bu kadarla da kalmaz; kişinin kendi özelliklerini inkar etmesi ve görmezden gelmeye çalışarak başka bir kişi gibi davranması çok zorlayıcı ve yıpratıcıdır. Bu durum genellikle kişi için olumsuzluklara, krizlere, yoğunluk ve tükenmişliğe sebep olur. Buna karşın kişiler kendi becerilerine uygun işler yaptıklarında verimlilikleri en üst düzeydedir ve daa iyisini yapmak için daha fazla motive olurlar. Bu uygulamanın amacı katılımcıların kendi bireysel yetkinlik ve becerilerini görmelerini ve meslek seçimlerinde ve kariyerlerinde buna uygun hareket etmelerini sağlamaktır. Tüm bunların ötesinde bu uygulama ile kendi yetkinlikleri hakkında karşı tarafı ikna edebilecek düzeyde konuşmayı öğreneceklerdir.

Amaç: Kişinin çoğu zaman farkında olmadığı yetenek ve becerilerini görmesi

Kaynak: Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (2006): Was steckt wirklich in mir? Frankfurt am Main, pp. 63ff.

Açıklama: Katılımcılar ekli uygulama dokümanı üzerinde kendi becerilerini gösteren kelimelerin altını çizerler. Eğitici tarafından katılımcılardan listede olmayan başka beceriler de eklemeleri istenir. Sonra katılımcılar kendilerine en yakın hissettikleri 10 beceri seçerler. Daha sonra yapacakları işlemler şöyledir: 1-Altını çizdikleri becerilere benzer olan kelimler bularak yazmak, 2- Her beceri için beş adet olası başvuru alanı yazmak (en az 50 örnek) 3- Bu 50 örnekten kendileri için aşağıdaki ifadelere en uygun olduğunu düşündüğü 25 beceriyi seçmek: "Bu becerilerimi kullanmayı severim", "Bu beceri ile ilgili belirli alanlarda kişisel ve profesyonel deneyimlerim var", "bu becerimi geliştirmeyi isterim". Eğer bu ifadeler onlara uyuyorsa, katılımcılar benzer becerilerden oluşan bir beceri listesi hazırlarlar. (Örnek için ekli uygulama dokümanına bakınız)

Materyaller: Uygulama dokümanı, kağıt, kalem

Yorum: Birçok farklı meslek sınıflandırması altında hem çok basit hem de çok karmaşık beceriler vardır. katılımcıların kendi yaratıcı becerilerinin iş sırasında sınırlanabileceğini (örnek: patrondan gelen talimatlarla vb) bilmeleri gerekir. Eğer sadece basit becerilere sahip olmayı tercih ederlerse, o becerilere birçok kişinin de sahip olabileceğini, böylece onların istedikleri işlere talip olan çok sayıda aday olacağını da bilmeleri gerekir. Ama daha farklı ve nitelikli öğrenilebilen becerilere sahip olduklarında kendi mesleklerinde daha özgür ve daha fazla tercih edilir olduklarını da bilmelidirler. Eğitici bu konuda katılımcıların dikkatini çekmelidir.

Tavsiye: Bu uygulama için eğitici mümkün olduğunca deneyimli olmalıdır ki kariyer seçimlerinde katılımcıya öneriler sunabilecek kadar değişik meslekleri, gerekliliklerini ve iş piyasasının durumunu iyi bilmelidir.

Ana Konu: Potansiyelin analiz edilmezi

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma

Hedef Grup: İş değiştirenler, mesleki oryantasyon sürecindeki insanlar ,Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler

Süre:2:0

2.5.6 Kişinin Kendini Takdir Şarkısı

Başlık: Kişinin Kendini Takdir Şarkısı

Kısa Açıklama: Bu uygulamada katılımcılar 1-2 dakikalık kendilerinin takdir ettikleri özellikleri anlatan bir konuşma hazırlarlar ve bunu grup önünde sunarlar. Daha sonra kendi konuşmalarındaki cinsiyete dayalı farklılıkları tartışır. Buna alternatif olarak bir meslekdaşları hakkında bir takdir konuşması hazırlayarak bunu gruba sunabilir.

Teorik Arkaplan: Gençler özellikle de genç kızlar kendileri, beceri ve güçlü yanları hakkında konuşmakta ve kendilerini doğru değerlendirerek doğru ifade etmede zorlanırlar. Bir iş başvurusunda kişinin kendisini iyi tanıması ve olumlu özelliklerinin farkında olarak bunları ortaya çıkarması mülakat başarısını artıracaktır. Bu uygulama ile katılımcılar bir oyun içerisinde kendi olumlu yönlerini ifade etmeyi öğreneceklerdir.

Amaç: Kişinin kendi olumlu yanlarını ifade edebilmesi ve bu konudaki cinsiyete dayalı farklılıkların aşılması

Kaynak: <http://www.gendernow.at/gesebo> [January 30, 2008]

Açıklama: Bu uygulama katılımcıların 2 dakikalık kendilerinin olumlu yanlarını öne çıkardıkları bir konuşma yapmaları ile başlar. Eğitici onlara macı anlatır : genellikle kızlar kendi zayıf yönlerini anlatmada iyidir ama güçlü yanlarını aynı rahatlıkla ifade edememektedirler. Bu durum kişisel özgüven ve kendini gerçekleştirme ile de ilgilidir. aslında çok kendini beğenmiş ve gösterişçi bir tavır almamakla birlikte kişinin kendi zayıflıkları kadar güçlü yanlarını da ifade edebilmesi önemlidir. Özellikle iş dünyasında (örnek mülakatlarda) bu özellik daha da önem kazanır. Eğitçinin açıklamasından sonra katılımcılar 10-15 dakika kendileri hakkında düşünürler ve kendileri için olumlu özelliklerinden oluşan bir liste hazırlarlar. Bir sonraki adımda katılımcılar listelerini gruba sunarlar. Sunumlar 2 dakikayı aşmamalıdır. Eğitici konuşmacıları izler ve notlar alır (Dikkat: Not alırken onları değerlendirdiğinizi düşünmemeliler) Hangi beceriler erkekler hangileri kızlar tarafından ifade ediliyor? Var olan hangi yeteneklerden hiç bahsedilmedi? Cinsiyete dayalı farklılıklar var mı? İzleme Aşaması: Tüm gruba sunumlarında nasıl hissettikleri sorulur. Neler iyi ve neler kötüydü? Eğitici kendi dikkatini çeken konulara katılımcıları yönlendirerek tartışmayı o konulara çekebilir. Kız ve erkeklere atıflar var mıydı? varsa hangi konularda? Mesela kızlar sosyal beceriler daha çok yoğunlaşırken marangozluk işleri daha çok erkeklere uygunmuş gibi değerlendirilebilir. Bu durum sorgulanabilir. Alternatif: İkili gruplarda katılımcılar partnerlerinin iyi yönlerini yazabilirler. Her katılımcı bu durumda kendisi hakkında hazırlanan konuşmayı sunar.

Yorum: Eğitici katılımcılara hazırladıkları konuşmaların değerlendirilmeyeceğini açıklamalıdır. Herhangi bir çekinmeyi önlemek için uygulama oyun havasında geçmelidir.

Ana Konu: Potansiyelin analiz edilmezi

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Çift çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler

Süre: 1:0

2.5.7 Haftalık Program

Başlık: Haftalık Program

Kısa Açıklama: Katılımcılar haftalık bir program çıkartırlar. Daha sonra katılımcılar belirli rollere bağlı olan faaliyetlere ilişkin rollerini ve memnuniyetlerini tartışır.

Teorik Arkaplan: Kariyer ve aile, temel yaşam görevleri haline gelir ise daha önceki günlük ve haftalık rutine dahil edilmesi gerekir. Bu değişiklik genellikle köklü bir yeniden yapılanma gerektirir. Yine de kapsamlı bir değişiklik için temel, statükonun ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmesidir.

Amaç: Kişinin zaman yönetiminin farkında olması ve organizasyon zamanlamasında alternatif modeller geliştirmesi.

Kaynak: Hopson, Barrie/Mike Scally (2004): Build Your Own Rainbow. A Workbook for Career and Life Management. Management Books 2000 Ltd. Gloucestershire, pp. 25f.

Açıklama: Katılımcılar haftalık bir program çıkartırlar. Somut faaliyet isimleri katılımcılara kesin bir bölüm içerisinde zamanı fiili kullanmaları için farkındalık olanağı sağlar. Daha sonra katılımcılar, önceki haftanın yaşamlarına özgü olup olmadığını düşünürler. Bir sonraki adımda, aktiviteler belirli roller altında listelenir (Örneğin; yemek yapmak, çamaşır yıkamak, temizlik yapmak=ev hanımı). Roller, katılımcıların yaşamlarında üstlendiği süre kadarıyla sıralanır. Bazı roller örtüşebilir (Ör: Bir katılımcı düzenli olarak arkadaşı ile koşmaya gidebilir ve o kişi aynı zamanda hem bir arkadaş hem bir sporcu olabilir) toplam tutarın %100'ü aşılabılır. Üçüncü adımda, Daha sonra katılımcılar belirli rollere bağlı olan faaliyetlere ilişkin rollerini ve memnuniyetlerini tartışır. Hopson ve Scally değerlendirme için 5 yıldızlı (otel kategorisinde) bir sistem kullanırlar (2004, p. 95). Gerekirse küçük gruplar halinde ya da tüm grup arasında bir tartışma ortamı yaratılabilir. Katılımcılar kendi kişisel isteklerine ve olanaklarına göre haftalık programlarını nasıl değiştirebileceklerini tartışabilirler. Uygunluk konusu ele alınabilir: Görevi üstlenen, (Ör. Çocuk bakımı) kariyer peşinde olması ve zaman yetersizliği nedeniyle artık bu performansı uygulayabilir. Yeni öncelikleri istihdama girdikten sonra mı ayarlamak gerekiyor? Programlar ve değerlendirme sistemi şablonları ekte bulunmaktadır.

Materyaller: Haftalık program notları, zaman analizi ve değerlendirme yıldızları

Yorum: Bilgiler taze olduğu için referans olarak geçen haftanın örnek alınması önerilir. Eğitmen ayrıca katılımcılara haftalık çalışma programlarını gerçek zamanlı, akşamları günlük görev olarak hazırlamalarını isteyebilir. Dolayısıyla program ödev olarakta hazırlanabilir.

Ana Konu: Potansiyelin analiz edilmezi

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma ,Tüm grubun katılacağı tartışma

Hedef Grup: İşgücü piyasasına geri dönen insanlar

Süre: 2:0

2.5.8 Başarının anahtarı ben de gizli

Başlık: Başarının anahtarı ben de gizli

Kısa Açıklama: Versiyon 1: Katılımcılar beceri ve ilgi alanlarını simgeleyen birer ağaç çizerler. Daha sonra da ağacın dallarını çizmeye başlarlar. Bu dallar yeterlilik ve güçlü yanlarından türetebilecekleri ek faaliyetleri (mesleki) sembolize eder. Versiyon 2: Katılımcılardan başarılı olduklarını düşündükleri iş ve iş dışı faaliyetleri düşünmeleri ve bu faaliyetlerden kazandıkları yeterlilik veya bilgileri analiz etmeleri istenir.

Teorik Arkaplan: Her bir bireyin özel beceri ve güçlü yanları vardır. İş dışı faaliyetler ilgi ve becerileri tanımak için önemli kaynaklardır. İşsizler ve işgücü piyasasına tekrar dönen insanların öz saygıları zarar görmüş olabileceği için mesleki yönlendirme sürecinde bu insanların kendi güçlü yanları ve becerilerinin farkına varmaları oldukça önemlidir. Kendi algımız objektif değildir. Olayları kendi istediğimiz gibi görmemizi sağlarlar. Bu nedenle kendimiz hakkındaki düşüncelerimizi çevremizden gelecek geribildirimlerle karşılaştırmak önem taşımaktadır.

Amaç: Versiyon 1: Yeterlilik ve güçlü yanlar üzerine derinlemesine düşünmek; Farklı mesleklere yönelik diğer katılımcılardan ilham almak; yaratıcılığı geliştirmek; Kendiniz hakkında düşüncelerinizi başkalarının sizi nasıl algıladığıyla karşılaştırmak Versiyon 2: Yetkinlik ve güçlü yanlar üzerinde derinlemesine düşünmek; Deneyimlerin zenginliğinin farkına varmak; Kendiniz hakkında düşüncelerinizi başkalarının sizi nasıl algıladığıyla karşılaştırmak

Kaynak: Versiyon 1: Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität (4.1, 6f, 13). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, pp. 50f. Versiyon 2: Based on the A.D.V.P. model of vocational training (Activation du développement vocationnel et personnel – Activation of Vocational and Personal Development). The model was developed by Denis Pelletier, Charles Bujold and Gilles Noiseux in Quebec in the early 1970ies.

Açıklama: Versiyon 1: Tüm katılımcılara kalem ve üzerine kökleri olan birer ağaç çizebilecekleri kağıtlar verilir. Örgün eğitimle edindikleri yeterlilikleri (okul yeterlilikleri, üniversite derecesi, vs) köklere yazarlar. Ağacın gövdesine kişisel, sosyal, zihinsel ve fiziksel olarak güçlü oldukları yönlerini yazarlar. Ağacın gövdesinin ucu açık bırakır ve böylece diğer katılımcılarda dallar ekleyebilir. Daha sonra posterler duvarlara asılır veya odaya yayılır. Tüm katılımcılar ellerinde kalemlerle odada hareket etmeye başlarlar ve ağaçlara dallar ekleyerek dalların üzerine ilgili yeterlilik ve güçlü yanlardan türetebilecek mesleki faaliyetleri yazarlar. Daha sonra ağacın sahibi posterine bakar ve hangi aktiviteleri yapabileceğini ve hangilerini yapamayacağını söyler. Bu noktada katılımcılar birbirlerine bu aktiviteleri neden yazdıklarını sorabilirler. Geribildirim kurallarına uyulmasına ve katılımcıların negatif yorumlarda bulunmamalarına dikkat edilmelidir. Versiyon 2: Eğitimci katılımcılardan başarılı gördükleri üç ile beş arasında iş ve iş dışı faaliyetleri düşünmelerini ister. Bu deneyimler bir posterin üzerine her biri için sadece bir anahtar kelime kullanarak yazılır. Katılımcıların kendilerini sadece belirli deneyimlerle sınırlamamalarına dikkat edilmelidir (örneğin mesleki, eğitim, vs.). Katılımcılar daha özel veya kişisel deneyimlerinden de bahsetmelidir (spor, gönüllülük, hobiler, vs.) Daha sonra katılımcıların başarılı gördükleri deneyimleri üzerine derinlemesine düşünmeleri istenir. Düşüncelerini posterlere yazarlar. Gerekirse eğitimci katılımcılara yardımcı olur. Sonraki aşamada tüm grup deneyimler üzerine düşünür. Eğitimci gönüllü bir katılımcıdan kişisel bir başarısını anlatmasını ister. Gönüllü neden seçtiği deneyimin başarılı olduğunu düşündüğünü ve söz konusu deneyim için gereken becerileri gruba anlatır. Diğer katılımcılar sözünü kesmeden dinlerler. Gönüllü katılımcı sözünü bitirdikten sonra diğer katılımcılar sorular sorabilirler ve başka bir katılımcıyı deneyimlerini ve ilgili becerilerini anlatması için teşvik edebilirler. Grubun büyüklüğüne göre katılımcılar tek bir grup olarak ya da küçük gruplar halinde (2 yada 3 kişi) çalışabilirler. Küçük gruplar halinde çalışma yapılırken her bir katılımcının seçtikleri başarı hikayesini sunması ve analiz etmesi için yeterli

zamanı olmasına dikkat edilmelidir. Geribildirim kurallarına uyulmasına ve yargılayıcı yorumlar yapılmamasına dikkat edilmelidir.

Materyaller: Kalem, poster

Yorum: Versiyon 1: Bu alıŖtırmada ağağları çizen kiŖilerin sevmeyeceği faaliyetler yazılabilir. Bu nedenle beyin fırtınası yaptıktan sonra katılımcıları hangi faaliyetleri kabul edip edemeyecekleri sorulmalıdır. Katılımcılar kendi sebeplerine de sıralayabilirler. Katılımcıların güçlü yanlarının farkında olmaları bu alıŖtırma iin önemlidir ve katılımcıların bunu yapacak zamanı olmalıdır.

Ana Konu: Potansiyelin analiz edilmezi, AlıŖtırma türleri: ,Bireysel alıŖma, Tüm grubun katılacağı alıŖma

Hedef Grup: YaŖlı insanlar, İŖgc piyasasına geri dönen insanlar, İŖsiz yetiŖtkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetiŖtkinler

Süre:3:0

2.5.9 Faaliyetlerim ve değerlendirmeleri

Başlık: Faaliyetlerim ve değerlendirmeleri

Kısa Açıklama: Katılımcılar öncelikle iş ve iş dışındaki deneyimlerini tanımlarlar ve daha sonra yetkinliklerini ve onları motive eden faktörleri bulmak amacıyla adım adım deneyimlerini incelerler.

Teorik Arkaplan: Bu yöntem becerilerin değerlendirilmesi ve yetkinlik portfolyolarının hazırlanmasında kullanılan yöntemlere dayanmaktadır.

Amaç: Kendi deneyimlerini ve kendini motive eden faktörlerini incelemek ve değerlendirmek

Kaynak: Itinéraires Formation

Açıklama: Eğitimci katılımcılardan önceki iş deneyimlerini derinlemesine analiz etmelerini ister. Eğitimci katılımcılara bu analizin önceki iş deneyimleriyle birlikte edinilen yetkinlik sebebiyle ilgili olabilecek iş dışı (şimdi ya da önceki) faaliyetleri de içerebileceğini açıklar. Her bir katılımcıya "Faaliyetlerim ve değerlendirmeleri" isimli yedi sütundan oluşan (ekte) tablo verilir ve eğitimci tablonun nasıl doldurulması gerektiğini katılımcılara anlatır. İlk sütun (Süre) faaliyetin süresini içermektedir. Tam tarihleri yazmak gerekli değildir ancak katılımcılar her bir faaliyetin ne kadar sürdüğünü yazmalıdırlar. İkinci sütunda (fonksiyon) katılımcılar fonksiyonlarının ne olduğunu yazmalı ve kısaca fonksiyonlarını tanımlamalıdırlar. Üçüncü sütunda (Şirket), çalıştıkları şirketi tanımlamalıdırlar: şirketin adı, büyüklüğü, sektörü, türü (kamu, özel, dernek, vs...) ve ilgili diğer bilgiler. Dördüncü sütunda (Yapılan işler), katılımcılar hangi işleri gerçekleştirdiklerini detaylı bir biçimde açıklamalıdırlar. Katılımcılar açıklamalarını tamamladıklarında işle ilgili motivasyona yönelik deneyimlerini listelemelidirler (Bu faaliyette beni motive eden yada etmeyen neydi veya bu işle ilgili motive eden yada motive etmeyen faktörler nelerdir?). Motive eden faktörler a+, etmeyen faktörler ise a- işe işaretlenir. Katılımcılar objektif olarak faaliyetleri başarılı bir biçimde yapıp yapmadıklarına karar verirler ve altıncı sütuna kendilerini başarılı buluyorlarsa a+, başarısız buluyorlarsa a- işareti yazarlar. Yedinci sütunda katılımcılar başarı veya başarısızlıklarının açıklamasını veya nedenlerini bulmalıdırlar. Bu göstergeler katılımcıların iş görüşmelerinde daha inandırıcı olmalarını ve başarı ve yetkinliklerine odaklanmalarını sağlayacaktır.

Materyaller: Tablo "Faaliyetlerim ve değerlendirmeleri" (ekte)

Yorum: Bu faaliyeti bir adım ileri götürmek için eğitimci katılımcılardan faaliyetler için gerekli olan bilgi ve becerileri yazabilecekleri bir sütun daha eklemelerini isteyebilir. Başka bir öneri ise belirli bir faaliyeti daha başarılı bir şekilde yerine getirmek için katılımcıların geliştirmeleri gereken yönler üzerine odaklanmak olabilir.

Ana Konu: Potansiyelin analiz edilmezi

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Yetişkinler

Süre: 3:0

2.5.10 Önceki iş deneyimlerinin incelenmesi

Başlık: Önceki iş deneyimlerinin incelenmesi

Kısa Açıklama: Katılımcılar önceki iş deneyimlerini listeleyip incelerler ve kendi yetkinlik alanlarını tanımlarlar.

Teorik Arkaplan: Bu alıştırmaya yetkinlik portfolyosu hazırlama yöntemlerine dayanmaktadır. Katılımcılara önceki iş deneyimlerini analiz etme ve kendi yetkinliklerini tanımlamalarında yardımcı olur.

Amaç: Bu yöntemin amacı bireyin deneyimlerini, yetkinliklerini ve niteliklerini anımsamasını sağlamaktır. Sonuçlar bireyin iş başvurusuna yönelik özgeçmiş ve ön yazı yazmasında temel olarak kullanılacaktır.

Kaynak: Itinéraires Formation

Açıklama: Eğitimci katılımcılardan "Önceki iş deneyimlerinin incelenmesi" materyalini kullanarak iş deneyimlerini listelemelerini ve detaylı bir biçimde tanımlamalarını ister. Bu amaçla, eğitimci öncelikle her bir sütunun ne anlama geldiğini açıklar ve örneklendirir. İlk sütun işin süresini içermektedir. İdeal olarak katılımcılar hangi süre zarfında söz konusu işi yaptıklarını yazarlar. İkinci sütunda (Fonksiyon) katılımcılar fonksiyonlarının ne olduğunu yazarlar ve kısaca açıklarlar. Üçüncü sütunda (şirket) katılımcılar çalıştıkları şirkete yönelik bilgileri vermelidirler; şirketin adı, büyüklüğü, sektörü, türü (özel, kamu, dernek, vs..) ve ilgili olan diğer bilgiler. Dördüncü sütunda (yapılan işler), katılımcılar ne tür faaliyet ve görevleri yerine getirdiklerini detaylı olarak açıklamalıdır. Beşinci sütunda katılımcılar faaliyet ve görevler için gereken beceri ve bilgileri listeler. Altıncı sütunda katılımcılar söz konusu mesleki faaliyet için gerekli olan nitelikleri, örneğin güçlü yanlarını, listeler. Yedinci ve son sütunda katılımcılar iş süresince veya iş yüzünden edindikleri yetkinlikleri yazarlar. İş deneyimlerini kronolojik sırada listelemenin faydalı olduğu bilinmektedir (özgeçmişlerde olduğu gibi). Liste özgeçmiş veya ön yazı yazarken veya iş görüşmesine hazırlanırken temel olarak kullanılabilir. Liste ayrıca mesleki yönlendirmenin ileri aşamalarında, örneğin mevcut yetkinlik, bilgi ve becerilere dayanarak alternatif meslek profilleri oluşturmada kullanılabilir.

Materyaller: Eğitim materyali "Önceki iş deneyimlerinin incelenmesi"

Ana Konu: Potansiyelin analiz edilmezi

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler ,Yetişkinler

Süre: 2:0

2.6 Eğitim Ve Kariyer Seçimleri

2.6.1 Kariyer seçimi hunisi- Üçüncü kat: Çalışma koşulları- Ne zaman, nerede ve neyle çalışmak istiyorum?

Başlık: Kariyer seçimi hunisi- Üçüncü kat: Çalışma koşulları- Ne zaman, nerede ve neyle çalışmak istiyorum?

Kısa Açıklama: Gruplar halinde katılımcılar hangi çalışma koşulları altında çalışmak istediklerini keşfederler.

Teorik Arkaplan: Pozisyon ve mesleğin bulunduğu sektöre bağlı olarak insanların ne zaman, nerede ve kimlerle çalıştıkları arasında büyük farklar bulunmaktadır. Bu yöntem katılımcıların arzuladıkları meslekte hangi koşullar altında çalışabileceklerini anlamalarını sağlar. Hangi koşullar altında çalışmak istediklerini belirleyerek belirledikleri koşullara uygun meslekleri seçebileceklerdir.

Amaç: Katılımcıların hangi çalışma koşulları altında çalışmak istediklerini keşfetmeleri ve daha sonra koşullarına uygun meslekleri veya işleri belirlemeleri

Kaynak: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung. Vol. 2. Wien, pp. 40f.

Açıklama: Küçük gruplar halinde (3 yada 4 kişilik) katılımcılardan hangi çalışma koşulları altında çalışmak istediklerini belirlemeleri istenir. Ekteki liste katılımcılar tarafından hazırlanabilir ya da katılımcılara dağıtılarak katılımcılardan maddeler eklemeleri istenebilir. Daha sonra (yine küçük gruplar halinde) katılımcılar hep birlikte her birinin ne zaman, nerede ve neyle çalışmak istediklerine dair derinlemesini analiz yaparlar. Eğitmenin de yardımıyla hangi mesleklerin seçtikleri koşullara uygun olduğunu tartışmalıdırlar.

Materyaller: Uygulama dokümanı

Yorum: Bu alıştırma hazırlık olarak aşağıda sorular grup içerisinde beyin fırtınası şeklinde tartışmaya açılabilir. Örneğin hemşirelik mesleğini ele alırsak: • Ne tür işler yapıyorsunuz?• Sizce yaptığınız işler hangi ilgi alanına ait?• Mesleğinizin getirdiği zorluklar nelerdir?• Yeterlilik alanlarından hangi beceriler sizin ihtiyaçlarınız örtüşmektedir?• Ne zaman, nerede ve neyle işinizi yapıyorsunuz?

Tavsiye: Eğer bu alıştırma önce "Kariyer Seçim Hunisi- Birinci Kat" ve "Kariyer Seçim Hunisi- İkinci Kat" alıştırmaları uygulandıysa, resmin bütünü tamamlamak için alıştırmanın sonunda belirlenen ilgi, yeterlilik alanları ve çalışma koşullarını tekrar yazmak ve ilgili meslekleri belirlemek tavsiye edilir.

Ana Konu: Eğitim ve kariyer seçimleri

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler

Süre: 1:30

2.6.2 Başarı Kitabım- Kendimle Kişisel Anlaşmam

Başlık: Başarı Kitabım- Kendimle Kişisel Anlaşmam

Kısa Açıklama: Katılımcılar, kendi geleceklerini nasıl yapılandıracaklarına ilişkin ne yapacaklarını ve fikirlerini adım adım belirler ve defterlerine not alırlar. Burada adımların kesin olarak tanımlanması önemlidir. Eğitim sırasında kişiler bu planlarla ilgili daha da net planlar yapabilecek hale geleceklerdir. Sonunda kendileri ile yapmaları gereken işleri açıkça belirleyen bir anlaşma yapacaklardır.

Teorik Arkaplan: Mesleki oryantasyon eğitimlerinde gençler genellikle belirsiz ve karmaşık düşüncelerle gelirler. Onların fikirlerini yazılı olarak ifade etmeleri onların düşüncelerini netleştirmeleri ve kesin olarak istek ve dileklerini formüle etmeleri ve bu düşünceleri ciddi olarak ele almaları için önemli bir adımdır. Buna ilave olarak yazılı ifadeler bu fikirleri hayata heçirmek için kişilere daha bağlayıcı sorumluluklar yükler.

Amaç: Gelecek için planlar yapmak

Kaynak: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen (pp. 1f, 6ff, 9.1). Wien, p. 10.

Açıklama: Katılımcılar kendi geleceklerini nasıl yapılandıracaklarına ilişkin ne yapacaklarını ve fikirlerini adım adım belirler ve defterlerine not alırlar. Burada adımların kesin olarak tanımlanmalıdır ki daha sonra da bu yazılanlar kontrol edilebilsin. Eğitim sırasında kişiler bu planlarla ilgili daha da net planlar yapabilecek hale geleceklerdir. Sonunda kendileri ile yapmaları gereken işleri açıkça belirleyen bir anlaşma kaleme alacaklardır. Anlaşma şu bölümleri içermelidir: *hedef: ne olmak ya da ne yapmak istiyorum? *adımlar: bu hedefime nasıl ulaşırım? *zaman planlaması: ne zaman bireysel adımlar atmaya başlamalıyım? *başarının gözlemlenmesi: hangi aşamalara geldiğimde bunu başarı olarak tanımlamalıyım? * ödül: bu hedefime ulaştığımda kendimi nasıl ödüllendirmeliyim?

Materyaller: Katılımcılar için defterler

Yorum: Bu uygulamanın süresi: 15 dakika Katılımcılar daha sonra da bu deftere not almaları için yönlendirilmelidir.

Ana Konu: Eğitim ve kariyer seçimleri

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre: 0:15

2.6.3 Kariyere Giden Yol Haritası

Başlık: Kariyere Giden Yol Haritası

Kısa Açıklama: Bu uygulamanın amacı her genç katılımcı için kişisel bir yol haritası oluşturmaktır. Bu kişi ile eğitici arasında geçen görüşme aracılığıyla sağlanacaktır.

Teorik Arkaplan: Eğitimin sonunda katılımcıların eğitimde öğrenilenleri uygulamaya ilişkin somut adımlar düşünmeleri ve geliştirmeleri eğitimin başarısı açısından önemlidir. Farklı eğitim modüllerinde ve bölümlerinde mesleki oryantasyon ve kariyer tercihlerine farklı şekillerde vurgu yapılmaktadır. Bunlar arasında bir aksiyon planı geliştirilmesi ve böylece katılımcıların bu deneyimleri kullanarak kendi geleceklerine ait bakış açılarını oluşturmaları mümkün olacaktır. Kariyere ilişkin bu kişisel yol haritası katılımcıların kendi geleceklerine ait bakış açılarını (vizyonlarını) geliştirmeli ve böylece daha baştan fazla imkan, fikir ve vizyonları olmadığına dair olumsuz varsayımlarını değiştirmelidir.

Amaç: İş hayatına giriş için somut ölçüler geliştirebilmek

Kaynak: Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, p. 29.

Açıklama: Bu uygulamanın amacı her genç katılımcı için kişisel bir yol haritası oluşturmaktır. Bu yol haritası kişi ile eğitici arasında geçen görüşme aracılığıyla sağlanacaktır. Bu kariyer danışmanlığı görüşmesinde danışmanlık alan katılımcıların kendi başlangıç noktalarından (okuldan) yönlenecekleri kariyer hedefine (mesleklerine) nasıl gideceklerini ve hangi patika veya dolambaçlı yollardan geçeceklerini düşünmeleri sağlanmalıdır. Burada önemli olan nokta bu süreçte kontak kurulacak kişileri somut olarak belirlemek ve kişileri bunlara yönlenmeye motive etmek ve onlarla konuşarak aktif olarak iş (veya staj yeri) aramaya başlamalarına destek olmaktır.

Materyaller: Uygulama dökümanı kopyaları (Ekli PDF dosyasına bakınız), kalemler, katılımcıların o zamana kadar üzerinde çalışmış olduğu materyaller.

Yorum: Bu uygulamanın süresi grup büyüklüğüne göre değişir. 12 katılımcıdan oluşan bir grup için yaklaşık 5 saat gerekmektedir. Bireysel görüşmelerin her biri çok vakit alacağından, grubun kalanları için başka bir alternatif uygulama yapılmalıdır. Grubun kalanı için bir alternatif onların başvuru durumlarını uygulamalarını sağlamak olabilir.

Ana Konu: Eğitim ve kariyer seçimleri

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler ,Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre: 5:0

2.6.4 Leyhte ve Aleyhte Öneriler

Başlık: Leyhte ve Aleyhte Öneriler

Kısa Açıklama: Çiftler halinde katılımcılar farklı görüşlerin tartışılarak, yeni argümanların geliştirildiği ve bir karar varılması gereken bir durum belirlerler. Bu durumu gösterebilmek için bir rol play şeklinde oynayabilecekleri bir senaryo hazırlarlar. Ekip çalışmasından ve hazırlıklardan sonra katılımcılar tüm gruba kendi rollerini bir diyalog şeklinde aktarırlar.

Teorik Arkaplan: Genç katılımcılar bireysel olarak karar vermeyi ve aktif olarak kendi hayatlarını şekillendirmeyi öğrenirler. Hayatımız üzerinde önemli etkileri olan kararları vermek birey için hiçbir yaşta kolay değildir. Eğer kararlar ertelenirse önemli fırsatlar kaçırılabilir. Kararların sonuçları her zaman önceden bilinmeyeceği için avantaj ve dezavantajları bilinçli olarak değerlendirmeye çalışmak ve görülebilen uzun vadeli sonuçların karar verme sürecini yönlendirebileceği şekilde davranmak gerekir.

Amaç: Karar verme konusunda rasyonel yaklaşımların öğrenilmesi

Kaynak: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, sayfa 157.

Açıklama: Öncelikle tüm grup katılımcıların doğrudan ilgilendikleri konularda olası karar verme durumlarını belirler ve tartışır. Fikir vermesi için eğitici birkaç örnek durum önerebilir. Çiftler halinde katılımcılar el dökümanını kullanarak belirledikleri durum (örnek karar verme olayı) üzerinde çalışırlar. eğitici seçilen tüm karar verme süreçleri için gerçek alternatifler ve kararlar olduğunu kontrol etmelidir. Bir katılımcı birşey yararına bir fikri savunmalıdır.(örnek: ben bir staj yeri aramaya devam edeceğim), diğer katılımcı da bu fikre karşı bir durur. (örnek: ben bir staj yeri aramaya devam etmeyeceğim). Katılımcılar daha sonra bu karşılıklı görüşlerin avantaj dezavantaj ve olası sonuçlarını tartışır. Bu aşamadan önce eğitici bu durumu pratik örneklerle tüm gruba anlatmaya çalışır. Takım çalışmasından sonra katılımcılar kendi görüşlerini tüm gruba diyalog şeklinde anlatırlar.

88

Materyaller: destek materyal fotokopileri (Ekli PDF dosyasına bakınız), kalemler

Yorum: Olası karar verme durumları:* Staj yeri aramaya devam etmeli miyim etmemeli miyim?* Okul bırakma sertifikası almaya çalışmaya devam etmeli miyim, etmemeli miyim?* Başka bir şehirde mi çalışmalıyım?* Kendim için bir daire aramalı mıyım? *

Tavsiye: Bu egzersize ilave olarak karar verme durumu katılımcılar üzerinde alışmaya başlamadan önce gizli bir oylamaya sunulabilir. Bu oylama tüm leyhte ve aleyhte görüşlerin konuşulmasında sonra tekrarlanmalıdır. Sonuçlardaki değişim fikir alışverişine dayalı olarak kararların değişebileceğini gösterir.

Ana Konu: Eğitim ve kariyer seçimleri

Alıştırma Türleri: Çift çalışma, Rol oynama ve simulasyon oyunu, Tüm grubun katılacağı çalışma Sunum

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre:2:0

2.6.5 Cinsiyete Dayalı Öncelikler

Başlık: Cinsiyete Dayalı Öncelikler

Kısa Açıklama: Başlangıçta her katılımcı uygulama dokümanındaki ifadeleri kendi gelecek mesleklerindeki önceliklere göre değerlendirir ve notlar. Daha sonra bay ve bayanlar olarak iki gruba ayrılırlar ve sıralamalarıyla ilgili ortak bir karara varırlar. Sonuçta 2 grup da hazırladıkları posterlerini sunarlar ve sonuçlar tartışılır.

Teorik Arkaplan: İş hayatında yetenek gerektiren işlere girmeyi seçen bayanların yarısı halen geleneksel bayan meslekleri seçmektedirler: Tezgahtar, ofis idarecisi, kuaför vb. Erkeklerin bazı mesleklere konsantre olması karşılaştırıldığında 10 meslekte kadınlar daha geridedir. Meslek lisesi vb eğitim kurumlarının seçiminde halen cinsiyete dayalı tercihler yapılmakta ve bu durum meslek piyasasının cinsiyete dayalı yapılanmasını devam ettirmektedir. Bu iş dünyası açısından farklı sonuçlar doğurmaktadır: Bir taraftahemşirelik işinde halen çok az erkek çalışmaktadır. Kadın ve erkekler arasındaki (aynı işe karşın) ücret eşitsizliği devam etmektedir. Diğer yanda parasız işler olarak adlandırılan ev işleri gibi işler halen kadınların üzerinde kalmaktadır ve çocuk bakımı için ücretsiz izin alan erkek sayısı çok azdır. Tüm bu durumlar gençlerin meslek seçimlerinin neleri etkileyebileceğine dair bir fikir edinmeleri açısından önemli unsurlardır.

Amaç: Katılımcılar bir işten neler beklenmesi gerektiği hakkında fikir edinirler. Cinsiyete dayalı farklı fikirler tartışılır. Buna ilave olarak gençler kendi fikirlerinin seçtikleri mesleki alanlarda nasıl karşıladığını görmek imkanına sahip olurlar.

Kaynak: <http://www.gendernow.at/gesebo> [January 30, 2008]

Açıklama: Eğitici, uygulama dokümanlarını dağıtır. başlangıçta tüm katılımcılar kendileri kağıttaki ifadeleri kendi gelecek mesleklerindeki önceliklere göre sıralarlar. Burada gelecekte mesleki olarak en önemli olan konu 1, ikinci en önemli konu 2. sırada yer alacaktır. Tüm katılımcılar bitirdikten sonra grup bay-bayan olarak ikiye ayrılır ve ortak bir sırala oluşturmaları istenir. Her grup kendi görüşlerine göre bir poster hazırlar ve bunu sunar. sonuçlar tartışılır ve cinsiyete dayalı farklılıklar görüşülür. Burada eğitici mesleklerdeki önem sıralamalarının ne kadar gerçekçi olduğunu kontrol etmek için sorular sorabilir.

Materyaller: Her katılımcı için uygulama dokümanları (Ekli dosyaya bakınız)

Ana Konu: Eğitim ve kariyer seçimleri

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler
Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre: 1:0

2.6.6 Köpek veya kurt

Başlık: Köpek veya kurt

Kısa Açıklama: Küçük gruplar oluşturulur. Eğitimci grup üyelerine üzerinde köpek veya kurt yazan posterler verir. Katılımcılardan aldıkları hayvan ile ilgili çağrışımlarını düşünmeleri istenir. Sonuçlar tüm gruba sunulur. Daha sonra küçük gruplar halinde köpek imajını istihdama, kurt imajını ise girişimciliğe transfer etmeleri istenir. Sonrasında sonuçlar tekrar gruba sunulur.

Teorik Arkaplan: Otonomi ve özgürlüğü dengelemek bireyler için çaba gerektiren bir durum olabilir. İstihdam ve girişimciliğin bireylerin kendi takdirlerine bağlı olarak ayrı ayrı avantaj ve dezavantajları vardır. İstihdam edilmek veya girişimci olmak uygun profesyonel kimliği gerektirir. Girişimci olmak için öncelikle bireyin kendi kimliğini geliştirmesi gerekir.

Amaç: Girişimcilik veya istihdama yönelik kişisel tercihleri belirlemek.

Kaynak: Scheidt, Brigitte (2005): Neue Wege im Berufsleben. Ein Ratgeber-, Kurs-, und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung. Bielefeld, pp. 155f.

Açıklama: Katılımcılar gruplara ayrılır (yaklaşık beşer kişilik). Eğitimci katılımcılara üzerinde ya köpek ya da kurt kelimesi yazan posterler verir. Katılımcılardan aldıkları hayvan ile ilgili çağrışımlarını düşünmeleri istenir. Bu hayvan neler yapar? Bu hayvandan ne beklenir? Muhtemel çağrışımlar şunlar olacaktır: Köpek evcilleştirilmiş bir hayvandır ve kendisinden sadık olmasını ve belirli şeyleri yapmasını bekleyen bir sahibi vardır. Bunun karşılığında köpeğe iyi bakılır, beslenir ve sevilir. Köpekler de, örneğin, süreleri korur, evleri korur, görme engellilere rehberlik yapar ve insanların yerine geçer. Yalnız ya da başkaları ile birlikte yaşayabilir. Bazen bir aile üyesi bazen de bir iş arkadaşı gibi muamele görebilir. Kurt hayatta kalmak için kendi yiyeceğini kendisi bulur. Ancak kurt sürülerini de katılabilir. Kurdun hayatı büyük oranda çevre koşulları tarafından ve kurdun koşullardan nasıl faydalandığına göre şekillenir. Kurda hiç bir canlı ne yapması gerektiğini söyleyemez. Kimse kurdun ihtiyaçlarını karşılamaz, kurt kendisine bakar. Bazen soğuk kış günlerinde kurt aç kalır ve ertesi gün de aç kalıp kalmayacağını bilemez. Sonuçlar tüm gruba sunulur. Daha sonra küçük gruplar halinde çalışarak katılımcılardan köpek imajını istihdama kurt imajını ise girişimciliğe transfer etmesi istenir. Sonrasında çalışmalar yeniden tüm gruba sunulur. Katılımcılar kendilerini köpeklere mi yoksa kurtlara mı yakın gördüklerini tartışır.

Materyaller: posterler

Yorum: Her iki istihdam türünün avantajları ve dezavantajları vardır. Girişimciliğe adım atmak hazırlık ve tam olarak adanma gerektirir.

Tavsiye: Katılımcılardan köpeklerin ve kurtların doğalarına yönelik düşüncelerini istemek yerine eğitimci bu hayvanları kendisi tanıtabilir ve katılımcılara kendilerini hangi hayvana yakın gördüklerini sorabilir.

Ana Konu: Eğitim ve kariyer seçimleri

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması

Hedef Grup: İşgücü piyasasına geri dönen insanlar, Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre: 1:30

2.6.7 Mesleki kimliğim

Başlık: Mesleki kimliğim

Kısa Açıklama: Her bir katılımcı Hilarion G. Petzolds'un "Kişiliğin beş özelliği" modeline göre hayalindeki işleri sınıflandırır. Daha sonra tüm grup bu sınıflandırmalar üzerine derinlemesine düşünür.

Teorik Arkaplan: İşimiz/kariyerimiz hayatımızın merkezindedir. Sadece işte çok zaman harcadığımız ve para kazandığımız için değil, iş hayatımıza anlam kattığı ve bize bir kimlik duygusu sağladığı için hayatımızın merkezinde yer almaktadır. Pek çok diğer işlevi dışında kariyerimizin bize kattığı bir değer söz konusudur. Burada önemli olan nokta kimliğimizi ve gelişimimizi destekleyen ve güçlendiren bir iş bulabilmektir. Hilarion G. Petzold' a göre kişiliğimiz beş ayak üzerine inşa edilmiştir: 1. Beden/fiziksel durum 2. sosyal ağ/ sosyal ilişkiler 3. iş ve performans 4. maddesel güvenlik ve 5. değerler Yaşam süresince kimliğimiz gelişir ve değişir (kişilik gelişimi, kişilik krizi). Bu nedenle kimlik hem zamana dayanan hem de zamanla değişen ve gelişen bir kavramdır. Kimliğin beş ayağı modeli Hilarion G. Petzold tarafından geliştirilen bir tanı modelidir.

Amaç: Kariyer ilgileri üzerinde derinlemesine düşünmek

Kaynak: Petzold, Hilarion G. (1993): Integrative Therapie, Vol. 1-3. Paderborn: Junfermann; A.D.V.P. mesleki eğitim modeline dayanmaktadır (Activation du développement vocationnel et personnel – Mesleki ve Kişisel Gelişimin Harekete geçirilmesi). Model Denis Pelletier, Charles Bujold ve Gilles Noiseux tarafından 1970'lerde Quebec'de geliştirilmiştir.

Açıklama: Bu alıştırma için katılımcıların daha önceden biraz da olsa mesleki rehberlik hizmeti almış olmaları gerekmektedir. Başlangıçta katılımcılar gerçekçi olsun ya da olmasın ilginç buldukları 5 ile 10 arasında meslek düşünürler ve bu meslekleri not kağıtlarına yazarlar. Daha sonra eğitmen bu alıştırmada kullanılan Petzolds'un kimliğin beş özelliği modelini katılımcılara anlatır (Bkz. ek). Katılımcılardan hayallerinde meslekleri bu kategorilere göre gruplandırarak posterler hazırlamaları istenir (örnek ve taslak için bkz ek). Bu aşamada eğitmen katılımcılara posterlerini hazırlamada yardımcı olur. Katılımcılar posterlerini tamamladıktan sonra, posterler bir sanat galerisindeki gibi duvarlara asılır. Her bir katılımcı bu noktada kendi posterinde kimliğin beş özelliğinden hangilerinin öne çıktığını ve hangilerinin öne çıkmadığını görebilecektir. Tüm grup bunun üzerinde düşünür ve eğitmenin yönlendirmesi altında benzerlik ve farklılıkları tartışır. Buradan çıkarılabilecek sonuçlardan biri de bir mesleğin farklı kimlik özellikleri altında sınıflandırılabileceğidir.

Materyaller: Not kağıtları, flip chart, farklı renkte kalemler ve pano

Yorum: Kimlik yaşam süresince gelişip değiştiği için ve kimliğin beş özelliğinin farklı aşamalarda birey üzerindeki etkisi farklı olduğu için, bu durum özellikle iş değiştirenler, işgücü piyasasına geri dönenler ve rehabilitasyon görenler özellikle ilginç olabilir. Bu tür hedef gruplarla çalışırken, şu sorular yardımcı olabilir: "İşe girerken benim için en önemli şey neydi?"- "Bugün benim için en önemli olan şey ne?", vs..

Ana Konu: Eğitim ve kariyer seçimleri

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: İşgücü piyasasına geri dönen insanlar, Rehabilitasyondaki insanlar ,Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler

Süre: 3:0

2.6.8 Bir proje olarak iş arama

Başlık: Bir proje olarak iş arama

Kısa Açıklama: Katılımcılar bir proje olarak (sınırlı bir süre zarfında kompleks bir proje) iş arama süreçlerini planlarlar.

Teorik Arkaplan: Bu yöntem katılımcılara mesleki yönlendirme süreci sonunda verdikleri kararları güçlendirmelerini, doğrulamalarını veya reddetmeleri yönünde fırsat tanır. Bu durum, katılımcıların verdikleri kararı işgücü piyasası gerçeklerine göre incelemeleri ve bir eylem planı hazırlamaları ile gerçekleşir.

Amaç: İş arama sürecinin eleştirel olarak sorgulanması ve uygulama planının yapılması

Kaynak: Bu alıştırma mesleki eğitimde A.D.V.P. modeline dayanmaktadır (Activation du développement vocationnel et personnel- Mesleki ve Kişisel Gelişimin Harekete Geçirilmesi) Grup ortamında kullanılan psiko-eğitimsel bir yöntemdir.

Açıklama: Eğitimci bir proje olarak iş arama yöntemini katılımcılara anlatır. Projenin ne anlama geldiğini (sınırlı bir süre zarfında kompleks bir sorumluluk, görev) katılımcılara açıklar. Daha sonra katılımcılara "Bir proje olarak iş arama" alıştırma kağıdını dağıtır ve nasıl kullanılacağını bir kaç örnek ile açıklar. Projenin uygulanması sürecinin, yani projenin veya iş planının tamamlanmasının ardından atılacak adımların, planlanması da önemlidir.

Materyaller: "Bir proje olarak iş arama" alıştırma kağıdı

Ana Konu: Eğitim ve kariyer seçimleri

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre:2:0

2.7 Sosyal Becerilerin Geliştirilmesi

2.7.1 Sergi Açılışı (Vernissage)

Başlık: Sergi Açılışı (Vernissage)

Kısa Açıklama: Katılımcılar iş tasarlayan bir sanatçı rolünü üstlenerek, 5 dk içinde resimlerini sunarlar. Sanatçı belirlemiş olduğu işin adını tahtaya yazar. Sanatçı kendisine verilen konuyu bu resmin neden anlattığını ikna edici bir biçimde izah etmeye çalışır.

Teorik Arkaplan: Uzun süre işgücü piyasasından uzak kalanlar sadece mali sonuçlarla değil sosyal sonuçlarla da karşılaşır. Başkaları ile günlük sohbetler artık verili değildir. İş yerinde özellikle dahili sosyal iletişimden sorumlu olan kadınlara sosyal beceriler atfedilmiştir. Bazen işsizlik döneminde kadınların iletişim kurmadaki bu sosyal beceri azalır, etkili iletişimleri azalır ya da sözlü iletişimleri zarar görür. Bu egzersiz, bu iletişim becerilerini yenilemek için tasarlanmıştır. Görselliğin insan iletişimini önemli ölçüde etkilediği gerçeğinden yararlanarak, iletişime teşvik etmek için resimler kullanılır.

Amaç: İletişim becerilerinin güçlendirilmesi (Ör:geniş gruplar ile konuşma, sınırlı zaman içerisinde konuşmak...), küçük bir grup önünde kişinin görüş bildirmesi ve onu yansıtabilmesi, küçük bir grup önünde kişinin sunum tekniklerini geliştirilmesi, kendine güvenin artırılması.

Kaynak:

http://www.learnline.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr11.htm

Açıklama: Seminer salonunda, çok sayıda resim yeterli büyüklükte bir alana yayılır (Ör. masa, pencere, zemin). Katılımcılara kendileri için en göz alıcı olanı seçmeleri için 10 dk verilir. Katılımcılardan seçim yaparken '45 yaş üstü kadınlar için iş ne anlama gelir?' sorusu çerçevesinde seçimlerini değerlendirmeleri istenir. Katılımcıların kişisel seçimlerini yaptıklarından emin olunmalıdır, 10 dk boyunca birbirleriyle konuşmamalı ve dikkatlerini başka şeylere vermemelidirler. (Ör. sokaktan gelen gürültüyü önlemek için pencereler kapatılmalıdır.) Her katılımcı bir resim seçtikten sonra, resimler bant yardımı ile flipchart üzerine yapıştırılır. Eğitimci giriş cümlesi olarak: 'Bu gün önemli bir sergi açılışında birlikteyiz.' der. Ardından, '45 yaş üstü kadınlar için iş ne anlama gelir?' konusunda çalışmalarını sunmak üzere başarılı ve tanınmış sanatçılar (katılımcılar) teket teket davet edilir. Daha sonra katılımcılara rollerini oynamaları ve resimlerini sunmaları için 5 dk verilir. Sanatçı belirlemiş olduğu kadına yönelik işin adını tahtaya yazar. Sanatçı kendisine verilen konuyu bu resmin neden anlattığını ikna edici bir biçimde izah etmeye çalışır. Bu süreçte aşağıdaki sorular ele alınmalıdır; Neden o resim seçti?, Resim ile ne ifade etmek istedi?, Konu benim için neden önemli?; ayrıca sanatçı ve dinleyici arasında soru cevap ortamına da olanak sağlanmalıdır.

Materyaller: Çok farklı alakasız konularda dergi resimleri, flipchart, yapışkan bant, kalem

Yorum: Eğitimci çok farklı resimler toplayabilmek için kendisine yeterli zaman sağlamalıdır. Resimler çok küçük olmamalıdır (A4 boyutu idealdir). Biçim ve içerik olarak çok farklı resimler kullanılabilir (renkli, siyah beyaz, gerçek fotoğraf, resim, grafik, hayvan, manzara, mimari...), bu daha zengin bir tartışma ortamı yaratacaktır. Bu metod başlangıç egzersizi için uygundur. Grubun büyüklüğüne göre seçim aşaması için 10 dk, artı her katılımcı için 5-10 dakika süre tanınması uygundur. Grup sayısı 20 kişiyi geçmemelidir, eser sayısına bağlı olarak ve zaman geçtikçe dinleyici ilgi azalmaktadır.

Ana Konu: Sosyal beceriler

Alıştırma Türleri: Tüm grubun katılacağı çalışma, Sunum

Hedef Gruplar: *Gençler* ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, İşgücü piyasasından uzun süre uzak kalmış kadınlar

Süre:1:30

2.7.2 İyi dinleyici olmak

Başlık: İyi dinleyici olmak

Kısa Açıklama: Katılımcılar ikili gruplar halinde iyi veya kötü dinleyici olmanın kendilerine nasıl hissettirdiğini deneyimlerler. Daha sonra rolleri değiştirerek kendi deneyimlerini diğer katılımcının da yaşamasını ve anlamsını sağlarlar.

Teorik Arkaplan: İletişim kurmak birisine mesaj göndermek ve karşı tarafın mesajı kendi sosyo kültürel yaşamı içerisinde çözümlemesidir. Karşı tarafın aldığı mesaj sadece dil dediğimiz kelimeler bütünü değil aynı zamanda yüz ifadeleri jestler ve duruştan oluşan sözsüz iletişim unsurlarını da içerir. Bu mesaj alım ve iletim süreci çok karmaşık olduğu için yanlış anlamaların olması olağandır. Bu sebeple gençlerin karşı tarafın ne dediğini (meselenin özünü) anlama ve özetleme becerileri edinmeleri, öğrenmeleri ve bunun yanında iyi dinlemenin kurallarını öğrenmeleri önemlidir. İyi dinleme göstergeleri konuşan kişi ile göz teması kurmak, onu konuşmaya teşvik etmek, baş sallama ile ilgisini göstermek ve sorular sormaktır.

Amaç: Bilginin içeriğini anlamak ve dinlediklerini özetleyebilmek (ana fikri vermek) ve iyi ve kötü dinleyici olmayı anlamak

Kaynak: Jugert, Gert/ Rehder, Anke/ Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life. Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag.

Açıklama: Bu alıştırmanın amacı iyi ve kötü dinlemenin kurallarını öğrenip uygulayarak katılımcıların iletişim becerilerini geliştirmektir. İyi dinlemeyi örneklendirmek için eğitmen bir katılımcıdan konuşma konuları listesindeki bir konu ilgili bir şey söylemesini ister. Eğitmen az önce duyduklarını özetler ve içeriği ve konuşmacının duygularını anlayabildiğini katılımcılara göstermiş olur. Daha sonra katılımcılar iki gruplar oluşturur ve konular listesine dayanarak her bir katılımcı kendisi hakkında grup arkadaşına bir şeyler anlatır. Önceden kimseye açıklamadan dinleyici iyi bir dinleyicimi yoksa kötü bir dinleyici mi olacağına karar verir (iyi ve kötü dinlemenin özellikleri için ekteki dokümanı inceleyiniz). Her iki katılımcı da iyi ve kötü bir dinleyici ile karşılaşmanın ne demek olduğunu anlayınca grup halinde farklı dinleme türlerinin ne gibi duygular yaşattığını paylaşırlar. Tüm grup farklı dinleme stillerinin ne gibi sonuçlar doğurabileceğini tartışır.

Materyaller: Konuşma konuları ile ilgili listenin kopyaları ve iyi ve kötü dinlemenin özellikleri (bkz ek).

Yorum: Grup tartışmasında günlük deneyimlere de yer verilmelidir. Bu şekilde hem gençlerle alıştırma sürecinde neler hissettikleri tartışılacak hem de gençlerin günlük hayatlarından iyi ve kötü dinlemeye örnek vermeleri sağlanacaktır.

Tavsiye: İyi bir dinleyici olmanın çatışmaları önleme ve çözmede ne kadar önemli olduğu vurgulanabilir.

Ana Konu: Sosyal beceriler

Alıştırma Türleri: Çift çalışma, Rol oynama ve simulasyon oyunu ,Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre: 1:0

2.7.3 Üç Dakikalık Uzman Konuşması

Başlık: Üç Dakikalık Uzman Konuşması

Kısa Açıklama: Tüm katılımcılar bir rol oyunu içerisinde bir başkası ile gerçekleşen bir diyalogda kendi seçtikleri bir konu hakkında üç dakikalık bir konuşma hazırlarlar. Uzman konuşması filme de alınabilir. Grup önünde konuşma yapıldıktan sonra geribildirimler verilir.

Teorik Arkaplan: İş mülakatları eğitimlerinde adaylar hep kendilerinin belirli uzmanlıkları (deneyimlerine göre) hakkında konuşurlar. Bu konuşmalarda geçmiş deneyimlerini önceki ilerdeki deneyimleri, eğitimleri, tezlerinin konusu gibi önemli konuları derslerde öğrendikleri şekilde anlatırlar. Önemli olan adayların mülakattan önce konuşmaları hakkında hazırlıklı olmaları gerektiğidir. Eleştirel bir gözle bakan bir gruba karşısında konuşunca bu durumun stresi de mülakatın önemli bir unsurudur. Bu konuşmalarda karşıdakilerin işin detaylarını bilmeseler de anlatılanları takip edebilmeleri için açık ve basit dille konuşulması önemlidir. Kişinin bu diyalogdaki en önemli amacı anlaşılır olmaktır.

Amaç: Kişisel ifade ve sunum tekniklerinin geliştirilmesi ve kişinin kendi güçlü yanları hakkında konuşabilmesi.

Kaynak: Developed by Martina Schubert and Karin Steiner for the measure „Jobcoaching für AkademikerInnen“ of the Public Employment Service Austria in 2000. In: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeitsmarktservice Österreich (ed.): AMS report 37. Wien, p. 68.

Açıklama: Uygulama başında tüm katılımcılar uzman oldukları bir konuda konuşma hazırlarlar. Eğer bir katılımcı konu bulamazsa eğitici onlara hobiler, boş zaman aktiviteleri gibi örnekler vererek konu belirlemelerine yardımcı olabilir. Ancak kişilerin konuyu kendilerinin seçmesi önemlidir. Daha sonra tüm katılımcılar bir rol oyunu içerisinde bir başkası ile gerçekleşen bir diyalogda kendi seçtikleri bir konu hakkında üç dakikalık bir konuşma hazırlarlar. Bir başka opsiyon da katılımcıların konuşmalarını evde hazırlamalarıdır. Konuşma sırasında el notu kullanabilirler. Oyunu ve konuşmayı ikili gruplarında canlandırdıktan sonra her katılımcı konuşmasını tüm gruba yapar. Konuşmada üç dakikalık süre önemlidir. Uzman konuşması filme de alınabilir. Grup önünde konuşma yapıldıktan sonra video izlenerek de geribildirimler verilebilir. Katılımcılar ilk konuşmayı yapmadan önce geribildirim kurallarının hatırlatılması iyi olacaktır.

Materyaller: Gerekirse video ekipmanları

Yorum: Gruptan ve eğiticiden gelen olumlu geribildirimler kişinin iletişim ve ifade becerilerindeki özgüvenini artıracaktır. Eğitici bu becerileri geliştirecek öneriler de sunabilir. Yukarıda belirtilen sürelerle sadık kalınması tüm uygulamanın zaman planı açısından önem arz etmektedir.

Ana Konu: Sosyal beceriler

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Çift çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma, Sunum

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar, İşgücü piyasasına geri dönen insanlar, İşgücü piyasasına yeni girenler

Süre: 2:30

2.7.4 Değerlendirme Uygulamaları

Başlık: Değerlendirme Uygulamaları

Kısa Açıklama: Bir çatışma durumuna ait bazı roller grup içerisinde oynanır. Örnek: bir restorandaki müşteri şikayeti gibi.

Teorik Arkaplan: Kültürel farklılıklar birçok durumda fark yaratır. Eğitim hayatından iş hayatına geçişte, yeni iş yerlerinin bulunduğu ülkede doğmamış olanlar ve ana dili farklı olanlar bir göçmenlik geçmişleri de yok ise oldukça zorluk çekeceklerdir. Özellikle o ülkede okumamış kişiler için eğitimleri de tam olarak bilinmediği ve ilgili kurumlarca denklikleri tanınmadığı için bir iş imkanı bulmak da zordur. Buna ilave olarak dil problemlerinin yanı sıra kültürel farklılıklar kişinin başvurusundaki davranışlarında ve iş arama sürecinde önemli rol oynamaktadır. tüm bunlar kişinin kendisini doğru bir şekilde iş piyasalarında gösterememesine sebep olmaktadır. Bu uygulamanın amacı kültürel farklılıkları göstermektir. Kendilerinin kültür farklılıklarından nasıl etkilendiklerinin farkındalığındaki kimseler için empati (kendisini diğerinin yerine koymak) geliştirmek ve kültürlerarası etkileşim daha kolay olacaktır. Buna ilave olarak bu uygulama kültürlerarası stresli durumlarda nasıl konuşma yapılacağına (örnek: iş mülakatları, işyerinde çatışmaların çözülmesi vb.) ilişkin fikir vermektedir.

Amaç: Kendisini ifade etme becerileri ve farklı çatışma durumlarında nasıl davranılacağını öğrenmek.

Kaynak: <http://www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm> [February 2, 2008], abif tarafından adapte edilmiştir.

Açıklama: Katılımcılar, rol oyunu ve gözlem kriterlerini içeren bir uygulama kağıdı alırlar. kağıttaki talimatları dikkatlice okurlar. Grup bir rol oyuncusu ve birçok gözlemciye ayrılır . Rol oyununu oynayan kişi gerçek bir sanatçı gibi rolünü oynar.

Materyaller: Uygulama dokümanı kopyaları (Bakınız ekli PDF dosyası)

Yorum: Katılımcıların bu oyunu oynamaları için 20 dakika süreleri vardır.

Ana Konu: MSosyal beceriler

Alıştırma Türleri: Rol oynama ve simulasyon oyunu

Hedef Grup: Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler, İş deneyimi olmayan yetişkin göçmenler, Eğitim derecesi olmayan genç göçmenler ,Geçerli bir yeterliliği olmayan genç göçmenler Geçerli bir yeterliliği olan genç göçmenler, İşgücü piyasasına geri dönen göçmenler

Süre: 2:30

2.7.5 Portakal Kavgası

Başlık: Portakal Kavgası

Kısa Açıklama: Bu rol oynama uygulaması iki kişinin aynı portakalı istemesiyle başlar. İkisi de talebinden vazgeçmeyince çatışma çıkar. İki taraf da sorunu çözmeye odaklanırlar.

Teorik Arkaplan: Etkili iletişimin çatışmaları çözmesinin yanı sıra önlediğini bilmek bu uygulamanın en temel hedeflerindendir. Karşılıklı çıkar çatışmaları olduğunda bu örnekteki gibi iki kişi aynı şeyi talep ettiğinde çatışma çıkar. Açıktır ki bazı çatışmaların sonucu felakete dönüşebilir, ama kişilerin bu işi çözme niyetiyle olayı konuşmak istemeleri durumlarının daha yapıcı sonuçlar doğuracağı kesindir.

Amaç: Çatışma konusunu tanıtmak, çatışmaları çözmek için değişik yollar geliştirebilmek

Kaynak: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus: Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, p. 60.

Açıklama: Bu rol oynama uygulaması iki kişinin aynı portakalı istemesiyle başlar. İkisi de talebinden vazgeçmeyince çatışma çıkar. İki taraf da sorunu çözmeye odaklanırlar. Sonuçta ikisinin de portakalı değişik sebeplerle istediği anlaşılır. Biri portakalı yemek isterken diğeri ise onun kabuğunu kekin içerisine koymayı düşünmektedir. Böylece portakal farklı ihtiyaçlara yönelik olarak paylaşılabılır. Başta uygulama iki kişi ile yürütülür. Gerçekte olayın ne olduğu bilinemeyebilir. Eğer mümkünse eğitici başta katılımcıları bilgilendirebilir. Bu hikayeye bağlı olarak farklı iki çatışma çözme yöntemleri denenebilir.

Materyaller: Bir portakal

98

Yorum: Olası çözümler: Çözüm 1: kaybet kaybet: iki taraf da kaybetmeye mahkumdur. Portakal sonuçta zarar görür ve kimse onu kullanamaz..Çözüm 2: kazan – kaybet: Güçlü olan kazanır ve portakalı diğeriden alır.Çözüm 3: Uzlaşma: İki taraf da kısmi olarak kazanır, portakal ikiye bölünür. Çözüm 4: Yapıcı çatışma çözümü: iki kişi konuşarak portakalı neden istediklerini söylerler, her birinin portakalın farklı bir yanını alacağını öğrendikten sonra herkes kendi ihtiyacının 100%ünü kazanmış olur.

Ana Konu: Sosyal beceriler

Alıştırma Türleri: Rol oynama ve simulasyon oyunu, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar, Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre: 0:30

2.7.6 İlgili odağı olmak

Başlık: İlgili odağı olmak

Kısa Açıklama: Tüm katılımcılar eğitici katılımcılardan birisine sesleninceye kadar sınıf içerisinde dolaşırlar. İlk turda Eğitici tam birisine seslendiğinde herkes hareketsiz durur ve seslenilen katılımcıya bakar, ikinci turda o kişiyi parmakla gösterirler ve üçüncü turda o kişiye doğru bir adım atarlar. Daha sonra grup konuya ilişkin düşünce ve duygularını paylaşır ve bunlar tartışılır.

Teorik Arkaplan: Avrupa komisyonunun 2004 tarihli bir raporunda sosyal içermeye "bazı bireylerin toplumun kenarına itildiği ve topluma tam katılımının yoksulluk veya bazı temel yetkinliklere sahip olmamak veya hayatboyu öğrenme fırsatlarına sahip olmamak tan kaynaklandığı veya ayrımcılığın sonucu"olan bir süreç" olarak tanımlanmaktadır. Bu tarife göre toplumun her bireyi sosyal içermeyi potansiyel olarak etkileyebilmektedir. çeşitli sebeplerle bir kişi işsiz kalabilir, finansal sorunlar yaşayabilir fakat sosyal yaşantısında da prestij kaybederek başka bir şekilde dışlanabilir. birçok genç insan cinsiyete, yaşa, ten rengine, etnik veya sosyal yapısına ve hatta dış görünüş ve kıyafetlerine dayalı bir ayrımcılığı mevcutt olarak yaşamıştır. Bu egzersizin amacı bilinçli olarak deneyimleri paylaşarak karşılıklı bakış açılarını görmek ve bunları tartışmaktır.

Amaç: Dışlanma deneyimlerine ilişkin farkındalık geliştirme

Kaynak: Diaz, M./Tiemann, R. (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungs. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Kompetenzzentrum Technik-Diversity- Chancengleichheit e.V., pp. 42f.

Açıklama: Tüm katılımcılar eğitici katılımcılardan birisine sesleninceye kadar sınıf içerisinde dolaşırlar. İlk turda Eğitici tam birisine seslendiğinde herkes hareketsiz durur ve seslenilen katılımcıya bakarlar. Birkaç saniye sonra onlardan yeni bir isim söylenene kadar yine dolaşmaları istenir. Durumu ve ortamı kızıştırmak için katılımcılar ismi söylenen kişiyi durur durmaz parmaklarıyla gösterirler. üçüncü turda zaten o kişiye 3 adımdan fazla yaklaşan bu kişiler ismi söylenen kişiye doğru bir adım atarlar. Bu 3 turdan sonra ismi söylenen 3 katılımcı ne hissettiklerini anlatırlar. Daha sonra grup kişilerin nasıl ve ne sebeplerle dışlandığını ve bu konudaki kendi deneyimlerini anlatırlar. Çalışmanın sonunda, uygulama tekrar edilir ancak bu sefer isimleri söylenen katılımcılar alkışlanır.

Materyaller: Odada yeterli alan olması dışında başka bir materyale ihtiyaç duyulmamaktadır.

Yorum: Bazı kişisel hatta travmatik deneyimleri paylaşmak için yeterli zaman ayırmaya yetecek kadar Geniş bir tartışma turu bu aşamada önemlidir.

Tavsiye: Eğer katılımcıların kurbanlaştırıldığı bilseydi, isimleri yüksek sesle çağırılmazdı en azında sadece ilk turda çağırılırdı.

Ana Konu: Sosyal beceriler

Alıştırma Türleri: Tüm grubun katılacağı tartışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler,Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler,Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre: 1:0

2.8 Pratik Eğitim

2.8.1 Şirket ziyareti

Başlık: Şirket ziyareti

Kısa Açıklama: Şirket ziyaretinden önce katılımcılar ziyaret süresince sorabilecekleri soruları hazırlarlar. Mümkünse şirkette pratik deneyim kazanmalıdırlar (örneğin bir parça üzerinde çalışmak, paketleme).

Teorik Arkaplan: Gençlere sadece teorik düzeyde bir şeyler öğretmeye çalışmak gençlerde aktif bir şekilde eğitime katılmaya yönelik pek istek uyandırmamaktadır. Gençlerin kendilerini otorite figürlerinden uzaklaştırmaları ve hatta otoriteye yönelik negatif davranışlar göstermeleri (aileler, öğretmenler, vs) gençlerin hayatlarının bu döneminde bağımsız olmak ve kendi kendilerini idare edebilmek istemelerinin dışı vurumudur. Bu nedenle gençlere seminer ve çalıştaylarda bahsedilen iş dünyası ile ilgili birinci elden deneyim elde etme fırsatı verilmelidir. Böylelikle gençler hayallerinde mesleklerde çalışan insanlarla konuşabilir, işin pratik yönleri hakkında ve bir mesleğin günlük faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olabilirler.

Amaç: İş dünyasının iş yüzünü anlamak, mesleklere özgü iş akışını öğrenmek ve yeni ilişkiler kurmak

Kaynak: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, p. 166; Sacher, Kristin (2005): Lebenswert Beruf?! Praxishandreichung, p. 27; abif tarafından adapte edilmiştir.

Açıklama: Küçük gruplar halinde katılımcılar şirket ziyareti sırasında sorabilecekleri soruları hazırlarlar. Eğitimci katılımcıların soru hazırlamasına katkıda bulunabilir (örneğin deneme süresi, eğitimler, maliyet, gelecekteki olanaklar, izin, vs.).Grup ziyarete gitmeden önce eğitimci ziyaret kurallarını tüm gruba anlatır. Bir çalışan veya stajyer şirket hakkında genel bilgileri anlatır. Katılımcılar isterlerse soru sorabilirler. Daha sonra şirketi gezerler. Mümkünse katılımcılar pratik deneyim kazanmalıdır (örneğin bir parça üzerinde çalışmak veya paketlemek). Ziyaretin uygulamalı kısmı işverenlerle daha önceden planlanmalıdır. Şirketleri gençlerin ilgi duydukları alanlara göre seçmek gerekir. Bir kaç şirketi ziyaret etmek faydalı olabilir.

Materyaller: Şirketlerle iletişim kurulmalıdır, materyallerin çıktısı alınmalıdır (bkz ek)

Yorum: Şirket ziyareti deneyiminin üzerinden geçmek için ziyarette edilen bilgilerden bir kolaj yapılabilir.

Ana Konu: Pratik eğitim

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre: 4:0

2.8.2 İşe yerleştirme sürecine hazırlık yapmak ve takip etmek

Başlık: İşe yerleştirme sürecine hazırlık yapmak ve takip etmek

Kısa Açıklama: "Keşif-İşe yerleştirme" alıştırma kağıdını doldurarak genç katılımcılar hem şirket hem de kendi gelecekleri ile ilgilenmeye başlarlar. İşe yerleştirme ile ilgili daha sonra derinlemesine analiz yapabilmek için katılımcılar şirkette yaptıkları faaliyetlere yönelik deneyimlerinden birer kolaj hazırlayabilirler.

Teorik Arkaplan: Bu alıştırma bir günlük işe yerleştirmeleri ve şirket ziyaretlerini arttırmak için tasarlanmıştır. Farklı mesleki alanlarla günlük rutin faaliyetlerin neler olduğunu öğrenmek ziyaretin özüne odaklanmanıza ve katılımcıların önceden hazırlamaları gereken soruların oluşturulmasında yardımcı olacaktır. Şirket ziyaretinden sonra deneyimlerin üzerinden geçmek ve bunları paylaşmakta oldukça önemlidir.

Amaç: Hayal kırıklığı veya ziyaretin yarıda bırakılmasını engellemek amacıyla işe yerleştirme için gereken hazırlıkların yapılması.

Kaynak: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, p. 167.

Açıklama: "Keşif-İşe yerleştirme" alıştırma kağıdını doldurarak genç katılımcılar hem şirket hem de kendi gelecekleri ile ilgilenmeye başlarlar. Grup içerisinde cevaplanamayacak sorular ya süpervizör ile önceden görüşerek ya da ziyaret sırasında çalışanlarla konuşularak cevaplanabilir. Bu noktada uygulama kuralları da tartışılmalıdır. İşe yerleştirme kapsamında "Dakiklik", "Düzenlilik", "Kibarlık" gibi kavramlara grup içerisinde bir tartışmada değinilmelidir. İşe yerleştirme ile ilgili daha sonra derinlemesine analiz yapabilmek için katılımcılar şirkette edindikleri deneyime içeren birer kolaj hazırlamalıdır. Toplanan çalışmalar bir sergi şeklinde tüm gruba sergilenebilir.

Materyaller: Alıştırma kağıtları (bkz ek), yaratıcı çalışmalar için farklı materyaller (kağıt, yün, metal, plastik, boya, vs.)

Yorum: Alıştırmanın süresi: 1 saat + 4 saat (sergi)

Ana Konu: Pratik eğitim

Alıştırma Türleri: Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler
Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre: 5:0

2.8.3 Bir günlük işe yerleştirme

Başlık: Bir günlük işe yerleştirme

Kısa Açıklama: Bir günlük işe yerleştirmeler sayesinde gençler hakkında fazla bilgi sahibi olmadıklar ve daha önce hiç düşünmedikleri farklı meslekleri tanıma fırsatı yakalarlar. İşe yerleştirmelerden sonra katılımcıların deneyimlerini aktaran kısa raporlar yazmaları istenir. Daha sonra bu deneyimler sunulabilir ve tüm grupla paylaşılabilir.

Teorik Arkaplan: İlginç bir mesleğin bir gün için deneyimlemek şirket ziyaretlerinden sonra işleri bir adım ileriye götürmektir. Bir şirkette çalışmak gençlerde kendi kendilerini idare ettikleri ve belirli bir şirket ya da mesleği kendileri seçtiği duygusunu yaratır. Meslekleri uygulamalı olarak deneyimlemek ve sadece teoride bildikleri işleri yapmak gençlerin bir işe sahip olmanın ne demek olduğunu anlamalarını sağlar. Uzman alan bilgisi kadar bir şirketin sosyal olarak faaliyet göstermesi, yani çalışanların birbirlerinin gözetimi altında beraber çalışmaları da önemlidir. İş yaşamının bu formal ve informal yönleri gençlerin yabancı olduğu ve ancak bir şirkette bir gün de olsa çalışarak keşfedebilecekleri bir alandır.

Amaç: Kariyer seçeneklerini genişletmek; farklı mesleklerde deneyim elde etmek; yeni ilişkiler kurmak

Kaynak: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, p. 23.

Açıklama: Bir günlük işe yerleştirmeler sayesinde gençler hakkında fazla bilgi sahibi olmadıklar ve daha önce hiç düşünmedikleri farklı meslekleri tanıma fırsatı yakalarlar. Eğer bir kaç tane birer günlük işe yerleştirme organize edilebilirse gençler farklı farklı meslekleri deneyimleyebilirler. İşe yerleştirme deneyiminden sonra katılımcılar deneyimlerini özetleyen kısa raporlar yazmalıdır. Daha önceden kısa bir rapor formatı vermek faydalı olabilir. Daha sonra deneyimler tüm gruba anlatılabilir. Katılımcılara işe yerleştirmeden sonra bir sertifika veya katılımcı belgesi verilmelidir. Sertifikalar şirketlere işe yerleştirilen gençle ilgili ilk izlenimlerini ekleme fırsatı verir.

Materyaller: Birer günlük iş deneyimleri organize edilmelidir.

Ana Konu: Pratik eğitim

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre: 0:0

2.9 İş Bulma

2.9.1 Bir Başvuru Sürecini Canlandırma

Başlık: Bir Başvuru Sürecini Canlandırma

Kısa Açıklama: Uygulamanın başında katılımcılardan çok istedikleri mesleğin avantajları ve dezavantajları hakkında düşünceleri istenir, ardından mülakatçının bu işin mülakatında sorabileceği soruları da düşüncelerine kağıtlara yazmaları istenir. İkili gruplar halinde katılımcılar rollerini hazırlarlar. Birlikte iş mülakatının baştan sona nasıl geçeceğini düşünürler. Eğitici mülakatçı rolünü üstlenir.

Teorik Arkaplan: Kişinin kendisine uygun bir kariyer seçiminde hem net hem de gerçekçi bir kariyer fikrine (bilincine) sahip olmak önemlidir. İş alanı ile ilgili az bir fikre sahip olmak hiçbir zaman yeterli değildir. Özellikle bir mesleğin hem olumlu hem de olumsuz yanlarının konuşulacağı varsayılan potansiyel işe ait bir mülakat hakkında fikir sahibi olmaları faydalı olur. Bir mesleğin tam olarak tüm içeriği olmasa da gelişme potansiyeli ve aile ile uyumu gibi konularda sorular sorulması ve bunların görüşülmesi kişiye önemli bilgiler verecektir. Bir başvuru sürecini canlandırmak ve eğiticiden bu konuda geribildirim almak, katılımcılar için önemli bir deneyim ve gerçek iş mülakatlarına hazırlık için önemli bir aşamadır.

Amaç: Değişik mesleklerin avantaj ve dezavantajları ile ilgilenmek ve iş mülakatlarının içeriğine iyi hazırlık yapmak

Açıklama: Uygulamanın başında katılımcılardan çok istedikleri mesleğin avantajları ve dezavantajları hakkında düşünceleri istenir, ardından mülakatçının bu işin mülakatında sorabileceği soruları da düşüncelerine kağıtlara yazmaları istenir. İkili gruplar halinde katılımcılar rollerini hazırlarlar. Birlikte iş mülakatının baştan sona nasıl geçeceğini düşünürler. Eğitici mülakatçı rolünü üstlenir. Rol oynama uygulamaları katılımcılara mülakatlara gitmeden önce bilgi toplamanın önemini ve hazırlık yapılarak deneyimlenen bir mülakatın ne kadar avantajlı olduğu bilgisini ve deneyimini kazandırır. Roller eğiticiden gelen geribildirimler izler ve tüm grup geribildirimini nasıl yapılması gerektiğini de bu arada gözlemler. Eğer mümkün olursa tüm katılımcıların bir mülakat deneyimi rolü oynaması sağlanır.

Materyaller: Belki bir video kamera

Yorum: Katılımcılar kendi hayallerindeki meslek hakkında tam bilgiye sahip olmalıdırlar, bu konuda mesleki bilgilendirme daha önceden yapılmış olmalıdır. Geribildirim kuralları bu uygulamanın başında açıkça belirtilmelidir. roller filme alınabilir. Bu uygulama sonrasında "Sık Rastlanan Mülakat Soruları" uygulaması yapılması önerilir.

Tavsiye: Bu uygulamanın değerlendirmesinde şu sorular sorulabilir: * Bu uygulamadan hoşlandınız mı? * İş başvurusu yapan kişi olarak nasıl hissettiniz? * Bazı meslekler hakkında yeni ve önemli birşey öğrendin mi? * Bir sonraki iş mülakatına nasıl hazırlanmayı düşünürsünüz?

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Çift çalışma, Tüm grubun katılacağı tartışma, Rol oynama ve simülasyon oyunu, Tüm grubun katılacağı yansıma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 4:0

2.9.2 Ön yazı

Başlık: Ön yazı

Kısa Açıklama: Katılımcılar ön yazının amacını, nasıl yazılacağını ve nelere dikkat etmeleri gerektiğini öğrenirler.

Teorik Arkaplan: Kural olarak, yazılı başvuru işe başvuru sürecinin başlangıç noktasıdır. Cazip ve kapsamlı bir başvuru başvuru sürecinde yer alabilmek için bir ön gerekliliktir. Bu nedenle temel amaç ilk anda farkedilmeyi sağlayacak durumu yaratmak ve daha sonrasında uygun bir aday olarak değerlendirilmeyi sağlamaktır. İş başvurusu kendi reklamınızı yapmanızdır. Yazılı başvuruların bir bölümü de niyet yazısı veya ön yazı hazırlamaktır.

Amaç: Katılımcılar ön yazının amacını, nasıl yazılacağını ve nelere dikkat etmeleri gerektiğini öğrenirler.

Kaynak: http://www.job-arbeit-beruf.at/schriftliche_bewerbung/aida.html [March 20, 2012]; Itinéraires Formation

Açıklama: Başlangıç olarak eğitmen ön yazının amacı hakkında konuşur. Eğitmen katılımcılardan kendilerini lan edilen pozisyona yönelik pek çok başvuru arasından seçim yapmak zorunda olan personel müdürünün yerine koymalarını ister. Adayın kim olduğunu ve neden söz konusu pozisyonla ilgilendiğini öğrenmek isteyeceklerdir. Başarılı bir ön yazı adayın şirketin ihtiyaçlarını anladığını, güçlü yönlerinin neler olduğunu ve şirket için çalışmaya istekli olduğunu yansıtır. Eğitmen daha sonra ön yazı yazmak ve geliştirmek için kullanılan AIDA formülünü anlatır. A= Dikkat (Attention) Başvurunuzda dikkat çekin. I= İlgi (Interest) Sizinle ilgilenmelerini sağlayın D= İstek (Desire) Sizi tanımaya yönelik istek duymalarını sağlayın A= Eylem (Action) Onları eylemde bulunmaya davet edin İlk paragrafta aday şirkete duyduğu ilgiden bahsedebilir. Burada adayın iş ilanı hakkında nasıl bilgi sahibi olduğu konusunda bilgi sunması tavsiye edilir. İkinci paragrafta potansiyel işverenin ihtiyaç duyduğu yetkinlikler ve kendi becerilerinin bu yetkinliklerle nasıl örtüştüğünü özetlemelidir. Üçüncü paragrafta aday birlikte çalışmanın avantajlarından ve olası bir iş mülakatından bahsetmelidir. Son olarak adayla ön yazılarını yazmalıdırlar.

Materyaller: Çıktı "Ön yazı"

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Yetişkin Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma

Süre: 1:30

2.9.3 Bir Başvuru Sürecinde "Hataların" Analizi

Başlık: Bir Başvuru Sürecinde "Hataların" Analizi

Kısa Açıklama: Katılımcılar kendi iş başvuru stratejilerini sunarak, ekli uygulama dokümanındaki hatalarla karşılaştırırlar. uygulama dokümanına kendi hatalarını da ekleyebilirler. Bir sonraki aşamada katılımcılar küçük gruplarda nasıl stratejiler kullanmaları gerektiğini ve hangisinin en iyi sonuç vereceğini tartışırlar. Daha sonra sonuçlar tüm gruba sunulur.

Teorik Arkaplan: İş başvurusu yapan birçok kişi işin gerektirdiği tüm nitelikleri taşımalarına rağmen, başvuru sırasında uyulması gereken bazı resmi kurallara uymamakta ve başarısız olmaktadır. Çoğunlukla yazılı olmayan bu kuralları bilmek ve uygulamak ise kişiyi başarıya götürebilmektedir.

Amaç: Başvuru stratejileri geliştirebilmek, iyi ve kötü başvuru stratejilerini ayırabilmek

Kaynak: Karin Steiner (abif)

Açıklama: Katılımcılara olası başvuru hatalarının yazılı olduğu ekli uygulama dökümanı dağıtılır. Önce kendi başvuru stratejilerini yazarlar ve oradaki hatalarla karşılaştırırlar ve onlara eklemeler yaparlar. Bu uygulamada "başvuru hatalarına" karşın gerçek işverenlerin geribildirimlerini almak mümkün olmadığı için burada hataları bulmak ve düzeltmeye çalışmaları önemli olacaktır. Verilen hatalarla karşılaştırma yapmaları geçmişteki kendi hatalarını daha rahat görmelerini sağlayacaktır. Bir sonraki aşamada katılımcılar küçük bir grup içerisinde başka hangi stratejilerin uygulanabileceğini ve hangi stratejilerin başarılı olabileceğini tartışırlar. Daha sonra sonuçlar tüm gruba paylaşılır.

Materyaller: Uygulama dökümanı

Tavsiye: Katılımcıların kendi hatalarını tüm gruba sunmaları gerekmektedir. Burada önemli olan olası hatalardan doğru davranışların kurallarını çıkarmaları ve anlamalarıdır.

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 1:0

2.9.4 Başvuru rededildi. İşte yapabileceklerin!

Başlık: Başvuru rededildi. İşte yapabileceklerin!

Kısa Açıklama: Küçük gruplar halinde uygulama materyalinde listelenen rededilme sebeplerini tartışılar ve buna nasıl tepki göstereceklerini düşünürler. Daha sonra gerçekçi örnekler kullanılarak tüm grupta tartışılır.

Teorik Arkaplan: Sosyolojik bakış açısından başarısızlık, diğerleri arasında kişinin sosyal aksiyonlarını belirler. Sosyal bağlam/ durum kişinin hareket eğilimlerini sınırlar ve onu alternatif davranış şekilleri bulmaya zorlar. Ancak buna rağmen başarısızlığa ait kapsamlı bir değerlendirme ve görüş açısı sosyolojik teorilerde bulunmaz ancak kelime anlam itibarıyla olumsuz aksiyon sonuçları için kullanılır. Başarısızlık farklı sebeplerle kişinin bir olay veya durum içerisinde kendi davranışlarını başarılı sonuçlara yönlendirememesidir. Kişinin kendisini gündelik hayatın normal bir parçası olarak böyle bir durumda bulması, kişinin cesaretini kıracak veya onu utandıracak önemde bir konu değildir. Başarısız durumların sonuçları yansıtılabilir ve başkalarının önünde sözel olarak ifade edilebilirse bu anlayış başkaları için de şans olabilecek daha yapıcı bir potansiyele dönüşebilir ve Olay bu durumda başarıya da dönüşecektir.

Amaç: Mağlubiyetle mücadele etmeyi öğrenmek, başarısızlığın olumsuz sonuçlarını atlatabilmek ve nerelerden bu konuda yardım ve destek (sanal ortamda alınabilecek yardımlar da dahil) alınabileceğini bilmek.

Kaynak: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. – das Portal für politische, soziale und ökonomische Bildung (2007): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining; abif tarafından uyarlanmıştır.

Açıklama: Egzersizin nedenleri inceleyen ilk bölümünde katılımcılar (mülakattan önce veya sonra)rededilme sebeplerine ilişkin bir belge alırlar. Küçük gruplar içinde katılımcılardan bu red sebeplerine nasıl tepki verebileceklerine dair fikir üretmeleri istenir. Olası tepkiler karşılaştırılır ve tüm grupla tartışılır. Bir sonraki adımda katılımcılar ilk küçük gruplarına geri dönerler, kendi red edilme deneyimlerini paylaşarak bunların sebeplerini bulmaya çalışırlar. En son kapanış tartışmasında katılımcılar bu tür başarısız bir iş mülakatından sonra kendilerine kimin yardımcı olabileceğini düşünürler. Ek bir görev olarak katılımcılar online araştırma tekniklerini deneyimleyerek çeşitli kariyer danışmanlığı merkezlerinin adreslerini elde edebilirler.

Materyaller: Çalışma kağıtları (Ekli PDF dosyasına bakınız)

Yorum: Tablo (Eke bakınız) olası red edilme sebeplerini ve olası tepkileri önermektedir ayrıca eğitici kendi deneyimlerinden örnekler ekleyebilir.

Tavsiye: Eğitici için hangisi ilgi çekicidir?Mağlubiyeti anlatırken katılımcıların davranışları mı?

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma ,Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar, Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler
Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Kariyer ve eğitim seçimi aşamasındaki genç göçmenler

Süre:2:30

2.9.5 Gizli İş Piyasası: Sizin Kişisel Kontaklarınız

Başlık: Gizli İş Piyasası: Sizin Kişisel Kontaklarınız

Kısa Açıklama: Katılımcılar genellikle kendilerinin profesyonel olarak işe yarayacağını düşündükleri ya hiç kontakt kişi tanımadıklarını ya da çok az kişi tanıdıklarını düşünürler. Bu uygulama durumun böyle olmadığını göstermek ve nasıl ocağını öğretmek amacıyla tasarlanmıştır. Uygulama sonunda çoğu katılımcı ne kadar çok kontağı olduğunu görerek şaşıracaktır.

Teorik Arkaplan: İş imkanlarının sadece üçte biri iş ilanları aracılığıyla kamuoyuna duyurulmaktadır. Diğerleri genellikle ilk elden kişisel kontaklar aracılığıyla doldurulmaktadır. Birçok firma hem ilhaların getireceğı masraftan kaçınırken hem de tanıdıklar aracılığıyla uygun adaylar bulunabilceğini düşünmektedirler. Bu sebeple eski kontak kişilerle iletişimin geliştirilmesi ve yeni kontak kişiler edinilmesi bu sonuçlar düşünöldüğünde önemli adımlardır.

Amaç: Katılımcılar genellikle kendilerinin profesyonel olarak işe yarayacağını düşündükleri ya hiç kontakt kişi tanımadıklarını ya da çok az kişi tanıdıklarını düşünürler. Bu uygulama durumun böyle olmadığını göstermek ve nasıl ocağını öğretmek amacıyla tasarlanmıştır. Uygulama sonunda çoğu katılımcı ne kadar çok kontağı olduğunu görerek şaşıracaktır.

Kaynak: Developed by Julia Zdrahal-UrbaneK for a series of seminars on how to successfully apply for a job („Erfolgreich bewerben“) in 2003, Verband Wiener Volksbildung.

Açıklama: Katılımcılardan 50 kişilik kariyer konusunda kendilerine yardımcı olabilecek bir tanıdık listesi yapmaları istenir. Onlara destek için eğitici tahtaya bazı kontak grupları yazabilir: aile, eski okul arkadaşları, derneKlerden tanıdıklar, komşular, arkadaşlar vb. Daha sonra 10 dakikalık bir beyin fırtınasından sonra liste oluşur. Alternatif: Katılımcılar bu kişileri belirledikten sonra listeye onlara nasıl ulaşacaklarını da yazabilirler.

107

Materyaller: Flipchart, kontak listesi uygulama dokümanı kopyaları (Bakınız ekli PDF dosyası)

Yorum: Tüm uygulama bir ev ödevi olarak da verilebilir sadece tartışma kısmı okulda yapılabilir.

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre:0:30

2.9.6 Europass Özgeçmiş Formatını Kullanarak Özgeçmiş Yazma

Başlık: Europass Özgeçmiş Formatını Kullanarak Özgeçmiş Yazma

Kısa Açıklama: Katılımcılar CV şablonunu açarak, eğitmen rehberliğinde bölüm bölüm doldururlar.

Teorik Arkaplan: Genellikle potansiyel işverenlerin başvuru yapanlarda görmek istedikleri ilk şey değildir, genellikle başvuru yapanın görüşmeye davet edilip edilemeyeceğine ilişkin belirleyici bir faktördür. Bu nedenle özgeçmiş personel yöneticisinin dikkatini çekecek şekilde tasarlanmalıdır, özgeçmişin içeriği ilk bakışta yöneticiye hitap edecek şekilde oluşturulmalıdır. Bu faktörlere kolaylıkla ulaşabilmek için, uluslararası Europass Özgeçmiş Şablonu kullanılarak tüm AB dillerinde özgeçmiş oluşturulabilir.

Amaç: Ayrıntılı bir yapılandırılmış özgeçmiş hazırlamak (Europass CV).

Kaynak: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/home> [24 Ocak 2012].

Açıklama: İdeal olarak, Europass Özgeçmiş egzersizi her katılımcının mevcut bir bilgisayarı olduğu bir ortamda çevrimiçi olarak gerçekleştirilir. Şablon ve talimatları yukarıda verilen Europass web sitesinde bulabilirsiniz. Katılımcılar CV şablonunu açarak, her bölüme ne yazılması gerektiğini açıklayan bir eğitmen rehberliğinde bölüm bölüm doldururlar. (Örneğin dil becerileri tanımlanırken kullanılması gereken belirli kategorilerdeki kılavuz detaylı olarak açıklanmıştır).

Materyaller: PC ve yazıcı, Europass Özgeçmiş Şablonu (Europass Web sitesine bakınız).

Yorum: Europass Özgeçmiş Şablonunu İngilizce, Almanca ve diğer tüm AB dillerinde; <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae> [24 Ocak 2012] adresinden indirebilirsiniz.

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 1:30

2.9.7 İşveren Hakkında Bilgi Toplamak

Başlık: İşveren Hakkında Bilgi Toplamak

Kısa Açıklama: Uygulamaya başlamadan önce katılımcılar, hangi şirkete başvuracaklarını kararlaştırmış olmalıdırlar. Küçük gruplar halinde onlardan bu şirketler hakkında neyi bilmek istediklerini belirlemeleri istenir. Araştırmadan sonra istedikleri bilgileri toplarlar ve sonuçları belirlerler.

Teorik Arkaplan: Potansiyel işverenler hakkında bilgi derinlemesine araştırma yapmak iş başvuru süreçlerinin önemli bir parçasıdır. Sadece başvuru yaptığı firmanın iş sahası, yaptığı işler ve gündemi hakkında bilgi edinen kişiler görüşmede bu durumu lehlerine kullanabilirler. Kendi kişisel yetkinlikleri ile şirketin iş imkanları arasındaki uyumu iş ilanı ve şirket bilgileri ile birleştirebilenler işin kendilerine uyumlu olduğundan emin olabilirler. İş ile ilgili araştırma yapılmasını tavsiye edilmesinin bir sebebi de: Günümüzde insan kaynakları yöneticileri ve işverenler adayların başvuru yapmadan önce doğru bir şekilde bilgi almış olmalarını ve işten neler beklemeler, gerektiğini bilmelerini tercih etmektedirler. İş mülakatına bu bilgilerle giren bir aday, bu bilgisini doğru şekilde ifade edebilirse diğer başvuranlara göre bşr avantaj elde etmektedir. Bu avantaj işverenlerce işe baştan bağlılık ve istekli olmak olarak görülmektedir. Bu bilgi sadece işveren veya insan kaynakları çalışanlarını etkilemek için bir avantaj değil aynı zamanda Kişinin kendisini doğru işe yerleştirmesi ile ilgili bir avantaj sağlamaktadır.

Amaç: Bir şirket hakkında nasıl bilgi edinileceğini ve edinilen bilgileri ayrıştırmayı öğrenmek

Kaynak: Julia Zdrahal-Urbanek tarafından başarılı iş başvurusu yapmak üzerine bir dizi seminerde kullanılmak üzere 2003 yılında geliştirilmiştir. („Erfolgreich bewerben“) , Verband Wiener Volksbildung

Açıklama: Katılımcılar küçük gruplar oluşturur. (3-4 kişilik) Bir katılımcı hangi şirketlere nasıl başvuru yapacağını bilir. Örnek: internet. Kısa bir tartışmadan sonra kimin neyi araştıracağına karar verilir katılımcılar araştırma yaptıkları yapıları yaparlar ve sonuçları küçük grupta paylaşırlar. Uygulamanın sonunda herkes sonuçları özetle sunar ve hangi problemlerle karşılaştıklarını anlatır.

Materyaller: İnterneti olan bilgisayar, telefon

Yorum: Katılımcılardan, hangi şirkete başvuracaklarını kararlaştırmış olmalıdırlar. Küçük gruplar halinde onlardan bu şirketler hakkında neyi bilmek istediklerini belirlemeleri istenir.

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 1:0

2.9.8 İş Arama Metotları 1: Hangi Tür Organizasyonlarda Belirli İmkanlar ve Aktiviteler Bulabilirsiniz?

Başlık: İş Arama Metotları 1: Hangi Tür Organizasyonlarda Belirli İmkanlar ve Aktiviteler Bulabilirsiniz?

Kısa Açıklama: "Benim İlgi Alanlarım" uygulamasından sonra katılımcılar, küçük gruplarda çalışılabilecek en iyi patron türlerini ve en iyi işyerlerini beyinfırtınası yöntemi ile tartışırlar. Daha sonra bireysel olarak iş ilanlarını incelerler.

Teorik Arkaplan: Günümüzde potansiyel işverenler hakkında geniş bilgiye sahip olmak, mesleki oryantasyon, yeniden oryantasyon ve iş bulma konularının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bir firmanın iş sahası ve yaptıkları hakkında bilgi sahibi olanlar bu işlerin gerektirdiği nitelikleri daha kolay algılar ve karşılayıp karşılamadıklarını daha iyi anlarlar. İş ile ilgili araştırma yapılmasını tavsiye edilmesinin bir sebebi de: Günümüzde insan kaynakları yöneticileri ve işverenler adayların başvuru yapmadan önce doğru bir şekilde bilgi almış olmalarını ve işten neler beklemeler, gerektiğini bilmelerini tercih etmektedirler. İş mülakatına bu bilgilerle giren bir aday, bu bilgisini doğru şekilde ifade edebilirse diğer başvuranlara göre bir avantaj elde etmektedir. Bu bilgi sadece işveren veya insan kaynakları çalışanlarını etkilemek için bir avantaj değil aynı zamanda kişinin kendisini doğru işe yerleştirmesi ve doğru iş bulup bulmadığını anlayabileceği ile ilgili bir avantaj da sağlamaktadır.

Amaç: Katılımcılar, kendi bilgilerini paylaşarak, "İlgi Alanlarım" uygulamasında öğrendikleri hangi tür organizasyon ve mesleklerin daha çok talep edildiğini öğrenirler. Bu şekilde her katılımcının uygun şekilde kullandığı her bilgi herkesçe paylaşılmaktadır ve bu durum aslında sadece eğitimcilerin değil katılımcıların da öğretecek birçok bilgiye sahip olduklarının da bir göstergesidir.

Kaynak: Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York, pp. 64ff

Açıklama: Katılımcılar 4-6 kişiden oluşan gruplar oluştururlar ve birbirlerine "ilgi alanlarım" uygulamasında hangi meslekleri kendilerine uygun bulduklarını anlatırlar. Her mesleği bir postere yazarlar. Kendi küçük gruplarında beyin fırtınası yaparak bu mesleğin hangi alanlarında ihtiyaçlar olduğunu tartışırlar. (örnek: bir ev hanımı hastanede, bir doğum kliniğinde serbest olarak bile çalışabilir) Her posterdeki iş yerleri toparlanır (sansürlüzcül!) ve sonuçta katılımcı çalışmak isteyeceği yeri kendisi işaretler. Bir sonraki aşamada katılımcılar hangi tip işverenlerin bu seçilen alanlarda bulunduğunu araştırırlar. Bu sebeple katılımcılar değişik medya araçlarını (internet, yayınlar, yazılı medya vb) araştırırlar. Buna ilave olarak bu alanda çalışan kişileri de incelerler. İşyeri türleri hakkında bilgi topladıktan sonra katılımcılar farklı medya araçlarından (basılı- görsel vb) çalışmayı arzu ettikleri iş yerlerini ve şirket isimlerini araştırırlar. Her katılımcı potansiyel bir işveren listesi yapar. Bu liste aynı zamanda telefon ve adreslerini de içermelidir. daha sonra katılımcılar bu işverenler hakkında dah detaylı bilgi araştırmaya çalışırlar. Bunu 2 şekilde yapabilirler: Birinci yol internetten araştırma yapmaktır. Günümüzde birçok şirket web sitesi şirket ve işverenler hakkında oldukça geniş bilgi vermektedir. İkinci yol: Web sitesi yoksa veya yetersizse doğrudan şirketi arayarak büyüklük ürün ve hizmetler ile ilgili bilgi alabilirler. Edinilen bilgiler sadece mülakatta kullanılması gereken bilgiler değil ama aynı zamanda kapak mektubu hazırlama, özgeçmişin kuruma uyarlanabilmesi gibi konularda yol gösterici bilgilerdir. Katılımcı bu belge ve bilgileri bir dosyada saklayarak daha sonraki başvurularında da kullanabilirler.

Materyaller: Flipchart kağıdı, kalıcı marker kalem

Yorum: Bu uygulama "ilgi Alanlarım" uygulamasının devamı niteliğindedir. Katılımcılar şirket bilgilerini araştırabilmek için internet ve bilgisayara sahip olmalıdır.

Ana Konu: İş bulma

Akırtırma Türleri: Küçük grup çalışması, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: İş değıştirenler, mesleki oryantasyon sürecindeki insanlar,İşgücü piyasasına yeni girenler

Süre: 2:0

2.9.9 İş Arama Metotları 2: Nasıl İş Bulabilirsin?

Başlık: İş Arama Metotları 2: Nasıl İş Bulabilirsin?

Kısa Açıklama: Küçük gruplar halinde katılımcılar nerede ve nasıl iş ilanlarının ilana verildiğini araştırırlar. Edinilen bilgiler, özetlenerek ortalama metotlar belirlenir.

Teorik Arkaplan: Nerede ve nasıl iş bulunacağını bilmek başarılı bir iş başvurusunun önkoşuludur. Günümüzde birçok çalışan aday iş ilanlarına ve medyada yer alan ilanlara çok az ulaşabilmektedir. Ama bunun yanında iş ilanlarını araştırmak için birçok farklı yöntem vardır ve katılımcıların bu konuda eğitim almaları gerekmektedir. Her katılımcı bu konuda farklı bir metot veya medya bilgisi sahibi olabileceğinden bunları paylaşarak sinerji yaratmak iyi bir yöntemdir.

Amaç: Katılımcılar hangi medya araçlarını ve metotları iş aramada kullanabileceklerini öğrenmelidir. Eğitici bu konuda bir genel bilgilendirme yapar ve katılımcıların hangi metotları bildiklerini ve kullandıklarını öğrenir.

Kaynak: Martina Schubert ve Karin Steiner tarafından kamu istihdam ofisleri için ölçme amacıyla 2000 yılında geliştirilmiştir. „Jobcoaching für AkademikerInnen“ in 2000. In: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeitsmarktservice Österreich (ed.): AMS report 37. Wien, p. 67.

Açıklama: Küçük gruplar halinde katılımcılar nerede ve nasıl iş ilanlarının ilana verildiğini araştırırlar. Buldukları sonuçları 20 dakika boyunca not kağıtlarına yazarlar ve tahtaya ilştirirler. Daha sonra eğitici konuyu özetler ve elde edilen bilgileri hangi tip medya ve metoto kullanıldığına göre sınıflandırır. Daha sonra katılımcılar bu yöntemlerin hangilerinin hangi aşamaya kadar kullanılabileceğini konuşurlar (özellikle kişisel kontaktlarda)

112

Materyaller: Not kağıdı, tahta, kalem

Yorum: Değişik iş bulma ve arama yöntemleri tartışılmalıdır.

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması

Hedef Grup: İşgücü piyasasına yeni girenler

Süre: 1:0

2.9.10 Eğlence için başvurmak

Başlık: Eğlence için başvurmak

Kısa Açıklama: Küçük gruplar halinde katılımcılar hayali şirketler kurar ve hayali şirketlerinde işlerle ilgili iş ilanları hazırlarlar. Devamında ise katılımcılar bu işlere başvuru yaparlar ve işlere sahip olmak gereken nitelikler hakkında düşünürler.

Teorik Arkaplan: İş mülakatı pratiği yapmak gerçek mülakatlar için iyi bir hazırlık yöntemidir. Özellikle deneyimi olmayan gençler için eğlenceli bir rol oynama hem onların korkularını azaltır hem de daha rahat bir şekilde mülakatlara girmelerini sağlar. Bu alıştırmanın amacı gençlere mülakat kurallarını eğlenceli bir şekilde öğretmesidir.

Amaç: Katılımcılarda mülakatlar için hazırlanmaları gerektiğine yönelik farkındalık yaratmak, rol oynama yoluyla gerçek mülakatlardaki gerginliği azaltmak

Açıklama: Katılımcılar küçük gruplar halinde hayali şirketler kurarlar ve hayali şirketlerinde açık işler için iş ilanı hazırlarlar. Diğer katılımcıların başvuracakları bu işler gerçekte olmayan, eğlenceli işlerdir. Örneğin muz değerlendiricisi, çanta taşıyıcısı Daha sonra katılımcılar bu işlere başvuru yaparlar ve sahip olmaları gereken nitelik üzerine düşünürler. İş ilanını yazan gruptan bir katılımcı personel yöneticisi rolünü üstlenir. Rol oynamadan sonra katılımcılar geribildirimde bulunurlar. Bu alıştırmada eğitmen arka planda kalmalıdır.

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma, Rol oynama ve simülasyon oyunu

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler
Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre: 2:0

2.9.11 İş Arama

Başlık: İş Arama

Kısa Açıklama: Daha önceden hazırlanmış iş ilanlarını göstererek eğitici katılımcıları en iyi bilgi kaynakların ulaşma konusunda bilgilendirir. Daha sonra katılımcılar bir iş ilanı seçerler ve eğitim materyalindeki en önemli boşlukları doldururlar. Daha sonra sonuçlar tüm gruba sunulur ve tartışılır.

Teorik Arkaplan: Bazı mesleki alanlarda gazetelerde yayınlanan geleneksel iş ilanlarını takip etmek iş bulmak için tek yol değildir. Bilgisayar üzerinden arama yapıldığında kişi birçok iş ilanı ve iş arama sayfası arasında zorluk çekebilir. Bunun yanı sıra kurumsal istihdam web sitelerinin neler olduğunu bilmek ve diğer iş fırsatlarından haberdar olmak için şirketlerin kendi web sitelerindeki, yazılı basındaki, stajyer web sitelerindeki ilanları da takip etmek gerekir. Bu kişiye daha özgür ve bağımsız iş arama imkanı sağlar.

Amaç: Doğru iş arama için tüm kaynakları etkin kullanma stratejileri geliştirmek.

Kaynak: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, p. 188.

Açıklama: Daha önce hazırlanmış olan iş ilanları hakkında genel bir bilgilendirme yaparak eğitici, katılımcılara en doğru ve önemli bilgi kaynakları konusunda bilgi verir. Daha sonra katılımcılar bir iş ilanı seçerler ve uygulama kağıdında onunla ilgili bölümleri doldururlar. Daha sonra sonuçlar tüm gruba sunulur ve tartışılır. İş aramaya ait tüm bilgi kaynaklarına ait uygulama kağıtları, sunum slaytları veya asetatlar ile gazetelerde yer almış iş ilanları, istihdam ofisleri, iş arama web siteleri hakkında hazırlıklar önceden tamamlanmalıdır. Tüm bu hazırlıklar arasında genç insanların kariyer beklentilerine ve onların deneyimlerine uygun iş ilanı örneklerinin olması gerekir.

Materyaller: Tüm katılımcılar için "İş İlanı - Takip Listesi" (Ekli PDF dökümanı) kopyaları

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Gençler ve kariyer ve mesleki seçim aşamasındaki genç yetişkinler

Süre: 1:0

2.9.12 Takım Başvurusu

Başlık: Takım Başvurusu

Kısa Açıklama: Katılımcılar 3 takım oluştururlar: Bir işveren şirket, bir yüklenici şirket ve bir gözlemci şirket. Eğitici farklı görevler verebilirler. Yüklenici şirket bir teklif verir ve müzakereler sonucu bunu tüm gruba aktarırlar.

Teorik Arkaplan: Birçok iş başvuru süreci kötü anılarla doludur; bunun sebebi geçmişte yaşanan kötü deneyimler veya bilinmeyen yeni alanlarda yetersiz kalınmasıdır kısaca deneyim yetersizliğidir. Kişiler başarısız olacaklarına inandıkları veya olası kötü durumları kolay atlatamayacaklarını düşündükleri için çoğunlukla yeni konularda çekimser davranırlar ve korkarlar. Bu tür adayları iş mülakatlarına hazırlamak ve onların korkularını yenmelerine destek sağlamak için onların gerçek iş mülakatlarına yakın deneyimler edinebilecekleri ve başarılı sonuçlara ulaşabilecekleri iş mülakatı egzersizleri yapmaları gerekir. Bu durum davranışsal terapistlerdeki "sistemik duyarsızlaştırma" stratejisinin en basit örneklerinden birisidir.

Amaç: Katılımcılar iş mülakatına yakın bir durumu çağrıştıran bir başvuru sürecini bir oyun içerisinde oyanayabilmek için eğitici tarafından yönlendirilirler. Bu uygulamada İK Müdürü ve başvuru sahibi aday yerine "yüklenici firma ve müşteri" gibi farklı rollerle bir iş mülakatındaki güç çarpışmaları sanki eşit pozisyonundaki kişiler arasındaki bir müzakere süreci ile yer değiştirmiş gibi gözükmektedir. Bu uygulama iş mülakatlarında (gerçek hayatta veya oyunda) başkalarına bağımlılıktan dolayı müzdarip olan ve (itaatkar veya saldırganlık boyutlarında) kötü deneyimlere sahip olan kişiler için tasarlanmıştır.

Kaynak: Johanna Sommer ve Karin Steiner tarafından geliştirilmiştir.

Açıklama: Uygulamanın başında katılımcılardan bir müşteri şirket, bir yüklenici firma ve bir gözlem ekibi takımlarından oluşan 3-4 kişilik gruplar oluşturmaları istenir. Eğitici onlara bir inşaat firmasının kendi reklamları için bir reklam ajansı ile anlaşması gibi değişik görevler verebilir. Bu çalışmada reklam ajansı kendisini tanıtan bir sunum yaptıktan sonra firma ile anlaşmanın şartlarını müzakere edecektir. Birden fazla yüklenici firma aday (reklam firmaları) sunumlar yapacağı için müşteri onlara birçok sorular soracaktır ve müzakereler böyle devam edecektir. Tüm sunumlar ve takip eden müzakereler bittikten sonra (bu arada hepsi videoya çekilebilir) 2 takım kendi bakış açılarından durumu anlatmak üzere bu rollerine biraz daha devam ederler (geribildirim kurallarına burada da dikkat etmek gerekecektir!). Eğitici katılımcıların geribildirim kurallarına uyduklarından ve diğerlerinin etkilenmeden bitirmeye çalıştıklarını kontrol etmelidir. Geribildirimler tartışılmalı daha sonra gözlemciler sunumlarla ve ileriki müzakerelerle ilgili yorumlarını aktarmalıdır. Daha sonra eğitici en son geribildirimleri verirler ve katılımcılar bu uygulamadan hangi deneyimleri elde ettiklerini ve gelecekteki iş mülakatlarında nasıl faydalanacaklarını (eski davranışları için bahaneler uydurma ve kendilerini aklamaya çalışmak zorunda kalmadan) paylaşırlar

Materyaller: Çekim yapılması kararlaştırılırsa kamera ekipmanları, sunum için gerekli görülürse projeksiyon cihazı

Yorum: Bu uygulama sonrasında eğitici uygulamadaki senaryo ile iş mülakatları arasındaki benzerliklere dikkat çekmelidirler. Katılımcıların mülakatlarda hem işveren hem de başvuran tarafından sunumlar yapıldığını ve bilgi verme süreçleri yaşandığını ve iş mülakatının da aslında bir müzakere süreci olduğunu anlamaları gerekir. Hedef kitle başvuru süreçlerinde tamamen deneyimsiz veya geçmişte kötü deneyimleri olan adaylardan oluştuğu için bu süreci doğru anlamaları onların gelecek mülakat başarıları için önemli olacaktır.

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Rol oynama ve simülasyon oyunu, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler,İşgücü piyasasına yeni girenler

Süre:1:0

2.9.13 Uzak Dur

Başlık: Uzak Dur

Kısa Açıklama: Üçer kişiden oluşan gruplarda; iki katılımcı yoğun bir şekilde konuşmaya başlar ve üçüncü kişiye konuşma sansı vermemeye çalışır. Daha sonra bu üç kişi, bu yönteme ilişkin tartışmaya başlarlar.

Teorik Arkaplan: İş ortamında böyle bir duruma doğru zamanda katkıda bulunmak ve uygun mesafeyi doğru zamanda korumak, öğrenilmesi gereken bir beceridir. Nadiren böyle bir duruma müdahale etmemek avantaj sağlarken, bazı durumlarda de iyi önerilerin ortaya çıkmasına yol açabilir. Genellikle iş yerinde kadınlar erkeklere göre daha sessiz kalmaktadır ve kendilerini dinletmeleri nispeten daha zordur. İlerleyen yaşla birlikte bu 'sessizlik stratejisi' meslek hayatında kendini gösterebilir ve bu strateji için değişiklik daha da gerekli hale gelir.

Amaç: İletişim stratejileri geliştirmek, kendine güveni arttırmak.

Kaynak: El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 3, Kreative Kommunikation, Göttingen: Vanderhoeck & Ruprecht. (Übung 27 und 28).

Açıklama: Katılımcılar üç kişilik gruplar oluşturur. Grubun iki üyesi yoğun bir konuşmaya başlar (Ör. '45 yaş üstü kadınların yaşamsal konumları' gibi). İlk turda, iki üye üçüncü kişinin konuşma isteğini engelleyerek, yoğun bir tartışmaya girerler. Beş dakika sonra grup üyeleri rol değiştirirler. Ardından, bu üç kişi bu başarısız yöntemle ilişkin deneyimlerini tartışır. Sonra küçük gruplar halinde grup üyeleri 'Hangi stratejiler başarılı, hangilerinin sonuca götürmeyen stratejiler olduğunu?' tartışır. Bir sonraki turda katılımcılardan tam tersini uygulamaları istenir. İki grup üyesi üçüncü kişiyi konuşmaya dahil etmeye çalışırken, üçüncü kişi dahil olmamak için elinden geleni yapar. Daha sonra her katılımcı beş dakika konuşmanın dışındayken kalmaya çalışır ve ardından grup içerisinde başarılı/başarısız stratejiler tartışılır.

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Tüm grubun katılacağı tartışma, Rol oynama ve simülasyon oyunu

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 1:0

2.9.14 Sosyal Ağ Geliştirme: Kişisel Kontakları Kullanmak

Başlık: Sosyal Ağ Geliştirme: Kişisel Kontakları Kullanmak

Kısa Açıklama: "Gizli İş Piyasası" Uygulamasından sonra katılımcılardan rol oynama şeklinde bir kontak kişi ile görüşme yapmaları istenir.

Teorik Arkaplan: Birçok kişi iş amaçlı profesyonel konularda Kontaklarını (çevresini) kullanmak konusunda gönülsüzdür veya yeterli kontakları olmadığını da düşünür. Bu uygulama "Gizli İş Piyasası: Sizin kişisel kontaklarınız" uygulamasına dayandığı için katılımcıların kontaklarını bulmuş olmaları ve onlarla iletişime geçmeye hazır olmaları gerekmektedir. Tam bir kontak listesi yeterli değildir, bunun yerine katılımcıların kendi amaçlarına yönelik olarak bu kontakları kendilerini geliştirecek şekilde kullanma becerileri geliştirmeleri gerekir. Profesyonel bir anlamda kişisel görüşme ve sunum ile iletişimi başlatma bir deneyim işidir, bu konuları derste deneyimlemek onlara yardımcı olacaktır.

Amaç: Bir rol oyununda gerçek bir diyalogu canlandırarak katılımcılar kendilerine profesyonel destek sağlayabilecek kişilerle konuşma becerisini edinirler. Bu durumlarda katılımcıların sadece bilgi aldıkları değil ama bilgi de verdikleri bir süreç olduğunu bilmeleri önemlidir.

Kaynak: Ibelgauf, Renate (2004): Neuer Start mit 50. Frankfurt/Main, pp. 119ff.

Açıklama: İkili gruplar halinde katılımcılara şu görevler verilir: "Gizli İş Piyasası: Sizin kişisel kontaklarınız" uygulamasında bulmuş oldukları kontakları nasıl kullanacaklarını bilmektedirler. İkili gruplar halinde bu kontaklardan biri ile bir görüşme yaparak bu görüşmeden neler elde etmek istediklerini düşünmelidirler. Bu konuşmaya nasıl başlayacaklarını düşünmelidirler. Örnek. *Kariyer fırsatlarına yönelik öneriler * Belirli firmaların organizasyonlarında çalışanları ve ürünleri hakkında bilgiler, kamuoyuna açıklanmamış herhangi bilgi *Sektör gelişmeleri, hangi sektörler ilerlemektedir. *Cv'niz hakkında yorum öneri ve eleştiriler * Söylemek istediğiniz diğer referanslar (Bu uygulama 10 dakika almalıdır.) Daha sonra bu diyaloglar oyuna dönüştürülmelidir. (Süre 20 dakika) Konuşma şu şekilde olabilir.* Kişiyi görüşme için vakit ayırdığından ötürü teşekkür ettikten sonra ortak yönlerden bahsedilebilir. * Kendini tanıtarak en fazla 5 cümlede mesleki geçmiş hakkında bilgi verilebilir. Bu görüşmenizin sebebini belirterek duyguları ifade edebilirsiniz. * O kişiden size iş bulmasını istemediğinizi belirtmek iyi olabilir. * İşverenimize karşı hasta olduğunuzu söylemesi gibi basit değil ama daha önemli olarak sizin durumunuz anlamasını istediğinizi belirtebilirsiniz. En sonunda herkes görüşmesinin nasıl geçtiğini ve neler öğrendiğini anlatır.

Materyaller: İzlemeye zaman olursa belki görüşmeleri çekmek için video

Yorum: Bu uygulama katılımcıların daha önce üzerinde çalıştıkları "Gizli İş Piyasası: Sizin kişisel kontaklarınız" uygulamasına dayanmaktadır. Bu uygulamadaki kontakları kullanabilirler. Eğitici kontaklara başvurmadan önce iş başvuru belgelerinin CV'nin vb hazır olması gerektiğini katılımcılara hatırlatmalıdır. (Başvurulacak bir iş için yardım istendiğinde eğer kontakt kişi size yardım edeceğini söylerse ona hemen ilgili belgelerinizi vermeniz gerekecektir.)

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Çift çalışma, Rol oynama ve simülasyon oyunu

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 1:0

2.9.15 İş mülakatına hazırlanma

Başlık: İş mülakatına hazırlanma

Kısa Açıklama: Versiyon 1: Küçük gruplar halinde katılımcılar öncelikle iş mülakatlarında sorulan soruları düşünürler ve not kağıtlarına bu soruları yazarlar. Daha sonra tüm grup soruları sınıflandırır ve analiz eder. Versiyon 2: İş mülakatlarında çıkabilecek 40 sorunun yer aldığı bir listeye dayanarak katılımcılar sorulara cevap bulurlar ve tartışır.

Teorik Arkaplan: Gençler ve işgücü piyasasına tekrar dönen insanlar iş mülakatlarını oldukça zor bulurlar. İş mülakatları onların alışık olmadığı bir durumdur ve kolaylıkla gerilirler. Ancak kendine güvenen, sağlam bir duruş pratikle kazanılabilir. Bireyleri mülakat ortamını canlandırarak hazırlamak bir yana, onları mülakatlarda personel yöneticileri tarafından sorulan sorulara hazırlamakta oldukça önemlidir.

Amaç: Katılımcılar iş mülakatlarına hazırlanırlar. Eski deneyimleri ile yüzleşirler ve diğer katılımcıların deneyimlerini gelecek mülakatlarda kullanabilirler.

Kaynak: Adaption by Itinéraires Formation from compilation of common approaches; developed by M. Schubert/K. Steiner „Jobcoaching für AkademikerInnen“ of the Public Employment Service Austria in 2000. In: Egger, Andrea et al. (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: AMS Österreich (ed.): AMS report 37. Wien, p. 70; "Erfolgreich beweiben" (2004), Verband Wiener Volksbildung

Açıklama: Versiyon 1: Küçük gruplar halinde (2 yada 4 kişilik) katılımcılar iş mülakatlarında sorulan soruları düşünürler ve not kağıtlarına bu soruları yazarlar. Yaklaşık 15 dakika sonra yazdıkları not kağıtlarını bir panoya ya da uygun bir yere diğer katılımcıların görmesi için yapıştırırlar. Daha sonra yazdıkları soruları cevaplaması kolay ve zor olan sorular olarak iki gruba ayırmaları istenir (zor sorulara örnek olarak "Ne zaman çocuk yapmayı planlıyorsunuz?" ya da "Hiç doğru düzgün bir işiniz oldu mu?", vs). Daha sonra tüm grup beyin fırtınası yaparak sorulara uygun cevaplar ve davranışları belirlemeye çalışır. Eğitimci her sorunun cevaplanmak zorunda olup olmadığı ya da kendilerini utandıracak bir durumla nasıl başa çıkabilecekleri konularına da değinir. Versiyon 2: Katılımcılara personel yöneticilerinin iş mülakatlarında genellikle sordukları soruların bir listesi verilir. Küçük gruplar halinde (2 yada 4 kişilik) katılımcılar personel yöneticilerin sordukları sorularla neleri öğrenmek istediğini tartışır. Bu amaçla katılımcılar kendilerini personel yöneticilerinin yerine koymalıdır. Daha sonra bu soruların olası cevapları üzerine düşünürler. Her grup kendi çalışmasının sonucunu flip chart kullanarak tüm gruba sunar. Tüm grup sorular üzerinde tek tek çalışır ve olası cevapları ve başka soruları ekler. Katılımcıların her soruyu cevaplamak zorunda olup olmadığı ve haksız sorularla nasıl başa çıkabilecekleri konularına değinilmelidir.

Materyaller: Versiyon 1: Not kağıtları, panoVersiyon 2: Mülakat sorularını içeren bir liste, flip chart kağıtları, kalem, pano

Yorum: Ekte hedef grubun ihtiyacına göre düzenlenebilecek mülakat sorularının yer aldığı liste bulunmaktadır. Bu alıştırmaların süresi katılımcıların sayısına göre değişmektedir.

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Tüm grubun katılacağı tartışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, İşgücü piyasasına yeni girenler, İşgücü piyasasına geri dönen insanlar

Süre:2:0

2.9.16 Benim biricik başvuru

Başlık: Benim biricik başvuru

Kısa Açıklama: Bu uygulama için tüm katılımcıların hangi sektörde iş başvurusu yapacaklarını önceden bilmeleri gerekmektedir. Katılımcılar kendi başlarını açılırlar ama eğitici hepsine bireysel öneriler sunarak destek verir.

Teorik Arkaplan: İnsan kaynakları müdürleri hergün birçok iş başvurusu ile karşılaşılır. Bu sebeple hedefi olan bir başvuru yapmak bu kadar başvuru arasından dikkati çekmek için stratejik bir adımdır. Başvurulan pozisyonunun gerekliliklerine uygun hale getirilmiş bir kapak mektubu kişinin belirli bir şirketi araştırarak, oraya uygun bir çalışan olduğunu göstermenin önemli bir adımıdır. Metin biçimi, yazı formatı ve yaratıcı unsurlar dikkate alınmalıdır.

Amaç: Pozisyona özel kapak mektubu hazırlamayı öğrenmek

Kaynak: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf. Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen. Neu-Ulm: AG Spak, p. 34.

Açıklama: Bu uygulama için tüm katılımcıların hangi sektörde iş başvurusu yapacaklarını önceden bilmeleri gerekmektedir. Katılımcılar kendi başlarına çalışılır ama eğitici hepsine bireysel öneriler sunarak destek verir. İlk aşamada katılımcılar seçmiş oldukları işle ilgili en önemli gereklilikleri belirlerler. Bunun için eğitici tarafından temin edilen bilgiler kullanılabilir. Bu gereklilikleri daha sonra kendi kişisel kuvvetli yönleri ve deneyimleri ile karşılaştırılır (bu süreçte ekteki dökümana bakınız). Katılımcılar daha sonra kendi başvurularını tasarlayarak (ekteki dökümana bakınız)ve doğru bir başvuru mektubuna entegre ederler.

120

Materyaller: Ekli çalışma sayfaları, kalem kağıt

Yorum: Bu uygulamada bir yetişkinden bireysel öneriler ve destek almak önemlidir. İdeal olarak bir yetişkin en fazla 3 kişi ile çalışmalıdır.

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar, İş deneyimi olan insanlar, Yaşlı insanlar, İşgücü piyasasına geri dönen insanlar, İşsiz yetişkinler

Süre: 1:0

2.9.17 İletişim ağı (Network)

Başlık: İletişim ağı (Network)

Kısa Açıklama: Network terimini ve ağ kurma terimlerini tartıştıktan sonra, eğitmen katılımcılardan kendi ağları ve başkalarına ağlarla bağlı olmaları üzerine düşünmelerini ve kendi ağlarını gözlerinin önünde canlandırmalarını ister. Daha sonra ağları geliştirmek, örneğin sosyal medya aracılığıyla, tartışılabilir.

Teorik Arkaplan: İnsanlar sosyal ağlar içerisinde yaşarlar ve bu yüzden bu ağların parçasıdır. Ağlar insanlar için önemli bir kaynaktır.

Amaç: İş arama sürecinde kullanmak amacıyla ağların ve tanıdıkların farkında olmak

Kaynak: İş sosyolojisi

Açıklama: Katılımcılarla birlikte eğitmen başka insanlarla iletişim kurabilecekleri yerleri düşünürler. Bu yerler şunlar olabilir:- Eski işverenler, müşteriler, tedarikçiler, iş ortakları ile hala görüşmekte olan iş arkadaşları ve eski iş arkadaşlarının olduğu mesleki çevreler;- Okul veya üniversite: profesörler, mezun ağları, üniversitede tanıştıkları öğrenciler veya ileri eğitim kurslarında tanıştıkları insanlar;- Aile, daha uzak akrabalar dahil olmak üzere;- arkadaşlar, arkadaşların arkadaşları;- İş dışından tanışılan tanıdıklar (tatilde, derneklerde, vs);- komşular, apartman görevlisi de dahil olmak üzere. Eğitmen katılımcılardan bireysel olarak, kişisel ve mesleki kariyerlerinde farklı noktalarda tanıştıkları insanları listelemelerini ister. Her bir katılımcı kendi arkadaş ve tanıdık çevresinin, en yakın tanıdıklarını listenin en başına koyacak şekilde bir listesini yapar. Katılımcılar listelerini hazırladıktan sonra ağlarındaki her bir kişiyi iş arama sürecinde nasıl kullanabileceklerini düşünmelidirler. İdeal olarak bunu yazmalıdırlar. Eğitmen ağlarını genişletmelerinin mantıklı olduğuna dikkat çekmelidir. Ağlarını sosyal ağlar veya fuar, konferans gibi etkinliklere katılarak genişletebilirler. Potansiyel işverenler ve personel danışmanları da çalışan bulmak amacıyla ağları kullanırlar. Bu nedenle katılımcıların online varlıkları bunu göz önünde bulundurarak düzenlenmelidir. Alıştırma bireyin sosyal medyada online varlığına yönelik diğer alışımlara da giriş niteliği taşıyabilir.

Materyaller: Kağıt, kalem

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma

Hedef Grup: Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler, Yetişkinler

Süre: 1:30

2.9.18 İş ilanlarında kullanılan dili anlamak, profil hazırlamak

Başlık: İş ilanlarında kullanılan dili anlamak, profil hazırlamak

Kısa Açıklama: Katılımcılar yetkinliklerin iş ilanlardaki ile örtüşüp örtüşmediğini anlamak ve işe başvurmak için iş ilanlarındaki farklı içeriklerin anlamlarını yorumlamayı öğrenmelidir.

Teorik Arkaplan: Pek çok personel yöneticisi iş ilanları hazırlarken nasıl bir çalışan istediklerine dair çok titiz açıklamalar yaptıklarını ancak yine de verdikleri iş ilanına uygun nitelikleri taşımayan pek çok başvuru aldıklarından şikayet etmektedirler. Pek çok iş ilanı gerekli bilgi ve ihtiyaçları içermesine detaylı bir biçimde içermesine rağmen durum bundan ibarettir. Aslında iş ilanlarındaki mesajları doğru okumak ve yetkinliklerle karşılaştırmak pratik gerektirmektedir.

Amaç: Katılımcılar yetkinliklerin iş ilanlardaki ile örtüşüp örtüşmediğini anlamak ve işe başvurmak için iş ilanlarındaki farklı içeriklerin anlamlarını yorumlamayı öğrenmelidir. Bu alıştırmayı aynı zamanda katılımcıların ön yazı yazmaları için bir araçtır.

Kaynak: Itinéraires Formation; Ibelgaufs, Renate (2004): Neuer Start mit 50. Frankfurt/Main, pp. 172ff.

Açıklama: Versiyon 1: İş ilanının incelenmesi: Bu alıştırma için katılımcıların hayallerinde işle ilgili en azından bir adet iş ilanını daha önceden inceleyip sınıfa getirmiş olmaları gerekmektedir. Alternatif olarak eğitmen de bir kaç iş ilanı sağlayabilir. İlk önce eğitmen iş ilanlarının en önemli bileşenlerinden bahseder:•Şirket bilgisi (örneğin büyüklüğü, faaliyetleri, vs.)•İş tanımı (örneğin görevler, sorumluluk derecesi, çalışma ortamı, vs.)•Aradıkları adayın özellikleri (örneğin yeterlilikleri, yetkinlikleri, soft becerileri, iş deneyimi, vs.)Daha sonra katılımcılar bireysel olarak seçtikleri iş ilanlarını incelerler ve işten beklentileri ile kendi profilleri üzerine düşünürler. Şu noktaları göz önünde bulundurmaları gerekir (bkz ek):•İşin ve şirketin en önemli özelliği•Kişisel profilim ve işe katkılarım•İşten beklentilerim ve motivasyonum Katılımcılar çalışırken eğitmen de sorularını cevaplamaya hazır olmalıdır. Versiyon 2: Farklı iş ilanlarının incelenmesi: Bu alıştırma için eğitmen gazete, internet gibi farklı kaynaklar iş ilanları derler ya da katılımcılardan bir hafta süreyle iş ilanları toplamalarını ister. Katılımcılar 3 ya da 4 kişilik küçük gruplar oluşturur. Her bir gruba bir kaç tane (ideal olarak en azından 10 adet) iş ilanı verilir ya da kendi topladıkları ilanları kullanmaları istenir. Katılımcılara şu yönergeler verilir: İş ilanlarındaki gereksinimlerin sizin ilgi ve yetkinliklerinizle uyushup uyushmadığını anlamak için ilanları aşağıdaki özelliklere göre gruplandırıp analiz ediniz (bkz ek):•Sunum ve hitap şekli•Ek bilgi olarak satır aralarındaki bilgi•Gerekli ve tercih edilir özellikler arasındaki fark Katılımcılar ilanlar üzerinde çalıştıktan sonra ilanları panoya yapıştırırlar. Her bir grup çalışmalarının sonucunu tüm gruba sunar ve ilanların içeriğini nasıl yorumladıklarını anlatır. Diğer katılımcılar ve eğitmen de kendi yorumlarını getirebilir.

Materyaller: İş ilanları, kalem, pano (uzun versiyon)

Yorum: Bu alıştırma ön yazı yazarken yardımcı olacaktır ve ayrıca diğer bazı alıştırmalar için de hazırlık niteliği taşımaktadır (örneğin "ön yazı")Uzun versiyon: Bu alıştırmanın süresi katılımcıların sayısına ve kullanılan iş ilanlarının sayısına göre değişebilir.

Ana konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre:9:0

2.9.18 Mülakat çalışması

Başlık: Mülakat çalışması

Kısa Açıklama: Versiyon 1: Katılımcılar mülakatlarla ilgili görüşlerini birbirleri ile paylaştıktan sonra, rol oynama yaparak mülakat deneyimi elde etmek için küçük gruplar oluştururlar. Versiyon 2: Katılımcılar üçlü gruplar oluştururlar ve her bir grup üyesi işe başvuran, personel yöneticisi ve koç rollerinden birini üstlenir. Tüm grubun önünde kendi belirledikleri bir iş için mülakat durumunu canlandırırlar.

Teorik Arkaplan: Pek çok iş arayan iş mülakatlarından hoşlanmaz çünkü ya geçmişte kötü bir deneyim yaşamışlardır ya da hiç deneyimleri olmamıştır. Ancak, pratik yapmak ve yapılandırıcı geribildirim bu durumda çok işe yaramaktadır. Gerçek bir iş görüşmesini canlandırmak oldukça hassas bir konudur çünkü katılımcılar kendi zayıf noktaları ile yüzleşmek zorunda kalırlar (sadece teoride değil, ayrıca pratikte). İş başvurusu yapanların davranışları iyileştirilmeli (örneğin kendi ilgi alanlarını düşünmemek, başarılarını küçümsemek, personel yöneticisi tarafından aşağılandığında agresif davranış sergilemek) ve canlandırmada net biçimde tanımlanmalıdır. Ayrıca eğitmenin katılımcılara geribildirimde bulunması gerçek mülakat durumlarında katılımcılar üzerinde optimum etki yapar.

Amaç: Bir canlandırma ortamında, katılımcılar bir iş mülakatına hazırlanırlar ve pratik yaparlar. Ayrıca katılımcılar gerçek hayatlarında iş mülakatlarında işlerine yarayacak dürüst ve üretici/yapıcı geribildirimler alırlar.

Kaynak: versiyon 1: Jack Levy Morenos psikodraması ve Daniel Porot'un "Méthodes de gestion de carrière" (Mesleki rehberlik yöntemleri)'ni uygulamak Versiyon 2: Petzold, Hilarion (ed.) (1993): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.

123

Açıklama: Versiyon 1: Bu alıştırma için katılımcıların özgeçmişlerini ve ilginç buldukları iş ilanlarını yanlarında getirmeleri gerekmektedir. Bu alıştırma üç adımdan oluşmaktadır: 1. Yaklaşık bir saat süren hazırlık aşamasında katılımcılara eğitmen tarafından hazırlanan tipik iş görüşmelerinde sorulan soruların yer aldığı bir liste verilir ("İş mülakatına hazırlanma" alıştırmasına bakınız). Katılımcılar zor olduklarını düşündükleri sorular üzerine diğer katılımcılar ve eğitmenle birlikte tartışma fırsatı elde eder. Bu aşamada genel sorulara, yapılması ve yapılmaması gerekenlere ve özellikle iş mülakatındaki zor konulara değinilecektir (örneğin ücret beklentisi, giyim, gelenekler, sözlü ve sözlü olmayan özellikler, vs.). 2. Aradan sonra bir katılımcı personel yöneticisi rolünü üstlenir ve bir kaç gönüllü ile (gönüllü sayısına göre değişir) birlikte onar dakikalık iş mülakatları gerçekleştirir (belirlenmiş olan bir iş ilanı ve katılımcının özgeçmişine göre). İş mülakatı olabildiğince gerçekçi bir şekilde canlandırılmalıdır: Bir masanın etrafına iki adet sandalye yerleştirilir. İşe başvuran kişi odadan ayrılır. Mülakat canlandırmasında yer almayan tüm katılımcılar masa etrafında daire şeklinde otururlar. Son olarak işe başvuran kişi odaya girer ve canlandırma başlar. Diğer katılımcılardan aktif gözlemci rolünü benimsemeleri ve daha sonra geribildirimde bulunmaları istenir. 3. Canlandırılmış iş mülakatının ardından önce işe başvuran katılımcının daha sonra diğer katılımcıların gözlemlerini aktaracakları geribildirim aşaması başlar. Eğitmen de görüş ve önerilerini sunar. Versiyon 2: Bakınız ek.

Materyaller: Versiyon 1: İş mülakatlarında çıkan soruların listesi, iş ilanları ve özgeçmişler Versiyon 2: Eğer mümkünse katılımcıların iş ilanlarına bakabilecekleri yazılı materyaller veya internet erişimi; mülakat soruları ve muhtemel cevapları hazırlamak için farklı renklerde kartonlar; video ekipmanı

Yorum: Diğer katılımcılar geribildirimde bulunurken, eğitmen geribildirim kurallarına uyulduğundan emin olmalıdır. Prensipte olarak her bir katılımcı geribildirimde bulunabilir. Ancak daha büyük gruplarda geribildirimde bulunacak bir kaç kişiyi belirlemek faydalı olabilir. Bu

yöntem grubun birbirine güvenmesini gerektirir ve bu nedenle grup üyeleri birbirini tanıdıktan ve birlikte bir süre çalıştıktan sonra uygulanmalıdır.

Ana Konu: İş bulma

Alıştırma Türleri: Rol oynama ve simulasyon oyunu, Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar, İşgücü piyasasına yeni girenler, İşgücü piyasasına geri dönen insanlar, Gençler ve eğitimlerini tamamlayan genç yetişkinler

Süre: 9:0

2.10 Kurs Sonu

2.10.1 Kendime Mektup

Başlık: Kendime Mektup

Kısa Açıklama: Rahat bir atmosferde katılımcılar kendilerine bir mektup yazarlar. Bu uygulamada eğitim hakkındaki görüş ve hislerini mektuba yazmak ve mektubu kendilerine postalamak zorundadırlar. Eğitici eğitim bittikten bir süre sonra mektupları postaya verecektir.

Teorik Arkaplan: Kişinin içinde bulunduğu ruh hali şartlar ve çevreye bağlıdır. Eğer şartlar ve çevre değişirse kişinin ruh hali de etkilenecektir. Mesleki oryantasyon eğitimleri uzun vadeli amaçlarla hazırlandığı ve eğitimin çok sonrasında başarısı belli olabileceği için eğitimde öğrendiklerini gerçek hayata yansıtabilme becerilerine yön vermek için eğitim sonundaki görüş, fikir ve kendi koydukları hedefleri onlar için gelecekte kullanabilecekleri en uygun bilgiler olacaktır. Bu uygulama katılımcılara eğitimde zihinlerinde canlanan bilgileri ve öğrendiklerini kendi hayatlarına taşıyabilecekleri metodolojik bir destek sunmaktadır. Mektup katılımcıları zamanda geriye götürerek eğitimi hatırlamalarını ve eğitimdeki bilgileri hayatlarına aktarmalarına yardımcı olacaktır.

Amaç: Eğitimi gerçek hayata yansıtmak

Kaynak: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 4. Reflektieren, 11th edition. Münster, 4.C 14.

Açıklama: Rahat bir atmosferde katılımcılar kendilerine bir mektup yazarlar. Bu uygulamada eğitim hakkındaki görüş ve hislerini mektuba yazarak her katılımcının anlatmak istediklerini ifade etmelerini ister. Eğitici sorular hazırlayarak katılımcıların mektubu oluşturmalarına yardımcı olur ama katılımcılar mektubu yazmada tamamen özgür olmalıdırlar, eğitcinin yardımını talep etmeyebilirler. Eğitcinin yardım amaçlı soruları şu sorular olabilir: * Seminer nasıldı? Ben nasıl vakit geçirdim? Benim için nasıldı? * Ne iyiydi? Ne kötüydü? * Ben birşeyler öğrendim mi? * Eğitimden sonra ne yapacağım? Soruların mümkün olduğunca açık uçlu seçilmesi tercih edilmelidir. Daha sonra katılımcılar adreslerini mektuba yazarak eğiticiye verirler. Önceden analaşıldığı üzere daha sonra adreslerine postalanır.

Materyaller: Mektuplar, pullar, müzik

Yorum: Kapalı posta zarfı eğitimden sonra kararlaştırılan saatte eğiticiye verilir. Eğitici pulları hazırlar.

Tavsiye: Arkaplanda yumuşak bir müzik (erken Mozart senfonileri gibi) rahat bir ortam yaratmaktadır. Mektuplar çok kişisel olacağı için eğitici mektupta tam olarak ne olması gerektiğini katılımcıya sormamalıdır

Ana Konu: Kursun tamamlanması

Alıştırma Türleri: Bireysel çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 0:30

2.10.2 Balık ve Balık Ağı

Başlık: Balık ve Balık Ağı

Kısa Açıklama: Bir kumaş tahta üzerine iğnelele bir balık ağı oluşturulur (ya da bir balık kovası bulunur) Yerde (zemin üzerinde) bantlarla bir göl çizilir. katılımcılar kartlara bu eğitimden neleri alıp evlerine götürmek istediklerini(avladıkları balıkları) yazarlar ve diğer kartlara neleri geride bırakmak istediklerini (yüzmesine devam etmesini istedikleri balıkları) yazarlar.

Teorik Arkaplan: Geribildirim katılımcıların eğiticilere onları nasıl gördüklerini anlattıkları ve diğerlerinin nasıl gördüğünü duydukları bir iletişim biçimidir. Bu bilgi alışverişi bir eğitimin veya grup çalışmasının sonunda yapılmalıdır ki eğiticiler de bu durumu değerlendirerek kendi eğitimlerini ve diğer derslerini bu geribildirim doğrultusunda güncelleyebilsinler. Geribildirim farklı amaçlara hizmet eder: Geribildirim süreci hassas olduğu için geribildirim alan ve verenlerin belirli kurallara uygun hareket etmeleri önemlidir. Geribildirim "yeni" birşeyler içerdiği unutulmamalıdır. doğru geribildirim eğiticiler için ne kadar önemli bir avantaj yarattığını ancak bir eğitici doğru ifade edebilir. Bu sebeple eğiticiye burada büyük rol düşmektedir. Eğitimde gelen geribildirimler için birçok bileşen dikkate alınmalıdır. Eğitcinin sorulara verdiği yanıtların memnuniyet yarattıp yaratmadığı öğrenilebilir. Öğrenilen tüm bilgiler eğitimi ve metodu geliştirmek için kullanılmalı ve daha fazla katılıcı tatmini hedeflenmelidir. Ancak bu şekilde bir eğitimin çıktıları başarılı sayılabilir.

Amaç: Eğitimde yansıtma ve iyileştirme çalışması (geribildirim oyunu); eğiticiye oyun şeklinde geribildirim vermek

Kaynak: Seifert, Josef W./Göbel, Heinz-Peter (2001): Games – Spiele für Moderatoren und Gruppenleiter: kurz – knackig – frech. Offenbach, pp. 34f.

126

Açıklama: Bir kumaş tahta üzerine iğnelele bir balık ağı oluşturulur (ya da bir balık kovası alternatif olarak kullanılabilir) Yerde (zemin üzerinde) bantlarla bir göl çizilir. Eğitici not kağıtları (her katılımcı için 2-3 adet) ve kalem dağıtır. Eğitici katılımcılardan bazı kağıtlara "balık" yazarak eve götürmek istedikleri bilgileri yazmalarını söylerve diğer kağıtlara da "avlanmayan" yazarak eve götürmeyecekleri bilgileri yazmalarını ister. Yazdıkları kağıtları yerdeki gölün içine bırakırlar. Eğitici bir kaç dakika bekler tüm kağıtlar gölde iken bu kez katılımcılardan teker teker sırayla eve götürmek istedikleri kağıtları gölden almalarını ister. Dersten sonra eğitici, katılımcıların neleri alıp neleri geride balık ağında bıraktığına bakar ve kendi eine götüreceği balıkları seçer.

Materyaller: Balık ağı/ Kova, not kartları (balık şeklinde kesilebilir- katılımcıların kesmesi istenebilir, makaslar, koyu renkli bant, kalemler

Yorum: Katılımcıların iyi ve kötü balıklar hakkında yorum yapmaları çok faydalı olacaktır ama kalmak ve katılmak istemeyenler için zorunlu olmamalıdır. Bu durum önceden eğitici tarafından belirtilmelidir.

Tavsiye: Arkaplanda yumuşak bir müzik daha rahat bir atmosfer yaratabilir.

Ana Konu: Kursun tamamlanması

Alıştırma Türleri: Tüm grubun katılacağı çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 0:15

2.10.3 Hedefler ve Yeni Çözümler

Başlık: Hedefler ve Yeni Çözümler

Kısa Açıklama: Her katılımcıdan kendi kişisel hedefleri ve yeni çözümleri için düşünmeleri istenir. Küçük gruplar oluştuktan sonra herkes kendi hedeflerini tüm gruba okur. Daha sonra yapılacak işler listesi oluştururlar birlikte ve çözüm önerileri geliştirirler. Bu uygulama katılımcılar bir anlaşmaya varana dek devam eder.

Teorik Arkaplan: Gruplar yaratıcı kaynaklardır. Bazı uygulamalar bu kaynağı geliştirebilir. Bir grupla çalışırken grup üyeleri yeni uygulama ve çözüm önerileri hakkında birçok şey öğrenirler. tartışma, fikir alışverişi vb birçok aktivite yansıtmama işleminin ilk basamağını oluşturur. Bu uygulamanın amacı, katılımcıların birçok farklı amacı diğer katılımcılardan duyması ve kendi gerçekliklerini sorgulamalarıdır. Bu amaçla grubun yaratıcı potansiyeli kullanılacaktır.

Amaç: Gelecek için çözümler ve hedefler belirleyerek eğitimi toparlamak.

Kaynak: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 3. Gruppen erleben, 11th edition. Münster, 3.B 19.

Açıklama: Her katılımcı bir uygulama dökümanı "Hedefler ve Çözümler" (ekli PDF dosyası) alır ve soruları yanıtlar. 30 dakikada kendi gelecek hedeflerini ve çözümlerini düşünürler ve 4'lü gruplar oluştururlar. İlk olarak her katılımcı birinci sorunun yanıtlarını "kişisel hedeflerini" gruba okur ve tartışılır. Amaç herkesin hemfikir olduğu bir görevler listesi (amaca ulaşacak) yapmaktır. Bir sonraki adımda her katılımcı 2. soruya "çözümler"e olan yanıtını okur ve birinci listedeki görevlerle uyumunu kontrol eder. Eğer katılımcılardan bazılarının çözümleri uyumlu olmazsa geri dönüp çözümlerini revize edebilirler. (Bu duruma bütün grup karar vermelidir) Bu işlemler herkes anlaşmaya varıncaya kadar devam eder.

127

Materyaller: "Hedefler ve Çözümler" uygulama dokümanı kopyaları (Ekli PDF dosyası), yazma materyalleri, flip chart, kalem ve bantlar

Yorum: Bu metot birlikte uzun süre çalışmış gruplar için uygundur. Bu uygulamanın amacı olasılıkları araştırmak ve hedef ve çözüm üretebilmektir.

Tavsiye: Bu uygulamaya tatminkar sonuçlara ulaşınca dek devam edilmesi önerilir. İdeal olarak 2-3 den fazla seans olmamaktadır.

Ana Konu: Kursun tamamlanması

Alıştırma Türleri: Küçük grup çalışması, Bireysel çalışma

Hedef Grup: Tüm hedef gruplar

Süre: 2:0

3.Sözlük

Argüman

Kanıt, iddia, tezi sav.

Ayırt Etmek

Birkaç şeyi birbirinden ayıran niteliği anlamak, tefrik etmek, temyiz etmek.

Ayrım

Bir kimse veya nesnenin bir başkasıyla karıştırılmamasını sağlayan ayrılık, benzer şeyleri birbirinden ayıran özellik, başkalık, fark.

Beklenti/Beklentiler

Gerçekleşmesi beklenen şey; Bireyin belli şart ve durumların alacağı biçimler veya kendisinden beklenenler konusundaki öngörüsü.

Beyin Fırtınası

Kişilerin bir araya gelip herhangi bir konuyla ilgili düşüncelerini tartışmaksızın açıklayarak birbirleriyle fikir alışverişinde bulunmaları.

Boyut

Genişlik, kapsam; Durum, nitelik.

Çeşitlilik

Çeşidi çok olma durumu, izge, yelpaze, tenevvü, spektrum.

Empati

Duygudaşlık.

Entegre

Bütünleşmiş.

Geri Bildirim

Gönderilen bilgi veya talimatın alıcıda yaptığı etkiye ilişkin edinilen bilgi, dönüt; Yapılan bir davranışın, düzenlemenin sonucu hakkında insanın çevreden edindiği bilgi.

Görüşme

Görüşmek işi, mülakat, müzakere.

İlgi

İki şey arasında bulunan herhangi bir bağlılık, ilişki, alaka, taalluk, aidiyet; Belirli bir olay veya etkinliğe yakınlık duyma, ondan hoşlanma ve ona öncelik tanıma.

İnisiyatif

Öncecilik, üstünlük; Karar verme yetkisi.

Kaynak

Herhangi bir bilim dalında yazılmış olan yazı veya eserlerin bütünü, literatür; Araştırma ve incelemede yararlanılan belge, referans.

Kimlik

Toplumsal bir varlık olarak insanın nasıl bir kimse olduğunu gösteren belirti, nitelik ve özelliklerin bütünü.

Kriter

Ölçüt.

Motivasyon

İsteklendirme, güdüleme.

Müfredat

Bir bütünü oluşturan bireyler, ayrıntılar.

Norm

Yargılama ve değerlendirmenin kendisine göre yapıldığı ölçüt, uyulması gereken kural, düzgü; Önceden belirlenmiş kalıp, düzgü.

Partner

Takım arkadaşı, ortak.

Profil

Bir kişi veya eşya için ayırt edici özelliklerin bütünü.

Oryantasyon

Yönlendirme, Uyumlanma, Eğitme.

Sosyalleşme

Toplumsallaşma.

Uzmanlık

Uzman olma durumu, uzmanın görevi, mütihazsıslık, ihtisas, kompetanlık.

Ütopik

Hayali.

Yetenek

Bir kimsenin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği, kabiliyet, istidat; Bir duruma uyma konusunda organizmada bulunan ve doğuştan gelen güç, kapasite.

Yeterlik

Bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet.

4. Çalışma Materyalleri

4.1 '2.1 Birbirini Tanıma- Beklentiler' Çalışma Materyalleri

4.1.1 Çalışma Materyali: Grup Kuralları Belirlemek

Uygulama Dokümanı: Grup kuralları geliştirmek

Örnek:

Grupların genellikle önerdikleri kurallar:

1. Yakınıınızda oturan katılımcılarla özel konuşmalar yapmaktan kaçının.
2. “Biz ” yerine “Ben ” deyin.
3. Tartışmaya katılmaya çalışın.
4. Diğerlerine konuşma şansı verin.
5. Cevap vermek için istediğiniz kadar zaman kullanın.
6. Net ve anlaşılır şekilde konuşun.
7. Konudan uzaklaşmayın.
8. Anlamadığınız bir şey olursa sorun.
9. Dürüst ve açık olun.
10. Sizi dinleyenlere bakın.

Örnek:

Genç grupların genellikle önerdikleri kurallar:

1. Irkçı veya cinsiyet ayrımcılığı ifade eden kelimeler kullanmayın.
2. Cep telefonlarınızı kapatın.
3. Birbirinize saygı duyun.
4. Hakaret etmeyin.
5. Birbirinizin sözünü kesmeyin.
6. Dinleyin ve katılın.

4.1.2 Çalışma Materyali: Öncelik Oyunu

Uygulama Dokümanı: Öncelik Oyunu

Mesleki rehberlik kursunun amaçları:	
	Başvuru dokümanlarının hazırlanmasında destek sağlamak
	Bireyin güçlü/zayıf yanları ve ilgi alanları ile ilgilenmek
	Bireysel sorunları hep birlikte konuşmak
	Diğerleri ile fikir alış verişinde bulunmak
	Bireysel meslek ve eğitim seçimlerini işgücü piyasasına adapte etmek için danışmanlık ve destek sağlamak
	Önemli gerçeklere dair bilgi edinmek
	Mülakat alıştırması yapmak
	Olumlu grup ortamı
	Kişisel geri bildirim
	Kariyer seçimi yaparken karar verme süreçlerinde destek olmak
Lütfen yukarıdaki ifadeleri kişisel tercihlerine göre 1'den (en önemli) 7'ye (en az önemli) kadar sıralayınız.	

4.1.3 Çalışma Materyali: Eğitim Sözleşmesi

Uygulama Dokümanı: Eğitim Sözleşmesi

Eğitim sözleşmesi modeli:

Eğitim Anlaşması														
Bu anlaşma ----- ve -----kişileri arasındadır. ----- - ----- tarihleri arasında ----- eğitimi ----- tarafından gerçekleştirilecektir. Eğitim ----- yerinde gerçekleştirilecektir. Eğitimde diğer kişileri gözlemlemeyi öğreneceksiniz. Ayrıca eleştirilerle ve başarısızlıkla nasıl başa çıkacağınızı öğreneceksiniz. Aktiviteler ve materyaller size bir iş görüşmesinde nasıl davranacağınızı ve diğer kişilerle nasıl temasta bulunacağınızı gösterecektir. Eğitimde ayrıca kendi hedeflerinizi belirleyebileceksiniz, mesela: ----- ----- ----- Toplamda _____ adet bireysel toplantı (herbiri 50 dakika) ve grup toplantıları (herbiri 100 dakika) olacaktır. Grup toplantılarına 4 veya 5 genç kişi katılacaktır. Eğitim sonunda bütün katılımcılar eğitimci ile beraber birşeyler yapmış olacaktır (örnek, beraber yemeğe gitmek, sinemaya gitmek). Grup beraber tartışıp ve ne yapacağını belirleyecektir. Zamanında gelen, eğitime düzenli katılan ve aktif rol üstlenenler katılabilecektir. Katılımcılar bir kereden fazla bireysel veya grup oturumlarına kendi sebeplerinden dolayı katılmamazlık edemezler (unutmak ve rahatsızlanmak gibi). İki kereden fazla geçerli bir mazeretleri olmaları ile katılmamazlık edemezler (Hastalık gibi). ----- <table><thead><tr><th>Zaman,Tarih</th><th>Katılımcı</th><th>Eğitimci</th></tr></thead><tbody><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></tbody></table>			Zaman,Tarih	Katılımcı	Eğitimci									
Zaman,Tarih	Katılımcı	Eğitimci												

Kaynak: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten. Göttingen: Hogrefe Verlag, p. 84 (translated by Johanna Haydn).

4.2 '2.2 Oryantasyon, Farklı Bir Açıdan Bakma, Aktive Etme ve Motive Etme' Çalışma Materyalleri

4.2.1 Çalışma Materyali: Kariyer Seçimi Hunisi-Birinci Kat: İlgi Alanları-Tercihlerim Neler?

Eğitim materyali: Kariyer Seçim Hunisi- Birinci kat: İlgi alanları (faaliyetler)

1	2	3	4	5
Hizmet etmek	Bilgilendirmek	Reçete yazmak	Korumak	Dikmek
Tavsiye vermek	Eğlendirmek	Satın almak	Kontrol etmek	Biçmek
Birine Bakmak	Talimat vermek	Satmak	Gözlemlemek	Bahçeyle uğraşmak
Bakıcılık yapmak	Açıklamak	Bütçe yapmak	Yardım sağlamak	Kazmak
Desteklemek	Öğretmek	Biriktirmek	Tehlikeleri fark etmek	Hasat kaldırmak
İyileştirmek	Eğitmek	Yönetmek		Beslemek
Birine bakmak	İkna etmek	Ticaret yapmak		Gütmek
Birinin yanında olmak	Rehberlik yapmak	İdareli harcamak		Yemek Pişirmek
Teselli etmek	Göstermek	İdare etmek		Fırında pişirmek
Neşelendirmek	Sergilemek	Organize etmek		
6	7	8	9	10
El sanatları yapmak	Ayarlamak	Planlamak	Araştırmak	Tasarlamak
Kalıba dökmek	İzlemek	Taslak hazırlamak	Araştırmak	Oluşturmak
Delmek	Bakım yapmak (makine)	İnşa etmek	Keşfetmek	Güzelleştirmek
Testere ile kesmek	Onarmak	Bir araya getirmek	Deney yapmak	Dekore etmek
Çekiçle çakmak	Makine kullanma	Montaj	Ölçmek	Müzik yapmak
Öğütmek	Çoğaltmak	Tamamlamak	İncelemek	Müzik dinlemek
Torna tezgahında işlemek		Kurmak	Hesaplamak	Eğlendirmek
Değirmende öğütmek			Gözlemlemek	Okumak
Boyamak			İcat etmek	Boyamak/çizmek
				Fotoğraf çekmek
				Tiyatro yapmak
				Kameraya almak
				Hikayeler yazmak

Bu Proje Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilmektedir.

Bu yayın sadece yazarlarının görüşünü yansıtmaktadır ve içeriğinden Komisyon hiç bir şekilde sorumlu tutulamaz.

Eğitim materyali: Kariyer Seçim Hunisi- Birinci kat: İlgi alanları (Meslek isimleri)

1	2	3	4	5
Garson	Öğretmen	Satış temsilcisi perakende	Polis memuru	Çiftçi
Hemşire	Anaokulu öğretmeni	Sigorta satış temsilcisi	İtfaiyeci	Peyzaj mühendisi
Sosyal hizmet uzmanı	Seyahat acentesi asistanı	Vergi danışmanı	Memur	Bahçe düzenleyici
Masör/ masöz	Konaklama sektörü asistanı	Sanayi sektörü çalışanı	Mezarlık görevlisi	Orman sektöründe nitelikli işçi
Ebe	Sosyal bilgiler öğretmeni	Emlak danışmanı	Park yönetimi görevlisi	Hayvanat bahçesi çalışanı
Doktor	Beden eğitimi öğretmeni	Banka görevlisi	Müze görevlisi	Hayvan yetiştiricisi
Şartlı tahliye memuru	Danışman	Tuhafiyeci	Kapı görevlisi Gardiyan Koruma görevlisi	Çiçekçi
Yaşam koçu	Tur rehberi	Ofis yöneticisi Proje yöneticisi		Aşçı
Yardımcı hemşire	İnsan kaynakları uzmanı			Fırıncı
6	7	8	9	10
Doğramacı	Kimya laboratuvarı teknisyeni	Diş teknisyeni	Çevre mühendisi	Makyaj uzmanı
Tesisatçı	Otomotiv teknisyeni	Optik uzmanı	Matbaacı	Seramik uzmanı
Marangoz	Tesis mühendisi	Ciltçi	Harita teknisyeni	Sıvacı
Duvarcı	Atık tavsiyesi ve geri dönüşüm uzmanı	Döşemeci ve dekoratör	Organizasyon mühendisi	Fotoğrafçı
Çatıcı	Güneşten korunma teknisyeni	İç mimar	Biyokimyacı	Haritacı
Lehimci	İlaç mühendisi	Mimar	İstatistikçi Muhasebeci	Mobilyacı
Boyacı	Malzeme mühendisi	Elektrik mühendisi		Pastacı
Yalıtım uzmanı	Makine yapımcısı	Doğalgaz tesisatçısı	Teknik ressam	Kuaför

4.2.2 Çalışma Materyali: Zeynep ve Mehmet

Kurs Materyali: Zeynep ve Mehmet

Cümle Tamamlama Testi

Zeynep ve Mehmet okulda tanıştılar. Her ikisi de bir bankada eğitim adılar. Eğitimlerini tamamladıktan sonra da birlikte hareket ederler. İkiside tam zamanlı çalışıyor. _____ev alışverişi için markete gider, _____akşam yemeği hazırlar. _____bulaşıkları yıkar, _____çamaşırları yıkar, ütüler ve dolabın içine yerleştirir. _____mobilyaları siler, yerleri temizler ve süpürür. Firmanın _____yüksek eğitim talebi üzerine, _____bir üniversiteye başlaması gerekir. Bu gelir kaybına yol açar, ve _____bu üç yıllık süre içerisinde sadece %50 saat oranında çalışmasına imkan sağlar. _____kabul eder. Aynı zamanda, _____destekler ve daha uzun saatler çalışır. _____ev işlerini yapar. Zeynep hamile kalır. Doğum izninden sonra, _____evde kalır. Birkaç ay sonra _____kendisini hapsedilmiş hisseder. _____tekrar çalışmak ister. Zeynep ve Mehmet tartışmaya başlarlar. _____evde kalmasını ister. _____çocuk bakımının aralarında oldukça paylaşılmasını ister. _____yarı zamanlı çalışmasını önerir.. _____tam zamanlı çalışır, _____yarı zamanlı çalışır. Jonas, sabahları bir kreşe verilir. Sabahları _____Jonas'ı kreşe bırakır. _____eve dönerken Jonas'ı alır. _____alışverişe çıkar. _____evde Jonas ile oynar, _____yemek yapar. _____bulaşıkları yıkarar. _____çamaşırları yıkar, ütüler ve dolabın içine yerleştirir. _____mobilyaları siler, yerleri temizler ve süpürür. _____Jonas'ı yatağına yatırır.

Flipchart Listesi İçin Şablon:

Aktiviteler	Zeynep (söz edilme sayısı)	Mehmet (söz edilme sayısı)
Çocuk dışındaki ev işleri		
Alışveriş		
Yemek yapmak		
Bulaşıkları Yıkamak		
Çamaşırlarla ilgilenmek		
Yerleri temizlemek ve süpürmek		
Çocuk dışında profesyonel kariyer faaliyetleri		
Yüksek Öğrenim (İsim kaç kez belirtilmiş ise o sayıda yazılır)		
İzin vermek		
Terfi		
Ev işleri		
Çocuk ve ev		
Aile kurma		
"Kendini hapsedilmiş hissetme"		
Tekrar çalışmak isteme		
Onun evde kalmasını isteme		
Çocuk bakımının adil şekilde dağıtılması		
Yarı zamanlı çalışma önerisi		

Çocuk ve yeniden çalışma		
Tam zamanlı çalışma		
Yarı zamanlı çalışma		
Çocuğu kreşe bırakma		
Çocuğu kreşten alma		
Alışveriş yapmak		
Çocukla oynamak		
Cooking		
Bulaşıkları yıkamak		
Çamaşırlarla ilgilenmek		
Yerleri temizlemek		
Süpürmek		
Çocuğu yatağa yatırmak		

4.2.3 Çalışma Materyali: En Önemli Değerlerim

Eğitim materyali 1: En önemli değerlerim (Değerler listesi)

- 1 BAŞARI
Verimli sonuçlar elde etmek. Kendimin ya da başkalarının önemli gördüğü şeyleri yapmak. Başarıdan bireysel tatmin sağlama.
- 2 KENDİNİ AŞMAK
Kendine hırslı hedefler koymak. Daha fazlasını istemek. İş bireysel birmeydan okuma olarak görmek. Daha fazla iş ve sorumluluk istemek.
- 3 MACERA TUTKUSU
Risk içeren uyarıcı ve heyecanlı bir işe sahip olmak.
- 4 ESTETİK
Güzel, duysal, artistik veya estetik bulduğum bir faaliyete yönelik istekli olmak.
- 5 AİDİYET
Bir organizasyonun veya grubun parçası olmak, aidiyet ve kabul görme duygusunu hissetmek, bireyler arası ilişkiler kurmak.
- 6 ARTİSTİK YARATICILIK
Nesneler, tablolar veya diğer artistik oluşumları yaratmak.
- 7 ÇEVRE
Kendimi rahat hissettiğim hoş ve çekici bir ortamda çalışmak
- 8 SORUN ÇÖZME
Sorun çözme becerilerimi harekete geçiren durumların içinde yer almak.
- 9 ÇEŞİTLİLİK
İşlerin, iş yerlerinin, iş ritminin sürekli değiştiği bir işe sahip olmak.
- 10 GÜCE YAKINLIK
Güçlü veya etkili kişilerle doğrudan veya düzenli olarak iletişim halinde olmak. Karar verme süreçlerinde yer almak.
- 11 DAYANIŞMA
Sait olduğum topluluğu ilgilendiren sorunlara göğüs germek.
- 12 REKABET
Diğerleri ile rekabet içinde olacağım bir işe sahip olmak.
- 13 KONTROL ve GÜVENLİK
Günlük hayatımın kontrolünü elimde tutacağım bir pozisyonda olmak.
- 14 YARATICI İFADE
Mevcut rehber, süreç veya modellere uymayan yeni konseptler, ürünler, kurumlar, yapılar, sistemler, vs. oluşturmak.

- 15 ETİK İLKELER
Etik ilkelerime uygun, bireysel yargılarımla çelişmeyen bir sektörde çalışmak.
- 16 YETKİNLİKLERİN TANINMASI
İyi bir iş yaptığımı, görevlerimi başarıyla yürüttüğümün ve yetkin bir çalışan olduğumun kabul görmesi.
- 17 BAŞKALARI TARAFINDAN BELİRLENEN YAPI
Uyabileceğim yapı ve net talimatların belirli olduğu bir ortamda çalışmak.
- 18 KENDİNİ SUNMA
Dikkat odağı olma ve kendine dikkat çekme fırsatının olması.
- 19 ÜN/ONAYLANMA
Başkalarının onay ve saygısını kazanma.
- 20 ZAMAN BASKISI
Kısa bir zaman zarfında veya belirli tarihlere kadar çıktı üretmem gereken bir ortamda çalışmak.
- 21 YATKINLIK/İSTEK
İlgi ve becerilerime uygun bir işte çalışmak.
- 22 SOSYAL SONUÇLAR
Geniş ölçüde sosyal etkisi olan bir işte çalışmak
- 23 GELİR
Para hakkında düşünmeden istediğim her şeyi yapabileceğim kadar para kazanmamı sağlayan bir işe sahip olmak.
- 24 OTONOMİ
Emir almadan, yaptığım her şeyi gerçekleştirmek zorunda kalmadan çalışabilmek.
- 25 ETKİ
Güç ve etki sahibi (başka insanlar üzerinde) bir pozisyona sahip olmak.
- 26 ZEKA
Belirli bir zeka kapasitesine sahip bir insan olarak görülmek. Uzman sayılmak.
- 27 SAKİNLİK
Stressiz ve baskısız bir ortamda çalışmak.
- 28 ÖĞRENME
Bilgimi, uzmanlığı genişletmek.
- 29 LİDER
Başkalarının yollarını ararken güvenebilecekleri, hedefleri belirleyen kişi olmak.
- 30 BOŞ ZAMAN
İş dışındaki faaliyetlerimi yapabilmem için bana yeterli boş zaman sağlayan bir işte çalışmak.

- 31 ULAŞILABİLİRLİK
Kişisel hayatımın keyfini çıkarabileceğim ve iş yerime kolaylıkla ulaşabileceğim bir yerde yaşamak.
- 32 KARAR
Çıktılarımın kalite ve başarısını etkileyebilmek için karar verici bir pozisyonda olmak.
- 33 BAŞKALARINA HİZMET ETMEK
Her türlü yardımı sunabilmek: sağlık, güvenlik, eğitim, vs.
- 34 DÜZEN
İyi organize edilmiş bir ortamda çalışmak. Detaylı planları ve katı kuralları takip etmek.
- 35 FİZİKSEL MEYDAN OKUMA
Gücün ve fiziksel özelliklerin önemli olduğu bir işte çalışmak.
- 36 OYUN
Keyfine göre hareket etmek. Oyunlarda, sporlarda ve diğer eğlenceli faaliyetlerde yer almak. Belirli bir “masumiyete” sahip olmak. Kendini ciddiye almamak.
- 37 GÜÇ/OTORİTE
Başkalarının işlerini planlayıp kontrol edebileceğim bir pozisyonda çalışmak.
- 38 TAMLIK
Çok sabır gerektiren ve hatayı kaldırmayan işler yapmak .
- 39 KAR
Çabalarımın kar üzerinde doğrudan etkisi olacak şekilde çalışmak.
- 40 İLETİŞİM
Başkalarıyla iletişim kurmak.
- 41 SOSYAL GÜVENLİK
Her zaman bir işim ve belirli bir maaşım olacağını bilmek.
- 42 İSTİKRAR
Değişimin çok az yaşandığı aynı sektörde kalmayı tercih etmek.
- 43 STATÜ
Aile, akrabalar, arkadaşlar ve tanıdıklar arasında saygı duyulan bir işe sahip olmak.
- 44 İŞBİRLİĞİ
Görüşlerini söyleyebileceğin, tavsiye verebileceğin ve yardım önerebileceğin bir işverenle çalışmak.
- 45 BİORİTİM
Kendi ritmime, zaman yönetimine uygun bir iş çalışabilmek.
- 46 BİREYSELLİK
Kendi kendine çalışmak, dış dünyayla iletişim kurmak veya birlikte çalışmak zorunda kalmamak.

- 47 BİLGİ
Yeni şeyler öğrenmek
- 48 BASKI ALTINDA
Uzun süreler boyunca mutlak dikkat gerektiren ve hataya izin vermeyen durumlardan keyif almak.
- 49 EKİP
Birlikte karar verme imkanının olduğu, başkalarıyla ortak hedefler çerçevesinde çalışabileceğim bir iş yapmak.

Eğitim materyali 2: En önemli değerlerim

En önemli değerlerimin listesi

En az önem taşıyan değerlerimin listesi

4.2.4 Çalışma Materyali: Günlük Pembe Diziler

Uygulama Dokümanı: Günlük Pembe Diziler

Sorular:

1) Kendi sözcüklerinizle dizi bölümünü anlatınız:

2) Kısaca aşağıdaki hususları göz önüne alarak ana karakteri tanımlayınız (özellikle genç karakterleri):

İsim:				
Yaş:				
Ailedeki statüsü:				
Barınma durumu ve yaşam biçimi:				
Meslek:				
Giyim:				
Görünüm:				
Özel karakteristik ve davranış biçimleri:				
Seri ya da bölüm rolü:				

İsim:				
Yaş:				
Ailedeki statüsü:				
Barınma durumu ve yaşam biçimi:				
Meslek:				
Giyim:				
Görünüm:				
Özel karakteristik ve davranış biçimleri:				
Seri ya da bölüm rolü:				
Name:				
Age:				
Family status:				
Housing situation and way of living:				
Occupation:				
Clothes:				

Appearance:				
Special characteristics & ways of behaving:				
Role/Function in the series or episode:				

3) Karakter gerçekçi tasvir edilmiş midir?

4) Hayatla ilgili vizyonları böyle olan ya da böyle yaşayan birilerini biliyormusunuz?

5) Karakterlerin yaşama biçimleri hakkında ne düşünüyorsunuz?

6)Kendinizi böyle bir yaşamda görebiliyor musunuz?Sizin durumunuz nasıl olurdu?

7)Kadın ve erkeklerin davranışlarında farklılıklar var mı?

8)Kadınların ve erkeklerin yaşam tarzı seçimleri nelerdir?

9)Kalıplaşmış roller mi tasvir edilmektedir?

4.2.5 Çalışma Materyali: Bir Kariyer Kararı Durum Analizi

Uygulama Dokümanı: Kariyer Seçme Durumunun Analizi

Aşağıda bulunan ifadeler ne kadar şu anki durumunuza uyuyor?

Lütfen her satır için bir kutucuk işaretleyin. "Evet uyuyor" veya "Hayır uymuyor" ifadesini daha sık seçmeye çalışın:	Evet, uyuyor	Kısmen uyuyor,	Hayır uymuyor
1. Hala hangi kariyer yolunu takip etmem gerektiğini bulmam gerek	☐	☐	☐
2. Şu an bir kariyer için karar vermem gerekseydi yanlış karar vermekten korkardım	☐	☐	☐
3. Hala hangi kariyerin arkasından başarı ile gitmem gerektiği konusunda emin değilim.	☐	☐	☐
4. Hala şu anki seçimimin (eğitim/ıs/mesleki hedef) benim için doğru olup olmadığından emin değilim.	☐	☐	☐
5. Hayatta hangi hedefleri başarmam gerek bilmiyorum.	☐	☐	☐
6. Hangi meslekte uzun süre mutlu olurum emin değilim.	☐	☐	☐
7. Güçlü ve zayıf yönlerim , ilgilerim ve becerilerim nelerdir emin değilim.	☐	☐	☐
8. Bazı insanların yaşamları için yapmak istedikleri konusunda emin olmalarını anlayamıyorum.	☐	☐	☐
9. Zor kararlar almak benim için her zaman zordur.	☐	☐	☐
10. Hayattaki birçok alanda kendimi güvensiz hissediyorum.	☐	☐	☐
11. Kariyerler konusunda yeterli bilgi almak çok zor.	☐	☐	☐
12. Hayatımdaki işteki günlük çalışma hayatı nasıldır tam olarak bilmiyorum.	☐	☐	☐
13. Hayalimdeki iş için gerekli olan eğitim çok pahalı veya eğitim yeri çok uzak.	☐	☐	☐
14. Arzu ettiğim meslek için gerekli eğitim yeri ve işi bulmak zor.	☐	☐	☐
15. Hayalimdeki iş çok fazla beceri gerektiriyor (örneğin entellektüellik, artistik yetenek).	☐	☐	☐
16. Hayatımdaki önemli insanlar (ebeveynlerim, arkadaşlarım vb) hayalimdeki işin bana uygun olmadığını söylüyorlar.	☐	☐	☐
17. Ailevi sorumluluklarım (annelik, babalık, devamlı zorunluluklarım) yüzünden kendimi kısıtlanmış hissediyorum.	☐	☐	☐
18. Hayatımdaki başka problemler ve yükümlülükler durumumu zorlaştırıyor.	☐	☐	☐

Sonuçlar:

“Evet, uyuyor” veya “Kısmen, uyuyor” dediğiniz her cevap için 1 puan veriniz:

Alan 1: 1'den 7'ye kadar sorular → _____puan ("kişilik" konusu)

Alan 2: 8'den 10'a kadar sorular → _____puan("karar verme" konusu)

Alan 3: 11'den 12'ye kadar sorular → _____puan ("bilgi" konusu)

Alan 4: 13'den 18'e kadar sorular → _____puan ("engeller" konusu)

12den fazla puan aldığınız alanlarda problem yaşıyorsunuz.

Alan 1: “Kişilik” konusu” (Kişisel imajın net ve sağlam olması)

Kendinize “Güçlü ve zayıf yanlarım nelerdir, beğendiğim ve beğenmediğim şeyler nelerdir?” sorularını sorun. Bu kişisel karakter özelliklerinizi daha önce hiç yapmadığınız kadar ve mümkün olduğu kadar dürüstçe ve net olarak formüle edin.

Sizi çok iyi tanıyan veya günlük durumlarda sizi somut olarak gözlemleyebilen biri ile konuşun.

Alan 2: “Karar verme” konusu (karar vermede genel zorluklar) Önemli

olmayan konularda bile sık sık karar vermede zorlanıyorsunuz? Kararlarınızı

sıklıkla erteliyor musunuz? Genellikle soruları “bilmiyorum” olarak mı cevaplıyorsunuz?

Psikolojik olarak söylemek gerekirse bu güçlükler kişinin karar vermedeki güven eksikliğinden kaynaklanır. Bunun bir çok sebebi vardır (hayattaki zor deneyimlerin bir sonucu olarak kişinin bunlarla başa çıkması için profesyonel yardım alması).

Karar almak için cesaretli ve belli dereceye kadar optimist olunması gerekir (iyi bir şekilde sonuçlanacak!) ; ayrıca taviz vermeye de gönüllü olmak gerekir (her yolun avantajları ve dezavantajları vardır). Bu davranış ve tutumları benimsemeyi öğrenebilirsiniz. Daha fazla kişisel yardım kaynaklarını okuyun, psikolojik danışmanlık yardımı alabilirsiniz, çevrenizdeki insanların size cesaretlendirmelerine izin verin ve kendinizi cesaretlendirin.

Grup ve bireysel katılımcılar için faydalıdır.

Alan 3: “Bilgi” konusu (bilgi ihtiyaçları)

Kariyer seçimleri ile ilgili gerekli bilgiye sahip olmak zaman ve çaba gerektirir: İş dünyası ile ilgili bilgi, belli kariyerler ve onların eğitim yolları.

-Sadece çalışan kişilerle görüşmeler, kitaplar, dergiler, CD-Rom'lar, internet, meslek eğitim merkezleri ve mesleki danışmanlık yeterli olmaz, ayrıca kişinin kendi iş hayatındaki deneyimlerini biriktirmesi çok önemli ve yardımcı olacaktır.

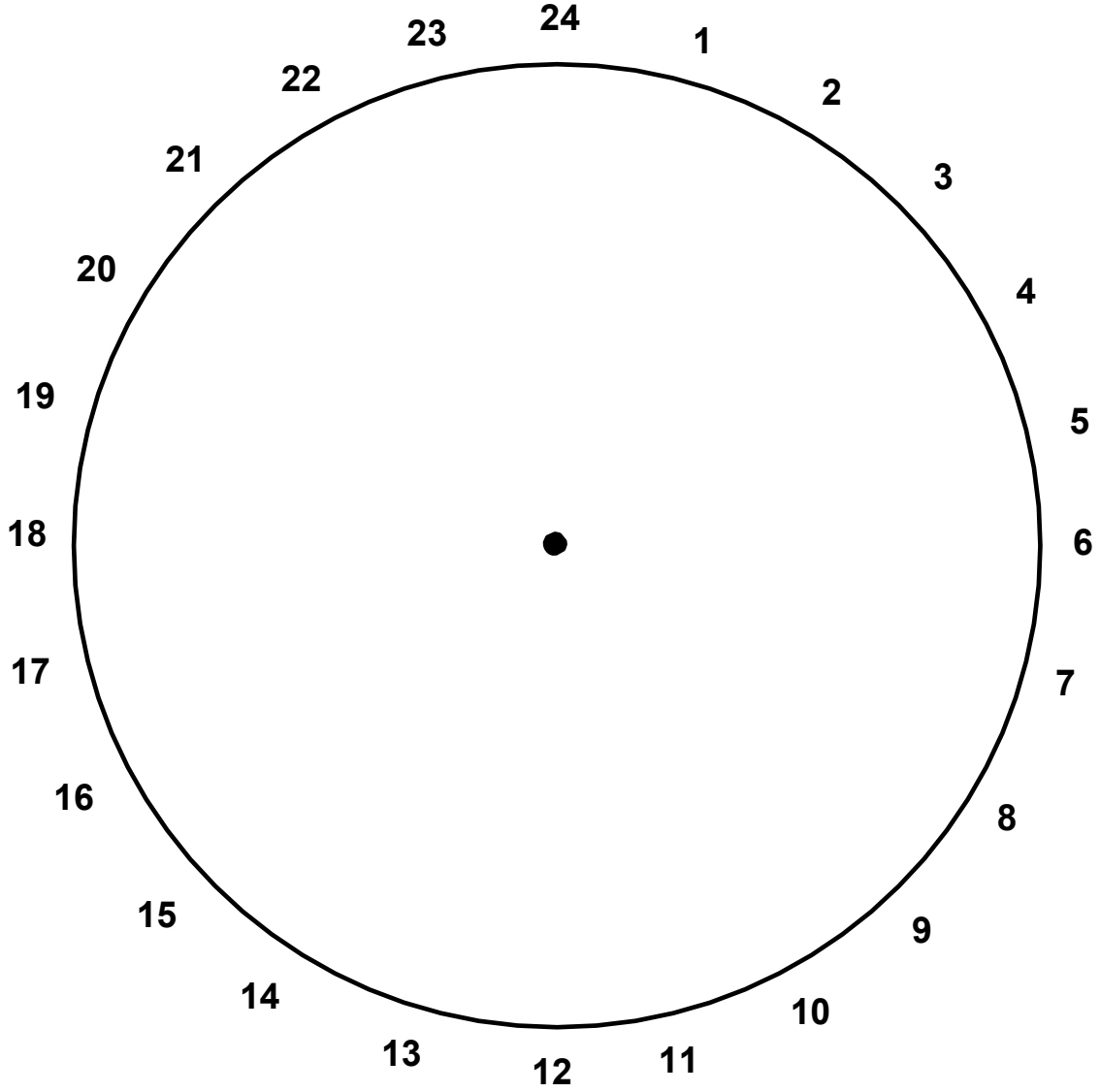
Alan 4: “Engeller” konusu (spesifik kısıtlamalar)

Bu konu çeşitli alanlardaki kısıtlamaları ifade eder: kısıtlı finansal ve diğer kaynaklar, iş için kısıtlı kişisel kapasite (az gelişmiş özel yetenekler, zihinsel ve fiziksel engeller), annelik, babalık, devamlı zorunluluklar sebebiyle ortaya çıkan kısıtlamalar ve ayrıca ekonominin ve iş pazarının durumu.

Herşey için çok basit çözümler olmayacaktır, ama çabuk vazgeçmemeye de değer. Engellerle başa çıkmak için farklı çözüm yollarını ve kabul edilebilir uzlaşmaları araştırınız. Belki de bu konuda deneyimli psikolojik danışman veya eğitmeninizden yardım alabilirsiniz.

4.2.6 Çalışma Materyali: Zaman Pizzası

Kurs materyali: Zaman Pizzası



4.2.7 Çalışma Materyali: Başarısızlıktan Öğrenme Uygulama Dökümanı: Başarısızlıktan öğrenme

Weiner'ın Nedensellik Atfetme Modeli (1971) :

Weiner'a göre insanlar başarı ve başarısızlığı dört nedene atfetmektedir: Odak (iç ve dış) ve değişmezlik (duruk veya duruk olmayan) :

		Odak (yer)	
		İç (birey)	Dış (durum)
Değişmezlik (zaman)	Duruk (her zaman)	Beceri	Zorluk
	Duruk olmayan (Bu sefer)	Çaba	Şans

Bu model nedensellik atfetmenin gelecekteki başarı beklentileri ve öz değerlendirmeyi pozitif veya negatif olarak etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, genellikle farklı açıklama modellerini kullanan iki tür insan tanımlanmıştır:

Başarısızlıkla motive olan insanlar ...

- ... kendi başarılarını şanslı olayları veya kolay görevlere atfeden insanlar (dış).
- ... başarısızlıklarını kendi beceriksizliklerine atfeden insanlar (duruk, iç)

Başarılı durumlar çok fazla öz güvenlerini arttırmaz ve başarısızlık durumlarında gelecekte başarılı olmaya yönelik çok az umut beslerler.

Başarıyla motive olan insanlar ...

- ... başarılarını kendi becerilerine atfeden insanlar (duruk, iç).
 - ... başarısızlıklarını duruk olmayan, dış faktörlere atfederler (örneğin yeterince çaba harcamamak, kötü şans).
- Sonuç olarak, başarılarından özgüven kazanabilirler ve başarısızlık durumunda gelecekte başarılı olacaklarına dair umut taşırlar.

Örnek: Bay R gelecekte kendi şirketinde uygulanacak olan yeni pazarlama stratejisi hakkında bir sunum yapar. Ancak sunum beklediği kadar iyi gitmez. İzleyicilerden soru gelmez, tartışma ortamı doğmaz ve patronu erken ayrılır. Bay R konuşmasının başarısız olduğunu düşünür. Ancak başarısızlığının nedeni nedir ve Bay R bu durumdan hangi sonuçları çıkarabilir?

Nedenlerin incelenmesi:

Örnek: Konuşma	Sorumluyum	Sorumlu değilim
Bugün	Konuşma en ince detayına kadar planlanmamıştır (=irade, çaba)	Konuşmadan önce katılımcılar ücret uzlaşmasında yer almışlardı. Kötü finansal durum onları rahatsız ediyor (= şans/kötü şans, tesadüf)
Her zaman	Bay R kendinin başarılı bir konuşmacı olduğunu düşünüyor. İzleyiciler için soru hazırlığı yapmıyor. Ancak bunun nedeni yüzleşmeden kaçmaya çalışıyor (= beceri, yetenek).	Odanın kötü bir havalandırma sistemi var. Havasız ve bu yüzden izleyicilerin dikkatini kendinde toplayamıyor (= zor bir görev, sorun).

Sonuçlar:

Örnek: Konuşma	Sorumluyum	Sorumlu değilim
Bugün	Bay R'nin konuşması her zaman olduğu gibi yapılandırılmamıştır. Daha gergin ve kendine güvensizdi.	Katılımcılar konuşmaya konsantre olamıyor ancak ücret uzlaşmaları onlar üzerinde etkili oluyor.
Her zaman	Katılımcılar kendilerini konuşmaya dahil hissetmedirler. Bay R hiçbir zaman onların görüşlerini sormuyor. Konuşması sunumdan sonra bitti.	Kötü havalandırma sistemi yüzünden katılımcılar bu odada konuşmaya hiçbir zaman konsantre olamıyorlar.

Neyi daha farklı yapardım?

Bay R patronun görüşlerini sorar ve tartışmaya odaklanacak ikinci bir sunum yapma fırsatı ister. Bu sefer katılımcılar daha öncesinden başka bir görüşmeye veya konuşmaya katılmamalıdır. Sunum başka bir odada yapılmalıdır ve oda mümkün olduğunca havalandırılmalıdır (belki de bir pencere gece boyunca açık bırakılabilir).

Bir dahaki sefere kendimi yine aynı durumda bulursam neyi farklı yaparım?

Bay R konuşmasını olabildiğince hazırlanacak. Yani yeterince önceden hazırlığı yapacak ve talep edilirse bir tartışma oturumu ekleyecek. Bundan sonra her zaman katılımcılara sorular yöneltecek. Konuşması için en iyi odayı bulmaya çalışacak.

Görev: Geçmişte başarısız olduğunuz bir deneyiminizi düşünün. O gün geçerli olan ve kendinize veya durumlara attığınız nedenleri.

Nedenlerin incelenmesi:

Örnek: Konuşma	Sorumluyum	Sorumlu değilim
Bugün		
Her zaman		

Sonuçlar:

Örnek: Konuşma	Sorumluyum	Sorumlu değilim
Bugün		
Her zaman		

Neyi farklı yapardım?

Bir dahaki sefere kendimi yine aynı durumda bulursam neyi farklı yaparım?

Kaynak: Krelhaus, Lisa (2004): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse. Frankfurt am Main, p. 204 (translated by J. Haydn).

4.2.8 Çalışma Materyali: Deneyim Sermayem

Uygulama Dokümanı: Deneyim sermayem

- "Kariyerim "
- "Deneyimlerim"
- "Kariyerimin önemli aşamaları"
- "Ya sonra?"

Kariyerim

Kişisel geçmişim

Mesleki geçmişim

Deneyimlerim

Tarih	Eğitim (okul, üniversite ve/ veya mesleki eğitim, ileri eğitim, iş yerleştirmeleri, kendi kendine öğrenilen beceriler, vs.)	İş faaliyetleri (pozisyon, şirket, sektör, vs.)	İş dışı faaliyetler (gönüllü çalışmalar, hobiler, bir kulüpte çalışmak, vs.)	Kişisel deneyimler (seyahatler, karşılaşmalar, önemli olaylar, vs.)

Kariyerimin önemli aşamaları

Tarih	Aşama	Durum, nedenleri, vs...

Ya sonra?

Kişisel geleceğim



Mesleki geleceğim



4.3 '2.3 Direnme, Çatışma, Gerilim ve Hayal Kırıklığı ile Başa Çıkmak-Grubun ve Bireysel Katılımcıların Sorumluluk Duygularını Güçlendirme' Çalışma Materyalleri

4.3.1 Çalışma Materyali: Stajda Çatışma Yönetimi

Uygulama Dokümanı: Stajda Çatışma Yönetimi

Durum

Durumun gerçekleştiği şirketin türü önceden belirlenir (üretim, satış, hizmet..). Problemler uyguni zamanda detaylıca belirlenir.

Orta ölçekli firmada, stajyerler (Arda Korkmaz/Nur Keskin) ve diğer çalışanlar arasında problemler vardır. Stajyerlere diğer iki çalışan tarafından sürekli olarak patronluk taslanır ve kaba davranılır. Stajyerler bu iki kişinin patrona kendileri hakkında kötü konuştuğunu düşünmektedir. Durum gittikçe kendileri için daha da çekilmez olduğunda, uzlaşma kuruluna şikayette bulunmaya karar verirler. Farklı görüşler bu uzlaşma kuruluna sunulacaktır:

Stajyerlerin görüşleri

Arda ve Nur şu an aynı departmanda çalıştıkları iki çalışanla problemler yaşamaktadırlar. En ufak bir hata yaptıklarında derhal azarlanmaktadırlar veya "Burada biri nasıl hata yapabilir?" cümlesiyle karşılaşmaktadırlar. Onları cümlenin içeriğinden ziyade söylenme tarzı çok rahatsız etmektedir.

Bu uyarı ve cezalardan dolayı stajyerler hata yapmaktan sürekli korkar hale geldiler. Onların görüşüne göre bu baskı en kolay yapabilecekleri işlerde bile daha fazla hata yapmalarına sebep oluyordu. Patronları kendisine aktarılan bu hataları sebebiyle birkaç kere kendilerine bağdı.

Onlar birbirlerini de zorlayarak işi bırakmaya yönlendirecekleri konusunda da endişe duyuyorlardı. İkisi de birbiri hakkında böyle düşünüyordu.

Stajyerlerin annesi de bu konuda üzgündü: Kızı/oğlunun eve bitkin halde geldiğini ve bunun çocuğu için normal bir durum olmadığını söylüyordu. Genellikle çocuğunun hayat dolu ve neşeli bir genç olduğunu belirtiyordu. Ona göre bu durum işyeri kaynaklı bir durumdu.

- Kendinizi Arda/ Nur'un yerine koyun! Uzlaşma kuruluna sunacağınız argümanları toparlayın.
- Bu çatışmaya dahil olabileceğinizi hayal edebiliyor musunuz? Belki zihniniz tamamen işe odaklanamıyor olabilir.
- Uzlaşma kurulunda neyi başarmak istiyorsunuz? Bakış açınıza göre orada ne gibi olasılıklar mevcut?

Çalışma arkadaşlarının görüşleri

Çalışanlar bir kaç kere fazla tepki verdiklerini kabul ederler. Bir veya iki kere aptalca cümleler söylenmiş olabilir. Ancak onların görüşlerine göre bu durumda Bay Korkmaz/Bayan Keskin'in dikkatsizliklerinden meydana gelmiştir. Bu yüzden de hatalar ortaya çıkmaktadır. Çalışma arkadaşları en basit konuları bile onlara beş veya daha fazla kere açıklamışlar ancak onlar hala gerekli görevleri düzgün yapamamışlardır. Hata yapmaya devam etmişler ve onlarda bu hataları temizlemeye çalışmışlardır. Bunların dışında, onlar bir kaç kere geç gelmişler, bu durumda iş akışının yavaşlamasına sebep olmuştur.

- Kendinizi Arda veya Nur'un yerine koyun! Uzlaşma kuruluna sunacağınız argümanları toparlayın.
- Çalışma arkadaşları ve bu stajyerler herşeyin yolunda gitmesine nasıl bir katkıda bulunabilirler?
- Uzlaşma kurulunda neyi başarmak istiyorsunuz?
- Çatışmaları çözmek için ne gibi olasılıklar görüyorsunuz?

Kaynak: Schabacker-Bock/Marquard 2005, pp. 150/151 (translated by J. Haydn).

4.3.2 Çalışma Materyali: Avantaj ve Dezavantajlar Listesi

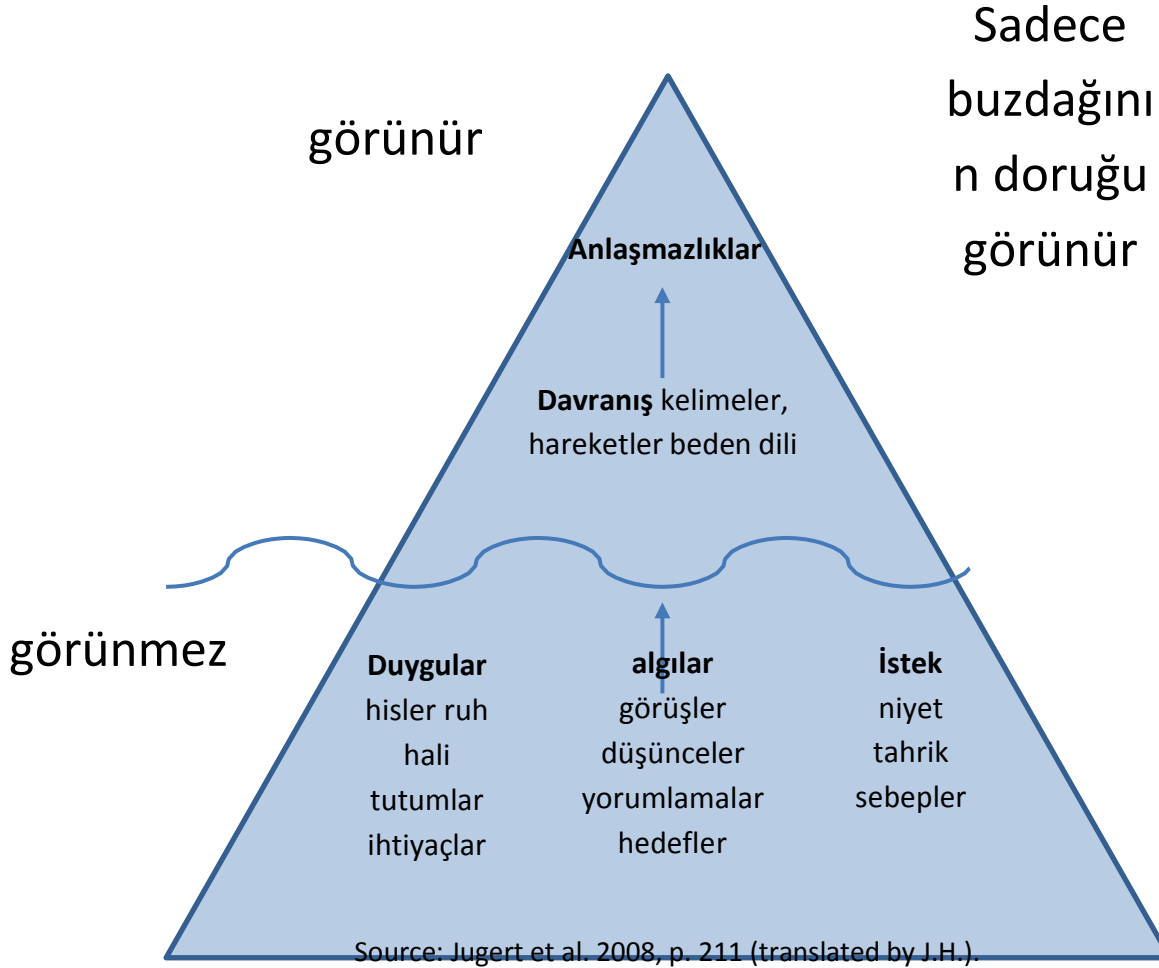
Uygulama Dokümanı: Avantajlar ve Dezavantajlar Listesi

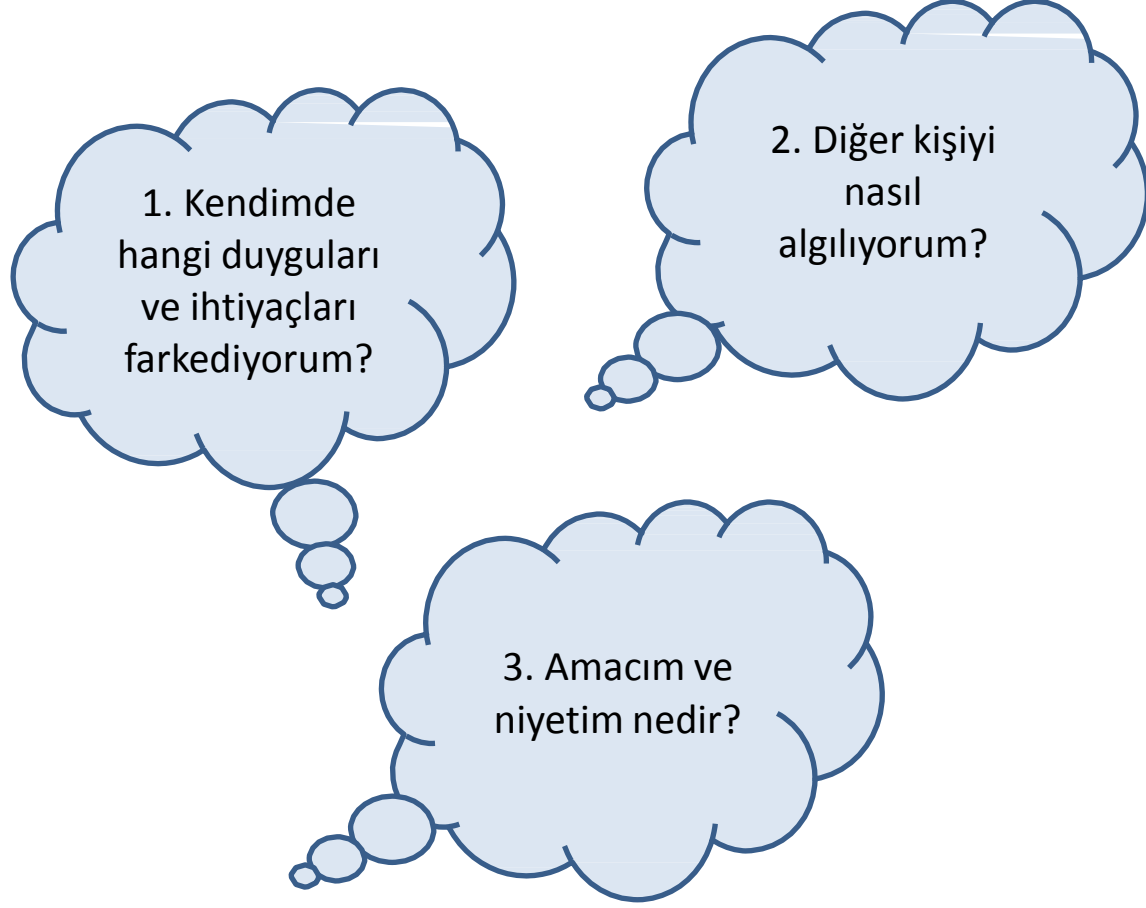
Seçilmiş örnekler		
Zor durum/davranış	Avantaj	Dezavantaj
Sınıfta dolanmak ve aktif rol almamak	- Gülecek birşey olması - Oyalanma - Dolanmak sıkıntıyı azaltır.	- Birşey öğrenemezsin - Kötü not alırsın - Öğretmen kızar
Hırsızlığa teşebbüs etmek veya içinde olmak	- Dışlanmış hissetmezsin - Diğerleri seni güvenilir olarak düşünür ve bu yüzden katılıma mücade edilir.	- Yakalanırsın - Polise rapor edilir - Dava açılır - Sonuç olarak hapis cezası alırsın veya kamu yararına hizmet yaparsın. - Suç başarılı olarak gerçekleşmiş ise tekrarlama riski oluşur. - Uzun dönem sonuçlar mesela iş aradığınızda.
Çabuk öfkelenme ve kendini kontrol edememe	- Enerjinin boşalmasıyla iyi hissedersin	- Hiç ilgisi olmayan kişilere çıkışabilirsin - Diğer kişide aynı şekilde öfkelenir, özellikle canı acımişsa intikam almaya çalışır. - Daha sonra pişman olabilirsin ve düzeltemeyebilirsin.

Kaynak: Petermann/Petermann 2007, p. 125, table 14 (translated by J. Haydn).

4.3.3 Çalışma Materyali: Görünen Buzdağı Uygulama Dokümanı: Görünen Buzdağı

Buzdağı Modeli





Kaynak: Jugert et al. 2008, p. 213 (translated by J.H.)

4.3.4 Çalışma Materyali: Değerleri Değiştirmek

Uygulama Dokümanı: Değerleri değiştirmek

	Benim sıralamam	Ekip arkadaşımın sıralaması	Küçük grubun sıralaması	Tüm grubun sıralaması
Bireysel bağımsızlık, otonomi				
Yüksek gelir				
İlginç meslek				
Sorumlu bir pozisyon				
İyi çalışma ortamı				
Aile veya sevdiklerin için zaman ayırabilme				
İş güvenliği				
Boş zaman				
Esnek çalışma saatleri				
...				
...				

4.4 '2.4 Mesleki Bilgi-Bilgi Yönetimi-İşgücü Piyasası Oryantasyonu' Çalışma Materyalleri

4.4.1 Çalışma Materyali: Kariyer Seçimi Hunisi-Hazırlık Alıştırması:1 İş Gereksinimleri
Uygulama Dokümanı: Kariyer seçim hunisi: Hazırlık alıştırması I- İş gereksinimleri

Örnek grid

Meslekler	Beceriler	Ne zaman	Nerede	Neyle
Bahçıvan				
Ana okulu öğrenmeni				
Hemşire				
Bilgisayar mühendisi				
TV sunucusu				

**4.4.2 Çalışma Materyali: Kariyer Seçimi Hunisi-Hazırlık Alıştırması 2: Uzmanlarla
Mülakat Yapmak**
**Uygulama Dokümanı: Kariyer seçim hunisi: Hazırlık alıştırması II- Uzmanlarla
mülakat**

Meslek:

.....

Kariyerinize nasıl başladınız?

.....

Nerede çalışıyorsunuz (dışarıda, ofiste)?

.....

Temel görevleriniz nelerdir?

.....

What are the advantages of your
occupation?

.....

Mesleğinizin dezavantajları nelerdir?

.....

İşinizden nasıl tatmin oluyorsunuz?

.....

Yeterince para kazandığınızı düşünüyor
musunuz?

.....

Bu mesleği yeniden seçer miydiniz?

.....

Hayalinizde bir meslek var mıydı? Varsa
lütfen belirtiniz.

.....

Ekleme istediğiniz bir şey var mı?

.....

..... olmak isterdim. Çünkü...

.....

..... olmak istemezdim. Çünkü...

.....

4.4.3 Çalışma Materyali: Bay Başkan Kendisine Koruma Görevlisi Arıyor

Uygulama Dokümanı: Bay Başkan Kendisi için Koruma Görevlisi Arıyor

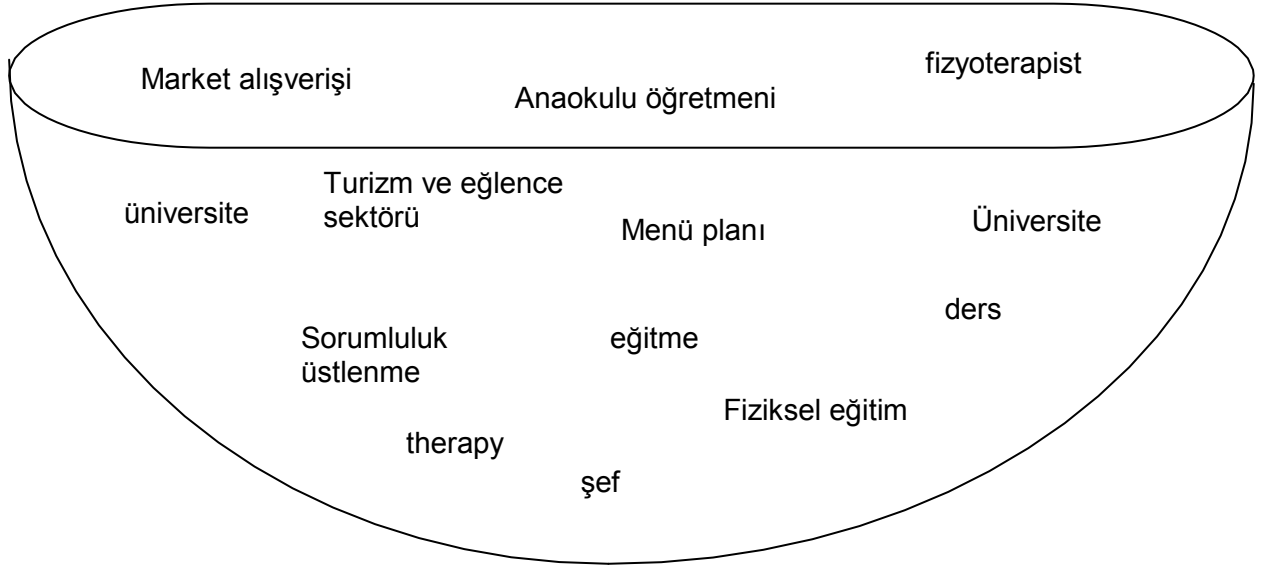
Görevler
Grup 1 <i>Başkan kendisi için koruma arıyor. En iyiler başvurabilir!</i> Sana göre ideal olan korumayı bir postere çiz ve bir korumanın görevini en iyi şekilde yapabilmesi için sahip olması gereken tüm özellikleri yaz..
Grup 2 <i>Sen (grup) koruma ilanına başvur- Bu işi gerçekten istiyorsun!</i> <i>Resminle (postere çizilmiş) bu işe başvur ve özelliklerini yazarak “bu iş için mükemmel” olduğunu belirt.</i>
Grup 3 <i>Bir model ajansı çok ünlü bir tasarımcının gösterisi için bir model (kadin veya erkek) arıyor. Modellik için gerçek bir adım atlama taşı!</i> Takımdan oluşan ajans hayal ettikleri modelin resmini çizerler ve modelde olması gereken özellikleri belirlerler.
Grup 4 <i>Sen (grup) modellikte kariyer yapmak istiyorsun.</i> <i>Bir modellik ajansına resminle (postere çizilmiş) beraber ve resimdeki özelliklerinle başvuruyorsun: Bulabileceğiniz en iyi model benim!</i>

Kaynak: Schabacker-Bock/Marquard 2005, p. 96 (translated by J. Haydn).

4.4.4 Çalışma Materyali: Meslek Salatası-Meslekler Hakkında Bilgi Uygulama Dokümanı: Meslekler Salatası

Örnek:

Anaokulu Öğretmeni	Şef	Fizyoterapist
Öğretmen eğitimi	Staj /Çıraklık	Universite
Sorumluluk üstlenmek	Market alışverişi	Fiziksel Eğitim
Ders	Menü planlama	Fizik Terapi
Eğitmek	Turizm ve Hizmet Sektörü	Terapi



4.5 '2.5 Potansiyel Analizi' Çalışma Materyalleri

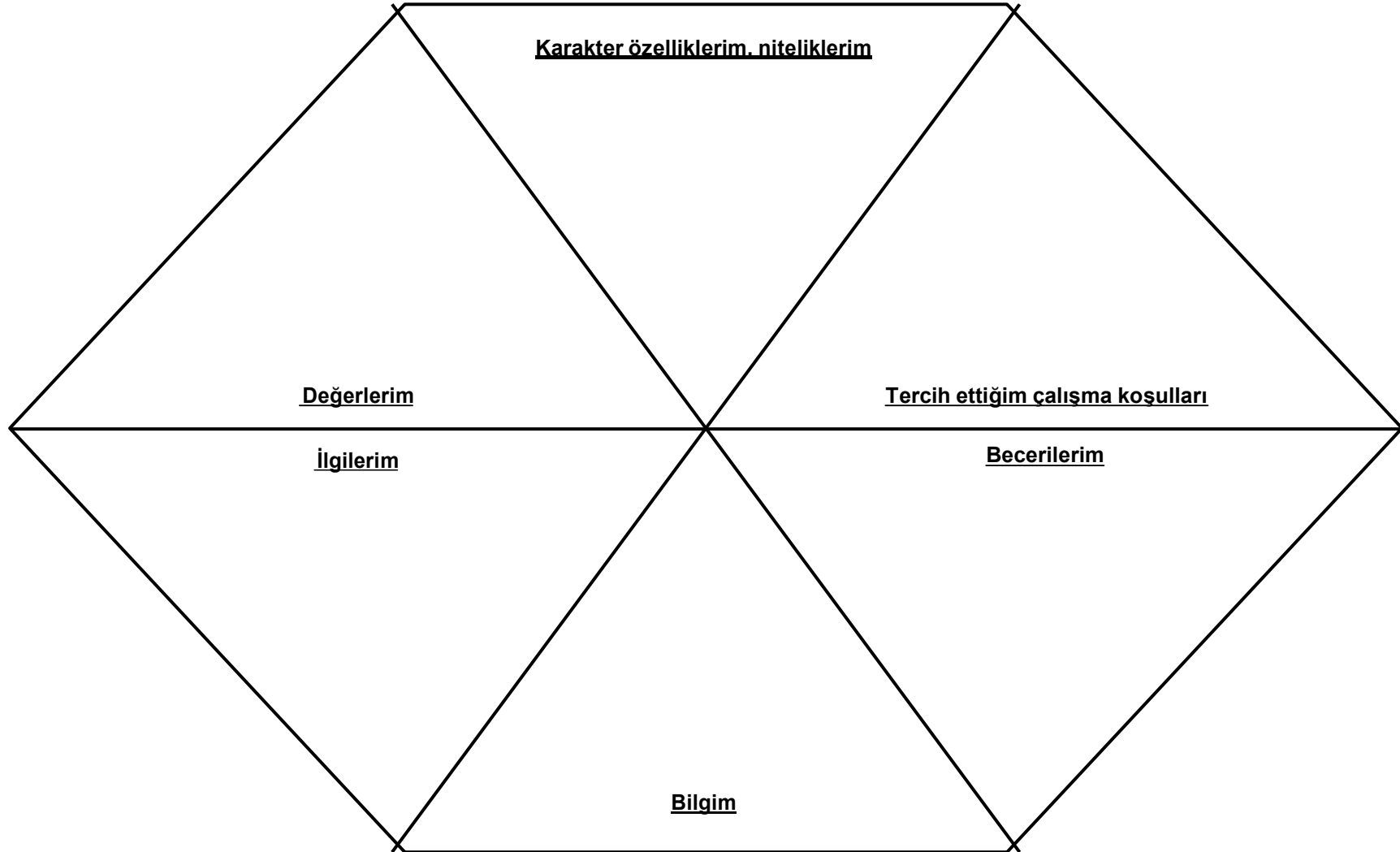
4.5.1 Çalışma Materyali: Kariyer Seçimi Hunisi-İkinci Kat: Yetenek Alanları-Becerilerim Neler?

Uygulama Dokümanı: Kariyer seçim hunisi- İkinci kat

Fiziksel yetenekler	Zihinsel yetenekler	Sosyal yetenekler	Psikolojik yetenekler/ eğilimler
Vücut yapısı	Konsantrasyon	İletişim kurabilme becerisi	Sabır
Sağlık	Hassaslık	Ekip ruhu	Tahammül
El becerisi	Yaratıcılık	Uyum ve bütünleşme becerisi	Sağduyu
Kol becerisi	Reaksiyon	Organizasyon becerisi	Özerklik
Yükseklikten korkmama	Matematik becerisi	Dürüstlük	Düzenlilik
Hassas olmayan cilt	Talimatları anlama	Empati	Temizlik
Atiklik	Uzamsal beceriler	Çatışmalarla başa çıkabilme becerisi	Kesinlik
Sağlıklı bacaklar	Teknik kavrayış		Tavır
Görsel doğruluk	Hayal gücü		Kendine güven
Duyu becerisi	Yenilikçi beceriler		Güvenilirlik
Koku duyusu	Sayı ve kelime hafızası		Özen
Dokunma duyusu	Şekil ve yüz hafızası		Dakiklik
			Azim
			Ağır başlılık
			Esneklik
			Heves

4.5.2 Çalışma Materyali: Portfolyom

Materyal: Portfolyom



**4.5.3 Çalışma Materyali: Öğrenme
Deneyimlerim
Eğitim materyali: Öğrenme deneyimlerim**

Ek 1: Örgün ve yaygın öğrenme deneyimlerini biriktirmek							
Tarihler		Süre	Eğitimin adı	Bağlam: temel eğitim, sürekli eğitim, iş dışı faaliyetler kapsamında çalıştaylar, kendi kendine öğrenilen bilgi..	Yer ve eğitim kurumu	En önemli yetkinlik alanları ve bilgi	Değerlendirme
Başlangıç	Bitiş						

Eğitim materyali: Öğrenme deneyimlerim

Ek 2: Öğrenme deneyimlerinin incelenmesi

Edinilen bilgi ve yetkinliklerin tanımlanması

“En önemli yetkinlik ve bilgi alanları “ sütununda ilgili yetkinlik ve bilgi alanları sadece listelenir. Burada ise “İlgili yetkinlik ve bilgi alanında neler öğrendim?” sorusuna daha detaylı cevap vermelisiniz. Eğer elinizde hala kurs programınız (örgün eğitim kapsamında) varsa bu soruyu cevaplamanızda yardımcı olabilir.

Öğrenme deneyimi süreci

Öğrenme deneyiminin süresi ve içeriği neydi?

Kurs saatleri, alıştırmalar, pratik uygulamalar, şirketlere yerleştirmeler, vs nasıl organize edilmişti?

Öğrenme deneyimi ve sonuçlarının değerlendirilmesi

Ne tür görevler, faaliyetler yerine getirmek zorundaydınız?

Öğrenme deneyiminiz kim tarafından nasıl değerlendirildi?

Öğrenme deneyimlerinizi kullanma fırsatları/ daha sonraki bir aşamada başvuru

İşte ve iş dışında öğrendiklerinizle ne tür işlere başvurmak için ne gibi fırsatlarınız oldu?

Öğrenme deneyimlerinizin tanınması için bir fırsatınız oldu mu?

Eğitim ve edindiğiniz öğrenme deneyimi ile ilgili yorumunuz var mı?

Dokümanlar:

Öğrenme deneyiminize yönelik ne gibi dokümanlarınız var?

- Diploma, sertifika, onay gibi resmi dokümanlar
- Yapılan işe yönelik dokümanlar: evraklar, planlanan ve uygulanan projeler, konuşmalar, vs.

4.5.4 Çalışma Materyali: Potansiyel Analizi 'Gizli Kalmış Yeteneklerim Nelerdir?'

Uygulama Dokümanı: Potansiyel Analizi

Adapte etmek, analiz, anlatmak, anlamak, araba kullanmak, ağırlamak, ara bulmak, artırmak, ayırmak, azaltmak,

başvuru yapmak, beklemek, belirlemek, betimlemek, bilgilendirmek, birleştirmek, boyama yapmak, bulmak, buluş yapmak, büyütmek,

cevaplamak, cesaretlendirmek, çalıştırmak, çeviri yapmak, çizmek, çocuk bakmak, çözmek,

dans etmek, değerlendirmek, ders anlatmak, denetlemek, desteklemek, dikmek, dinlemek, dekorasyon, doğaçlama işler, düzenlemek,

edinmek, eğitmek, eğlendirmek, eklemek, eleştirmek, entegre etmek, etkilemek,

fotoğraf çekmek, formüle etmek,

geliştirmek, göstermek, görselleştirmek, görüşme yapmak, gözlemek, güçlendirmek, gruba katılmak

hatırlamak, hazırlamak, hesaplama yapmak, hissetmek, hizmet etmek,

ifade etmek, ikram etmek, iletişim kurmak, incelemek, inşaa etmek,

kapsamını belirlemek, karar vermek, kazanmak, keşfetmek, kiralamak, koçluk yapmak, konuşmak, kontrol etmek, koordine etmek, korumak, kullanmak,

marangozluk, motive etmek, müzik aleti çalmak, müzakere etmek, kumak,

organize etmek, öğrenmek, öneri sunmak,

paylaşmak, planlamak, program yapmak,

rapor yazmak, rehabilite etmek, reklam vermek, restore etmek, risk yönetmek, rol oynamak,

satmak, sergilemek, seyahat etmek, sınıflandırmak, sıralamak, sistem kurmak, sorumluluk almak, sorgulamak, sunmak, süreç, şarkı söylemek,

tahmin etmek, talep etmek, tamamlamak, tamir etmek, tanımlamak, tanıtmak, tasarım, temin etmek, temsil etmek, test etmek, teşhis koymak, toparlamak,

ulaşmak, ulaştırmak, uyarlamak, üretmek,

vurgulamak,

yaratıcılık, yardım etmek, yazmak, yazıyı yayına hazırlamak, yaygınlaştırmak, yemek pişirmek, yenileştirmek, yol göstermek,

Örnek:

Beceri: "diğerlerine liderlik etmek" (şu anlamları da kapsamaktadır: *kontrol, organizasyon, idare, motive etme, öneri sunma*). Bu beceriyialanında kullanabilirim (İlginizi çeken aktiviteleri belirtin)

- Bir kütüphanenin idaresini üstlenmek
- İyi bir amaç için para toplamak
- Yeni bir organizasyon için bir hayır kurumuna rehberlik etmek
- Gençlerin kariyer seçimlerine destek amaçlı danışmalık yapmak
- Bir futbol takımını organize etmek.

Beceriler 4 alanda sınıflandırılabilir: *Kişiler, makineler, veriler ve fikirler*

Belirli işler de bu kategoilere bağlıdır. Örneğin:

- *Kişiler: talimat almak, yardım etmek, hizmet etmek, konuşmak, ipucu vermek, eğlendirmek, ikna etmek, bakımını üstlenmek, öğretmek, eğitmek, müzakere etmek...*
- *Araçlar (makine, malzeme): çalıştırmak, malzeme sağlamak, çalıştırmak, ayarlamak, işleme almak, ince ayar yapmak, temin etmek, çalıştırmak...*
- *Sayılar (veri): kopyalama, karşılaştırma, hesaplama, toplama, analiz etme, koordine etme,, koordine etme, bir bağlantı kurmak*
- *Fikirler (farklı ve sanatsal birşeyler): düşünmek, yaratmak, geliştirmek, planlamak, taslak hazırlamak, yaratıcı olmak, sanatçı olmak, müzik yapmak, resim yapmak, dans etmek, sanede canlandırmak*

Katılımcılar kendi becerilerini yukarıdaki kategorilerden uygun olanlarına yerleştirir..

Eğiticinin yardımıyla, katılımcılar bu becerilerin kullanıldığı ve bu becerileri talep eden meslekleri düşünürler

4.5.5 Çalışma Materyali: Haftalık Program Uygulama Dokümanı: Haftalık Program

Tablo, Haftalık Program:

	0-2	2-4	4-6	6-8	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18	18-20	20-22	22-24
Pzt.												
Salı												
Çar.												
Per.												
Cuma												
Cmt.												
Pzr.												

Tablo, Zaman Analizi:

Oran/ Zaman Yüzdesi Rol	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70-100%
Anne							
Kız oğlu							
Payda							
Personel							
MU teri							
Vatanda							
Arkada							
Sporcu							
Öğrenci							
Evhamm1							
Diger: _____							
Diger: _____							

Yıldız Değerlendirme Ölçeği:

*	**	***	****	*****
Memnun Değil	Biraz Memnun	Memnun	Çok Memnun	Sonderece Memnun

4.5.6 Çalışma Materyali: Faaliyetlerim ve Değerlendirmeleri
Uygulama Dokümanı: Faaliyetlerim ve değerlendirmeleri

Süre	Fonksiyon	Şirket	Yapılan işler	+ motive eden/ - motivasyonu bozan faktörler	+ başarılı/ - başarısız	Başarı/başarısızlığı n sebepleri

4.5.7 Çalışma Materyali: Önceki İş Deneyimlerinin İncelenmesi
Uygulama Dokümanı: Önceki iş deneyimlerinin incelenmesi

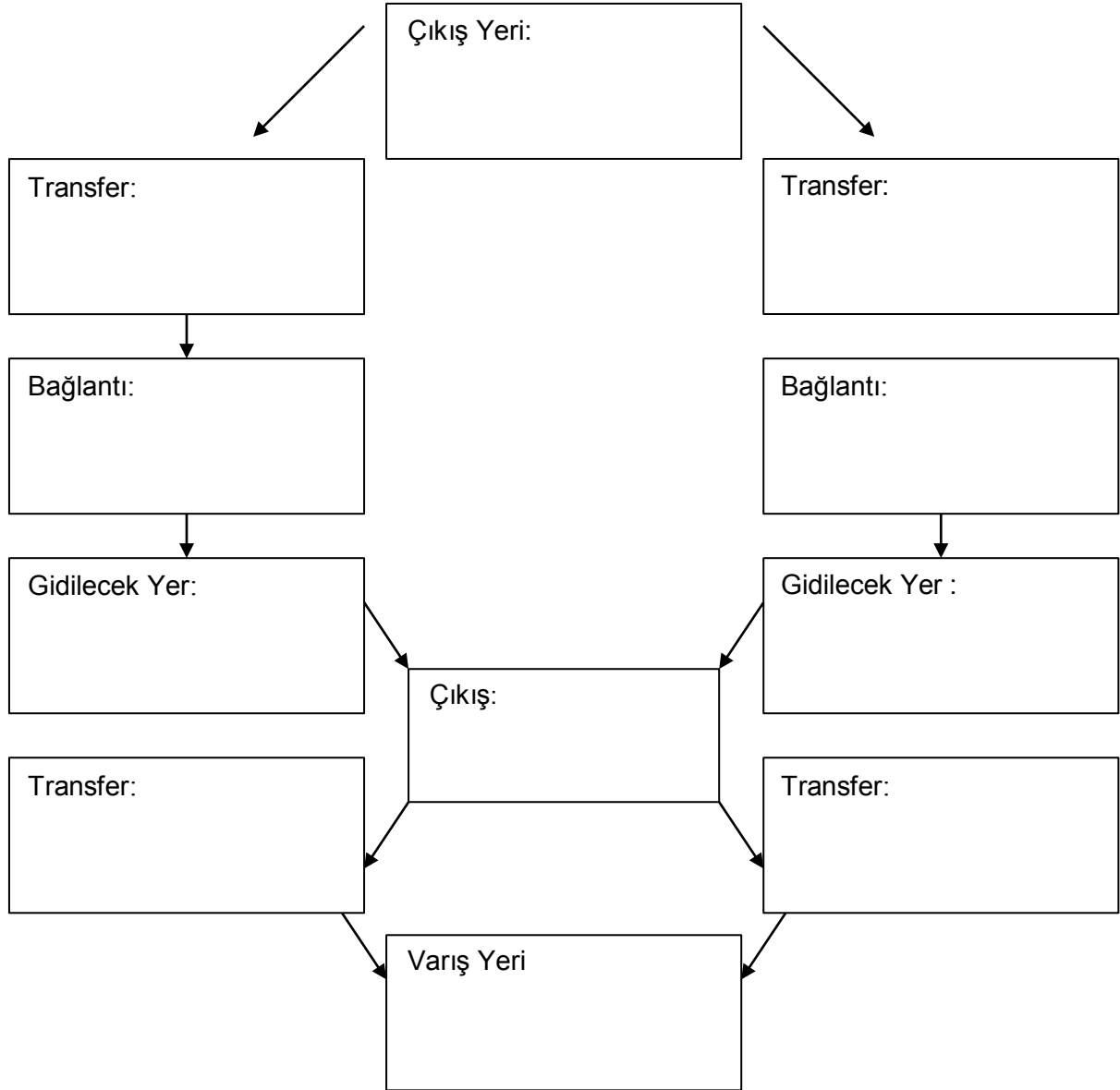
Yıllar	Fonksiyon	Şirket	Faaliyetler	Kullanılan bilgi ve beceriler	Kullanılan nitelikler	Edinilen yetkinlikler
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						

4.6.1 Çalışma Materyali: Kariyer Seçimi Hunisi-Üçüncü Kat: Çalışma Koşulları-Ne Zaman, Nerede ve Ne ile Çalışmak İstiyorum?

Uygulama Dokümanı: Kariyer Seçimi Hunisi- Üçüncü Kat: Çalışma Koşulları

Ne zaman	Nerede	Neyle
Gündüz	Ofis	İnsanlar
Gece	Fabrika	Spor
Yarı-zamanlı	Atölye	Bitkiler
Vardiyalı	Konferans odası	Veri
Kendi zamanında	Otel	Metin
Esnek çalışma koşulları	Restoran	Kimyasallar
Bir rota sistemine göre	Dışarı	Tahta
	İnşaat alanı	Metal
	Bahçeler ve parklar	Araçlar
	Sokak Hava	Müzik
	alanı Tren	Bilgisayar
	istasyonu	Kağıt
	Hastane	Seramik
	Mağaza	Cam
		Deri Kil
		Toprak
		Taş
		Makineler
		Plastik
		Taşıtlar
		Elektronik
		Ölçüm aletleri

4.6.2 Çalışma Materyali: Kariyere Giden Yol Haritası Eğitim Materyali: Kariyere Giden Yol Haritası



Kaynak: JugendhausErfurterBrücke 2005, Anhang 18 (translated by J. Haydn).

4.6.3 Çalışma Materyali: Lehte ve Alehte Öneriler

Kurs Materyali: Leyhte ve aleyhte öneriler

Evet-hayır Sorusu: 	
Leyhtekiler	Aleyhtekiler
Avantajları	Dezavantajları
Dezavantajları	Dezavantajları
Kısa dönemli sonuçları	Kısa dönemli sonuçları
Uzun dönemli sonuçları	Uzun dönemli sonuçları

Kaynak: Jugert/Rehder/Notz/Petermann 2008, sayfa. 159

4.6.4 Çalışma Materyali: Cinsiyete Dayalı Öncelikler Uygulama Dokümanı: Cinsiyete Dayalı Öncelikler?

Gelecek işimde benim için önemli olan	Kişisel karar	Grup kararı
Çok para kazanıyorum		
İşimde kirli işlere bulaşmam		
Çok ilginç bir aktivite		
Düzenli çalışma saatlerim var		
Çok iyi kariyer olasılıklarına sahibim		
Güvenli bir işim var		
İyi bir eğitimim var		
İşim başkaları tarafından değer görüyor		
Seyahat ediyorum		
İnsanlarla beraber çalışıyorum		
Tatlı meslektaşlarım var		
Bağımsız çalışabilirim		
Özel hayatım için çok zamanım var		
Sadece ailem için sağlayabilirim		
Becerilerimi işte kullanabilirim		
Bilgisayar başında çok çalışırım		
İleri eğitim için para ve zamanım var		
Benim için anlamlı		

4.6.5 Çalışma Materyali: Mesleki Kimliğim

Uygulama Dokümanı: Mesleki Kimliğim

Hilarion G. Petzold'un Kimliğin Beş Özelliği Modeli (1993):

Kimlik (Latince: identitas= aynılık) bir varlığın, özellikle bir insanın, benzersizliği, tekliği olarak algılanmaktadır.

Kimlik bireyin biricik karakter yapısıdır ve ben kimin, neyle ilişkiyim, kendimi nasıl tanımlıyorum ve beni ben yapan nedir gibi sorularla alakalıdır. Kimlik yaşamboyu devam eden bir süreçtir ve kendini görünüş, yüz ifadeleri, jestler, dil, fiziksel güç ve zayıflık ve öz algı, kendi olma duygusu ve kendine güven gibi özelliklerde gösterir.

Kimliğin yaşam sürecince değiştiğini ve geliştiğini özellikle belirtmek gerekir (kimlik gelişimi, kimlik krizi). Bu süreçte beden-öz bilgisi (kimlik= kendimi nasıl görüyorum) ve çevreden gelen bilgi (Başka insanlar beni nasıl görüyor?) sürekli değerlendirilir ve benimsenir veya reddedilir.

Bu nedenle kimlik bir yandan zaman karşı dayanan diğer yandan ise yaşam süresince gelişen ve değişen bir kavramdır.

H.Gç Petzold'a göre kimliğin beş özelliği şunlardır:

1. Beden/fiziksel durum
2. Sosyal ağ/ sosyal ilişkiler
3. İş ve performans
4. Materyal güvenlik
5. Değerler

Bu özellikler bir bireyin kimliğini oluşturur, destekler ve taşır (ya da taşımaz...).

Meslek veya kariyer seçiminde beş özellik şu şekilde yorumlanabilir:

İlk özellik beden ve zihinle ilgili her şeyi içerebilir (örneğin sağlık, performans, görünüm, öz saygı). Bir meslek çalışma koşulları iyi ya da kötü olduğu için veya görünüm önemli veya önemsiz olduğu için seçilebilir veya seçilmeyebilir, vs.

İkinci özellik sosyal ilişkiler ve ağları içerir. Bir meslek bu özelliğin gereksinimleri karşılandığı veya karşılanmadığı için, aile ve/veya arkadaşlar tarafından kabul görüp görmediği için ilginç olabilir ya da olmayabilir, vs.

Üçüncü özellik iş veya performansı içerir (örneğin tatmin, başarı, performans, beklentiler, aktif olmak, vs.). Bir meslek faaliyetin kendisi yüzünden ilginç olabilir veya olmayabilir; çok fazla şey talep eden bir meslek olarak görülebilir veya yeterince şey talep etmediği düşünülebilir; ilerleme ve başarı olanakları sunabilir veya sunmayabilir.

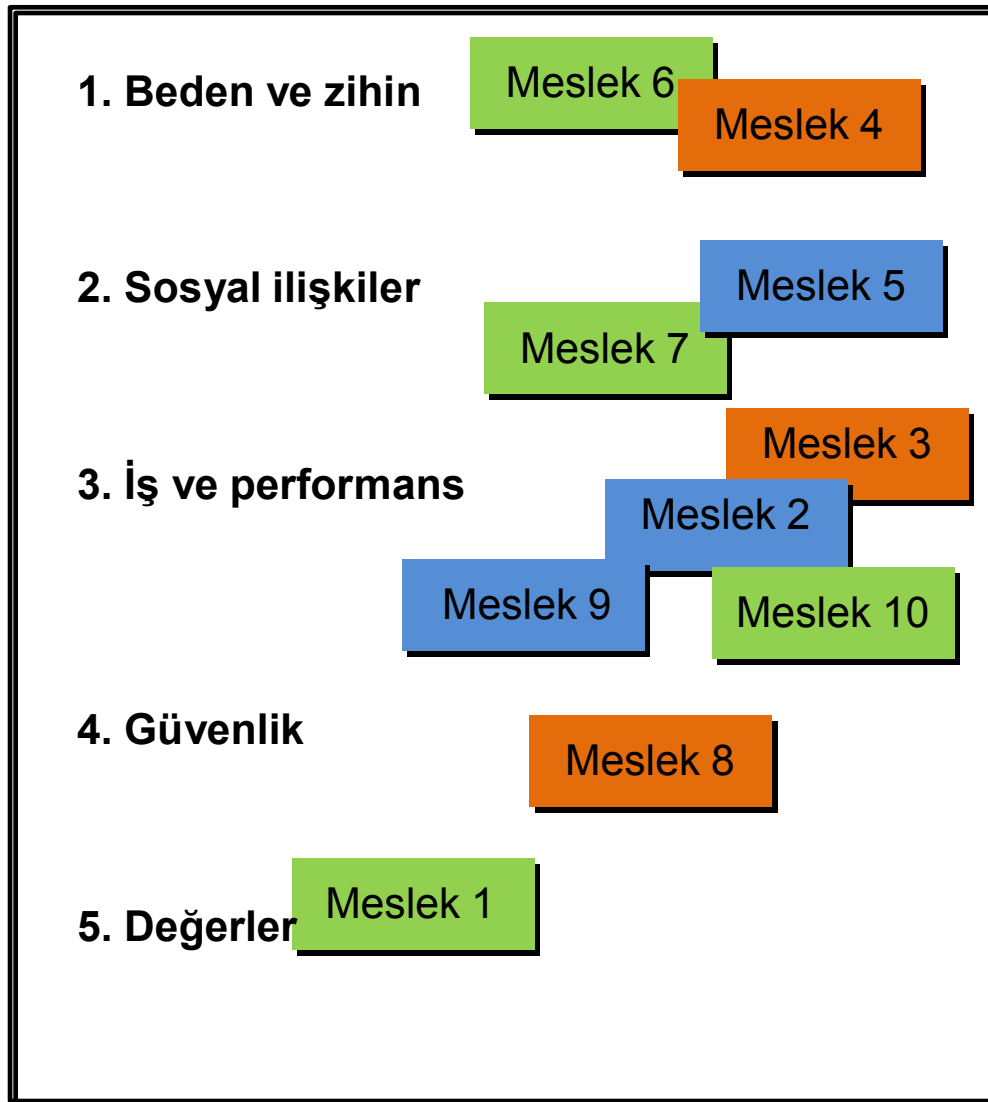
Dördüncü özellik materyal güvenliği içerir (örneğin gelir, mülk, para, yiyecek, giyecek, hayatın gereklilikleri, statü, vs.), ayrıca yaşam alanı (örneğin kalınan yer, kültürel geçmiş). Bir meslek bu imkanları sağladığı veya sağlamadığı için tercih edilebilir veya reddedilebilir.

Beşinci özellik kişisel değerleri, standartları ve vizyonu içerir (örneğin ahlak, etik, din, aşk, umutlar, gelenekler, inanç, hayati sorular). Kariyer kararları bu özelliğin bireyin hayatında taşıdığı öneme göre verilebilir (örneğin başkalarına yardım edebilmek, anlamlı işler yapmak, ahlaki duruşunuza göre işler yapmak, vs.).

Örnek :

Bir doktorun mesleki ilginçtir ve tercih edilebilir çünkü...
...başkalarına yardım edebilme çok önemlidir (5. özellik)
...annem ve babam doktor olmamı istiyor (2. özellik)
...statü ve güvenlik çok önemlidir (4. özellik)
...faaliyetin kendisi çekici gelmektedir (3. özellik)
Vs..

Poster taslağı:



4.6.6 Çalışma Materyali: Bir Proje Olarak İş Arama Uygulama Dokümanı: Bir proje olarak iş arama

Kendi iş arama sürecinizi bir proje olarak düşünün. Aşağıdaki soruları kullanarak önemli bilgileri derlyin ve projenizi uygulamak için ilk adımlarınızı planlayın.

Projenizi tanımlayın (nedenleri, hedefleri, vs..)

Projenin uygulanması için ileri sürdüğünüz argümanlar nelerdir? Projeniz size hangi fırsatları yaratabilir?

Projenizin uygulanmasına karşı olan argümanlar nelerdir? Hangi zorluklarla karşılaşabilirsiniz? Uygulama için nelere ihtiyacınız var ve neler hala eksik?

Projemi neden uygulamak zorundayım?

Projemi uygularken kimden destek alabilirim?

Projenin adımları nelerdir?

Adım 1:

Adım 2:

Adım 3:

Adım 4:

Proje için sahip olduğum yetkinlikler

Bilgi	Beceri	Kişisel özellikler

4.7 '2.7 Sosyal Becerilerin Geliştirilmesi' Çalışma Materyalleri

4.7.1 Çalışma Materyali: İyi Bir Dinleyici Olmak

Uygulama Dokümanı : İyi dinleme

Konuşma konuları

- Partnerinize geçen hafta ne yaptığınızı anlatın.
- Partnerinize hobilerinizden ve sevdiğiniz şeylerden bahsedin.
- Partnerinize doğum gününüzde ne yapmak istediğinizi anlatın (ya da en son doğum gününüzde neler yaptığınızı)
- Partnerinize sizi son zamanlarda kızdıran bir olaydan bahsedin.
- Partnerinize sizi son zamanlarda mutlu eden bir olaydan bahsedin.

İyi ve kötü dinleme

Kötü dinleme

- Partnerinizin dediklerine katılın ancak başka bir tarafa bakın ve başka şeyler düşünün
- Dinlemek yerine kendi benzer deneyimlerinizden bahsedip durun.
- Tavsiye verin ya da konuyu değiştirin.

İyi dinleme

- Anlatıcıya dikkatinizi verin, ona bakın ve göz kontağı kurun, ona dinlediğinizi gösterin (başınızı sallayarak evet deyin, "hımm" diyerek onaylayın)
- Sorular sorarak ilginizi belli edin, örneğin "Daha sonra ne oldu?" , "Neler hissettin?", "Nasıl bişeydi?"

Kaynak: Jugert/Rehder/Notz/Petermann 2008, p. 101 (J. Haydn tarafından tercüme edilmiştir).

4.7.2 Çalışma Materyali: Üç Dakikalık Uzman Konuşması

Uygulama Dokümanı: 3 Dakikalık Uzman Konuşması

Geribildirim Kuralları

1.	“Haklı çıkarmaya çalışma ve tartışma” yerine dinleme
2.	Geribildirimde bulunurken “birisini bastırmak” veya dayanışma göstermek yerine “doğruluk(dürüstlük) gösterme
3.	Genelleme ve yargılayıcı yorumlar yerine kişiye özel yorumlar
4.	Psikolojik yorumlar yerine tanımlamalar kullanma

4.7.3 Çalışma Materyali: Değerlendirme Uygulamaları Uygulama Dokümanı: Değerlendirme Egzersizleri

1. Düşünün büyük bir şirketin yönetim kurulu üyeleri ile yüzyüzesiniz. Komite başvuranın becerileri ve hangi alanlarda işe alabilecekleri hakkında fikir sahibi olmak istiyor. Size güçlü ve zayıf yönlerinizden bahsetmenizi istiyor. Sadece 5 dakikanız var. Kurul şu konularda sorular sorabilir ve değerlendirme yapar:

Gözlem yapma kriterleri:

- Katılımcının zamanını ne kadar iyi kullandığı
 - Katılımcının akla yatkın savlar
 - Katılımcının kendini düzgün ifade etmesi
 - Katılımcının diğerlerine cevap vermesi.
 - Katılımcının diğerlerini ikna etmesi
 - Katılımcının amacını aklında tutması
 - Katılımcının hareketlerinin sonuçlarını göz önünden tutması
1. Bir inşaat şirketi tarafından işe alınıyorsunuz. (Etnik) Altyapınız sebebi ile çalışma arkadaşlarınız sizinle, davranışlarınızla ve hatta ülkenize özel davranışlarla dalga geçiyor. Bu artık canınızı sıkıyor. Karşınızdaki kişi şaka yapanların en başındaki kişi. Bir ara ikiniz arasında bir konuşma başlıyor ve bir şaka daha yapıyor. Nasıl davranırsınız? Eğitimci burada şakayı yapan kişinin yerindedir.

Gözlem yapma kriterleri:

- Katılımcı gerçeklere bağlı ve saldırganca konuşmuyor.
- Katılımcı onların yaptıkları imaları üzerine alıyor.
- Katılımcı kendi niyet ve duyguları hakkında konuşuyor.
- Katılımcı diğerlerinin duyguları ve ilgilerini göz önünde bulunduruyor.
- Katılımcı dinliyor ve araya girmiyor.
- Katılımcı esas probleme yönelik konuşuyor.
- Katılımcı diğerlerinin görüşlerine açık.
- Katılımcı yapıcı kritiklerde bulunuyor.
- Katılımcı kendi haklarını savunuyor.
- Katılımcı kendisine gösterilen direnişin üstesinden geliyor.
- Katılımcı kendi görüşlerini ortaya koyuyor.
- Katılımcı aksiliklerle ve kendisini ilerletmeyenlerle başa çıkabiliyor.

2. Bir bakım evinde bakım asistanı olarak çalışıyorsunuz.
3. İşinizi düzgün ve dürüst şekilde yapıyorsunuz. Bir hasta yaptığınız işten memnun kalmadığını söylüyor. Siz de neyi daha farklı yapabileceğinizi bilmiyorsunuz. Daha sonra hastanın bir yakını ile aranızda bir konuşma geçiyor ve annesinin bakımını bir yabancının üstlenmesini onaylamadığını söylüyor.

Eğitimci burada yabancı düşmanı hasta yakının rolünü üstleniyor.

Gözlem kriteri için durum 2'ye bakınız.

4. Turizm ve eğlence sektöründe garson olarak çalışıyorsunuz. Hoşnutsuz bir müşteri mırıldanıp duruyor ve anlamakta zorlanıyorsunuz. Yine de müşterinin siparişini doğru aldığınızdan eminsiniz. Müşteri şikayette bulunuyor.

Eğitimci burada müşteri rolünü üstleniyor.

4.8 '2.8 Pratik Eğitim' Çalışma Materyalleri

4.8.1 Çalışma Materyali: Şirket Ziyareti

Uygulama Dokümanı: Şirket Ziyareti

Şirket ziyaretinde uyulacak kurallar

Ziyareti organize eden kişinin adı/soyadı:

Bay/Bayan _____ziyaret süresince sorumlu olan kişidir. Kendisin yönlendirmelerine uyulmalıdır.

Ziyaretten sonra grup şirketten ayrılır ve hep birlikte kuruma geri dönerler ya da

Lütfen unutmayınız:

Bu şirkette misafiriz!

Varlığımız şirketin faaliyetlerine engel olmamalıdır.

Kibar ve düzgün davranmamız beklenmektedir.

Tehlikeli yerlerden uzak durun! Önlem alın!

Kaynak: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, p. 169 (J. Haydn tarafından çevirilmiştir).

Stajyer eğitmeni ile mülakat
Stajyer ile mülakat

Adı : _____

Sınıf/Grubu: _____

1. Eğitiminizi/ mesleğinizin tam adı nedir?

2. Eğitim ne kadar sürmektedir?

3. Hangi eğitim yeterlilikleri gerekmektedir?

4. Hangi dereceler, dersler özellikle önem taşımaktadır?

5. Başvurumda özellikle dikkat etmem gereken noktalar nelerdir?

6. Ne zaman başvurmalıyım?

7. Bu işte ne kadar zamandır çalışmaktasınız/ stajyersiniz?

8. Bu mesleği/stajyerliği tekrar seçer miydiniz?

9. Evetse, neden?

10. Hayırsa, neden?

11. Bu meslek/stajyerliğin daha farklı olmasını beliyor muydunuz?

12. Bu mesleği öğrenmek için özel beceri ve/veya fiziksel becerilere ihtiyaç duyuyor musunuz? Evetse, lütfen açıklayınız.

13. Bu meslekteki/ stajyerlikte tipik faaliyetler nelerdir?

14. Bu meslek/ stajyerlikle ilgili zor ve yorucu bulduğunuz şeyler nelerdir?

15. Bu meslek/ stajyerliğin avantajları ve dezavantajları nelerdir?

16. Bu meslek/stajyerlikle ilgili sevdiğiniz yönler nelerdir?

17. Sıradan bir iş gününüz nasıl geçer (örneğin çalışma saatleri, molalar, düzenli faaliyetler, temel çalışma yeri)?

Mülakat için teşekkür ederiz!

Kaynak: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, p. 171f (J. Haydn tarafından çevirilmiştir).

4.8.2 Çalışma Materyali: İşe Yerleştirme Sürecine Hazırlık Yapmak ve Takip Etmek Uygulama Dokümanı: İşe yerleştirmenin planlanması ve takip edilmesi

Kolaj hazırlama yönergesi: Aşağıdaki yönergelere göre bir kolaj hazırlayınız	
Mesleğin tam adı	Eğitimin süresi
Gerekli okul yeterlilikleri	Rutin faaliyetler
Gereken beceriler/ kişisel gereklilikler	Fiziksel gereklilikler
Mesleğin avantajları	Mesleğin dezavantajları
Ana çalışma yeri	Şirketin adı ve adresi (gerekliyse iletişim kurulacak kişi/ işe yerleştirme)

Kaynak: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, p. 175 (J. Haydn tarafından tercüme edilmiştir).

Keşif-İşe yerleştirme

Çalıştığınız şirketteki iş yerini keşfedin.

Çalıştığınız yeri iyi tanımanız önemlidir. Bu nedenle süpervizörünüze veya meslektaşlarınıza sorabileceğiniz sorular aşağıda size sunulmuştur.

Meslek:

Meslek alanı:

Şirket:

1. Gereksinimler:

a) Ne tür bir mezuniyet derecesine ihtiyaç duyuyorsunuz?

b) Özellikle önem taşıyan dersler nelerdir?

c) İşte ne gibi davranışlar beklenmektedir?

d) Yeterlilik testi uyguluyor musunuz?

2. Kariyer için eğitim:

a) Şirket her yıl kaç tane stajyer işe almaktadır?

b) Stajyerlik ne kadar sürmektedir?

c) Meslek okulu nerededir?

d) Şirket stajyerleri sınava hazırlıyor mu?

e) Stajyerler bir günde kaç saat çalışıyorlar, molaları ne kadar ve ne kadar izin kullanabiliyorlar?

f) Stajyerler staj sürelerinin farklı aşamalarında ne kadar ücret alıyorlar?

3. Gereksinimler (Lütfen uygun olanı işaretleyiniz):

Fiziksel güç gerekli	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
El becerisi ve ustalık	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
Uzun süreler ayakta kalma	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
Çömelmek/eğilmek gerekli	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
İyi derecede görüş	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
İyi derecede duyu	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
İyi derecede koku duyusu	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
İyi derecede tat duyusu	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
İyi derecede dokunma duyusu	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
Her türlü hava koşulunda dışarıda çalışma	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
Bilgisayar işi	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
İletişim becerileri	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
İşbirliğinde çalışma becerisi	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
Empati	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
Sabır	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
İyi derecede bilgisayar kullanma	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır
Dil becerileri	☐ evet	☐ pek değil	☐ hayır

4. Stajyerler insanlar, araçlar ya da makinelerle mi çalışıyorlar, lütfen yazınız:

5. Ne tür insan, makine ve araçlarla çalışıyorlar?

Kaynak: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, pp. 181f (J. Haydn tarafından tercüme edilmiştir).

4.8.3 Çalışma Materyali: Bir Günlük İşe Yerleştirme Uygulama Dokümanı: Bir günlük işe yerleştirme

Şirketin adı:	
Tarih:	
Faaliyetler (Ne gibi işler yaptım?):	
Materyaller (Ne gibi materyaller ile çalıştım?):	
Neleri çok sevmedim:	
Neleri çok sevdim:	
Daha önce bilmediğim şeyler:	

4.9 '2.9 İş Bulma' Çalışma Materyalleri

4.9.1 Çalışma Materyali: Ön Yazı

Uygulama Dokümanı: Ön yazı – Ön yazının yapısı (bir ilana cevaben)

Adı/soyadı
Adresi
Tel.: (aday)

Şirket
Sayın alıcı
Adres

(Re: referans numarası, pozisyon)

Tarih

Sayın ...,

Şirkete / ilan edilen pozisyona duyduğunuz ilgiyi açıklayınız.

SİZ

En önemli becerilerinizi ve bu becerilerin neden şirket için uygun olduğunu ve şirkete neler katabileceğinizi açıklayınız. Benzerlikler arayınız. .

BEN

Birlikte çalışmanın avantajlarını vurgulayınız. Olası bir iş mülakatından bahsediniz.

BİZ

Saygılarımla

İmza

Adı

4.9.2 Çalışma Materyali: Bir Başvuru Sürecinde 'Hataların' Analizi

Uygulama Dokümanı: Başvuru Sürecinde Hatalarının Analizi

Başvuru hataları:

Aşağıdaki başvuru hataları yaşanmış olaylardır ve başvuru stratejilerinin mükemmel olduğunu düşünen üniversite mezunlarının başına gelmiştir:

1. Cv'mi ön kapak yazısı olmadan e-mail ile şirkete gönderdim (Şirket ile çalışmak istediğimi belirten kısa bir e-mail yazısı ile).
2. "Merhaba Sayın..." hitabı ile resmi olmayan ön kapak yazısı yazdım.
3. Şirkete başvuru yapmamın değil değmeyeceğini ve kişisel bir mülakatın olup olmayacağını e-mail yoluyla sordum. Her zaman başvuru yapabileceğimi ve mülakat davetinin başvurunun içeriğine bağlı olacağı konusunda bir cevap aldım. Şirkete herhangi bir geri dönüş yapmadım.
4. Ön kapak yazımda şirketin çalışmak isteyeceğim ideal bir yer olduğunu belirttim ancak neden şirket için en ideal eleman olabileceğimi belirtmedim.
5. İş görüşmesinden önce şirketin hizmetleri ve ürünleri hakkında bir araştırma yapmadım (bu önemli araştırma mutlaka yapılmalıdır). Görüşme sırasında bu konuda kendilerinden bilgi almak istedim.
6. Standart 100 başvuru yapmama rağmen hiçbir geri dönüş alamadığıma şaşırdım (böyle durumlarda başvuranlar genellikle kimsenin onları istemediğine ve iş pazarında kendilerine ihtiyaç duyulmadıklarına inanırlar).
7. Sektördeki maaş tablolarını araştırmadan iş görüşmesi sırasında çok yüksek bir maaş talep ettim (Düşük maaşa ikna olursam işveren ya beni işe almayacak ya da benim tatmin olmayacağımı düşünüp daha uygun/iyi iş teklifi alana kadar şirkette kalacağıma inanır).
8. İnsan kaynakları müdürü zayıf yönleriminin neler olduğunu sorduğunda "Zayıf yönlerim mi? Ben sadece güçlü yönlerimi düşünürüm." şeklinde cevap verdim. (Herkesin güçsüz olduğu yönleri vardır, her ne kadar bunları ortaya çok fazla çıkarmak istemezsekte bu soru için hazır olmalıyız ve kendimizi değerlendirirken gerçekçi olmalıyız).
9. Baştan anlaşılmadığı halde, iş görüşmesinden sonra işverenden yol ücretini talep ettim (işveren üzerinde olumsuz bir izlenim bıraktım ve ileride bu şirkette çalışma ihtimalim oldukça düştü).

4.9.3 Çalışma Materyali: Başvuru Reddedildi... İşte Yapabileceklerin! Kurs materyali: Başvuru reddedildi – İşte yapabileceklerin!

Red sebepleri:	Ne yapabilirim?
Resmi hatalar: Başvuru dökümanların tam ve doğru değildi.	
Yetkinliklerin yetersizliği: Bu iş veya kariyer senin (henüz) sahip olmadığın bilgi ve beceriler gerektiriyor.	
Çalışma geçmişinde eksiklikler bulunması: Senin geçmiş iş yaşantında boşluklar var. Ve bu tarihlerde ne yaptığını anlatmadın	
Profesyonel deneyim eksikliği: Sen halen bu kariyer alanında yenisin veya daha önce yapmış olduğun işler bu işle ilgisi olmayan daha farklı deneyimlerdi.	
Başarısız okul geçmişi: Senin okul karnelerin çok iyi değil; özellikle bu iş veya kariyer için önemli olan derslerdeki geçmiş okul başarıların iyi değil	

Kaynak: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. (2007): Absage – das kannst du tun. Arbeitsblatt 1 (J. Haydn tarafından İngilizceye çevirildi).

Red sebepleri:	Ne yapabilirim?
Resmi hatalar: Başvuru dökümanların tam ve doğru değildi.	Diğerlerinin fikirlerine danış; kişi çoğunlukla kendi özgeçmiş ve başvuru belgelerindeki temel hataları görmez ve kişinin kendi belgelerinde beğendiği bazı özellikler başkaları tarafından beğenilmeyebilir...
Yetkinliklerin yetersizliği: Bu iş veya kariyer senin (henüz) sahip olmadığın bilgi ve beceriler gerektiriyor.	Bu işle ilgili talep edilenlere odaklan. Eğer bu gereklilikleri sağlamıyorsan, bu eksiklikleri nasıl giderebileceğini ve nasıl makyajlayabileceğini değerlendir.
Çalışma geçmişinde eksiklikler bulunması: Senin geçmiş iş yaşantında boşluklar var. Ve bu tarihlerde ne yaptığını anlatmadın	Geçmiş iş yaşantındaki boşlukların gerekçelerini ve o zaman dilimlerinde ne yaptığını açıklamaya çalış.
Profesyonel deneyim eksikliği: Sen halen bu kariyer alanında yenisin veya daha önce yapmış olduğun işler bu işle ilgisi olmayan daha farklı deneyimlerdi.	Staj ve geçici olarak yaptığın işlere dikkat çekerek, uygulama konusundaki deneyimlerini önplana çıkar.
Başarısız okul geçmişi: Senin okul karnelerin çok iyi değil; özellikle bu iş veya kariyer için önemli olan derslerdeki geçmiş okul başarıların iyi değil	Bu iş için neden uygun olduğunu anlat ve halen eğitim ve öğrenmeye devam ettiğini ifade et.

Kaynak: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. (2007): Absage – das kannst du tun. Arbeitsblatt 1 (J. Haydn tarafından İngilizceye çevirildi).

4.9.4 Çalışma Materyali: Gizli İş Piyasası: Sizin Kişisel Kontaklarınız Uygulama Dokümanı: Gizlenmiş İş Piyasası

Kontak Listesi

		Yapılacaklar			
Kontak notunun ismi	Kontağı sürdürmek için acil adımlar	Uzun dönemli kontağın sürdürülmesi	İş aramada kontağa geçmek kaçınılmaz	Ne zaman (tarih)	Tamamlandı (tarih)
Örnek: Emir Bey	evet – akşam yemeği için davet		Evet öncesine bak	haftasonu	
Örnek:Nur Hn.		2-3 ayda arama		2 - 3 ay	

4.9.5 Çalışma Materyali: İş Arama Uygulama Materyali: İş arama

İş İlanı – Takip listesi

Şirket

Sizing notlarınız

Sektör?

.....

Ürün (gamı) çeşitliliği?

.....

İmajı?

.....

Büyüklüğü, Pazar payı?

.....

Ulusal/ Uluslararası?

.....

Gelecek projeleri?

.....

Yer / Ulaşım imkanı?

.....

.....

Görevler

.....

İş tanımı?

.....

Gelişim fırsatları?

.....

Masabaşı iş mi yoksa işyeri dışındamı?

.....

Ya da her ikisi mi?

.....

.....

Nitelikler

.....

Okul / mezuniyet?

.....

Özel bir bilgi (örnek yabancı dil)?

.....

Beceriler (örnek sosyal olmak)?

.....

Seyahat edebilirlik?

.....

Yaş?

.....

Sürücü Ehliyeti?

.....

.....

İş önerisi

.....

Eğitim süresi?

.....

Özel bir başlangıç (oryantasyon)

.....

eğitimi?

.....

Çalışanlara diğer faydalar?

.....

Eğitimden sonra işe grime imkanı?

.....

.....

.....

Başvuru

Başvuru için gerekli belgelerin türü?

İletişim telefonla mı kuruldu?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Gazete ilanı (tarih):

.....

Lütfen gazete ilanını buraya yapıştırınız.

in:

Kaynak: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, p. 199 (translated by J. Haydn)

4.9.6 Çalışma Materyali: İş Mülakatına Hazırlanma Uygulama Dokümanı: İş mülakatına hazırlanmak

Beyin fırtınası

Beyin fırtınası yaratıcı bir tekniktir. Fikirleri negatif eleştiri olmadan ifade etmek belirli bir sorun üzerinde pek çok fikrin ortaya çıkmasını sağlar. Grup halinde beyin fırtınası çalışması yaparken (5 – 9 kişi), katılımcılar farklı fikirleri birleştirerek sinerji yaratabilirler.

Beyin fırtınası kuralları:

1. Eleştiri yasaktır.
2. Tüm fikirlere açık olunmalıdır. Ne kadar yaratıcı olursa o kadar iyidir.
3. Katılımcılar mümkün olduğu kadar çok fikir üretmelidir.
4. Her bir katılımcı diğerlerinin fikrini alıp daha da geliştirebilir.

Olası mülakat sorular (derleme):

(Julia Zdrahal-Urbaneck tarafından başarılı iş görüşmesi yapma üzerine bir dizi seminer için geliştirilmiştir. – „Erfolgreich bewerben“, Verband Wiener Volksbildung, 2003):

- Neden şirketimize başvurduunuz?
- İş ilanında sizi çeken şey ne oldu?
- Bu işle ilgili sizi en çok ilgilendiren şey nedir?
- Şirketimizde yapabileceğiniz görevlerle ilgili bir fikriniz var mı?
- Şirketimiz hakkında ne biliyorsunuz?
- Şirketimizi nereden duydunuz?
- Rakiplerimizi biliyor musunuz?
- Bana kendinizden bahsediniz!
- Mevcut işinizde en çok hangi görevlerinizi seviyorsunuz(En çok ne ilginizi çekiyor)?
- Mevcut kariyer/eğitiminizi nasıl seçtiniz?
- Eğitiminizi neden değiştirdiniz?/ Neden eğitiminizi tamamlamadınız?
- Okulda en çok sevdiğiniz dersler nelerdi?
- Okulda öğrendiklerinizi mevcut işinize uygulayabiliyor musunuz?
- Önceki işinizden neden ayrıldınız? YADA Mevcut işinizden neden ayrılmak istiyorsunuz?
- En son işinizle ilgili en çok sevdiğiniz şey nedir?
- Kendinizi gelecek beş yılda nerede görüyorsunuz?
- Bir işverende ne gibi özellikler arıyorsunuz?
- Bu iş için 200 kişi başvurdu. Hangi özelliklerinizle bize katkıda bulanacaksınız?
- Güçlü yönleriniz nelerdir?
- Zayıf yönleriniz nelerdir?
- İleri eğitim için planlarınız var mı? Hangi alanlarda?
- İngilizceniz (yada başka dil)mülakata İngilizce devam edebilecek düzeyde iyi mi?
- Benim bir çiftçi olduğumu düşünün ve bana bir kredi kartı satın.
- Bir müşteri verdiğiniz hizmetin kalitesini eleştirmek için sizi arasa nasıl tepki verirsiniz?
- Bir'yı (herhangi bir meslek, iş)i yi yapan nedir? Ne gibi yetkinliklere sahip olmalıdır?
- Mevcut iş arkadaşlarınızı sizi nasıl anlatır?
- Hangi karakter özelliklerinizi beğenmiyorsunuz?
- Bir ekibin parçası olarak çalışmayı sever misiniz? Bir ekipte hangi pozisyonda çalışmayı tercih edersiniz?

- Stresli durumlarla nasıl başa çıkarsınız?
- Çatışmalara nasıl tepki gösterirsiniz? İş yerinde çatışmayla karşılaştığınız bir durumu anlatın.
- Bu iş için ücret beklentiniz nedir?
- Bizim için çalışmaya ne zaman başlayabilirsiniz?
- Boş zamanlarınızda ne yaparsınız? Hobileriniz nelerdir?
- Herhangi bir sorunuz var mı?

İlave sorular:

- Ne kadar süredir iş arıyorsunuz?
- Başka hangi şirketlere başvurduunuz?
- Kısa, orta ve uzun vadede planlarınız nelerdir?
- İşinizi nasıl organize edersiniz?
- Hiyerarşik yapılarla nasıl başa çıkarsınız?
- İnisiyatif kullandığınız iki durumdan bahsediniz.
- Neden sizi işe almalıyız?
- İş için seyahat etmek ister misiniz?
- Bu iş için başka bir şehre yerleşmek ister misiniz?
- Müfredat dışı faaliyetlerde bulundunuz mu? Bulunduysanız lütfen anlatınız (gençlere yönelik)

4.9.7 Çalışma Materyali: Benim Biricik Başvurum

Uygulama Materyali: Benim Biricik Başvurum

Daha çok insani ilişkiler gerektiren bir işe (ticari meslekler, teknik meslekler, satış, danışmanlık hizmetleri gib) başvurduğunda bu nasıl bir iş olurdu? Örnekler veriniz.

Bu iş aşağıdaki görevleri içerir:

Başvuru yapacakların aşağıdaki şu gereklilikleri taşımaları gerekir:

Mezuniyet (okul –sınıf bilgileri)	
Teknik yetkinlikler	
Kişisel ve sosyal beceriler	
Diğer	

Sanırım ben bu işe uygunum çünkü ... (notlar)

1.

2.

3.

Size özel kapak mektubu oluşturmak

Stajyer Adayı

Tarih

Şirket

Sayın Bay/ Bayan.....

İlgi: Staj Başvurusu

Gazetede ki ilanınızda belirtmiş olduğunuz üzere / İstihdam ofisinde duymuş olduğum bilgilere göre gelecek yılsayıda stajyer istihdam etmeyi düşündüğünüzü öğrendim.

Bu mektubu işe staj başvurumu iletmek amacıyla yazıyorum.

Şu an okulunun.....şu sınıfında öğrenim görmekteyim ve lgelecek yaz okulumu bitirmiş olacağım.

Şirketinizdeki bu stajyerlik pozisyonuna uygun bir aday olduğumu düşünüyorum çünkü

Ekte sunulan özgeçmişimin incelenerek, sizlerle başvurumla ilgili daha detaylı görüşebilmeyi arzu ederim.

Saygılarımla

Ekler

Kaynak: Schabacker-Bock/Marquard 2005, pp. 102/103. Worksheets 13 and 14.

4.9.8 Çalışma Materyali: İş İlanlarında Kullanılan Dili Anlamak, Profil Hazırlamak

Uygulama Dokümanı: İş ilanlarında kullanılan dili anlamak, profil hazırlamak

- Sayfa 2: Versiyon 1: İş ilanının analiz edilmesi
- Sayfa 3 ve 4: Versiyon 2: Farklı iş ilanlarının incelenmesi

Şirketin ve işin en önemli özellikleri	Kişisel profilim ve bu işe katkısı olacak özelliklerim	Bu işten beklentilerim ve motivasyonum

--	--	--

Açıklama:

Bu alıştırma için eğitmenin katılımcılara gazete veya internetten derlediği ilanları vermesi veya katılımcılardan bir hafta süreyle ilan toplamalarını istemesi gerekmektedir.

Katılımcılar 3 veya 4er kişilik gruplar oluşturur. Her bir gruba birkaç tane (ideal olarak en azından 10 adet) iş ilanı verilir veya katılımcılar kendi derledikleri ilanları kullanır. Daha sonra katılımcılara şu yönerge açıklanır:

İş ilanlarında tanımlanan gereksinimlerle kendi ilgi ve yetkinliklerinizin uyuşup uyuşmadığını anlamak için iş ilanlarını aşağıdaki özelliklere göre düzenleyip analiz ediniz:

1. Sunum ve hitap şekli

İlanlar farklı görsel ve dilbilimsel özelliklerde hazırlanabilir. Bazıları kullanılan kelimeler açısından oldukça klasikken diğerleri trendi bir dil kullanabilir. Bir şirketin iş ilanındaki görsel ve dilbilimsel sunum şirket kültürü ve açık pozisyon hakkında pek çok ip ucu sağlayabilir. Bu nedenle iş ilanlarından şirketin genç mi yaşlı mı bir çalışan aradığı veya daha klasik mi bir çalışan aradığı gibi bilgiler elde edilebilir.

2. Önemli ek bilgi olarak satır aralarındaki bilgiler:

Özellikle ticaret alanında istihdam alanları ve faaliyetleri için geliştirilen ve ilk başta görüldüğünden daha fazla bilgi içeren belirli ifadeler geliştirilmiştir. Bu nedenle iş ilanlarının içeriğini derinlemesine yorumlamak ve belirli bir ifade ya da cümlelerin ne anlama geldiğini değerlendirmek önemlidir. “Dinamik bir iş ortamı” örneğin yüksek işgücü devri anlamına gelebilir. “Güçlü rekabet” ise şirketin çalışanları için zor zamanları ifade edebilir. “Detaylara konsantre olmayı ve tek başına çalışmayı seven” bir asistan pozisyonu anlatıyor olabilir.

3. Gerekli ve tercih edilebilir özellikler arasındaki farkı

Şirketlerin en iyi adayları işe alma istekleri arttıkça iş ilanları da giderek maximum gereksinimleri içermeye başladı. Bu durum aynı zamanda insan kaynakları departmanlarının işe alım departmanlarından yeterli profil bilgisi alamamalarından da kaynaklanmaktadır. Aşağıdaki tabloda gerekli olan özellikler ve tercih edilen özelliklerin farkına yönelik detaylı bir tablo yer almaktadır.

Gerekli kriterler	Tercih edilir kriterler
... kesinlikle gereklidir ...	... tercih edilir ama gerekli değildir ...
... ihtiyaç duymaktayız ...	... adayı aramızda görmekten mutluluk duyarız ...
... bu pozisyon için çok önemlidir/ gereklidir ...	... eğer olursa faydalı olacaktır. ...
... aşına olmalısınız ...	... artı olarak kabul edilecektir ...
... yapabilmelisiniz ...	... açık olmalısınız...
... kesinlikle sahip olmalısınız ...	... sahip olursanız ...
... göstermiş olmalısınız ...	... avantaj olacaktır ...
...sahip olmanız önemlidir ...	... mutlu olmalısınız ...
... göstermeniz gerekecektir	... X göz önünde bulundurulacaktır. ...

Katılımcılar ilanlar üzerinde çalıştıktan sonra ilanları panoya asarlar. Her bir küçük grup çalışmalarını ve ilanları nasıl yorumladıklarını tüm gruba sunar. Diğer katılımcılar ve eğitmen de ilanlar üzerinde yorumlarını yapabilirler.

4.9.9 Çalışma Materyali: Mülakat Çalışması Uygulama Dokümanı: Mülakata Çalışmak

Versiyon 2:

Amaç: Katılımcılar bir iş mülakatı için hazırlanırlar ve pratik yaparlar. Ayrıca gerçek iş mülakatlarında kullanabilecekleri dürüst ve yapıcı/üretici geribildirim alırlar. Bu alıştırmaya katılımcıların iş mülakatları için hazırlanmaları gerektiği yönünde farkındalık geliştirmeleri ve başkalarından yardım alabileceklerini anlamaları için geliştirilmiştir (örneğin eğitmen ve diğer katılımcılar). İş mülakatını rol yaparak canlandırma gerçek mülakattaki stresi azaltmalıdır. Ayrıca iş mülakatlarında personel yöneticisi olarak rol yapmak da katılımcıların personel yöneticilerinin bakış açılarını, ilgi ve ihtiyaçlarını anlamalarını sağlar. Rollerin değiştirilmesi ve geribildirimler negatif deneyimlerle uzlaşmayı sağlayacaktır. Bu alıştırmaya sürecince katılımcılar kendilerinin de uzlaşan ortaklar olduğunu anlamalı ve ilgi ve görüşlerini ifade etmelidirler.

Açıklama: Katılımcılar üçlü gruplar oluşturur ve her bir katılımcı işe başvuran, personel yöneticisi ve bir koç rolünü üstlenir. Alıştırmada bir süre sonra grup üyeleri rolleri değiştirmelidir ve alıştırmaya sürecince her bir grup üyesi üç rolü de oynamış olmalıdır. Ekibin tüm üyelere rol oynama sırasında başvurmak üzere bir iş ilanını hazırlarlar. Katılımcılar yazılı basın veya internette buldukları ilanları da kullanabilirler. Daha her bir grup ilk oyunda kimin personel yöneticisi kimin işe başvuran rolünü oynayacağına karar verir. Personel yöneticisi mülakata hazırlanmak için iş ilanını inceler. Tüm ekip üyeleri koçun da yardımıyla rolüne hazırlanır. Bu aşamada olası sorular ve cevaplar da gözden geçirilir.

Daha sonra rol oynama oturumu başlar ve iş mülakatı şu şekilde canlandırılır: Birbirine dönük iki sandalye konur ve ortalarına bir masa yerleştirilir. Bir başka sandalye de işe başvuranın oturacağı sandalyenin arkasına konur. İşe başvuran kişi odadan ayrılır, personel yöneticisi bir sandalyeye oturur ve koç ise işe başvuranın arkasına yerleştirilen sandalyeye oturur. Canlandırmada doğrudan yer almayan tüm katılımcılar hazırlanan bu ortamın etrafında daire şeklinde oturur. Bu katılımcıların görevi gözlem yaparak canlandırma bittikten sonra geribildirim vermektir. Son olarak işe başvuran odaya girer ve canlandırma gerçek bir iş mülakatı gibi başlar ve yaklaşık 10 dakika sürer. Koç gerekli gördüğü durumlarda canlandırmayı işe başvuranın omzuna dokunarak durdurabilir ve nasıl devam etmesi gerektiği yönünde tavsiye verebilir: "Senin yerinde olsaydım şimdi.... yapardım". İşe başvuran katılımcı tavsiyeye uyup uymamak konusunda özgürdür. Rol oynama tamamlandıktan sonra grup üyeleri sandalyelerinde kalır ve eğitmen her birine deneyimlerini sorar: İlk önce işe başvuran, daha sonra koç ve son olarak personel yöneticisi cevap verir. Daha sonra katılımcılar "sahnedeki" iner (Not: Bu şekilde katılımcılar büründükleri rolleri bırakabilir ve canlandırdıkları durumdan kendilerini uzaklaştırabilirler. Böylece geribildirimleri kabul etmek ve olay üzerine düşünmek daha kolay olur.)

Canlandırma videoya da çekilebilir. Bu durumda tüm grup video kaydını izlemelidir. Eğer rol oynama videoya çekilmediyse geribildirim grup tarafından yani doğrudan katılmayan tüm katılımcılar tarafından hemen bitiminde yapılmalıdır. Büyük gruplarda zaman kısıtını göz önüne alarak geribildirim vermeyi birkaç kişi ile sınırlamak iyi olacaktır. İş mülakatlarında şu noktalara göre değerlendirme yapılabilir: örneğin adayın kendini sunması, sorulan sorulara verdiği cevaplar, vücut dili, kurduğu iletişim.

Eğitmen en son olarak geribildirimde bulunur ve grubun gözden kaçırdığı noktalar değişir. Canlandırmanın sonunda işe başvuran kişi bu deneyimden nasıl faydalanabileceği üzerine düşünür. Geribildirim kurallarına uyulması ve katılımcıların sadece kendi davranışlarını gerekçelendirmeye çalışmamasına dikkat edilmelidir. Rollerini değiştirdikten sonra canlandırma yeniden tekrarlanır.

Alternatif- “Eğlence uygulaması”: Katılımcılar küçük gruplar halinde şirketler oluşturur ve şirketlerindeki açık pozisyonlar için iş ilanları yazarlar. Diğer katılımcıların başvuruda bulunacağı işler gerçekte yoktur- katılımcıların uydurduğu muz değerlendiricisi veya çanta taşıyıcısı gibi eğlenceli işlerdir. Ancak rol oynama yukarıda anlatıldığı gibi gerçekleştirilmelidir. Bu alternatifin avantajı iş mülakatlarını katılımcılara eğlenceli biçimde tanıtmasıdır.

4.10 '2.10 Kurs Sonu' Çalışma Materyalleri

4.10.1 Çalışma Materyali: Hedefler ve Yeni Çözümler Uygulama Dokümanı: Hedefler ve Çözümler

1. Kişisel Hedefler:
En önemli görevler:

2. Kişisel Çözümler			
Önümüzdeki zamanda (altı aylık, dokuz aylık, bir yıl, iki yıl veya ne zaman isterseniz) işim için aşağıdakileri çözümleyeceğim:			
Çözüm	Tamamlanmış olacak	Başarı kriteri	Grup için kazanım

5. Bibliyografi

- AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ der Region Trier (1999): Methoden der Berufsorientierung in der Mädchenarbeit, Trier.
- Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. - das Portal für politische, soziale und ökonomische Bildung (2007): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining.
- Berufsbildungsmodell A.D.V.P. (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.
- Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (k)ein Geschlecht Wien.
- Braun, Barbara/ Hoffmann-Ratzmer, Diana/ Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.
- Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof (2007), Seite 166. Sacher (2005): Lebenswert Beruf?! Praxishandreichung.
- Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen, Stuttgart.
- Diaz, M./ Tiemann, R. (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungs. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Kompetenzzentrum Technik- Diversity- Chancengleichheit e.V.
- El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 3, Kreative Kommunikation, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Band 1, Wien; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität, in Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien.
- Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York.
- Hesse, Jürgen/ Schrader, Hans Christian (2006): Was steckt wirklich in mir?, Eichborn, Frankfurt.
- Hopson, Barrie/Mike Scally (2004): Build Your Own Rainbow, A Workbook for Career and Life Management. Management Books 2000 Ltd. Gloucestershire.

- Krelhaus, Lisa (2004): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse, Frankfurt am Main. Weiner, B. (1994). Motivationspsychologie (3. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Ibelgaufs, Renate (2004): Neuer Start mit 50, Frankfurt/Main, Itinéraires Formation.
- Jugert, Gert/ Rehder, Anke/ Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life. Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.
- Kirsten, Rainer/Müller-Schwarz, Joachim (2000): Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psycho-Spielen. Trainingsaufgaben und Tests, Hamburg.
- Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): AMS report 37. Wien.
- Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Hogrefe Verlag, Göttingen.
- Petzold, Hilarion G. (1993): Integrative Therapie, Band 1-3, Paderborn.
- Petzold, Hilarion (Hg.) (1993): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.
- Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, Münster.
- Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen, Wien.
- Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2001): Berufesalat, Kennenlernen von Berufsfeldern. In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 2. Berufsorientierungsprozess (18.2.), Wien.
- Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen.
- Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ - Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern.
- Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen. Neu-Ulm.
- Scheidt, Brigitte (2005): Neue Wege im Berufsleben. Ein Ratgeber-, Kurs-, und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung, Bielefeld.
- Seifert, Josef W./Göbel, Heinz-Peter (2001): Games - Spiele für Moderatoren und Gruppenleiter: kurz - knackig - frech, Offenbach.
- Spieß, Gesine (2006): Voll gesellschaftsfähig! - mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. in: Mörth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (Hg.): geschlecht + didaktik. Graz.
- Tüchthuisen, Ruth/Böckenhüser, Erich (1996): Elly und Erno, Köln.
- Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität, in Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien.

6. Elektronik Kaynaklar

<http://europass.cedefop.eu.int> [30.01.2008]

http://www.erle-verlag.ch/site/downloads/textzugaenge_012.pdf [13.04.2012]

<http://www.explorix.de> [13.04.2012]

<http://www.gendernow.at/gesebo> [letzter Zugriff: 30.01.2008]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/einsetzen_fr_den_berufwunsch_rollenspiel [letzter Zugriff: 30.01.08]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/welche_berufe_passen_zu_mir [letzter Zugriff: 30.01.08]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/unterricht/berufe_der_eltern [letzter Zugriff: 30.01.08]

<http://www.genderundschule.de/> [letzter Zugriff: 30.01.2008]

<http://www.genderundschule.de/iracer3/index.cfm?uuid=7E38F7557FB411D7B43B0080AD795D93&index=gender&pad=697> [letzter Zugriff: 30.01.08]

http://www.job-arbeit-beruf.at/schriftliche_bewerbung/aida.html; Itinéraires Formation [13.04.2012]

http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr11.htm [letzter Zugriff: 30.01.2008]

<http://www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm> [04.02.2008]

<http://www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf> [20.05.2011]

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx> [13.04.2012]

<http://www.passeportformation.eu/> [13.04.2012]



AT

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

HR

Ovaj projekt financiran je uz potporu Europske Komisije. Ova publikacija odražava samo stavove autora te Komisija ne može biti odgovorna za bilo kakvo korištenje informacija koje se ovdje nalaze.

IE

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

FR

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission Européenne. Cette publication (communication) n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

PL

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Projekt lub publikacja odzwierciedlają jedynie stanowisko ich autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.

TR

Bu proje Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilmektedir. Bu yayında yer alan görüşler yazarlara aittir ve Komisyon sorumlu tutulamaz.