



Entelektüel Çıktı 4

Kamu İstihdam Hizmetlerinde Çalışan Danışmanlar için Hizmet İçi Eğitim Kursu

İçerik

Yazarlar	3
Kısaltmalar	3
Giriş	4
Didaktik Çerçeve	4
İçerik	5
Kurs Grubu Yapısı	6
Genel Öğrenim Çıktıları	7
Modül 1: Kursa Giriş	9
İçerik	9
Öğrenim Çıktıları	9
Yöntem ve Materyaller	9
Yapı Planı	10
Modül 2: Eleştirel Yansıtma.....	12
İçerik	12
Öğrenim Çıktıları	12
Yöntem ve Materyaller	12



Yapı Planı	13
Modül 3: Dil ve Kültürlerarası İletişim.....	16
İçerik	16
Öğrenim Çıktıları	16
Yöntem ve Materyaller	16
Yapı Planı	17
Modül 4: Göçmenlik Karmaşası	22
İçerik	22
Öğrenim Çıktıları	22
Yöntem ve Materyaller	23
Yapı Planı	24
Modül 5: Sisteme Erişim ve Dahil Olma	30
İçerik	30
Öğrenim Çıktıları	30
Yöntem ve Materyaller	31
Yapı Planı	32
Modül 6: Destekleyici Tedbirlerin Ötesine Geçme	35
İçerik	36
Öğrenim Çıktıları	34
Yöntem ve Materyaller	37
Yapı Planı	38
Ekler ve Referanslar	40
Öğretim Materyalleri Listesi	40
Ek Materyal Listesi	42
Referanslar	44



Yazarlar

Salim Atay, Anne Chant, Ralph Conrads, Ursula Engelen-Kefer, Lea Ferrari, Fredrik Hertzberg, Karin Hirasawa, Neşe Gülmez, Karl-Heinz P. Kohn, Doris Mir Ghaffari, Hazel Reid, Teresa M. Sgaramella, Åsa Sundelin, Peter C. Weber

Editing:

İstanbul, 2018

Kısaltmalar

CGC	Kariyer rehberliği ve danışmanlığı
CGCMR	Göçmenler ve mülteciler için mesleki rehberlik ve danışmanlık
M00	İlk M, kursun yürütülmesi için doğrudan gerekli olan materyali ifade eder (Öğretim Materyali)
R00	İlk R, kursa ek olarak içerik hazırlamak veya yoğunlaştırmak için gereken arka plan malzemesi olarak işlev gören kaynakları gösterir. (Ek Materyal)



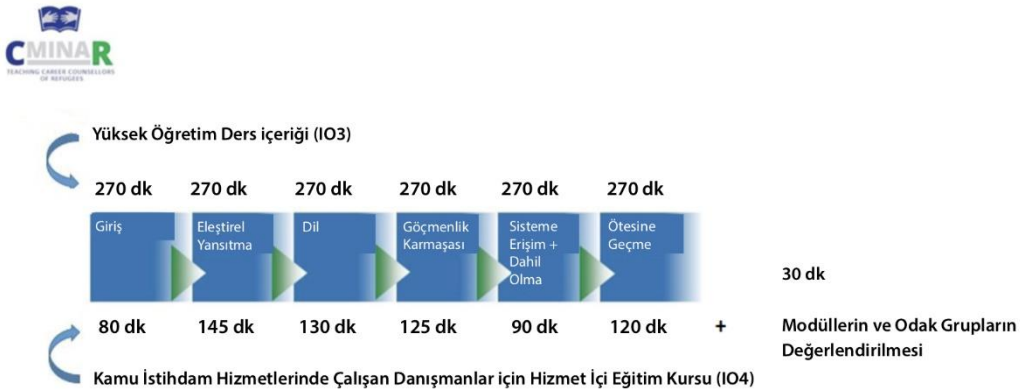
Giriş

CMinar Projesinin 4. Entelektüel Çıktısı olan “Kamu İstihdam Hizmetinde Çalışan Danışmanlar için Hizmet İçi Eğitim Kursu”; İş ve İşçi Bulma Kurumlarında, istihdam merkezlerinde vb. çalışan danışmanları mülteci ve göçmelerde de etkin hizmet verebilecek hale getirmeye yönelik verilecek hizmet içi eğitim kursuları için didaktik bir çerçeve sunmayı amaçlamaktadır.

Entelektüel Çıktı (IO) 4’ün geliştirilmesi için; IO3 “Yükseköğretim Ders İçeriği” Kamu istihdam hizmetinde çalışan danışmanların özel ihtiyaçlarına ve hizmet içi eğitim kursularının gereklerine göre düzenlenmiştir

Didaktik Çerçeve

Yukarıda da bahsedildiği üzere IO4, hali hazırda danışmanlık hizmeti veren Kariyer Danışmanlarını, mülteci ve göçmenlere de etkin hizmet verebilmeleri için ihtiyaç duyacakları bilgiler ile donatmayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla IO3’te yer alan altı modülün her birinin içeriği ve süresi söz konusu amaç doğrultusunda revize edilmiştir. Padova’da yapılan toplantıda proje ortakları yapılacak revizyon üzerinde görüş alışverişinde bulunarak çalışmış ve aşağıda sunulan IO4 modül süreleri kabul edilmiştir.



İçerik¹

1. Kursa Giriş (Alman ekibi tarafından geliştirilmiştir)

Kurs içeriği, katılımcıların kariyer rehberliği ve danışmanlığı konusundaki deneyimlerinin, bu alanda karşılaşılabilecekleri spesifik zorular ve bu zorlukların sütesinden gelebilmek için ihtiyaç duyulan niteliklerin birleştirildiği bir giriş modülü ile başlar. Bu sayede, katılımcıların ilgi alanları ortaya koyulur ve ders içeriği ile tamamlanacak olan eşleşmelere ve eksikliklere odaklanılır

2. Eleştirel Yansıtma (İngiliz ekibi tarafından geliştirilmiştir)

Her birimizin, içinde büyüdüğümüz kültür, profesyonel hayatımızdaki sosyal entegrasyonlarımız, ya da belirli konular hakkında sürekli maruz kaldığımız gündelik ya da politik söylemler tarafından şekillendirildiğimiz bir geçektir. Söz konusu göçmenler, mülteciler ve onların toplumumuza entegrasyonu olduğunda, daha somut konulara geçmeden önce, düşünüş, çalışma ve öğrenme şeklimi yani bizi şekillendiren etmenlere odaklanmanın uygun olacağı düşünülmüştür. Çünkü eleştirel bir perspektife sahip olmamız, kurs içeriğinden istenen verimin sağlanabilmesi bakımından bir ihtiyaç niteliğindedir.

3. Dil (İsveç ekibi tarafından geliştirilmiştir)

Ev sahibi ülkenin dilini kullanabilmek, mültecilerin topluma ve işgücü piyasasına entegrasyonu sürecindeki tüm adımların etkili şekilde yürütülebilmesinin temelini oluşturmaktadır. Ancak dil aynı zamanda danışmanlık süreçlerinin yürütülebilmesi bakımından temel bir araçtır. Bu nedenle, ders içeriği yalnızca mülteci müşterileri için dil edinimini teşvik etmenin yollarını ele almakla kalmamakta, aynı zamanda danışmanların ve danışmanlarının farklı ana diller konuştuğu durumlarda danışmanın “dili” bir “danışma aracı” olarak kullanma becerisine de odaklanmaktadır. Bu da dili bir meta-konuya dönüştürür, tam da bu nedenle “dil konulu modül” “eleştirel yansıtma modülü ve sonrasında gelen modüller arasındaki bir köprü gibi konumlandırılmıştır.

4. Göçmenlik Karmaşası (Türkiye ekibi tarafından geliştirilmiştir)

Modül 4; göçmen/mültecilerin ev sahibi ülkeye geldiklerinde yaşayacakları kültürel adaptasyon sürecinin, kültürlerarası etkileşimin ve ev sahibi ülkede artan kültürel çeşitlilik nedeniyle ev sahibi ülkede meydana gelen kültürel değişimlerin doğru şekilde

1 Hedef kitlenin deneyimli katılımcılar olarak belirlenmesine rağmen IO3 ve IO4'ün temel hedefleri aynı olduğundan, “İçerik” bölümü IO3'den alınmış ancak IO4'e göre uyarlanmıştır.



anlaşılmasını sağlamak üzere “kültür” kavramını tüm yönleri ile ele alır. Modül kapsamında; kültürel farkındalık, kültürel farklılıklar ve kültürleşmeye ilişkin kavramlar sadece teorik derslerde sunulmakla kalmaz, aynı zamanda kariyer rehberliği ve danışmanlığı sürecindeki rollerine ilişkin perspektifi derinleştirmek üzere vaka çalışmaları ve pratik uygulamalar ile desteklenir.

5. Sisteme Giriş ve Dahil Olma (Alman ekibi tarafından geliştirilmiştir)

Beşinci modül daha çok, hedef kitle için önem teşkil eden vergi ve işgücü piyasası analizleri ve işgücü piyasasının sınırları gibi farklı konulara işaret eder. Göçmen ve mültecilerin işgücü piyasasına entegrasyonu için gelecekte değiştirilmesi muhtemel olan ancak halihazırda işgücü piyasası için geçerliliği devam eden sınırları aşmaya veya alçaltmaya çalışır ve danışmanlık sürecini devam ettirebilmek için yeni yetkinlikler geliştirmek ile ilgilenir. Bu modül, önceki modüllerin psikoloji, dil bilimi, ve sosyoloji gibi akademik disiplinler aracılığıyla oluşturduğu birleştirici yapıyı, yasal, politik ve yönetsel konulara doğru kaydırmaktadır.

6. Destekleyici Tedbirlerin Ötesine Geçme (İtalyan ekibi tarafından geliştirilmiştir)

Göçmenlik sürecinde yüz yüze geldiğimiz eleştirel yansıtılmış bireysel konumlandırmanın ve bireysel rolü keşfetmenin üstesinden geldikten, dilin ve kültürlerarası iletişimin meta-perspektif algılayıp, dil becerisi kazanmanın, kültürel adaptasyonun somut zorluklarını işaret ettikten ve mesleki eğitim ve işgücü piyasasına entegrasyondan önce karşılaşılan sınırların üstesinden gelmenin önemini anladıktan sonra yaratıcı düşünme ve bu doğrultuda harekete geçmek için zemin hazırlama aşamasına geçmek ancak mümkün hale gelmektedir; tüm bu aşamalar önceki modüllerde tamamlandığı için son modül açık bir şekilde “gelecek perspektifi” ile ilgilenmektedir. Cesarete ilişkin teoriler, güçlü yönleri daha da güçlendirmeye yönelik alıştırmalar ve gelecek hedefleri koyma ve bu yolda ilerlemeye odaklanmış çalışmalar eğitim içeriğinin sonundaki bu modüle saklanmıştır. Katılımcıların eğitime; başlangıç aşamasında hem kendileri hem de danışanları için yönetilemez gibi görünen zorlukların üstesinden gelebileceklerine dair inanç ile veda etmeleri temenni edilmektedir.

Kurs Grubu Yapısı

İki günlük pilot eğitimin katılımcı grubu, 5 proje ortağı ülkenin yükseköğretim organizasyonundaki farklılıklar nedeni ile bir takım farklılıklar gösterecektir. Ancak aşağıdaki karakteristikler ortaklık teşkiledecektir:



Grup büyüklüğü: 15 – 20 arası

Katılımcıların yaş aralığı: 25 – 50 arası

Katılımcıların Eğitim altyapısı:

İlgili alanlarda üniversite eğitimini tamamlamış kişiler.

Katılımcıların danışmanlık tecrübesi (teorik ve pratik):

Tüm katılımcılar hali hazırda kamu hizmet Merkezi, istihdam ofisi vb. alanlarda danışman olarak çalıştıklarından Kariyer danışmanlığı ve rehberliği alanında tecrübe sahibi olacaklardır.

Genel Öğrenim Çıktıları²

- Katılımcılar göçmenler ile yürütülecek CGC sürecinde hem danışan hem de danışmanların karşılaşabileceği belirli zorluklar, konular ve ihtiyaçlar hakkında bilgi sahibi olur, farkındalık kazanır ve bunlara yönelik eğitimler ile söz konusu durumların üstesinde gelemeye hazırlanır ve bu yönde motive edilirler.
- Katılımcılar CMinaR projesinin kökenini öğrenir ve kurs programındaki konuların öğretim üyeleri, öğrenciler ve kariyer danışmanlarının mülteci ve göçmenlere hizmet verirken karşılaşacakları zorlukların üstesinden gelebilmek için ihtiyaç duyacakları yetkinliklere göre özel olarak seçtiğini anlarlar.
- Katılımcılar, Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığı'nda mülteciler için çalışırken eleştirel yansımanın özel önemini anlar, eleştirel yansımanın temel kavramlarını bilir ve uygun araçlarla çalışabilirler.
- Katılımcılar, dilin danışmanlık sürecindeki rolünü, işgücü piyasası entegrasyonu ve sosyal entegrasyon için başlatıcı etkiye sahip çok önemli bir araç olduğunu kavrarlar. Danışmanlık sürecinde ileri dil yöntemlerini kullanabilir ve danışanlarının da dil gelişimini de destekleyebilir hale gelirler.
- Katılımcılar çeşitli kültürel kavramlarının yanı sıra kültürleşme ve kültürlerarası iletişim ve etkileşim süreçlerinin nasıl işlediği hakkında bilgi sahibi olurlar. Eleştirel yansıma yapabilmek ve danışanlarıyla başarılı iletişim kurabilmelerini desteklemek için uygun olan kültürlerarası iletişim yöntemleri kullanabilirler.

² Pilot hizmet içi eğitimin genel öğrenim çıktıları IO3'den alınmıştır. Genel öğrenim çıktılarına ilişkin detaylar, modüllere ayrılmış bölümlerin başlangıcında daha farklılaştırılmış ve genişletilmiş şekilde sunulmaktadır.



- Katılımcılar, göç alan ülkelerin eğitim ve işgücü piyasası sistemlerine erişim ve entegrasyonu için yasal, politik ve idari araçların esaslarını öğrenirler. Sürekli değişen bu söz konusu alana ilişkin bilgilerini güncel tutabilirler ve mültecileri entegrasyon yolunda desteklemek için kullanabilecekleri araçları tanımlayabilirler.
- Katılımcılar, hem müşterilerinin sosyal ve iş piyasası entegrasyonu; hem de kendi danışmanlık uygulamaları için gerçekçi ama iddialı bakış açıları geliştirebilirler. Danışanlarını, hedeflerini belirleme konusunda destekleyebilir ve bu hedefleri gerçekleştirmek için izlemeleri gereken yolları tasarlayabilirler.



Modül 1: Kursa Giriş

(Almanya)

İçerik

Katılımcı gruptan bir öğrenme ekibi oluşturmaları istenmektedir. Bu ekibin kurs konularıyla ortak ilgi alanının bulunması ve mültecilerle kariyer rehberliği ve danışmanlığı deneyimleri ile bu deneyimler esnasında karşılaştıkları zorlukları paylaşmaları beklenmektedir. Öne sürülen zorlukların, taleplerin ve konuların Delphi tekniğiyle ele alınmasının ardından, kurs programı, talep edilen eğitimler doğrultusunda seçilen belli konulardan oluşturulmaktadır

Öğrenim Çıktıları

- Katılımcılar, mültecilere verilecek kariyer rehberliği ve danışmanlığının (CGCMR) alanındaki zorlukların yapısını öğrenirler.
- Katılımcılar, iki farklı Delphi anketi ile gösterilen CGCMR'daki zorlukların boyutlarını ve CGCMR süreci üzerindeki etkilerinin farkına varırlar.
- Katılımcılar kurs yapısını ve içeriğinin mültecilere kariyer danışmanları ve rehberliği hizmeti veren/verecek kişilerin sorularına cevap olacak en uygun şekilde tasarlandığını görürler.

Yöntem ve Materyaller

Sunum, refleksif grup çalışması ve genel tartışmalar. PowerPoint sunumları T01, T02, T03, T04, T05; karton ve denetleme kartları (uygulama için) "Giriş" çalışma sayfası T08; A02, A03 yayınları..



Yapı Planı

Kursa Giriş modülü için seminer planı (O4-1) (80 dakika)					
No.	Süre	Öğrenme Hedefleri (genel ve detaylı)	İçerikler	Yöntemler	Materyal / Medya
1	5 dak.	Katılımcılar dersi verenleri, genel hedeflerini ve dersin AB fonlu bir proje olarak hikayesini bilirler	Hoş geldin ve Giriş Sunumu <ul style="list-style-type: none">Bir proje olarak CMinaR, projenin nedeni ve hedefi.Eğitim verilecek hafta boyunca derse katılacak eğitimciler	Eğitimcinin sunumu	Eğitimcilerin resimlerini içeren CMinaR Projesinin kısa Ppt sunumu (T01)
2	60 dak.	Katılımcılar; <ul style="list-style-type: none">birbirlerini tanırlartüm katılımcıların kursa katılma motivasyonlarını öğrenirlerGöçmenler ve mülteciler için kariyer rehberliği ve danışmanlık alanındaki karşılaşılan zorlukların yapısının farkına varırlar	Katılımcıların dersi alma motivasyonu Göçmenler ve mülteciler için kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmeti vermedeki zorluklar	Katılımcılar, göçmenler ve mültecilere kariyer danışmanlığı verme sürecinde karşılaşmayı bekledikleri ya da staj sürecinde karşılaştıkları iki zorluğu kartlara yazmaları istenir Daha sonra her bir katılımcıdan şunları yapması beklenir: <ul style="list-style-type: none">- Kendini grubatanıtması ve eğitime katılma motivasyonunu açıklaması- Karta yazdığı zorlukları okuması ve bunlar hakkında kısa bir açıklama yapması- kartları eğitime teslim etmesi Sonrasında eğitmen bu kartları, sınıflandırmaya çalışarak tahtaya iğneler. Eğer mümkünse eğitmenden şu başlıklara göre sınıflandırma yapması beklenir. <ul style="list-style-type: none">- Bilgi boşluğu- dil- işgücü piyasasına erişim- ayrımcılık ve travma- destekleyici önlemler	Kartlar, iğne ve mantar pano



				- potansiyel analiz ve güçlendirme - kültürel konular ve kendini yansıtırma kullanılan bu boyutlar ve gözden kaçırılmış olması muhtemel boyutlar hakkında kısa grup tartışmaları yapılır	
3	5 dak.	Öğrenciler ders programında hangi konuların, neden dahil edildiğini öğrenir.	Hafta boyunca anlatılacak başlıklar ve bunlara ilişkin zaman çizelgesi	no.2'deki mantar pano ve tartışma sonuçlarına atıfta bulunur şekilde yapılan eğitimci sunumu	PPT sunumu (T03)
4	10 dak.		Değerleme	Öğrenciler tarafından doldurulur.	Evaluation Değerleme formu



Modül 2: Uygulamada Eleştirel Yansıtma

(İngiltere)

İçerik

Modülün amacı, katılımcıların gelecekte mülteciler ile çalışırken karşılaştıkları durumlara ilişkin eleştirel yansıtmalarda bulunmalarını sağlamaktır. Modül kapsamında; katılımcıların mülteci ve göçmenler ile çalışmaya dair düşünceleri, kaygıları, varsayımları ve bakış açılarına dair yansıtma yapabilecekleri farklı teknikler kullanılır. Ders anlatımına, eşli çalışmalar, küçük grup çalışmaları ve tüm katılımcıların dâhil olduğu tartışmalar da ilave edilir. Ayrıca bazı yaratıcı teknikler de uygulanabilir

Öğrenim Çıktıları

- Katılımcılar, refleksif uygulamayı mümkün kılmak için çeşitli yaklaşımlar keşfedecek hale gelirler
- Katılımcılar kendi dahip oldukları çok kültürlü yetkinliklerini değerlendirebilirler
- Katılımcılar daha fazla gelişebilmek için eleştirel yansıtma uygulamalarına dahil olurlar

Yöntem ve Materyaller

Flip-chart, kağıt ve kalemler, kağıt, post-it, kurs kapsamında yaptırılacak uygulamalarda kullanılacak renkli kağıtlar dergi, makas, yapıştırıcı, beyaz A3 kartları, Kaynaklar: TO2, TO3, TO8 ve PPT sunumları.



Yapı Planı

Uygulamada Eleştirel Yansıtma Modülünün seminer planı (O4-2) (145 dakika)					
No.	Süre	Öğrenme Hedefleri (genel ve detaylı)	İçerikler	Yöntemler	Materyal / Medya
1.1	15 dak.	Katılımcılar bu modül için birlikte çalışmanın en iyi yolu hakkında hemfikir olurlar. Katılımcılar söz konusu danışan grubu ile çalışma hakkındaki deneyimlerini veya düşüncelerini paylaşırlar	Refleksif uygulama modülüne giriş Grubun yapısı ve birlikte çalışma şekilleri konusunda anlaşılır. Söz konusu çalışma şekli: <ul style="list-style-type: none">• Yargılayıcı olmayan• Herkesin saygıyla dinlendiği• Karşılıklı sıkı bağların kurulduğu• Gizliliğin korunduğu Gibi özellikler barındırmalıdır Sığınmacı ve mültecilerle çalışma konusundaki deneyimlerinizi veya düşüncelerinizi paylaşın	Eğitimciler ve katılımcılar kendilerini uygun şekilde tanıtır. Eğitimci, bu modül için birlikte çalışmanın en iyi yolları hakkında bir tartışmaya öncülük eder. Bu şekilde seçilen çalışma şekilleri kabul edilir ve kaydedilir. Katılımcılar bu danışan grubuyla çalışma hakkındaki fikirlerini, kaygılarını ve duygularını küçük gruplar oluşturarak paylaşırlar. Fikirler post-it notlarında toplanır ve konu başlıkları altında gruplandırılır ve tartışılır.	Flip chart Kalem ve kâğıt Post-it
1.2	45 dak.	Öğrenciler refleksif uygulama ile ilgili bir dizi model ve teoriyi anlayacaklardır.	Refleksif Uygulama Model ve Teorileri	Ders anlatımı	Ppt sunum T01 Bilgi tabloları: - T02 RP Modelleri - T03 Çeşitlilikle Çalışma Kaynak T04. <ul style="list-style-type: none">• Uygulamadaki modeller hakkında uygulayıcı ile mülakat



2.1	20 dak.	Katılımcılar Çokkültürlülük, Kültürlerarasılık ve Entegrasyon terimlerini öğrenirler. Katılımcıların tüm bu kavramların getirdiği zorlukları anlarlar..	Çokkültürlü Yetkinliklerin İncelenmesi Çokkültürlülük, kültürlerarasılık ve entegrasyon (Yanlış anlama, yanlış şekilde atıfta bulunmayı da içerecek şekilde)	Kaynak #1 ile ilgili konu anlatımı	Ppt sunumu (T10) Kaynak #TO8
2.2	10 dak..	Katılımcılar kendi çok kültürlü öğrenmelerini ve başkalarının öğrenmelerini yansıtmaktır.	Çokkültürlü Yeterlilikler: Diğer kültürler ve topluluklara ve kendimize dair fikrimizi/bakış açımızı değiştiren deneyimler, toplantılar ya da eğitimlere ilişkin örnekleri paylaşın.(Gerekirse örnekler kullanın.)	Eşler halinde çalışma	<ul style="list-style-type: none"> • Flip chart kağıt ve kalem • Post it
2.3	30 dak..	Katılımcılar, etik uygulamaların ve kültürle ilişkili uygulamaların sınırlarını anlar.	Etik Uygulama Etik uygulamaların sınırlarını ve pazarlığa açık olmayan değerleri inceleyin. <ul style="list-style-type: none"> • Etik bir sorun ile etik ikilem arasındaki farkın tartışılması (ikincisi kodlar ve yönergeler ile kolayca çözülemez) 	Ders anlatımı Küçük grup tartışması	<ul style="list-style-type: none"> • Flip chart kağıt ve kalem • Post it
<p>Modülün ikinci bölümünde eğitimciler ve/veya katılımcılar iki seçenek arasında tercih yapabilir:</p> <p>3.1.1 yansıtmaya ilişkin Pratik uygulamalar</p> <p>3.1.2 Is an activity katılımcıların kendi profesyonel ve etik prensiplerini sınırdığı ve bunların mülteci grubu ile çalışma kapsamında nasıl geliştirilebileceğini öğrendiği bir aktivitedir.</p>					
3.1.1	20 dak.	Katılımcılar dünya görüşlerini ve bunların işlerini ve çok kültürlü iletişim yetkinliklerini nasıl etkileyebileceğini keşfetmek üzere	Uygulamada yansıtma Yansıtma ile kişisel bir bağlantı kurma Eğitimci çokkültürlü yetkinliklere atıfta	Bireysel yansıtma ve uygulama <ul style="list-style-type: none"> • Sanat / kolaj • Yazı • Bir dizi bilinçli yazımlar 	Kâğıt, kalem ve ihtiyaç duyulan makas ve diğer sanat malzemeleri gibi

		yansıtma alıştırmaları yapacaklardır. Katılımcılar tercih ettikleri yansıtma yaklaşımını bunu mülteci ve göçmenlere danışmanlık ile ilişkilendirir	bulunarak katılımcıları kendi yetkinliklerini gözden geçirmeye davet eder. Eğitimci, katılımcılardan Yansıtma ile ilişkin bir dizi yaklaşımı gözden geçirmelerini ve birini tercih etmelerini ister.	<ul style="list-style-type: none"> 10 dk lık parterne görüşmeleri/10 dk sonra partnerler değiştirilir. 	Oda içindedolaşmak ve daha büyük gruplar oluşturmak için elverişli olmalıdır
3.1.2	20 dak.	Katılımcılar ilgili etik kurallar ve davranış kurallarını inceler	Eğitimci, incelenecek davranış kuralları ya da prensipler hakkında hemfikir olur Katılımcılar küçük gruplar halinde etik kuralların sınırlarını zorluklarını ve etik ikilemelerini tartışır Katılımcılar söz konusu kurallardan hangileri hakkında pazarlık yapıp hangileri hakkında yapılamayacağı hakkında fikir birliğine varır	Eğitimci önetimindeki tartışma Küçük ya da orta büyüklükteki oluşturulmuş gruplar	Belirli gruplara uygun prensip ya da davranış kurallarının bir kopyası
TÜM GRUPLAR MODÜLÜ AŞAĞIDAKİ ÖZET İLE TAMAMLAR					
3.2	5 dak.	Bir önceki tartışmanın; ne kadar zor olduğunu düşünüyorsunuz/ ne kadar dürüst olabildiniz/bireysel farkındalığınız ne seviyede idi	Büyük grup tartışması Özet Değerleme	Eğitimci geribildirim ve özetleri alır.	Değerleme formu

Modül 3: Dil ve Kültürlerarası İletişim

(İsveç)

İçerik

Modül; mültecilere verilen kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetinde “dil”in, anlam yaratan bir kaynak/araç olduğu anlayışını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Dil bariyerlerinin üstesinden gelebilmeleri ve tercümanlar ile çalışmayı yönetebilmeleri için danışmanların becerilerini geliştirmek ise modülün bir diğer amacıdır.

Katılımcıların düşüncelerinin, duygularının ve eylemlerinin öğrenme faaliyetlerine bir bütün halinde dahil edilmesi gerektiğini öne süren Kolb’un, yaşantısal öğrenme hakkındaki teorisi, modülün başlangıç noktasıdır. Ders anlatımı, grup çalışmaları, yansıtma çalışmaları (bireysel ve grup), tartışmalar ve atölye çalışmaları gibi farklı öğrenme faaliyetleri kapsam dâhilinde uygulanacaktır. Katılımcılar; modül süresince, bireysel deneyim kazandırmayı amaçlayan bazı kariyer rehberliği ve danışmanlığı metotlarını keşfedeceklerdir. Ayrıca modül içeriğini, kariyer danışmanlığının düzenlemeleri ve kariyer danışmanının profesyonel rolü ile tekrar tekrar ilişkilendirme fırsatı bulacaktır.

Öğrenim Çıktıları

- Katılımcılar, CGC' sürecinde gelebilecek, ev sahibi ülkenin dilini öğrenmenin göçmenlerin / mültecilerin kariyer hareketliliği üzerindeki etkilerine ilişkin soruları yönetebilir hale gelir.
- Katılımcılar, dil engellerini yönetebilen ve göçmen danışmanların CGC sürecine katılımını destekleyen danışmanlık yöntemlerini kullanabilir hale gelirler.
- Katılımcılar tercümanlarla CGC durumları tasarlayabilir.
- Katılımcılar, göçmen müşterileriyle kariyer sorunları hakkında birşeyler öğrenmelerini destekleyecek CGC etkinlikleri tasarlayabilir hale gelir (dil asimetrisi).

Yöntem ve Materyaller

Giriş sunumu, film, grup çalışması ve bireysel çalışma, genel tartışma ve uygulamalı alıştırma.

Yazı tahtası ve kalemler, kağıt ve kalemler, Post-it notları, çalışma notları, makaleler, video/Youtube, moderasyon kartları



Yapı Planı

Dil ve Kültürlerarası İletişim Modülü için seminer planı (O4-3) (130 dakika)					
No.	Süre	Öğrenme Hedefleri (genel ve detaylı)	İçerikler	Yöntemler	Materyal / Medya
1.1	15 dak.	<p>Katılımcıların;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mülteci danışmanların ev sahibi ülkenin dilini öğrenmelerini destekleme kapasitesini geliştirmek ve muhtemel öğrenme zorluklarını anlamalarını sağlamak. - Dilin mültecilerin kariyer hareketliliğini nasıl etkilediğiyle ilgili deneyimler, bilgiler ve fikirler hakkında farkındalık kazanmalarını ve bunlar hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamak. 	<p>Ünitenin tanıtımı:</p> <p>Öğrenme hedefleri ve içeriği</p>	<p>Ders anlatımı</p>	<p>Makale 1'e dayanan PPT1 (kurs materyali) (T04)</p>
1.2	25 dak.	<p>Katılımcılar, ikinci dil öğrenimindeki süreçleri ve ana dilinden farklı bir dil konuşanlar için iletişim ve etkileşimin zorluklarını anlarlar.</p>	<p>Bireyleri öğrenme süreçleri ve ikinci bir dilin gelişimi hakkında yönlendirme (ortak dil - kariyer dünyasının dili)</p>	<p>İkinci bir dilde iletişim kurmada duygusal ve bilişsel zorlukların somutlaşmış anlayışını oluşturmak için grup çalışması.</p> <p>(Mizah içerikli alternatif: yeni bir dili anlamının karmaşıklığını gösteren film)</p> <p>Ders: Bireylerin ikinci dil öğrenme süreçlerinin özeti ve dilbilimsel eksikliklerin yönetimi.</p>	<p>Önerilen egzersizler için Ek 1'e (T06) bakınız.</p> <p>Malzeme: kartlar, post it notları, kalemler, vb.</p>



			İkinci dil konuşanlar için etkileşimdeki zorluklar.		Video 1 (T07): https://www.youtube.com/watch?v=RA GcDiODRtU&t=8s Madde 1'e göre PPT 3 (T08), (kurs materyali) (T03)
3.1	20 dak.	Katılımcılar, danışmanların kariyer konularını öğrenmelerini ve anlamalarını destekleyen yöntemleri ve araçları kullanmanın anlamını ve faydalarını anlar.	Göçmen danışmanların kariyer sorunları hakkında bilgi edinmesi nasıl desteklenir? Kariyer sorunları hakkında bilgi edinen mültecileri / göçmen danışmanları destekleyen stratejiler geliştirme aciliyetine yönelik motivasyon. Göçmen müşterilerin zorlukları öğrenmesi "İş dünyası" nın farklı görüntülerinin gösterimi (Örnek İsveç).	Ders ünitesinin tanıtılması Önerilen Giriş Mültecilerin deneyimlerini ve öğrenme zorluklarını anlamaya yönelik egzersiz: Katılımcılardan üç bölümden bir kağıt parçasını yırtmaları istenir. İlk parçaya yapmak istedikleri bir şeyi yazarlar. İkinci parçaya, kendileri için anlam ifade eden bir yerin adını yazmaları istenir. Üçüncü parçaya, onlar için önemli olan bir kişinin adını yazmaları istenir. Bir sonraki adımda, katılımcılardan her bir parçayı teker teker yırtmaları ve kağıtlara yazdıkları şeyi yapma, yeri ziyaret etme veya kişiyi görme fırsatı bulamayacaklarını düşünmeleri istenir. Egzersiz oldukça duygusaldır. Egzersiz deneyiminin paylaşılması Grup yansıması: Günümüzde işinizde hangi görselleştirme ve harekete geçirme yöntemlerini kullanıyorsunuz? Niye?	PPT 5 (T14), (Sundelin (2017) makale sine dayalı) Flip chart
3.2	30 dak.	Katılımcılar, kariyer sorunları hakkında bilgi alan	Müşterileri harekete geçirmek ve	Çalıştay. Grup etkinliği. Ek-2' deki yöntemler tavsiye edilmektedir.	Flip chart

		mültecileri / göçmen müşterileri destekleyen bazı görselleştirme ve etkinleştirme yöntemlerini / araçlarını bilir.	kariyer bilgilerini görselleştirmek için araçlar ve yöntemler. Katılımcıların öğrenme ve kariyer sorunları hakkındaki düşünceleri		
İsteğe Bağlı: Alternatif 1					
2.1	15 dak.	Katılımcılar, kültürlerarası iletişimdeki zorlukları ve CGC sürecindeki dil asimetrisini yönetmek için destekleyici stratejileri tanıyabilecekler.	Mültecilerle birlikte CGC'deki zorlukların yönlendirilmesi: Dil asimetrisi Kültürlerarası iletişim CGC Beklentileri Kariyer meselelerinin dili CGC'de kültürlerarası iletişimi ve dil asimetrisini yönetme stratejileri.	Ders anlatımı	O2 raporuna göre PPT 4 (T09), madde 1 (T03) ve 2 (T10) Ders notu 2 (T11): "Kariyer dili ve kavramları" örneği
2.2	25 dak.	Katılımcılar, CGC sürecinde danışanların katılımını ve anlaşılmasını desteklemek için kişisel stratejileri ve becerileri tanıyabileceklerdir.	Katılımcılar bir SWOT analizinden esinlenerek dersin içeriğiyle ilgili kendi kariyer danışmanlığı stillerini yansıtacaklardır.	Çiftler halinde danışma etkinliği. Zihin haritalama yöntemini psikolojik danışma yöntemi olarak kullanma. Görev, 2.1. Dersiyle ilgili olarak kişisel danışmanlık tarzları hakkında birbirleriyle röportaj yapmak için bir araç olarak zihin haritalama yöntemini kullanmaktır. Danışman ve danışan rolü arasında geçiş yapın ve dil asimetrisini ve kültürlerarası iletişimi yönetmek için tarafların Güçlü ve Zayıf Yönlerini belirleyin.	Kağıt, kalem ve renkli kalemler

				Faaliyete ilişkin grup yansıtması ve Fırsatlarla ilgili sonuç: Mülteci müşterileri ile CGC'yi yönetmek için danışmanların hangi becerileri, bilgiyi, tutumu vb. Geliştirmesi gerekiyor? Bu nasıl geliştirilir?	
İsteğe Bağlı: Alternatif 2					
2.3	25 dak.	“Tercümanlarla konuşma sanatı”: Katılımcılar, CGC’de tercümanlarla işbirliği yapmadaki başarı faktörlerinin farkına varırlar.	Tercümanlarla danışmanlık sürecini yürütürken karşılaşılabilecek iletişim, fırsatlar ve engeller konusunda oryantasyon	Ders anlatımı Tercümanlarla profesyonel konuşma hakkında film Bireysel okuma - Sundelin makalesindeki vaka açıklamaları (2017)	Video 2 (T12): https://csp.screen9.com/video?auth=6Tn8dOG-fssyIBBcBIGbeONlbQg6gJyFJpWJmmQmIDmlUCebx2EL8J35eP-oDQCjP19UezjqfxoOsSpT3cd-zOJRfojxTjc1Tx7-VlvVJPLXhMxkVbfaud9sWp7mihPZnqmb-nsAbu4Zzo-eeOyVDbFqn67T38T8vNfvBx-sAGCpNaqBxQ8EZP_AI w Ders notu 3 (T13): Makaleden vaka açıklamaları Sundelin (2017), CGC’de tercümanlarla çalışma



2.4	15 dak.	Her katılımcı bir tercüman aracılığıyla konuşmada başarılı olmak için neyin geliştirileceğini öğrenir.	Katılımcılar, filmde ve kendi deneyiminden kaynaklanan fırsatları ve engelleri belirler ve yansıtır.	Grup tartışması Bireysel sonuç: Bir tercüman ile bir sonraki konuşmada benim zorlanacağım şeyler ... Veya Öncüler ile çalışan danışmanlar için zorluklar gibi görünüyor...	Flip chart
-----	---------	--	--	---	------------



Modül 4: Göçmenlik Karmaşası

(Türkiye)

İçerik

Bu bölümün amacı; kariyer danışmanlarını, danışmanlık sürecini etkin şekilde yönetmelerini engelleyebilecek kültürel farklılıklara hazır hale getirmek ve onlara kültürel farklılıkların işgücü piyasasına uyum sağlamayı engellediği durumlarda kullanılabilecekleri bir araç sağlamaktır.

Kültürel farklılıklar ve kültürel adaptasyon hakkında fikir sahibi olmak, mülteci ve göçmenlerin istihdam sürecinde yüz yüze geldikleri bazı güçlükleri anlamları konusunda kariyer danışmanlarına yardımcı olacaktır.

Kültürel Farkındalık (Bölüm 1): Bölüm içeriği dört alt başlıkta ele alınmıştır; “Kültürün tanımı, özellikleri, bileşenleri”, “Kültürel Farklılıklar”, “Kültürlerarası İletişim” ve “Kalıp Yargılardan (Stereotip) Kaçınmak, Saygı ve Anlayış Göstermek”.

Kültürel Uyum (Bölüm 2): Bu bölümde kariyer danışmanlarının kültürleşme ve kültürel uyum sürecine ilişkin farkındalıkları artırılacaktır. Hedef; göçmen ve mültecilerin, yeni girdikleri topluma daha kolay uyum sağlayabilmek için ihtiyaç duyacakları desteği göstermeye hazır ve bu konuda yetkin kariyer danışmanları yetiştirmektir.

Özel Konular (Bölüm 3): Bölümün 2 temel amacı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, kariyer danışmanlarını başlıca dini grupların temel kuralları/konuları (dua, helal gıda vb.) hakkında bilgilendirmek, diğeri ise, “kadının” farklı kültürlerdeki yerine yönelik farkındalık sahibi olmalarını sağlamaktır. Böylece farklı inanışlara sahip mülteci ve göçmenlerin iş yeri, çalışma arkadaşları ve işverenler açısından zorluklar yaşamasına yol açabilecek durumlar hakkında kariyer danışmanları bilinçlendirilecek ve hassas konular söz konusu olduğunda daha doğru hizmet verebilmeleri sağlanacaktır.

Öğrenim Çıktıları

Katılımcılar;

- “Kültür kavramı” ve kültürün işlevi hakkında ortak bir görüşe sahip olurlar.
- Ulusal kültürler arasındaki farkları ve bunların davranışlar üzerindeki etkilerini anlarlar.



- Göçmen/mültecilere danışmanlık hizmetini etkin şekilde sunabilmek için mutlaka gerekli olan kültürlerarası iletişimin hakkında bilgi sahibi olur ve bu şekilde iletişim kurma becerisi geliştirirler.
- Kültürleşme ve kültürel uyum süreçleri hakkında farkındalık kazanırlar. Böylece, danışmanlarının yeni topluma entegrasyonlarını (istihdam ortamı, iş arkadaşları vb.) kolaylaştırmak için ihtiyaç duydukları desteği sunabilir hale gelirler.
- Temel dini grupların kuralları/konuları ve kadınların farklı kültürlere sahip toplumlardaki yeri yerlerinin kilit konularının / kuralları hakkında fikir shibi olurlar.

Yöntem ve Materyaller

Giriş sunumları, uygulamalı alıştırmalar, örnek olay incelemeleri, grup tartışması ve eğitici tarafından yönetilen tartışmalar.



Structure Plan

Seminar plan for the module Migration Complexity (O4-4) (125 minutes per module)					
No	Süre	Öğrenme Hedefleri (genel ve detaylı)	İçerikler	Yöntemler	Materyal / Medya
1.1	2 dak.	Katılımcılar "Kültürel Farkındalık" bölümünün genel çerçevesi hakkında fikir sahibi olurlar ve kültürel farkındalık geliştirmenin adımlarını öğrenirler.	Bölüm 1: Kültürel Farkındalığa Giriş "Kültürel farkındalık" konusunun amacı anlatılacak ve alt başlıklar sunulacak ve kariyerleri için önemi açıklığa kavuşturulacaktır. Kültürel farkındalık basamakları (- kültürün ve kültürel farklılıkların ne olduğunu anlamak - kendi kültürünün farkında olmak - yeni kültürleri öğrenmek ve anlamak)	Ders anlatımı	PPT (T01)
1.2	6 dak.	Katılımcılar, eğitime katılan diğer kişilerin kültürel farklılıklar hakkındaki düşüncelerine ilişkin fikir sahibi olacaklar. Tartışma notları, katılımcıların gelişimini takip etmek için yararlı olacaktır.	Grup Tartışması: Katılımcılar, kültürün/kültürel farklılıkların ne olduğu ve nasıl işledikleri hakkında mevcut düşünceleri/inançlarını paylaşacaklar.	Katılımcılar kültürün tanımı ve işlevleriyle ilgili görüşlerini paylaşır. Anahtar kelimeler postitlere not edilir ve tahtaya yapıştırılır ve her grup kendi yorumunu, sahip olduğu bilgiyi ve deneyimlerini, yazı tahtasındaki post-itlerin altında yazar.	-
1.3	10 dak.	Katılımcılar hem "kültür kavramı" hem de kültürün işlevi hakkında ortak bir bakış açısı kazanırlar.	Kültür Kavramı Temel amaç, kültür literatürü hakkında detaylı bilgi vermek değil, kültürün ne olduğu, günlük yaşamda ve insanların bakış açıları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu hakkında farkındalık yaratmaktır.	Ders anlatımı	PPT(T01)



No	Süre	Öğrenme Hedefleri (genel ve detaylı)	İçerikler	Yöntemler	Materyal / Medya
			2 numaralı grup tartışmasının sonuçları eğitimci tarafından ele alınacak ve incelenecektir.		
1.4	20 dak.	Katılımcılar, ulusal kültürler arasındaki farklılıkları ve kültürün davranışlar üzerindeki etkisini anlayacaklardır.	Kültürel farklılıklar; Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi <ul style="list-style-type: none"> Güç mesafesi Bireycilik - Kolektivizm Erkeksilik / Kadınsılık Belirsizlikten kaçınma Uzun Süreli / Kısa Süreli Oryantasyon Hoşgörü - Kısıtlama Kültürel farklılıklar hakkında bilgi ve anlayış sahibi olmak kariyer danışmanları için çok önemli olduğundan kültürlerarası çalışmalarda en etkili ve en yaygın kullanılan "Hofstede Teorisi" anlatılacaktır.	Ders anlatımı	PPT(T01)
1.5	8 dak.	Katılımcılar, daha önce bilmedikleri kültürel beklentilerle karşı karşıya kalmanın yanı sıra kültürel farklılıklar hakkındaki anlayışlarını da derinleştireceklerdir.	Hofstede'nin Teorisi kapsamında üç farklı vaka çalışması (farklı kültürlerden gelen danışmanlara danışmanlık hizmeti verme hakkında) tartışılacaktır.	Örnek Olay İncelemesi, Grup Tartışması 3 farklı grup oluşturulacak ve her bir grup için farklı vaka çalışmaları Hofstede'nin teorisi çerçevesinde incelenecek ve tartışılacaktır.	Örnek olay (T02/T03)
1.6	12 dak.	Katılımcılar, göçmenlere ve mültecilere daha etkin danışmanlık hizmeti sunmak için gerekli olan kültürlerarası iletişimi öğrenecek ve bu alanda yetkinlik kazanacaktır.	Çapraz-Kültürel İletişim: Hall Teorisi <ul style="list-style-type: none"> Bağlam: Yüksek - düşük Zaman: Monokronik - Polykronik Farklı kültürlerden insanlarla çalışan kariyer danışmanları kültürlerarası iletişim becerisine ihtiyaç duyarlar, bu nedenle katılımcılar Hall'in teorisi ile bilgilendirilecektir.	Ders anlatımı	PPT(T01)



No	Süre	Öğrenme Hedefleri (genel ve detaylı)	İçerikler	Yöntemler	Materyal / Medya
2.1	8 dak.	Katılımcılar kültürün belirleyici olmasına rağmen, aynı kültürel gruba mensup insanlar arasında da, deneyimi eğitim vb. nedenlerle oluşan kültürel farklılıklar bulunduğunu fark edecektir. belonging to the same cultural group according to their experiences etc.	Saygı ve Anlayış Gösterme, Basmakalıp Davranıştan Sakınma Bir danışmanın dünyayı gördüğü kültürel merceğe, danışma sürecini etkilediğinden, basma kalıp davranışlar ve bunlardan sakınma yolları hakkında eğitilecektir.	Uygulama: Dersten önce katılımcılardan bazı kültürleri tanımlamaları, bu kültürler hakkındaki temel fikirlerini paylaşmaları istenecektir (Araplar, Müslümanlar, Suriyeliler vb.) Ders anlatımı Dersten sonra yukarıda belirtilen kültürlerin bazı sıradışı örnekleri verilecektir.	Bireysel farklılıklar, farklı kültürlerin tipik davranışları ve temel değerleri hakkında uygulama. Kültürel özellikler ve bireysel farklılıkları ifade eden uygulama için önceden hazırlanmış sorular.
2.2	10 dak.	Amaç, katılımcıların mensubu oldukları kültürün kendi davranışlarını ve tutumlarını nasıl etkilediğini daha iyi anlamalarını sağlamaktır. Ek olarak, diğer kültürlerin fikirlerini de düşünmelerini sağlayacaktır.	Katılımcıların kültürel farkındalığını artırmak için, kültürün bazı boyutları ve dünya görüşleri bir yelpazede sunulacaktır. Tüm katılımcılar söz konusu yelpaze üzerinde kendi inanç ve değerlerini yansıtacağından farklılıkları gözlemlene şansı bulacaklardır. (birkaç örne aşağıda verilmiştir)	Uygulama ve tartışma	Kültür ve dünya görüşleri spektrum kağıdı T04 ve kalemler Spektrum belgesi T04 ve kalemler



No	Süre	Öğrenme Hedefleri (genel ve detaylı)	İçerikler	Yöntemler	Materyal / Medya
<p>Dünya görüşleri: S1: Kadere inanıyor musunuz, yoksa insanlar kendi kaderlerini mi yönetir? S2: Zorlu bir durumla karşı karşıya kaldığınızda, olumlu düşünmek mi yoksa gerçekçi olmak daha önemlidir?</p> <p>←-----→</p> <p>A1: Kader geleceği belirler A2: Olumlu olmak</p> <p style="text-align: right;">Bireyler kendi geleceğini belirler. Gerçekçi olmak</p> <p>İletişim: S1: Başkalarıyla bir konu hakkında konuşurken doğrudan konu hakkında konuşmak mı yoksa dolaylı ifadelerde bulunmak mı daha uygundur? S2: Bir şeyi anlamak için, tüm detayları bir kerede bilmen gerekli midir?</p> <p>←-----→</p> <p>A1: Doğrudan İletişim A2: Tüm detayları göstermeldir</p> <p style="text-align: right;">Dolaylı İletişim her şeyi hemen öğrenmediğimde de rahat hissederim</p>					
2.3	2 dak.	Katılımcılar "Kültürel Uyum" genel çerçevesi hakkında fikir sahibi olacaklar ve danışma seansları sırasında daha etkili olmak için kültürlenme ve kültürel adaptasyon aşamalarına ihtiyaç duyduklarının farkında varacaklardır.	Bölüm 2' ye giriş "Kültürel Adaptasyon" Göçmenler kendi kültürel değerleri ve normları genellikle ev sahibi toplumun kültürel bağlamından farklı olduğundan yeni dahil oldukları ortamda (işyerindeki koşullar vb.) kendilerini rahatsız hissedebilirler. Bu problemle de uygun kültürlenme davranışlarını seçerek başa çıkmaya çalışırlar. Katılımcılar bu durum hakkında bilgilendirilecektir.	Ders anlatımı Başlık ve alt başlıklar sunulacak ve ana amaçlardan söz edilecektir.	PPT (T01)
2.4	13 dak.	Danışmanlara kültürlenme konusu bildirilecektir. Böylece, danışmanlara yeni topluluklarına entegrasyonlarını kolaylaştırmak için ihtiyaç duydukları istihdam desteğini ve fırsatları sunabileceklerdir.	Kültürlenme <ul style="list-style-type: none"> • Asimilasyon • Entegrasyon • Ayrılma • Marjinalleştirme Göçmenlerin/mültecilerin sosyo-ekonomik uyum seviyesi temel olarak kültürlenme tutumlarına bağlı olduğundan, kariyer danışmanları için kültürlenme hakkında temel bilgiler sunulur.	Ders Anlatımı	PPT(T01)



No	Süre	Öğrenme Hedefleri (genel ve detaylı)	İçerikler	Yöntemler	Materyal / Medya
2.5	14 dak.	Katılımcılar kültürel uyum süreci hakkında farkındalık kazanacak ve süreci, U-Eğrisi kullanarak danışmanlarına nasıl açıklayacaklarını öğreneceklerdir.	Kültürel Adaptasyon: Kültürel ayarlamaların U-aşamaları <ul style="list-style-type: none"> • Balayı evresi • Kültür şoku evresi • İntibak evresi • Uсталık evresi Kültürel uyum sürecini sunmanın en yaygın yollarından biri U eğrisi kullanmak olduğundan, modüle dahil edilmiştir. Kariyer danışmanlarına, danışmanlarını kültürel uyum sürecinden haberdar etmek için U eğrilerini nasıl kullanacağı öğretilmektedir	Ders anlatımı Kültürel uyum U-eğrisi uygulaması	Sunum T01 U-eğrisini açıklamanın basit yollarına dair örnekler
3.1	2 dak.	Katılımcılara din ve kadın konularının neden ayrı ayrı değerlendirildiği hakkında bilgi verilecektir.	Bölüm 3'e giriş "Özel konular" Din ve buna bağlı olarak kadınların toplumdaki yerinin hassas konular olduğu ve bazı yanlış anlaşılmalara sebep olabilceği gibi istihdam süreci, kariyer danışmanları, istihdam süreci ve işverenler için de kimi zorluklara neden olabilceği açıklanacaktır.	Ders anlatımı Başlık ve alt başlıklar sunulacak ve ana amaçları anlatılacaktır.	PPT(T01)
3.2	18 dak	Katılımcılara kilit konular / kurallar hakkında kısa bilgi aktarımı yapılacaktır. Kariyer danışmanlarına danışmanlarına dini farklılıklardan kaynaklanan zorlukların üstesinden gelebilmelerini sağlayacak araç sunabilmeleri için, farklı dini grupların (mültecilerin mensubu oldukları) temel kuralları hakkında bilgilendirilecektir. Ayrıca katılımcılar; <ul style="list-style-type: none"> • farklı kültürlerde kadının toplumdaki 	Özel konular: İş yerindeki dini uygulamalar ve Kariyerde kadın İşyeri ve işverenlerin ilgilendirecek temel dini grupların kilit meseleleri / kuralları (namaz kılma, helal yiyecek vb.) hakkında kısa bilgileri kariyer danışmanlarına aktarılacaktır. Başta "İslam'da kadın" olmak üzere farklı kültürlerde kadının toplumdaki yeri hakkında temel bilgiler verilecektir. Göçmenlerin büyük çoğunluğu İslam ülkelerinden olduğu için, İslami konular öncelikli olarak ele alınmaktadır. Katılımcılar; göçmen / mültecilerin çoğunlukla geldiği farklı kültürlerde kadınların yeri ve dini inanç farklılıkları nedeni ile yaşanabilecek zorluklarla ilgili mevcut düşünce ve	Ders anlatımı ve grup tartışması	PPT(T01)

No	Süre	Öğrenme Hedefleri (genel ve detaylı)	İçerikler	Yöntemler	Materyal / Medya
		<p>yeri hakkında fikir edinecekler.</p> <ul style="list-style-type: none">Farklı deneyimler hakkında bilgi edinecek ve bu konuların neden hassas oldukları hakkında fikir sahibi olacaklardır.	<p>deneyimlerini paylaşımları için teşvik edilecektir.</p>		



Modül 5: Sisteme Erişim ve Dahil Olma

(Almanya)

İçerik

Modülün amacı; eğitim sistemi, profesyonel eğitim alma yolları, işgücü piyasasının yapısı ve özellikleri açısından mültecilerin memleketleri ve Avrupa ülkeleri arasındaki farklılıklar hakkında bilgi sağlamak ve mevcut bilgi birikimini geliştirmektir. Modülün diğer bir odak noktası ise, söz konusu memleketler ve Avrupa ülkeleri standartlarında, yetkinlik ve yeterliklerin bilinmesi ve/veya değerlendirilmesidir.

Modül, mülteci ve göçmenlere yönelik kariyer rehberliği ve danışmanlığı konularını göz önünde bulundurarak çeşitli bilgiler sağlayacaktır. Ancak ana odak noktası, bu bilgilerin danışmanlık sürecinde nasıl kullanılacağı olacaktır. Dolayısıyla modül ders anlatımı ve grup çalışmalarının bir karışımı şeklinde aktarılacaktır.

Öğrenim Çıktıları

- Katılımcılar, hedef ülkelerdeki işgücü piyasalarının en önemli özelliklerini ve mültecilerin entegrasyonunun sonuçlarını kavrarlar.
- Katılımcılar, mültecilerin geldikleri ülkeler ile evsahibi ülke arasındaki Mesleki Eğitim ve genel eğitim sistemi arasındaki temel farklılıkları öğrenir ve CGC sürecinde sistemsel farklılıklardan kaynaklanabilecek yanlış anlaşılımların farkına vararlar.
- Katılımcılar, niteliklerin ve yetkinliklerin belirlenmesine ilişkin temel kavramların farklılıkları hakkında bilgi sahibi olurlar.
- Katılımcılar, danışanların sahip olduğu önceki yetkinliklerin belirlenmesi sürecinde bireyleri nasıl destekleyeceklerini öğrenirler.
- Katılımcılar, danışanların önceki (mesleki) yeterliliklerin belirlenmesi ve şimdiki yeterliliklerin yansıtılması ve belirlenmesi sürecinde bireyleri nasıl destekleyeceklerini öğrenirler.
- Katılımcılar, farklılıkların sonuçlarını yansıtır ve söz konusu mülteci danışanların yetkinliklerini olduğundan az/fazla değerlendirmeye riski olduğunda, eleştirel yansıtmanın önemini farkına varırlar.
- Katılımcılar, CGC sürecindeki belirli durumlarla başa çıkabilmek için uygun yöntemleri kullanabilir hale gelirler.



Yöntem ve Materyaller

Giriş sunumları, yoğun grup çalışması ve genel tartışma.

Sunum slaytları; çalışma kağıdı: Bilimsel metinlerden, mültecilerin eğitim sistemlerine ilişkin basın makaleleri ve raporlarından ve mesleki eğitim yollarına erişimden, 2 farklı yeterlilik tanıma belgesine ulaşma, niteliklerin tanınması hakkında daha fazla okuma ve uygulama için bağlantı içeren el broşürü; genç göçmenlerin ve ebeveynlerinin sorabileceği olası soruları ve verilebilecek cevapları içeren kitapçık, mesleki eğitim gerektiren ülkedeki en popüler mesleklerin listesi, yetenekli mültecilerle karşılaştırıldığında kullanılabilir referans mesleklerin listesi; mültecilerin, ev sahibi ülkede mesleki eğitimi, istihdam sistemlerini ve bunlara erişime yönelik düzenlemeleri anlamalarına yardımcı olan yayınlanmış materyal; Göç veren bazı ülkeler hakkında bilgi sayfaları (Afganistan, Eritre, İran, Irak ve Suriye); tahta, kartlar, belirteçler.



Yapı Planı

Farklı öğretim üyelerinin parçalarını işaretlemek için farklı renkler kullanılmıştır.

Sisteme Erişim ve Dahil Olma Modülü Seminer Planı					
(O4-5) (90 dakika)					
No	Süre	Öğrenme Hedefleri (genel ve detaylı)	İçerikler	Yöntemler	Materyal / Medya
1	15 dak.	Katılımcılar; - Göç veren ülke ve ev sahibi ülkedeki eğitim sistemleri ve işgücü piyasalarının en önemli özelliklerini ve farklılıklarını öğrenirler	İş gücü piyasasına erişim ve profesyonel eğitim için hazırlıklar Farklı eğitim sistemleri ve iş gücü piyasaları hakkında bilgilendirme.	Grup çalışması: Eğitim, mültecilerin geldikleri ülkeler ve ev sahibi ülkelere ilişkin kıyaslama yapmauya yönelik hazırlanan dokümanlarla çalışmak üzere 3 grup oluşturur. Çalışma süresince aşağıdaki konulara odaklanılır. 1: eğitim sistemi 2: işgücü piyasalarına giriş ve istihdam 3: mültecilere ilişkin altı farklı örnek	Ülkeler hakkında PPT sunumları (T01-T04), Mesleki eğitim hakkındaki çalışma dokümanları (T05), Temel bilgiler T06-T10
2	10 dak.	Katılımcılar -Sistemik farklılıklardan ve CGC sürecindeki risklerden kaynaklanan özel görevleri bilir ve yansıtırlar. - Farklılıkların sonuçlarını görür ve söz konusu mülteci danışanların yetkinliklerini olduğundan az/fazla değerlendirme riski	Mültecilere danışmanlık hizmeti vermedeki özel görevler danışanların kaynaklarını ve potansiyellerini küçümseme riski; danışmanlık hizmeti vermek yerine kontrol etmeye çalışma riski danışanların hayal kırıklıkları ile başa çıkma	1 ve 2. Gurplar sonuçlarını sunar	Beyaz/kara tahta veya flip-chart



Sisteme Erişim ve Dahil Olma Modülü Seminer Planı

(O4-5) (90 dakika)

No	Süre	Öğrenme Hedefleri (genel ve detaylı)	İçerikler	Yöntemler	Materyal / Medya
		olduğunda, eleştirel yansıtmanın önemini farkına varırlar	Danışmanların akademik çalışma potansiyelini fark etme Ev sahibi ülkedeki tüm profesyonel alternatifleri ortaya koyma Mesleki eğitim sistemindeki ve işgücü piyasasındaki cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırma		
3	10 dak.	Katılımcılar; - Göç veren ve evsahibi ülkede Kariyer yapma hakkındaki örnekler üzerine kafa yorar.		Group 3 anlatılanları bir araya getirir ve grup ve 2nin sonuçlarıyla olan bağlantıları sunar.	Beyaz/kara tahta Flip-chart
4	1 dak.	Konuya giriş	"niteliklerin ve yetkinliklerin tanımlanması ve yansıtılması" konusuna giriş	Ders anlatımı	PPT (T03)
5	8 dak.	Danışmanların önceki niteliklerin tanımlanması sürecini ve bu süreçte bireylerin nasıl destekleneceğinin anlatımı	Niteliğin tanınmasını amaç edinmiş farklı hedef gruplar Niteliğin tanınması süreci Söz konusu süreçlerde yer alan aktörler Avrupa araçlarına ve kaynaklarına erişimdekullanılacak linker. (ANABIN veri tabanı; Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi)	Ders anlatımı ve diyaloglar	Ppt sunumu (T03) Çalışma materyalleri (T04) Çevrim içi bilgi portalları (T06)
6	9 dak.	(Mesleki) yeterliliklerin ilk tespiti, yansıtılması ve tanımlanması için gerekli araçların gözden geçirilmesi	Yetkinlik tanınması ve yansıtılması sürecinden fayda sağlayacak farklı hedef gruplar Tanıma araçlarıyla çalışmayı etkileyen özel faktörler	Ders anlatımı, diyalog, hazır notlar üzerinden çalışma	2 nolu araç için notlar (T05, T06, T07, T08)



Sisteme Erişim ve Dahil Olma Modülü Seminer Planı

(O4-5) (90 dakika)

No	Süre	Öğrenme Hedefleri (genel ve detaylı)	İçerikler	Yöntemler	Materyal / Medya
			<p>Yeterliliklerin ilk kez belirlenmesi için kullanılabilir bir araç ("sığınmacılar anketi" "Görsel yeterlilik kartları" vb.)</p> <p>Yetkinliklerin derinlemesine analizine yönelik bir araç (örneğin "Becerilerim")</p> <p>Yetkinlik odaklı rehberlik sürecinde kendini yansıtmaya ve geri bildirim rolü.</p>		
7	6 dak.	Özet ve önceki deneyimlere dayanarak modül içeriğinin yansıtılması yapılır.	Eğitimde anlatılan konuları toplanan bilgi kartları ile eşleştirmek (kendi uygulamam için ne edinebilirim...)	Yansıtmaya ve diyalog	
8	1 dak.	Daha fazla materyalin nasıl bulunacağı öğrenilir.	İlgili Linkleri içeren notlar ile çalışma (ulusal, uluslararası)	Hazır notların dağıtılması	Diğer kaynaklara bağlantılı hazır notlar (T09)
9	15 dak.	Öğrenciler, işgücü piyasasına entegrasyondan sorumlu aktörleri, onların fonksiyonlarını, görevlerini ve farklı aktörlerin çalışmalarını uyumlaştırmanın gerekliliğini ve yöntemlerini öğrenirler.	İşgücü piyasasına entegrasyondan sorumlu aktörler İstihdam hizmeti servisleri, yerel yönetimler, sığınmacı, göçmen ve mülteciler için çalışan kurum ve kuruluşlar; eğitim kurumları, sosyal yardım kurumları ve camiler gibi kurumlar arasındaki iletişim ağları	Katılımcıların deneyimleri ile ilgili hazırlık tartışması	
11	15 dak.		Değerleme	Katılımcılar tarafından doldurulur	Değerleme formu



Modül 6: Destekleyici Tedbirlerin Ötesine Geçme

(İtalya)

İçerik

İnsan hayatının karmaşıklığı ve Avrupa ülkelerinde bireylerin karşılaştıkları farklılıklar ve güçlükler göz önünde bulundurulduğunda kişileri sadece cesaretlendirmenin, hayatlarını kolaylaştırıcı faaliyetlerde bulunmanın ve kişisel ve profesyonel hayatları için onlara destek sağlamanın aslında yeterli olmadığı görülmektedir. Bu durum, konu korunmasız bireyler olduğunda daha da önemli hale gelmektedir. Söz konusu bireyleri; kendi hayat süreçlerini düzenlerken etkin olmaları, kariyer geçişlerinde karışılacakları beklenmeyen sorunları önceden sezerek bu sorunlarla başa çıkmaları, yakın geleceğe dair umutlarını canlı tutmaları ve öngörülemeyen zamanları ve hayatlarındaki dönüşümü yönetebilmeleri için ihtiyaç duyacakları kaynakları temin etmek açısından da desteklemek oldukça önemlidir. Bu konular; yoksulluk, stres, depresyona neden olan, dahası pek çok farklı istismara ve düş kırıklığına ortam yaratan kayıt dışı ekonomilerde çalışan mülteciler için de önemlidir. Dolayısıyla danışmanların; konu ile ilgili son yaklaşım ve standartlara kendilerini açmaları, faaliyetlerini daha karmaşık ve daha üst düzey amaçlara ulaşacak şekilde değiştirmeleri gerekmektedir ki bu da “destekleyici tedbirlerin ötesine geçmek” anlamını taşır.

Modülün teorik temelleri

Son yaklaşımlar arasında, Yaşam tasarımı, genel yaşam planlamasında beceri ve yetkinlikleri teşvik etmeyi amaçlayan, hayat boyu süren bir kendini inşa etme süreci anlamına gelir (Vanhalakka-Ru-oho, 2010). Bu yaklaşım, ihtiyaçlar, ilgiler ve hayattaki deneyimler değiştikçe yendiden düzenlenebilir ve bireyler tatmin edici bir iş yaşamı tasarlama fırsatı sunar (Peavy in Campbell & Ungar, 2004). Bu fırsat ise iş hayatını, bilgi birikimi, beceriler, deneyimler tarafından belirlenen gelecekteki alternatiflere göre tasarlama imakını sağlar (Schreuder ve Coet-zee, 2006). Sonuçta, sahip olunan niteliklerin mesleki yapıya nasıl uyduklarına bakmak yerine, yapılan işin yaşamdaki rolünden anlam çıkarmak mümkün hale gelir.



Yaşam Tasarımı, bir bireyin kendine özgü ortamında yaşadığı zorlukları ve ihtiyaçları bünyesinde barındırır ve bu nedenle bireysel bağlam dikkate alır (Campbell & Ungar, 2004).

Yaşam-tasarım paradigmasındaki son gelişmeler, kırılabilir/zedelenebilir ve/veya karmaşık kişisel geçmişleri olan bireyler için muhtemel faydaların altını çizer. Bu bireyler genellikle sosyal ve mesleki alanlara dahil olmayı, nitelikleri ve becerileri geliştirmeye yönelik eğitimlere adaptasyonu kolaylaştıran ve ilgili toplumsal kaynaklarına erişim için gereken bireysel becerileri eksik kişilerdir.

Danışman ve danışan, engelleri aşmada etkili olabilecek eylem planları geliştirmek amacıyla gelecekle ilgili bir anlatı oluşturmak için birlikte çalışırlar (Savickas ve diğerleri, 2009; Brott, 2005).

Yaşam Tasarımı içindeki temel kaynaklar umut ve iyimserlik, öz-kararlılık, uyarlanabilirlik ve aynı zamanda gelecekle ilgili cesaret ve endişedir; geçmişini şimdiki zamanla ve geleceğe dönük olarak yansıtır.

CGC sürecinde, danışmanlar varlıkları ve kaynakları tanımaya, kişisel değerler ve yaşam hedefleri konusunda farkındalık yaratmaya ve böylece öz-bilginin gelişimini desteklemeye, geleceğe olan güveni artırmaya odaklanmaya odaklanılır (Setlhare-Meltor ve Wood, 2016). Hem iç hem de dış faktörleri hesaba katarak, toplumsal katılımın neleri mümkün hale getirmesi gerektiğinin, yani anlamlı bir yaşam sürmenin, kişisel değerlere saygı duymanın, ve göçmenlere hak ettikleri eşitliği sağlayarak sosyal adalet hedefine ulaşmanın özünü oluşturur. Toplumsal haklar, sosyal hayat ve iş hayatından mahrum kalmanın üstesinden gelmeleri için onları güçlendirir (Strauser ve diğerleri, 2008).

Modülün amacı mültecilerin güçlü yönleri hakkında bilgi geliştirmek, danışmanların işgücü piyasasına katılım engelleri hakkındaki bilgilerini geliştirmek ve mültecilerin işgücü piyasasına katılımlarını desteklemek için stratejiler sağlamaktır.

Öğrenim Çıktıları

- Katılımcılar; cesaret ve gelecek zaman perspektifi üzerinde çalışarak kişisel kaynakların potansiyelini vurgulamak ve güçlendirir. Çalışmaya hayatına dahil



olma sürecindeki tehditlerini vurgular ve çalışma ortamlarına dahil olamayı geliştiren eylemleri gerçekleştirmek için stratejiler geliştirir.

- Katılımcılar, Yaşam Tasarımı yapısının anlamını ve aslına ne ile ilgil olduğunu, cesaret kavramının tanımını ve modellerini; cesaret üzerine karşılıklı görüşme yapılmasını sağlayacak niteliksel bir aracı, cevapların nasıl sınıflandırılacağını, gerçek durumlardan pozitif bir düşünce geliştirmeyi ve bir kariyer danışmanlığı oturumunda cesaretin nasıl güçlendirileceğini öğrenir.
- Katılımcılar; gelecek zaman perspektifinin ne ile ilgili olduğunu; gelecek zaman perspektifi ile ilişkili tanımların ve kilit bulguların, gelecek hedefleri ve bunlara doğru ilerlerken karşılaşılabilecek engellerin ve desteklerin farkına varır. Nitel araçları tanır; kariyer danışmanlığı oturumunda müşteriyi desteklemek için nitel önlemler ve kodlama sistemlerinin yanı sıra kilit unsurları da uygulayabilir hale gelir.
- Katılımcılar, iş ortamına dahil olma ve potansiyel eylem seviyelerine ilişkin algılarını yansıtır. Dahil olma ve iş ortamına dahil olma kavramlarının kilit noktalarını, bunun önündeki tehditleri ve mülteci ve göçmenlere danışmanlık hizmeti vermek için dil, tutum ve hedef geliştirmeye yönelik stratejileri öğrenirler.

Yöntem ve Materyaller

Ders anlatımı, videolar, grup çalışması, pratik örnekler, metin analizi ve dönüşlü alıştırmalar.



Yapı Planı

Farklı öğretim üyelerinin parçalarını işaretlemek için farklı renkler kullanılmıştır.

Destekleyici Tecbirlerin Ötesine Geçme Modülü Seminer Planı					
(O4 – 6) (120 dakika)					
No	Süre	Öğrenme Hedefleri (genel ve detaylı)	İçerikler	Yöntemler	Materyal / Medya
1.1	5 dak.	Yapı hakkında var olan bilginin tetiklenmesi ve geliştirilmesi	Oturumun amacının açıklaması	Ders anlatımı	
1.2	10 dak.	Cesaret tanımlarını ve modellerini öğrenmek	Cesaret Model ve Teorileri	Ders anlatımı	PPT (T01) Bilgi notları, Cesaretlendirme üzerine rapor (T02)
1.3	15 dak.	Mülakat yapmak için nitel bir araç tanım ve cevapların nasıl sınıflandırılacağını öğrenmek.	Cesaret ölçme Mülakatın nasıl kodlanacağına dair modelleme	Ders; talimat Model oluşturma	Örnek olay 1 Aza Bey ile yapılan, cesaretlendirme raporu (T03) CodKodlama sistem sayfası örneği N. 1 Cevapların analizi (T04) Kodlama sistem sayfası örneği N. 1 Aza Bey'in hikaye analizi (T05)
1.4	10 dak.	Bir kariyer danışmanlığı oturumunda cesaretin nasıl güçlendirileceğini bilmek	Güçlü yönlerin nasıl daha da güçlendirileceğine dair bir öneri listesi.	Talimatlar ve örnekler Grup tartışması Eğitici özeti	Ppt sunumu (T01) Kodlama sistemi belgesi. Hikay örgüsü (T08)
2.1	10 dak.	Yapı ile ilgili tanımları ve önemli bulguları bilmek	Gelecek zaman perspektifinin bileşenleri	Ders anlatımı	PPT (T10)
2.2	10 dak.	Görüşme yapmak için nitel bir araç tanım ve cevapların nasıl sınıflandırılacağını bilmek.	Gelecekteki hedefleri belirlemek ve bu hedeflerin uygulamaya koyulmasındaki destekleyici unsurları ve engelleri analiz etmek	Ders; talimat Model oluşturma	Ppt sunumu (T10) "Geleceğim" mülakatı (T11) Örnek olay 1 (T12)



Destekleyici Tecbirlerin Ötesine Geçme Modülü Seminer Planı

(O4 – 6) (120 dakika)

No	Süre	Öğrenme Hedefleri (genel ve detaylı)	İçerikler	Yöntemler	Materyal / Medya
2.3	20 dak.	Nitel önlemlerin uygulanması ve kodlama sistemi	Örnek olay çalışmaları: gelecekteki hedefleri, bunlara ilişkin destekleyici unsurları ve engelleri keşfetmek	Küçük gruplar halinde alıştırmalar, tartışma ve gruba geri bildirim verme	Hedef analizi 1 (T13) Gelecek hedef analizi örnekleri (T14)
3.1	10 dak.	Temel tanım ve kilit kavramları bilmek	İşin mevcut tanımları - İşe dahil olmanın tanımı	Ders anlatımı Video ve UN/ ILO dokümanı	Ppt sunumu (T17) Ünite açıklamasında Un / ILO belgesine ve videoya bağlantı.
3.2	20 dak.	Mülteci ve göçmenlere kariyer danışmanlığı hizmeti sürecinde; İşe dahil olmaya yönelik tehditleri ve dil, tutum ve hedef geliştirme stratejilerini bilmek	Göçmenlere ve mültecilere yönelik etiketler ve basmakalıp davranışlar Eylemlerin seviyeleri	Örneklerin analizi Kapsayıcı vizyonlarla pratik yapmak	Ppt sunumu (T17) Analiz örgüleri (T19) Basmakalıp davranış analiz metinleri (T20)
3.3	10 dak.	Olumlu ve başarılı kanıt sunma	İşe bağlı olmaya adanmış bir danışman	Danışmanla mülakat	Başarılı danışmanlık örneği (T21)



Ekler ve Referanslar

Öğretim Materyalleri Listesi

Modül 1: Kursa Giriş		
No.	Tür	Başlık
T01	PPT slides	O4-1 T01 Lecture Kohn 1
T03	PPT slides	O4-1 T03 Lecture Kohn 3
Modül 2: Eleştirel Yansıtma		
No.	Tür	Başlık
T01	PPT slides	O4-2-1 T021 Module 2 session 1
T02	Fact sheet	O4-2-1 T02 Models of RP
T03	Resource outline	O4-2-2-1 T03 Models of Reflexive Practice
T08	Resource outline	O4-2-1 T08 Case Studies
T10	PPT slides	O4-2-2 T10 Module 2 session 2
Modül 3: Dil		
No.	Tür	Başlık
T03	Scientific paper	04-3-1 T03 Article 1 on language asymmetries in CGC
T04	PPT slides	04-3-1 T04 PPT 2, unit 1.1
T06	Worksheet	04-3-1 T06 Appendix 1
T07	Video	http://www.youtube.com/watch?v=thjhwSqxURU
T08	PPT slides	04-3-1 T08 PPT3, unit 1.3
T09	PPT slides	04-3-1 T09 PPT 4, unit 2.1
T10	Scientific Paper	04-3-1 T10 Article 2 on learning career issues
T11	Fact sheet	04-3-1 T11 Handout 2 career concepts
T12	Video	https://csp.screen9.com/video?auth=6Tn8dOGfssylBBcBlGbeONlbQg6gJyFJpWJmmQmldmlU Cebx2EL8J35eP-oDQCjP19UezjqfxoOsSpT3cd-z0JT2plOpg7M3rvQReJes-ZXwTjNU1lt1joJm0OwFc0nzsJywsrSJ3wSpfJHXJ25m8GVWsqHNerq5p
T13	Fact sheet	04-3-1 T13 Handout –article 3 Interpreters
T14	PPT slides	04-3-1 T14 PPT 5, unit 3.1
Modül 4: Göçmenlik Karmaşası		
No.	Tür	Başlık
T01	PPT slides	O4-4-1 T01 Immigrant complexity



T02	Case study	O4-4-1 T02 Case study 1
T03	Case study	O4-4-1 T03 Case study 2
T04	Worksheet	O4-4-1 T04 Culture and worldviews spectrum
T15	Worksheet	O4-4-1 T05 U curve
Modül 5: Sisteme Giriş ve Dahil Olma		
No.	Tür	Başlık
T01	PPT slides	O4-5-1 T01 Lecture Engelen-Kefer 2
T02	Worksheet	O4-5-1 T02 Worksheet Access
T03	PPT slides	O4-5-2 T03 Lecture Weber and Conrads
T04	Fact sheet	O4-5-2 T04 Flyer Recognition in Germany
T05	Questionnaire	O4-5-2 T05 Questionnaire Asylum seekers
T06	Fact sheet	O4-5-2 T06 My Skills Information Sheet
T07	Fact sheet	O4-5-2 T07 My Skills Flyer
T08	Card Set	O4-5-2 T08 Competence Cards
T09	List of Resources	O4-5-2 T09 Resources for Recognition
T10	Worksheet	O4-5-3 T10 Worksheet Vocational Training
Modül 6: Destekleyici Tedbirlerin Ötesine Geçme		
No.	Tür	Başlık
T01	PPT slides	O4-6-1 T01 Module 6 Unit 1 The role of courage for resilient clients
T02	Worksheet	O4-6-1 T02 A Courage Interview
T03	Case example	O4-6-1 T03 Interview on Courage to Ms. Aza
T04	Case example	O4-6-1 T04 Analyses of the Answers of Ms. Aza
T05	Case example	O4-6-1 T05 Storyline of Ms. Aza
T08	Worksheet	O4-6-1 T08 Grid for Storyline
T10	PPT slides	O4-6-2 T10 Module 6 Unit 2 Future Orientation for setting and pursuing goals
T11	Worksheet	O4-6-2 T11 "My Future Interview"
T12	Case example	O4-6-2 T12 Case example 1
T13	Worksheet	O4-6-2 T13 Grid N.1
T15	Worksheet	O4-6-2 T15 Grid N.2
T17	PPT slides	O4-6-3 T17 Module 6 Unit 3 Approaching work inclusion
T18	Fact sheet	O4-6-3 T18 Sketching approaches for a work inclusion
T19	Example	O4-6-3 T19 Texts for the analysis of stereotypes and labels
T20	Example	O4-6-3 T20 An example of a successful counselling



T21	Unit Evaluation form	O4-6-3 T21 Unit Evaluation form
------------	----------------------	---------------------------------

Ek Materyal Listesi

Modül 1: Kursa Giriş		
No.	Tür	Başlık
A00	List of sources	O4-1-1 A00 Additional materials
Modül 2: Eleştirel Yansıtma		
No.	Tür	Başlık
A01	Resource outline	O4-2 A01 Shakespeare's thoughts on the plight of refugees
A02	Resource outline	O4-2 A02 Linden West
A03	Worksheet	O4-2 A03 Exercise of trauma awareness
A04	Resource outline	O4-2 A04 Whispering exercise
A05	PPT slides	O4-2 A05 Arulmani Network for Careers Presentation
A06	Resource outline	O4-2 A06 Gideon Arulmani
A07	Scientific paper	O4-2 A01 Shakespeare's thoughts on the plight of refugees
Modül 5: Sisteme Giriş ve Dahil Olma		
No.	Tür	Başlık
A01	Handbook	O4-5-2 A01 Praxishandbuch_Multikulti
A02	Scientific paper	O4-5-2 A02 Recognising Foreign Qualifications and Competences
A03	Handbook	O4-5-2 A03 Potenziale erkennen 2016
A04	Case Study	O4-5-2 A04 My Skills Results for Placement Officers
A05	Report	O4-5-2 A05 2017 Report on the Recognition Act
A06	Handbook	O4-5-2 A06 Recognition without documentation
A07	Scientific Paper	O4-5-1 A07 International Economy Employment Policy
A08	Report	O4-5-2 A08 Brain Waste
A09	EU document	O4-5-1 A09 Statement of the EU Commission 20122017
A10	EU document	O4-5-1 A10 European Partnership
A11	Report	O4-5-1 A11 Bosch-Studie
A12	Dictionary	O4-5-2 A12 MOZAIK Dictionary
A13	Report	O4-5-1 A13 Labour Market Integration
A14	Report	O4-5-1 A14 Zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik
A15	Scientific paper	O4-5-3 A15 Schreyer, Bauer, Kohn 2018



A16	Report	O4-5-3 A16 Sicilia, McDaniel, Kazziha 2002
A17	Report	O4-5-3 A17 Stoewe 2017
Modül 6: Destekleyici Tedbirlerin Ötesine Geçme		
No.	Tür	Başlık
A01	Fact sheet	O4-6-1 A01 Experiences of Courage
A02	Guidelines	O4-6-1 A02 Conducting the Interview
A03	Case example	O4-6-2 A03 Case Examples 2
A04	Worksheet	O4-6-2 A04 'My Future Interview' Extended Version
A05	UN document	O4-6-3 A05 Agenda for Sustainable Development



Referanslar

- Brott, P. E. (2005). A constructivist look at life roles. *The Career Development Quarterly*, 54(2), 138-149.
- Campbell, C., & Ungar, M. (2004). Constructing a life that works: Part 1, blending postmodern family therapy and career counseling. *The Career Development Quarterly*, 53(1), 16-27.
- Kohn (2011)
Karl-Heinz P. Kohn. *Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe. Ergebnisse einer Delphi-Breitband-Erhebung*. Berlin www.Kohnpage.de/Text2011a.pdf
- Kohn (2017b)
Karl-Heinz P. Kohn. Specific career counselling for refugees - the key to tapping a significant potential of skilled workers. English translation of article: Spezifische Berufsberatung für geflüchtete Menschen - Schlüssel zur Nutzung eines bedeutenden Fachkräftepotenzials. in: Carsten Kreklau / Josef Siegers (Hrsg.): *Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Politik, Praxis, Finanzielle Förderung*, Köln, Loseblattwerke Deutscher Wirtschaftsdienst, Beitrag 3313, Aktualisierungslieferung Nr. 285 www.Kohnpage.de/Text2017b.pdf
- Kohn (2017c)
Requirements and Preferences of Lecturers, Students and Career Counsellors dealing with building up Competences needed in Settings of Counselling for Refugee and Migrant Integration into the Labour Market. Transnational Synthesis of the Out-come of national Delphi-Reports (Intellectual Output of the CMinaR project) (R03)
- Peavy, R. V. (1993). Envisioning the future: Worklife and counselling. *Canadian Journal of Counselling*, 27, 123-139.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Schreuder AM G & Coetzee M 200 6. *Careers: An organizational perspective*, 3rd edn. South Africa: Juta & Co. Ltd.
- Setlhare-Meltor, R., & Wood, L. (2016). Using life design with vulnerable youth. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 64-74.



Strauser, D. R., Lustig, D. C., & Çiftçi, A. (2008). Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The Journal of Psychology*, 142(1), 21-35.

Sundelin (2017)

Åsa Sundelin: The art of sup-orting migrant clients learning about career issues”. The Swedish National Board of Education

Vanhalakka-Ruoho, M. (2010). Relational aspects in career and life designing of young people. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10(2), 109-123.

