

2. Genç Göçmenler için Girişimcilik Kapasitesinin Oluşturulmasını Artırmak için Gençlik Çalışanı, Önder ve Eğitimci için personel yetkinlikleri

Rol Amacı

Gençlik çalışanı, eğitimci, önder, öğrencilerini (genç göçmenler) nereye bakacaklarını göstererek destekleyerek 'öğretir' ve 'yaparak pratik yapmalarına' ve onlara ne göreceklerini söylemekten kaçınarak 'öğretir'.

Bu pozisyondaki eğitimci, gençlik çalışanı ve önder, genç Göçmen girişimciler için IO2 ve IO3 Kılavuzuna odaklanarak genç göçmenler için yüksek kaliteli girişimcilik eğitimi desteği sağlayacaktır. Gençlik görevlisinin, önderin veya eğitimcinin rolü, Genç Göçmenleri bir şirkete veya kendi yaptıkları bir işe dönüştürmek için güçlendirmek, yardımcı olmak ve yönlendirmektir. Her program katılımcısı ile birlikte ulaşılabilir ve faydalı öğrenme hedefleri belirleyeceklerdir. Eğitimci, gençlik çalışanı ve önder, programdaki katılımcıların öğrenme hedeflerini karşılamasını sağlayacak, katılımcıyı sosyal çevreye entegrasyon sürecinde destekleyecek ve katılımcıyı destekleyecektir.

Gençlik çalışanları, eğitimciler, rehberler, göçmenlerin yeni bir toplumda ve entegrasyonda karşılaştıkları sorunların üstesinden gelmelerine yardımcı olmadaki rol oynarlar. Gençlik çalışmalarının göçmenlere ve mültecilere yönelik hizmetlerde sunacağı çok şey vardır. Kişilerarası ve kişiler arası desteği, insanların sosyal refah sistemi içinde yollarını bulmalarına yardımcı olmanın pratiklikleriyle bütünleştiren bir beceri tabanından, gençlik çalışanları, eğitimciler ve rehberler, daha geniş bağlam anlayışı içinde genç mültecilerin karmaşık ihtiyaçlarına cevap verebilirler. aile ilişkileri ve sosyal kurumlar. Bununla birlikte, gençlik çalışanlarının, müşterilerinin ihtiyaçlarını ve endişelerini daha iyi analiz edebilmeleri ve bunlara daha iyi yanıt verebilmeleri için göç geçmişleriyle ilgili durumunu anlamaları gerekir. Çoğu göçmen ve mültecinin iş bulma, güvenli bir barınma yeri bulma, eğitim, dil öğrenme, kültürel uygulamalarını sürdürme ve yerel kültürü anlama, sosyal bir ağ geliştirme, ayrımcılık ve ırkçılık vb. Konularda endişeleri olacaktır. Bu nedenle gençlik çalışanlarının mültecilere ve göçmenlere yardım etme konusundaki bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirmek önemlidir.

Genç göçmen girişimciler, eğitimciler / önderler için YME koçluk ve rehberlik programları tasarlarlarken ve uygularken, gençlik çalışanları şunları yapmalıdır:

- Koçluk ve önderlik girişimleri hakkında farkındalık yaratmak için iş topluluğu ve genç göçmen topluluklarıyla çalışan kuruluşlarla mevcut ilişkilerden yararlanın.
- Farklı göçmen girişimci profilleri ile ilişki kurabilecek koçlar ve önderler kullanın
- Göçmen girişimcilerin karşılaştığı zorlukları anlamaları ve onlarla etkili bir şekilde iletişim kurabilmeleri için koçlara ve önderlere eğitim verin
- Çevrimiçi platformumuz ve uygulamamız dahil olmak üzere, farklı göçmen profillerinin koçluk ve önderlik programlarına nasıl erişebileceği ve bunları nasıl kullanabileceği konusunda esneklik sağlayın
- İlgili dillerde destek sağlayabilecek koçları ve danışmanları kullanın.
- Özellik becerileri eğitimci, Önder, gençlik çalışanı
- Girişimci eğitimcilerimizin, önderlerimizin ve gençlik çalışanlarımızın özellikleri

YME GOOD PRACTICES & NEEDS ANALYSIS FINAL REPORT (YME İYİ UYGULAMALAR VE İHTİYAÇ ANALİZİ NİHAİ RAPORU), aşağıda listelendiği gibi personel yeterlilikleri için bazı nitelikleri ve becerileri vurguladı.

Bilgi / Beceriler

- "Kültürlerarası" ve "fizyolojik" dahil olmak üzere mükemmel kişilerarası, dinleme ve İletişim becerileri - Aktif dinleme becerileri, Çatışma yönetimi ve arabuluculuk becerileri, güven ilişkisi kurma, göçmen ve mültecileri yeterli bir şekilde bilgilendirme, anlamayı yönetme ve iletişimdeki belirsizlikler (dil engelini aşmak için), grup yönetimi becerileri ve grup çalışmasında iyi olmak. "Dil", mültecilerle iletişimi sağlamak için gençlik çalışanları tarafından hayati bir ihtiyaç olarak ifade edilmektedir.
- Koçluk ve Önderlik becerileri, özellikle Kişisel Gelişim ile ilgili ve bunu yaparken girişimcilik niteliklerini değerlendirme
- Liderlik yetenekleri
- Farklı geçmişlere ve durumlara ve Kültürlerarası becerilere ilişkin mükemmel anlayış (Farklı etnik gruplardan oluşan bir topluluğun çeşitli ihtiyaçlarını yönetebilme, kültürel farklılıklar hakkında farkındalık ve bunları kabul etme, kültürlerarası yaklaşımda ustalık, çeşitliliğe saygı). Gençlik çalışanlarının çoğu, farklı kültürel geçmişleri kabul etmenin ve psikolojik travmalar ve iletişim eksikliği söz konusu olduğunda sabrın önemini bildiriyor.
- Mükemmel organizasyon becerileri
- Göçmenlerin gerçek ihtiyaçlarını anlamak için öğrenme sorunlarını çözmek için Empati ve sosyal duygusal zeka ile sabırlı ve destekleyici yaklaşım, açık fikirli ve meraklı, yaratıcılık, böylece gençlik çalışanı dürüst bir iletişim yoluyla güven ilişkisi kurmayı başarabilir
- Açık ve samimi yaklaşım
- Etkili iletişim ve sosyal beceriler - heyecan ve etki ile sunulan sözlü ve yazılı. Açık dil kullanımı (çünkü göçmenler karmaşık bir dili anlamakta zorluk yaşayabilirler)
- Yerel dilde ve katılımcılar tarafından yaygın olarak kullanılan uluslararası dilde yeterlilik
- İstihdam edilebilirlik ve / veya iş becerileri sunmanın yanı sıra yetkililer ve kuruluşlarla iletişimde pratik deneyim.
- Takım oyuncusu
- Aynı zamanda uyum sağlayabilen ve çevreye yanıt olarak değişiklikler yapabilen yapılandırılmış bir kişi
- Kişiler arası çok etkili özellikler
- Gizliliğe saygı gösterme yeteneği
- Bir rol model olarak motive etme ve hareket etme yeteneği
- Eşitlik ve çeşitlilik taahhüdü
- Göçmenlik ve uluslararası korumaya ilişkin ulusal ve uluslararası mevzuata ilişkin bilgi; göçmenlerin hakları ve görevleri; Göçmenlerin kayıt altına alınması ve diğer idari konularla ilgili yasal prosedürler, göçmenlere belgeler, okul, iş ile ilgili fiili ve verimli bilgi temini, göçmenleri belgelere ilişkin gerekli tüm adımlar konusunda yeterli ve verimli bir şekilde bilgilendirebilmek (kayıt süreci, iyi göçmenler için entegrasyon fırsatları yaratmak için mevcut olan bölge ve hizmetler hakkında bilgi). Burada "bilgi", göç ve mültecilerle ilgili gerçekler hakkında daha fazla bilgi ve farkındalık tanımladı.

- Psikoloji (travma geçirmiş insanlarla nasıl çalışılacağını bilmek). Türkiye'deki birçok gençlik çalışanı, “travma geçirmiş insanlarla nasıl çalışılacağını” bilmenin önemli bir tema ve ihtiyaç olduğunu belirtiyor.
- Deneyim
- Nitelikli eğitmen ve grup çalışması kolaylaştırıcısı
- Pratik yaklaşımla ve öğrenci temelli çeşitli öğretim yöntemlerini sunma deneyimi.
- İstihdam edilebilirlik ve / veya girişimcilik becerileri konusunda eğitim verme deneyimi (örn. İş geliştirme)
- Küçük gruplarda öğrenmeyi kolaylaştırma deneyimi
- Malzemenin uygun nitelikleri ve anlayışı
- Öğretilen alan ve durumda (azınlık, göçmenler, iş kurma) yüksek düzeyde becerilere ve derinlemesine bilgiye sahip olmak
- İyi bir eğitim standardı ile entelektüel açıdan sağlam
- İyi bir yerel dil standardı ve farklı kültür anlayışı
- Becerileri geliştirmek için eğitim alma istekliliği
- Orta öğretim veya daha düşük eğitime sahip gençlerle çalışmayı içeren Eğitmen Deneyimi ve göçmenlere yardım ve / veya entegrasyona odaklanan STK'larla çalışma deneyimi
- Öğretim tasarımı ve öğrenme ortamları hakkında deneyim
- Refakatsiz küçüklerle ve kültürlerarası farkındalıkla ilgilenirken özel bilgi gereklidir

İş Tanımı

Göçmen girişimcilerin farklı profilleriyle ilişki kurmak için eğitmenler, genç işçiler, koçlar ve rehberler.

Başarılı bir koçluk veya önderlik ilişkisi karşılıklı güvene bağlıdır. Güven eksikliği, sonuçlar üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilir. Yine de dikkatli olun: Koçlar ve önderler girişimcinin işine fazla dahil olduğunda ilişki bağımlılık yaratabilir.

Başlıca Sorumluluklar

- Çeşitli sunum yöntemlerini kullanarak öğrenme hedeflerini karşılayan dengeli bir program için faaliyetler planlayın ve yürütün
- Tüm oturumlar / atölyeler için net öğrenme hedefleri belirleyin ve bunları katılımcılara iletin
- Sunumlar yaparak, küçük gruplar halinde öğrenmeyi kolaylaştırarak ve koçluk yaparak çeşitli atölye çalışmaları yapın.
- Oturum aktiviteleri için materyaller ve eğitim odaları hazırlayın
- Katılımcıların ihtiyaçlarını karşılamak için ilgili eğitim kaynaklarını belirleyin ve seçin
- Katılımcıların öğrenme sürecine aktif olarak katılmaya teşvik edildiği olumlu ve motive edici bir ortam sağlayın
- Kişi merkezli eğitimi teşvik edin

- Gençlerin öğrenme psikolojisini ve bilişsel süreçlerini anlamak için pedagojik bilgiye sahip olmak
- Önderlik ve koçluk becerileri
- Ev sahibi ülkenin kültürel profiliyle ilgili olarak ortaya çıkabilecek potansiyel sorunları tespit etme yeteneği ile kültürel farkındalık ve duyarlılık gösterin [Not: Bunun, Orta Doğu ile karşılaştırıldığında, özellikle Avrupa'daki kadın ve cinsel azınlık haklarıyla ilgili farklı kültürel ve toplumsal normlar arasındaki potansiyel çatışmalar nedeniyle gerekli olduğuna inanıyorum.
- Ders materyali ve tasarımı hakkında geri bildirim ve girdi
- Katılımcılardan geri bildirim toplayın ve bir raporda sentezleyin
- Genç göçmenlerin iş hayatı, iş kurma yasaları ve yönetmelikleri gibi alanlarla ilgili programları doğru bir şekilde planlamak ve sunmak için ihtiyaçlarını değerlendirmek,
- Yerel gençlik çalışması sunumunun kalitesini düzenli olarak izlemek ve gözden geçirmek
- topluluk / çevre projeleri, konut etkinlikleri, açık hava eğitimi ve şirket içi eğitimler yürütmek
- istihdam fırsatları da dahil olmak üzere farklı ortamlarda da genç göçmenleri desteklemek.
- daha fazla sosyal içermeyi teşvik eden akıl hocası, koçluk ve destek bireyleri
- Sosyal bakım, sağlık, polis, eğitim, genç suç ekipleri ve yerel yönetimler gibi genç göçmenleri destekleyen diğer kuruluşlardan profesyonellerle ortak çalışın
- Farklı sektörlerden uygulayıcıları bir araya getiren çok kurumlu toplantılara katılmak ve katkıda bulunmak
- Ticaret ve mülteci politikası gelişmeleri hakkında güncel bilgi sahibi olmak için düzenli eğitim ve geliştirme fırsatlarına katılın
- İdari görevleri üstlenmek, etkili kayıt sistemlerini sürdürmek ve sorgulara yanıt vermek
- Daha iyi hizmet için destek kazanmak ve genç göçmenlerin çıkarlarının savunucusu olarak hareket etmek için genç göçmenlerin aileleriyle birlikte çalışın
- iş planları hazırlayın, raporlar yazın ve finansman kuruluşlarına resmi sunumlar yapın

YME'de Kişisel Önder'in (Önder / Gençlik Çalışanı / Eğitmen) Rolüne İlişkin Rehberlik

Giriş

Eğitimleri boyunca tüm katılımcılara bir Kişisel Önder atanması İdeal olacaktır. Kişisel Önder, katılımcılar için paha biçilmez bir kaynaktır. Kaliteli Önderlik, akıl hocası ve öğrenci arasındaki iyi ilişkiye çok bağlıdır.

Kişisel Önder, katılımcıları eğitimleriyle, iş deneyimleriyle, iş kurma veya hayatlarının diğer yönleriyle ilgili kendi çıkarlarına bakmaya teşvik etmek ve desteklemek için oradadır. Kişisel Danışmanlar rehberlik ve tavsiye sağlar, ilerlemeyi tartışır ve katılımcıların bir dizi kültürel ve mesleki beceriler geliştirmelerine yardımcı olur.

Kişisel Önder, her katılımcıya, gelişimleri ve kişisel endişeleri hakkında konuşabilecekleri, isimlendirilmiş bir irtibat sağlar. Bu nedenle göçmen öğrencilerin deneyimlerinin kalitesini artırmada son derece etkilidirler.

Kişisel Önder, katılımcıların kendilerine güven ve potansiyellerini elde etmeleri ve tavsiye vermeleri için desteklemede ve gerektiğinde onları uygun tavsiye ve rehberlik kaynaklarına yönlendirmede kilit bir role sahiptir. Bazen Önder'in katılımcıları ilerlemeleri, performansları veya katılımları konusunda olumlu bir şekilde sorgulaması ve uzun vadeli bir ilişki kurması gerekli olabilir.

Önder, Katılımcıların Sorumluluklarını Belirlemelidir

Başarılı bir ilişki sağlamak için Önder'in katılımcılara sorumlulukları konusunda açık olması önemlidir. Katılımcı ve kuruluş (Önder dahil) arasındaki ilişkinin bir müşteri-hizmet sağlayıcı ilişkisi olduğu ve ilişkinin ülkeye özgü yasalara tabi olduğu vurgulanmalıdır. Ayrıca bu yasaların hem müşteriye hem de hizmet sağlayıcıyı koruduğu vurgulanmalıdır.

Asgari olarak bu sorumluluklar şunları içermelidir:

- Önceden gelmeyeceklerse Önder veya kuruluşla iletişime geçin ve / veya buluşmak için alternatif bir zaman kararlaştırın, örneğin hasta ve eğitime ve işe yerleştirmeye katılamayacaklarsa
- Gerektiğinde destek ararken proaktif olun
- Doğru desteği bulmak için herhangi bir engellilik, sağlık durumu veya dini ve kültürel engeller hakkında konuşun
- Katılımlarını etkileyen veya ilerlemeleri üzerinde olumsuz etkisi olan sorunları bildirin
- Meslektaşlarına, kuruluşunuzdaki personele, Önder'e ve iletişim kurdukları diğer personel üyelerine saygı gösterin.
- Meslektaşlarına, akıl hocalarına, kuruluşunuzdaki personele ve temas kurdukları diğer personel üyelerine saygı gösterin.
- Yerel kültüre ait değer ve inançlara ve katılımcının akranlarının kültürlerine saygı gösterin
- Kişisel Önderinizin mümkün olan en kısa sürede ne zaman ve nerede uygun olduğunu bir zaman çizelgesi hazırlayın
- Eğitiminiz veya kişisel yaşamınızla ilgili sorunları çözmek için desteğe ihtiyacınız olup olmadığını Gençlik Danışmanına bildirin
- Sizden istendiğinde kişisel Danışmanınızla görüşün ve bu toplantılara yapıcı bir şekilde hazırlanın. Düzenli toplantılar ayarlamak ve sizi düzenli toplantılara davet etmek Önderinizin sorumluluğunda olsa da onlara katılmak sizin sorumluluğunuzdur. Önderlerden bu toplantılara katılmayan eğitmenlerin kaydını tutmaları istenecektir.
- Verilen herhangi bir tavsiye veya rehberliği kendiniz takip edin

Katılımcılarınızla İlk Toplantının ve Değerlendirme Tablolarının önemi.

Önder'in iyi bir ilişki için bir temel oluşturması gerekir. İlişkinin sınırlarını da başlangıçta doğru heceleme de önemlidir:

- Genç göçmenleri desteklemek: İhtiyaçlarını iletme ve uygun desteği aramak için sorumluluk almaya teşvik edilmelidirler.
- Sorunun belirlenmesi: Sorunun doğasını belirlemeye çalışın ve sorunun ne olduğunu önceden bildiğinizi varsaymayın.

- Destek Sunma: Kişisel Önder genellikle genç göçmenlere destek sunmayı seçer, ancak her zaman üstesinden gelebileceğinizden fazlasını üstlenmemeyi ve gerektiğinde genç göçmeni uygun desteğe yönlendirmemeyi her zaman unutmayın.
- Katılımcı için Kişisel Önder olarak rolünü netleştirin
- Katılımcıların, mesai saatleri de dahil olmak üzere Önder ile nasıl iletişime geçebileceğini belirleyin
- Birlikte çalışmak için temel kuralları ve sınırları tartışın ve kararlaştırın
- Katılımcılara kendileri ve programa başlama kararlarını sorun.
- Yaşam düzenlemelerini, kalacakları yerleri sorun - herhangi bir sorun var mı
- Zaman çizelgelerinin farkında olup olmadıklarını kontrol edin (ör. Eğitim, Rehberlik, iş deneyimi vb.)
- Katılımcıları toplantılarına önceden hazırlanmaya teşvik edin
- Katılımcının kendi sorumluluklarını anlamasına yardımcı olun (kendilerine, grubuna, kuruluşunuza ve iş deneyimine)
- Acil bir durumda hangi desteğin mevcut olduğunu bildiklerinden emin olun Toplantının sonunda sonraki toplantı konularını iletin
- Öğrenciyi, öğrenmesi için bir varlık olarak önceden öğrenilmiş / önceden edinilmiş becerilerini, yeterliliklerini, arka plan bilgilerini vb. Akranlarına getirmesi için teşvik edin.



								Katılımcının Adı
								Girişimci Zihin seti
								Girişimci Risk Yönetimi
								Bir iş aramak / fikir başlatmak
								Bir beceri denetimi yapın
								İş başvurusu / başlangıç fikri
								Kaynak bulma becerileri
								Mülakat / müşteriler / bankalar için hazırlık
								IDP'nin tamamlanması
								Mülakat ve iletişim becerileri
								IDP'ye karşı kendi ilerlemesini inceleyin
								Öz yönetim becerileri
								Çalışmanızın özellikleri
								Yaratıcı Problem Çözme
								Proje seçimi
								Yaratıcılık ve Yenilikçi Beceriler
								Rapor yazmak
								Bir sunum yapın
								İletişim yetenekleri

