



Gençlik Çalışanlarının Kılavuzu
AVRUPA GENÇLERİNE İLHAM VERİYORUZ
ERASMUS 2019-2-BG01-KA205-062734

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Yazan: Prof. Dr. Kemal ÇELİK

2020

Gençlik çalışmalarının temel kavramları/ Yaygın Eğitim Nedir?

Eğitim bireyi beceriler, bilgiler, inançlar ve değerler kazanmaya götüren ve o bireyin bir amaca ulaşmasını sağlayan öğrenme sürecidir. Eğitim hayat boyu süren bir süreçtir; bu nedenle çocuklar evde eğitim almaya başlar ve yaşamlarının geri kalanına devam ederler. Eğitim, bir kişinin yaşam kalitesini belirleyen ve olumlu yönde değiştiren en iyi araç olarak düşünülebilir. Kişinin istihdam fırsatları ve bir bireyin düzgün bir iş bulup bulamayacağı ve işgücü piyasasına uygun şekilde entegre olup olamayacağı üzerinde önemli bir etkisi vardır. 1948 İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin resmen ve evrensel olarak ilan ettiği eğitim, temel bir insan hakkıdır ve insanların ırkı, cinsiyeti, dini, uyruğu, etnik kökeni, cinsel yönelimi, siyasi görüşü ve engeli ne olursa olsun, en azından ilköğrenimi ücretsiz almalıdırlar. Nelson Mandela'nın dediği gibi, "eğitim, dünyayı değiştirmek için kullanabileceğiniz en güçlü silahtır." Bu nedenle eğitim, yoksulluğun azaltılması ve cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması için etkili ve çok önemli bir araçtır ve dünyada uluslararası barışı, refahı, ekonomik büyümeyi, sürdürülebilirliği teşvik eder.

Genel olarak eğitim örgün, örgün olmayan ve yaygın eğitim olmak üzere üç türe ayrılır. Örgün eğitim özellikle okullar, üniversiteler, kolejler, çeşitli özel programlar, mesleki eğitim ve öğrenim için farklı eğitim merkezleri gibi farklı eğitim kurumlarıyla ilgilidir, bilgi ve başarılarınızı doğrulamak için diplomalar, dereceler ve yeterlilikler sunar. Resmi öğretim, ülkelerin eğitim sisteminin resmi ve yapılandırılmış ve yerel düzeyde uygun yetkililer tarafından tanınmış kavramlardır. Oysa örgün eğitim, metodolojilerle birlikte önceden tanımlanmış hedeflere sahip olup resmi müfredatı takip eder. İşgücü piyasası ve toplum birçok alanda oldukça dinamik ve rekabetçi yapıya sahip olduğundan bireyin resmi bir eğitim alması gerekir. Yaygın eğitim ise, bir kişinin günlük yaşamdan tesadüfen veya isteyerek kazandığı deneyim, değer, beceri ve bilgi ile bağlantılı olan ve öğrenme süreci önceden tasarlanmayan eğitim türüdür. Yaygın öğrenmeyi sağlayabilecek faaliyetler arasında edebi yayınları, dergileri, gazeteleri okumak, internet veya televizyonda eğitim programlarını izlemek, müze ziyaretleri, eğitim fuarları ve evde farklı günlük yaşam etkinlikleri ve arkadaşlarla etkileşim vb. yer alabilir. Bu nedenle bağımsız öğrenmenin yanı sıra çeşitli kaynaklarla ve farklı ortamlarda deneyim kazanmak için yaygın eğitim esas alınır. Dahası, resmi olmayan öğrenme süreci, tüm yaşam boyunca devam edebilir ve bir birey, resmi olarak tanınmaya veya sertifika almaya gerek kalmadan, kişisel ve mesleki gelişimine faydalı olacak bilgi ve spesifik bilgileri edinebilir.

Yaygın eğitim, iş ve günlük yaşam için gerekli olan çeşitli becerileri geliştirme amacıyla resmi sistemin dışında gerçekleşen ve bireyin kişisel, mesleki ve sosyo-kültürel gelişimine katkıda bulunan eğitim türüdür. Örgün eğitimle karşılaştırıldığında, yaygın eğitim daha esnektir ve öğrencilerin kendisine odaklanır. Bu tür bir eğitim, farklı geçmişlere sahip insanların kendileri ve içinde yaşadıkları dünya hakkında daha fazla

şey keşfetmelerini ve öğrenmelerini sağlar. Yaygın eğitim herkes için olup kültürel farklılıkları olan kişiler, sosyal medya gibi farklı gruplardan insanlar, ekonomik engelleri olanlar bu eğitime dahil edilebilir. Yaygın eğitim, gençler ve yetişkinler de dahil olmak üzere her yaşta insan içindir. Yaygın eğitimin en önemli özelliklerinden biri, bu eğitim alanında düzenlenen faaliyetlere bireyin mecbur olduğu için değil, kendi özgür iradesiyle dahil olmasıdır. Dahası, yaygın eğitimin çekici yanı, bir kişinin ilgi alanlarına göre belirli bir eğitim programına dahil olabilmesidir ve bilgilerini en çok geliştirmesi, güncellemesi gereken alana katılma isteğidir. Bunun yanında yaygın eğitimin avantajı, hataların kabul edilebilir olması ve bir kişinin bunları analiz etmek ve üzerinde çalışmak için zaman ayırabilmesidir. Aktif vatandaşlık bilincini artıracığı ve insana yakışır iş bulma için istihdam edilebilirlik şansını artıracığı için gençler için önemli ölçüde etkilidir. Yaygın eğitim alanındaki faaliyetler, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için toplumun ilerlemesi üzerinde büyük etkiye sahip olduğundan büyük önem taşımaktadır. Yaygın eğitimde etkinlikler, hem bireylerin hem de grupların ihtiyaçlarına göre kolaylıkla değiştirilebilecek şekilde planlanmıştır. Yaygın eğitim alanındaki faaliyetler uzun sürmeyip düşük yoğunluklu olma olasılığı daha yüksek faaliyetlerdir. Yaygın eğitim özellikle seminerler, eğitim kursları, çalıştaylar, gençlik değişimleri vb. farklı türdeki faaliyetleri içerir ve tüm bu faaliyetler yaygın ve dostça bir ortamda yapılmaktadır. Yaygın eğitimde kapsanan konular girişimcilik, gençliğin güçlendirilmesi, çevre bilinci, okuryazarlık eğitimi, insan hakları alanı, azınlık gruplarının entegrasyonu, iş odaklı eğitim, toplum gelişimi vb. dahil olmak üzere çeşitli alanları kapsayabilir. İnsanlar bu ortamlarda liderlik, takım çalışması, kültürlerarası farkındalık, eleştirel düşünme, problem çözme, zaman yönetimi, planlama ve organize etme becerileri vb. gibi çok çeşitli beceri ve yeterlilikler alanında farkındalıklar geliştirme şansına sahiptirler. Bir birey dernekler, gençlik merkezleri, topluluk grupları vb. çeşitli organizasyon türlerine ulaşarak yaygın eğitime erişebilir. Yaygın eğitimdeki en önemli özelliklerden biri, deneyimlerden öğrenmeye dayanan yaparak öğrenmedir. Bu yaklaşıma göre, katılımcı bireylerin öğreticiler tarafından sık sık denetlenmesine gerek yoktur çünkü öğrenme sürecine katılım, onların bilgilerini geliştirmelerini ve deneyim kazanmalarını sağlar. Bu tür bir yaklaşım çok bireyseldir ve problem çözme ve faaliyetlere katılım büyük ölçüde öğrencinin kendisine bağlıdır.

• Gençlik Çalışması nedir?

Gençlik çalışması, yaygın ve gayri resmi öğrenmeyi kullanan çeşitli sosyal, eğitimsel, kültürel, çevresel, politik ve spor ve fiziksel aktiviteleri ifade eder. Gönüllü katılımın bir parçası olarak hem bireysel hem de grup bazında çalışan gençlerle veya gençler için etkinlikler düzenlenir ve organizasyonun türüne ve dahil olan kişi grubuna göre çeşitli olabilir. Sonuç olarak, gençlik çalışmaları gençlerin daha iyi bir gelecek için olanak yaratmasına ve aktif katılımlarını, kişisel, etik ve sosyal gelişimlerini, sosyalleşmelerini, sosyal

uyumlarını, uluslararası işbirliğini, entegrasyon ve topluma dahil olmalarını geliştirmelerini sağlar. Gençlik çalışması, gençlerin toplulukları için yararlı olan değişiklikler yapmak için inisiyatif almalarına ve kendi içlerinde güç bulmalarına yardımcı olur. Bu nedenle gençlik çalışmalarında, gençler karar alma sürecine katılmaya ve gençlik politikasına katılmaya daha isteklidirler. Gençlik çalışmalarına herkes dahil olabilir ve etkinliklerde gençlere, onların isteklerine ve sorunlarına odaklanılır. Gençlik çalışmaları, belirlenen faaliyetlerin nitelikli olması açısından kritik olup değişik deneyimlere ve yeni yaklaşımlara açıktır. Ek olarak, gençlik çalışmalarının bireyler arasında dayanışmayı teşvik ettiğini ve kültürlerarası iletişim konusunda farkındalık yarattığını söylememiz gerekir. Sonuç olarak gençlik çalışmaları, gençlerin becerilerini ve yeterliliklerini geliştirmek için ilgi alanlarına ve ihtiyaçlarına uygun yaygın eğitim olanakları bulmalarına olanak tanır ve gençlerin yapabildikleri standartlara ulaşmalarına yardımcı olur. Bunun dışında yaygın eğitim faaliyetleri gençler için güvenli ve eğlencelidir. Gençlik çalışması genellikle eğitim amaçlıdır; bu nedenle, yaygın öğrenmeyi ve yaygın eğitimin tüm özelliklerini ve metodolojilerini kullanır ve bunun yanı sıra deneysel öğrenme, mentorluk, destekleme vb. içerebilir. Gençlik çalışmalarının hedef grubu, kesinlikle gençler, ancak yaş aralığı ülkeden ülkeye değişebilir. Gençlik çalışmasının spesifik hedef grubu, kişisel gelişimi ana hedef veya farklı belirli konu olarak alabilecek faaliyetlerin türüne ve amacına göre farklılık gösterebilir. Buna rağmen, faaliyetler evrensel olabilir ve tüm genç insan grupları için geçerli olabilir. Buna ek olarak, gençlik çalışmasının hedef grubu çocukları ve yetişkinleri de içerebilir. Gençlik çalışmaları ücretli veya gönüllü olarak dahil olan gençlik çalışanları tarafından gerçekleştirilir. Bunlar profesyonel gençlik çalışanları olabilirler veya yaygın ve gayri resmi öğrenmeyi kullanarak gençlerle çalışma konusunda pratik deneyime sahiptirler. Size sunulan bu kılavuzda birkaç konu gözden geçirildikten sonra, gençlik çalışanları hakkında daha ayrıntılı bilgiler kapsamlı bir şekilde tartışılacaktır.

• Gençlik Çalışma Biçimleri

Gençlik çalışması gerçekleştiren kuruluş türleri dernekler, sivil toplum kuruluşları, kulüpler, merkezler, sosyal yardım kuruluşları gibi çeşitli birimlerden oluşabilir. Bu farklılık, gençlik çalışmasının biçimlerini değiştirebilir. Gençlik çalışmalarının popüler biçimleri genel olarak şunlardır: gençlik merkezleri, bağımsız / sosyal yardım gençlik çalışmaları, okul temelli gençlik çalışmaları, gençlik projeleri, gayri resmi gençlik grupları, gençlik kampları, gençlik örgütleri, gençlik hareketleri, gençlik bilgilendirme ve topluluk gençlik çalışması. Gençlik merkezleri, gençlere yönelik faaliyetler düzenlemek için farklı temel olanaklarla ilişkilendirilen gençlere yönelik toplantı merkezlerine yönlendirilir. Burada çevre gençler için rahattır ve hem iç hem de dış mekan aktiviteleri sağlayan sosyal etkileşim için iyi donanımlıdır. Gençlik merkezlerinde düzenlenen etkinlikler genellikle yapılandırılmamakla birlikte, denetim ve kontrol altındadır ve gençler için

güvenli bir ortam oluşturur. Gençlik merkezleri, gençlerin farklı beceri ve yeteneklerini geliştirmeleri için fırsatlar yaratır ve sosyal, duygusal, fiziksel ve bilişsel yeteneklerin geliştirilmesini içerebilir. Gençlik merkezleri müzik, tiyatro, sanat, dans vb. organizasyon programları ile gençlerin sanatsal becerilerini geliştirmelerini desteklemektedir. Bunun yanında sosyalleşme ve farklı oyunlar oynama amaçlı bilim, spor ve kulüp toplantıları programları da olabilir. Gençlik merkezlerindeki farklı etkinlikler ve toplantılar ile gençlerin günlük yaşamlarında kendilerini ilgilendiren sorunları tespit edip çözmeleri desteklenmektedir. Gençlik merkezleri, gençler için yaygın ve gayri resmi öğrenme fırsatlarını refahlarını ve başarılı yaşamları için yararlı ve etkili olacak diğer olasılıkları elde etmelerini sağlar.

Bağımsız gençlik çalışması - gençler için belirli bir yer ve önceden organize edilmiş faaliyetler kullanılmadan sunulan ve hem fiziksel hem de zihinsel olarak buldukları ortamlarda yürütülen gençlik çalışması türüdür. Bağımsız gençlik çalışmalarının hedef grubu, savunmasız veya sosyal olarak marjinalleştirilmiş gruplardan gelen gençleri içerir. Bağımsız gençlik çalışmaları, gençlerin evsizlik, duygusal sağlık, uyuşturucu / alkol kullanımı, üreme sağlığı gibi ihtiyaçlarını ve sorunlarını belirleyen, onlara destek olan özgür gençlik çalışanları tarafından sağlanmaktadır. Gençlik çalışanları genellikle gençlerin büyük olasılıkla toplandıkları yerlere giderler ve riskli faaliyetlere dahil olabilirler. Gençlerin güvenini ve karşılıklı saygısını kazanmak için çaba gösterirler ve başa çıkmaları gerekebilecek sorunlarda onlara yardım ederler. Bağımsız gençlik çalışanları, işlerinde resmi olmayan, informal ve sosyal öğrenme metodolojilerini kullanırlar. Sosyal yardım gençlik çalışmaları, gençlerin kendi yerlerinde gerçekleştirilir ve onları merkez tabanlı gençlik çalışmalarına katılmaya teşvik eder. Sosyal yardım gençlik toplulukları gençler için farklı fırsatlar hakkında bilgiler sağlar ve onları gençlik etkinliklerine dahil olmaya ve mevcut farklı programlardan tam olarak yararlanmaya yönlendirirken, ayrıca gençlerin ihtiyaçları tespit edildikten sonra kendilerine özel organize edilmiş hizmetlerde sunar. Sosyal yardım gençlik çalışmasının hedef grubu, herhangi bir gençlik çalışanı tarafından ulaşılamayan ve farklı örgün olmayan veya gayri resmi öğrenme programlarına dahil olmayan gençlerdir. Bağımsız ve sosyal gençlik çalışmasının hedefleri, gençlerin refahına odaklanmak ve onların yaşamları üzerinde olumlu bir etki yaratmak için sosyal ilişkilerini iyileştirmektir. Bağımsız ve sosyal gençlik çalışanları, gençleri güçlendirmeyi ve güvenlerini ve öz anlayışlarını artırmayı hedefler bu, daha sonra daha bağımsız bireyler olmalarına yardımcı olur ve risk arama davranışlarının eğilimini azaltır. Sonuç olarak, gençler büyük olasılıkla iyi eğitilmiş ve müreffeh bir gençlikle sonuçlanacaktır. Dahası, topluluklarına daha entegre olma ve dahil olma olasılıkları yüksektir. Okul temelli gençlik çalışmaları, gençlerin refahını olumlu yönde etkilemek ve yaşamlarında karşılaşılabilecekleri sorunları ele almalarına destek olmak için okullarda verilir. Okul temelli gençlik çalışmasının amacı, aktif katılımı ve aktif vatandaşlığı teşvik etmek, değerlerini geliştirmek ve gençlerin motivasyonunu artırmaktır. Okul temelli gençlik çalışmalarının

yardımla, gençlerin özgüvenleri artar ve bu da başarıya ulaşma şanslarını artırır. Gençlik çalışanları ve okul, gençler için çeşitli kulüpler ve sınıflar düzenleyerek gençlerin gelişimi için birlikte çalışırlar. Sıradan gençlik çalışmalarına kıyasla, okul temelli gençlik çalışmalarındaki etkinlikler gençlerin boş zamanlarında değil okulda gerçekleşir. Okul örgün eğitime dayandığından, öğrencilerin uyması gereken daha fazla kurala sahiptir, bu nedenle gençlerin öğretmenlerine çok açık olmayabilecekleri bir ortam yaratır. Bu nedenle gençlik çalışanları, gençleri yargılamadan yönlendirebilecek ve onları destekleyebilecek kişilerdir. Gençlik çalışanları, gençlerle çalışmak için gerekli becerileri ve deneyimleri edindikleri için, öğrenmeyi daha eğlenceli ve heyecanlı hale getiren yaygın ve gayri resmi eğitimden farklı yöntem ve araçlar kullanırlar. Okulda gençlik çalışanlarının varlığı, öğretmenlerin herhangi bir kesinti olmaksızın konularını öğretmeye ve işlerini düzgün bir şekilde yapmaya konsantre olmalarını sağlarken, gençlik çalışanları savunmasız gençleri desteklemek ve akranlarından dışlanabilecek olasılıkları en aza indirmek için zaman ayırır. Gençlik çalışanları okuldaki gençleri karar alma sürecine katılmaya ve topluluklarının aktif üyeleri olmaya teşvik eder. Gençlik projeleri gençler için çeşitli ve ilginç fırsatlar sağlar onlara yaygın eğitim yardımı ile yeni beceriler, yeterlilikler kazandırmak ve deneyimler için teklifler sunar. Gençlik projelerinin hem kuruluşlar hem de katılımcılar üzerinde oldukça olumlu etkileri vardır. Şöyleki, gençlik projeleri gençlerin toplumda farkındalık yaratmalarına onu artırmaya ve eleştirel düşünme, karar verme, liderlik, grup çalışması, problem çözme, iletişim, zaman yönetimi ve farklı organizasyon becerileri gibi becerileri geliştirmelerine olanak tanır. Gençlik projelerinin faaliyetleri önceden tasarlanır ve türleri çeşitli olabilir, örneğin: eğitim kursları, seminerler, çalıştaylar, çalışma ziyaretleri, gençlik değişimleri vb. Bu projeler genellikle bazı ortak standartlara göre düzenlenir ve bunların en önemli ilkelerden biri, yaygın ve gayri resmi öğrenme yöntemlerini kullanarak gönüllü katılımıdır. Gençlik projeleri, hem iç hem de dış mekanlarda çok çeşitli atmosferlerde yapılır. Projeler öğretmenler, kolaylaştırıcılar, gençlik çalışanları, uzmanlar tarafından yürütülür ve bazı faaliyetler katılımcıların kendileri tarafından uygulanabilir. Genellikle kuruluşların gönüllüleri ve gençlik çalışanları başlatma, planlama, uygulama ve değerlendirme dahil olmak üzere, projenin tüm aşamalarında yer alırlar. Bu tip projelere katılmak, gençlerin belirli konularda bilgilerini artırmalarına olanak tanır ve fırsat eşitliği, hoşgörü, özgürlük, dayanışma, insan haklarına saygı gibi değerlerini güçlendirir. Bir gençlik projesinin uluslararası olması ve katılımcıların farklı ülkelerden gelmesi durumunda, gençler farklı ülkelerin kültürlerini yine kültürlerarası bir atmosferde çalışarak öğrenirler. Bunun yanı sıra, gençlik projelerinin faaliyetleri, katılımcılar aktif dinleyiciler olduklarında fikirlerini paylaştıkları ve birbirlerinin bakış açılarına saygı duydukları için genellikle etkileşim içerisinde gerçekleşir. Ayrıca, katılımcılar kendi öğrenme çıktılarını tanımlamalarına ve gözlemlmelerine olanak tanıyan yansıtma faaliyetlerine katılırlar.

Gayri resmi gençlik grupları, faaliyetleri kendi başlarına organize etmek, gençlik katılımını ve yaygın, gayri resmi öğrenmeyi teşvik etmek için gençler tarafından oluşturulan gruplara atıfta bulunur. En önemli gerçeklerden biri, “gayri resmi gençlik gruplarının” resmi olmaması ve tanımlanmış bir yapıya sahip olmamasıdır. Bu nedenle gençlik örgütleri veya herhangi bir resmi kurum bunları denetlemez ve yönetmez. Buna ek olarak, resmi grup ve kuruluşlardaki bilgiler yukarıdan aşağıya stratejiyle yayılırken, bu da kilit kişilerin hiyerarşik olarak altlarındaki kişilerle bilgi paylaşmaları anlamına gelirken, gayri resmi gençlik gruplarında her üye tarafından eşit olarak paylaşılır. Gayri resmi gençlik grupları tarafından düzenlenen etkinlikler ve programlar zorlayıcı ve ilham verici olduğundan, katılımcıların güvenlerini artırmalarına ve kişisel ve mesleki gelişimlerini teşvik etmelerine yardımcı olurlar. Dahası, katılım, başarılı yaşamları için gerekli olan becerilerini ve yeterliliklerini geliştirmelerini sağlar. Gayri resmi gençlik gruplarına dahil olmak, bireylerin akranlarıyla iletişim kurmalarına ve zaman geçirmelerine, birbirlerinin deneyimlerinden öğrenmelerine ve topluluklarında aktif bir rol oynamalarına olanak tanır. Gençler için tasarlanmış programlar kolay erişilebilir ve güvenli olmalıdır.

Ek olarak gençler, gayri resmi gençlik gruplarına üye olarak katılarak, gönüllü olarak çeşitli faaliyet ve programlarda görev almaktadırlar. Gayri resmi gençlik grupları oluşturmanın nedenleri nelerdir? Coğrafi olarak birbirine yakın olmak, gençlerin sosyalleşmesine ve daha fazla etkileşimde bulunmasına olanak tanır, bu da aynı hedefler ve amaçlar için bir araya gelme ve aksi takdirde göz ardı edilebilecek daha fazla görüşü dile getirme şansını artırır. Bunun yanında gençlerin deneyim, tutum, görüş ve davranışları birbirine benzediğinde, bu onları bütünleşmeye ve bir grup oluşturmaya sevk edebilir. Gençlik kampları çocuklar ve gençler için tasarlanmış gözetim altında yapılan programlar olarak tanımlanır ve gençlerin çoğunlukla eğlence temelli eğitim faaliyetlerine katılmalarını sağlar. Bu kamplarında düzenlenen etkinlikler hem kapalı hem de açık alanda olup gençler için güvenli bir ortam sağlar. Gençlik kampları, akademik veya akademik olmayan konularda belirli bir tema altında tasarlanır ve olası amaçları ve sonuçları belirlenir. Bu temalar genel olarak spor, müzik, el işi, bilgi teknolojisi, resim, dans, drama gibi çeşitlik gösterir. Ayrıca kamp liderleri gençlik çalışanları, eğitmenler, kolaylaştırıcılar, kuruluşların gönüllüleri vb.dir ve bunlar kampı denetleme, faaliyetlerin düzenli yürütülmesini gerçekleştirme, onları kolaylaştırma ve programların kaliteli olmasını sağlama gibi sorumluluklara sahiptirler. Gençlik kamplarına katılmanın, gençlere hem okullarda hem de yaşamlarında fayda sağlayabilecek birçok avantajı vardır. Gençlik kampları, katılımcılara sosyal becerilerini geliştirme, akranları ve kamp liderleri ile çalışmayı ve iletişim kurmayı öğrenme fırsatı sunar. Gençler rahatladıkça daha bağımsız hale gelirler ve özgüven duyguları, öz kimlik ve öz saygıları önemli ölçüde artar. Gençlerin faaliyetlerden bazıları zorlayıcı olabilir ve karşılaşılmaları gereken bazı engeller olabilir, ancak zorluklarla uğraşmak ve bunlarla başa çıkmak başarı hissi vereceği için önemlidir. Genellikle

bu tür kamplar sağlıklı bir yaşam tarzını destekler ve gençler çeşitli fiziksel aktivitelere katılırlar. Açık hava etkinliklerine katılmak, teknoloji ve aletler yerine doğaya daha bağlı olmalarına yardımcı olur ve dahası, kamplarda sağlıklı yiyecek seçimleri yaparak, sağlıklı beslenme alışkanlıkları geliştirmelerini sağlar. Diğer taraftan bu tür gençlik kampları, gençlere akranlarıyla tanışma, benzer ilgi, görüş ve zevklere sahip olanlarla arkadaşlık kurma imkânı verir. En önemlisi, ortak hedefler belirleyerek ve birlikte hedeflere ulaşmak için çabalayarak takım halinde çalışmayı öğrenmeye başlarlar. Sonuç olarak, gençlik kampları, gençlerin yaşamlarında başarılı olmalarına yardımcı olan kişisel gelişim becerilerini geliştirmeleri için fırsatlar sağlar. Gençlik örgütleri, gençlere hizmet etmek ve fırsatlar sağlamak için kurulmuş kuruluşlar olup sivil toplum kuruluşları, kar amacı gütmeyenler, gönüllüler vb.dir. Gençlik örgütlerinin çalışma alanları kültürel, sosyal, politik, çevresel, etnik, spor, dini alanlar olabilir. Gençlik örgütlerinin faaliyet düzeyi yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası olabilir ve düzenlenen bu projeler eğitim kursları, seminerler, atölyeler, yarışmalar, yardım etkinlikleri ve diğer topluluk etkinlikleri gibi çeşitli olabilir. Kuruluşun kurucuları ve kilit kişileri, ortak çıkarları ve bağlılıkları olan yetişkinlerin yanı sıra gençler de olabilir. Her gençlik örgütünün, kuruluşun hedeflerinin ve çalışma alanının tanımlandığı bir kuruluş tüzüğü vardır. Gençlik örgütleri sadece birkaç üyeden veya farklı departman ve şubelerde çalışan çok sayıda üyeden oluşabilir. Gençlik örgütlerinin amaçları, gençleri sosyal ve politik olarak aktif olmaya teşvik etmek ve onlara kişisel ve mesleki gelişim fırsatları sağlamaktır. Gençlik örgütleri yaygın ve gayri resmi eğitimi teşvik eder ve gençlerin, düzenleyiciler, katılımcılar, kolaylaştırıcılar da dahil olmak üzere farklı rollere sahip çeşitli gönüllü faaliyetlere katılmalarını sağlar. Faaliyetlerin konuları vatandaşlık, kültürlerarası diyalog, şiddet, ayrımcılık, hoşgörüsüzlük, göçmenler ve etnik azınlıklarla ilgili konular ve toplumsal sorunlar olabilir. Gençlik örgütlerinin hem bireyler hem de tüm toplum için birçok faydası vardır. Bir gençlik örgütünün üyesi olmak, bir kişinin farklı temel beceriler ve yeterlilikler geliştirmesine yardımcı olur. Bireylerin eleştirel düşünme, problem çözme, takım çalışması, liderlik, karar verme gibi kişisel ve kişilerarası becerileri geliştirmelerine olanak tanır. Üyeler başta proje yönetimi, stratejik planlama, sorunları belirleme, hedef belirleme ve çeşitli farklı organizasyon becerilerini geliştirme ve yönetim becerilerine sahiptir. Gençlik örgütleri, üyelerin hem kendi ülkelerinden hem de yurtdışından gelen çok çeşitli insanlarla iletişim kurma, çalışma ve işbirliği yapma olanağına sahip oldukları bir ortam yaratır. Bir gençlik örgütü herhangi bir uluslararası faaliyette yer alıyorsa, üyelerin uluslararası işbirliği kurmasına ve kültürlerarası bir atmosferde çalışmasına da izin verir. Toplum düzeyindeki avantajlara gelince, kuruluşun bir parçası olarak gençler örgütlenmeye ve topluluk için yararlı olan projelere katılmaya başlar. Gençler yerel düzeyde aktif olduklarında, çevrelerinde olabilecek sorunları çözmekle ilgilenmeye başlarlar. Organizasyon ve toplumdaki aktif rolleriyle, insanların gençleri toplumun refahı için hayati unsurlar olarak fark etmeye ve kabul etmeye başladığını belirtmek önemlidir. Gençlik bilgisi, güvenilir ve

güncel bilgiler sağlayarak gençlere yardımcı olan ve onlara karar vermede rehberlik eden bir gençlik çalışması biçimini temsil eder. Gençlerin çocukluktan yetişkinliğe geçtikleri dönemde alınan kararların gelecekteki yaşamları üzerinde büyük etkisi vardır. Doğru eğitim alanı seçimi, kariyer fırsatları ve yaşam tarzı ve kişisel sağlık gibi hayatlarının farklı alanlarında iyi seçimler yapmak için doğru bilgiler de önemli bir parçadır. Gençlik bilgilendirme çalışanları, gençlerin burs olanakları, değişim programları ve gençlere yönelik çeşitli etkinlikler hakkında bilgi sahibi olmalarını destekler. Çeşitli fırsatlar hakkında bilgi sahibi olduktan sonra, gençler farklı seçenekleri değerlendirebilir, alternatifleri karşılaştırabilir ve sonunda becerilerine, yeteneklerine ve ilgi alanlarına göre seçim yapabilirler. Bu onlara gelecekteki gelişimlerinde yardımcı olur. Gençlik bilgisinin gençlere doğrudan bilgi vermenin yanı sıra amacı, çeşitli kaynaklara erişim sağlamak ve onların bilginin kalitesini ve güvenilirliğini tanımlamalarına destek olmaktır. Dahası, gençlik bilgilendirme çalışanlarının, gençlerin sahip oldukları haklar ve erişebilecekleri hizmetler hakkında bilgilendirildiğinden emin olmaları gerekir. Sonuç olarak, gençlik bilgisi, bir dizi nedenden ötürü gerekli olan bilgi ve medya okuryazarlığını teşvik etmektedir. Öncelikle dijital bir çağda yaşamak, bilgiye erişim zorluğunu azaltmak açısından hayatı kolaylaştırırsa da, bireylerin doğru olmayabilecek bilgileri yayınlamasına olanak tanır. Bu nedenle modern yaşamda bilgiyi değerlendirmek için farklı yöntem ve tekniklerin farkında olma ihtiyacı vardır. Yerel düzeyde gençlik bilgi merkezlerinin işleyişi, toplum gelişimi için çok önemlidir. Gençlik bilgilendirme merkezleri, gizlilikle sınırlı olmaksızın her gence destek sağlar. Her merkez kendi toplumundaki gençlerin ihtiyaçlarını karşılamak için çalışır ve ek olarak, gençlik bilgilendirme çalışanları, gençlerle çalışmak için uygun beceri ve yeterliliklere sahip olup gençler için tasarlanmış uygun hizmetler de bağlantılıdır. Özetle, gençlik bilgisi gençliğe odaklanma, ihtiyaçlarını ve ilgi alanlarını belirleme, buna göre hareket etme, kişisel ve mesleki gelişimlerinde yer alma gibi temel ilkeleri ile gençlik çalışmasının önemli bir unsurudur. Topluluk çalışması, gençlerin güçlenmesini sağlayan, sorunlarının çözümüne aktif destek olan ve topluluğun gelişimini gerçekleştiren faaliyetlerdir. Toplumsal gençlik çalışmaları mahallelerde, devlet kurumlarında, kar amacı gütmeyen kuruluş ve dini topluluklarda, okullarda, üniversitelerde, toplum merkezlerinde ve resmi olmayan yerlerde gerçekleştirilir. Bu tür etkinliklerde görev alanlara topluluk gençliği çalışanları denir ve bunlar gençler ya da yetişkinlerden oluşur. Bunlar çalışma alanları doğrultusundaki aktivizmi ve topluluk değerlerini teşvik etmek için yaygın eğitim alanında farklı faaliyetlerde bulunabilirler. Gençlik faaliyeti çalışanları, toplum için faydalı olacak her yaşta insanın ihtiyaçlarına göre farklı projeler düzenler ve uygularlar. Örneğin, çevre konularında inisiyatif alırlar ve topluluklarının ekolojik gelişimine katılmak amacıyla ağaç dikme faaliyetleri düzenlerler. Topluluk çalışanları, geri dönüşüm faaliyetleri düzenleyebilir ve toplumda geri dönüşümün önemini teşvik eder. Bunun dışında bu tür gençlik toplulukları yaşlılara, başıboş hayvanlara, evsizlere ve farklı savunmasız

gruplardan diğer insanlara yardım etmek için farklı etkinlikler düzenlerler. Topluluk, gençlik çalışmalarının yardımıyla hem gençler ve hem de yetişkinlerin topluma olumlu bir şekilde katkıda bulunabilmesinde aktif ve anlamlı roller oynayabilir. Hizmet sunmanın ve insanların ihtiyaçlarını karşılamının toplumlar üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Farklı faaliyetlerde bulunan kişilerin deneyim kazanma, sosyal ve mesleki becerilerini geliştirme ve birçok avantajı olan gönüllü işlere dahil olma becerileri ve şansları vardır. Toplumsal gençlik çalışmalarında yer almak, gönüllülüğün yanısıra diğer insanlara yardım etmek olumlu duygular uyandırdığı için genel yaşam memnuniyetini de artırır. Sonuç olarak, insanlar farklı sosyal sorunlarla nasıl başa çıkacaklarını ve bunlara nasıl tepki vereceklerini öğrenirken, topluluğun daha sorumlu ve sosyal açıdan bilinçli üyeleri de olurlar.

• Gençlik Çalışanı Kimlerdir?

Bir gençlik çalışanı, yaygın ve gayri resmi eğitimi kullanarak kişisel, sosyal, mesleki, kültürel ve eğitimsel gelişimlerinde onlara yardımcı olmak için gençlerle birlikte çalışankişidir ve gençlerle iki şekilde çalışır. Doğrudan gençlerle çalışmak, ihtiyaçlarını belirlemek ve onları buna göre desteklemek. Burada gençlerin sorunları tanımlamalarına, onları analiz etme ve çözme sürecinde onları bir araya getirmelerine yardımcı olurlar. Gençlik çalışanları, gençleri dinlemeye ve onlara rehberlik etmenin yanı sıra yaşam hedeflerini belirlemede desteklemeye açıktır. Diğer yaklaşımda ise, yaygın ve gayri resmi öğrenmeyi kullanarak farklı proje türlerini planlamak ve uygulamaktır. Projelerin konuları bazı gençlerin ihtiyaçları ve ilgi alanları açısından çeşitli olabilir. Projelerin ortak özelliği, gençlerin belirli alanlarda bilgi edinme ve bilgi toplama, kişisel ve mesleki yaşamları için temel beceri ve yetenekler geliştirme, kendilerini ifade etme, birbirlerinden deneyim kazanma ve birbirlerinden öğrenme gibi katılarak elde ettikleri faydalardır. Gençlik çalışanları sivil toplum kuruluşlarında, gençlik merkezlerinde, okullarda, toplum merkezlerinde, dini kuruluşlarda, gençlik kulüplerinde, bağımsız ve sosyal yardım programlarında ve diğer sağlık ve eğitim kurumlarında çalışırlar. Gençlik çalışanları gençlere seçenekler sundukça, onları güçlendirir ve öğrenemede çeşitli olanaklar sunarlar. Gençlik çalışanları, gençlerin özgüvenlerini ve öz saygılarını artırmalarına yardımcı olurlarken, onların kişisel ve sosyal sorunlarıyla uğraşmaya, farklı sosyal durumlarda risk değerlendirme becerilerini geliştirmeye ve bunu nasıl yöneteceklerini öğrenmeye teşvik ederler.

Gençlik çalışanları, çalışma ortamının olumlu ve dostane olmasını ve gençlerin açık olma ve kendilerini ifade etme konusunda hiçbir engelleri olmamasını sağlarken, gençlerin zihinlerini geliştirerek, başarı odaklı çalışmalarında rol alırlar. Bunlar gençlerin desteklemelerinin yanısıra, onları idari görevlerinden de sorumludurlar. Genellikle proje bütçeleri oluşturup yönetmenin yanı sıra, farklı gençlik projelerini ve küçük faaliyetleri planlar, uygular ve izlerler. Gençlerin ihtiyaçlarını belirledikten sonra, farklı

fon kaynakları arar, projeler yazar ve bu projelerin finansman için kaynak sağlamaya çalışırlar. Projelerin ve faaliyetlerin uygulanmasının ardından gençlik çalışanları sonuçları yerel topluluklar, sosyal medya platformları, web sayfaları, gazeteler, dergiler, TV programları vb. gibi farklı medya kaynakları ile yaygınlaştırırlar. Bunun yanı sıra yanlarında çalışan gençler için bilgi içeren kayıtlar da yaparlar. Diğer taraftan bu çalışanlar, gönüllüleri işe alma, eğitime ve rehberlik etme sürecine de dahil olurlar. Gençler için daha çeşitli fırsatlar sunmak, daha geniş bir kitleye ulaşmak, faaliyetlere daha fazla insanı dahil etmek ve yararlanıcı sayısını artırmak için diğer gençlik kuruluşları, gençlik merkezleri, okullar ve diğer gençlik gruplarıyla işbirliği yaparlar. Bu çalışanların yukarıda belirtilen kurumlarla yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde bağlantıları vardır.

● Gençlik çalışanlarının ne tür becerilere ihtiyacı vardır?

Gençlik çalışanları, farklı ortamlarda ve farklı geçmişlere sahip olarak çalışırlar ve verilen görevleri mükemmel bir şekilde yerine getirebilmek için belirli beceri ve yeteneklere ihtiyaçları vardır. Bu bağlamda aşağıdaki özelliklere sahip olmak, bir bireyin iyi bir gençlik çalışanı olmasına yardımcı olacaktır. Beceri ve yeteneklerden bazıları aşağıdaki gibidir:

- Mükemmel iletişim becerileri;
- Aktif dinleme becerileri;
- Stresli durumlarda sakin olma yeteneği;
- İyi organizasyon becerileri;
- Empatik olma becerisi;
- Öngörülemez sorunları çözme yeteneği;
- Bireylerle güçlü iletişim kurma becerisi;
- Gençlerle güvenilir ilişkiler kurma becerisi;
- Düşünceli yaklaşım becerisi;
- İnisiyatif alma yeteneği;
- Gençler için eşit fırsatlar sağlama becerisi;
- Liderlik becerileri;

- Takım çalışması becerileri;
- Gençleri anlama ve destekleme becerisi;
- İşbirliği becerileri;
- Uyarlanabilirlik ve esneklik becerileri;
- Ayrıntılara odaklanma beceriler.

İyi bir gençlik çalışanı günlük işlerinde kullanmaları gereken belirli kişisel niteliklere ihtiyaç duyar. Gençlik çalışanlarının bazı temel nitelikleri şunlardır:

- Enerjik ve hevesli olmak;
- Kendi kendine motive olma;
- Yargılayıcı olmayan ve adil davranma;
- Gençliğe bağlılık;
- Ulaşılabilir olmak;
- Yüksek sorumluluk duygusuna sahip olmak;
- İlham verici olmak;
- Merhametli olmak;

Yukarıda belirtilen becerilere, yeteneklere ve kişisel niteliklere sahip olmanın yanı sıra, gençlik çalışanları işleri için gerekli olan belirli bilgileri de edinmelidir. Gençler için güvenli bir ortam sağlamak için sağlık ve güvenlik prosedürleri hakkında bilgi sahibi olmalıdırlar. Tüm gençlik çalışanlarının gençlerle ilgilenme, olası riskleri değerlendirme ve yönetme sorumluluğu vardır. Gençlik çalışanlarının ötesinde tüm kuruluş personeli ve gönüllüleri bu sorumlulukların farkında olmalı ve gençlik çalışma ortamının gençler için güvenli hale getirilmesine katkıda bulunmalıdır. Güvenliği sağlamak için her kuruluş kendi ülkelerinde onaylanmış sağlık ve güvenlik politikalarını takip eder. En dikkat çekici noktalardan biri, gözetim ve olayları arasına tespit etmek ve ekipmanın güvenliğini izlemeden sorumlu kişiler tarafından kontrol etmektir. Bunun yanı sıra gençler için farklı etkinlikler planlanırken risk değerlendirme yapısı önceden tasarlanır. Ek olarak, daha fazla güvenlik önlemi sağlamak için gençlik çalışanları gizlilik, çocuk koruma, zorbalıkla mücadele vb. farklı politikalardan haberdar olmalıdır. Çeşitli etkinlikleri doğru bir şekilde organize etmek için, gençlik çalışanlarının farklı metodolojiler ve öğrenme stilleri hakkında bilgi sahibi olmaları ve yenilikçi olanları

aramaları, bunları faaliyetlere göre uygun şekilde seçmeleri, uyarlamaları ve pratik olarak kullanmaları gerekir. Ayrıca bu çalışanlar yaygın öğrenme ilkelerinin farkında olmalı, çalışanları izleme ve kontrolün yanı sıra başlatma, planlama, yürütme ve kapatma dahil tüm süreçlerinde yer aldıklarından proje yönetimi hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Aynı zamanda projenin farklı yönlerinde kaliteyi yönetmeli, projenin amaçları, hedefleri ve istenen sonuçların yerine getirilmesini sağlamalıdır. Bunun yanı sıra, çalışanlar projenin yaygınlaştırma aşamasında yer alırlar ve gençleri proje sonuçlarını kendi topluluklarında yaymaya teşvik ederler. Ek olarak, gençlik çalışanları finansal yönetimi ve kaynak yaratma yöntemlerini bilmelidirler çünkü bu bilgiyi, gerektiğinde belirli projelere fon sağlamak için kullanırlar. Gençlik çalışanları ekip oluşturma bilgisine sahiptirler ve gençlerin farklı faaliyetlere bireysel ve grup yaklaşımlarıyla ilgili katılımını geliştirebilir ve çeşitli koçluk yöntemlerini, bunları doğru ve zamanında nasıl kullanacaklarını bilirler. Gençlik çalışanları, çatışma yönetimini, çatışmaların nasıl tespit edileceğini ve zamanında nasıl önleneceğini bilmelidirler. Farklı gruplardan ve geçmişlerden gelen gençlerle çalışırken, farklı çalışma yöntemlerinin ve uygulamaların farkında olmalıdırlar. Ayrıca, gençlik çalışanlarının etkili geri bildirim verme ve alma teknikleri hakkında da bilgi sahibi olmaları gerekir. Son olarak, gençlik çalışanlarının ülkelerindeki gençlikle ilgili güncellemeler ve düzenlemelerin yanı sıra, gençlik politikalarından da haberdar olmaları önemlidir. Gençlerle çalışırken gençlik haklarının anlaşılması da dahil olmak üzere, insan hakları bilgisine de sahip olmalıdırlar. Ayrıca bu gençlik çalışanlarının çalışmalarını teşvik etmek için bilgi ve iletişim teknolojilerinin, medyanın ve dijital araçların nasıl kullanılacağı konusunda bilgiye sahip olması gerekir.

Gençlik çalışanlarının dikkate alması gereken çalışma değerleri ve ilkeleri

Gençlik çalışanları, gençlerin kişisel ve profesyonel yaşamlarında büyük bir fark yaratmada rol alırlar. Kişisel ve sosyal olarak gelişme bilgisini, öz farkındalığı ve öz anlayışı arttırmak anlamına gelir ve bu nedenle gençlerin diğer insanlarla ilişki kurabilmesi gerekir. Gençlik çalışanları, gençlere sayısız fırsatlar sunabilirken, onları toplumun aktif üyeleri olmaya teşvik eder ve yaşamlarına pozitif bir ruh hali katarlar. Bu nedenle, tüm bu süreçte gençlik çalışanlarının rolü çok önemlidir. İşlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirmek ve bu hedeflere ulaşmak için gençlik çalışanlarının gençlik çalışmasının ilke ve değerlerinin farkında olması gerekir. Başlangıç olarak, gençlik çalışmalarında çeşitlilik olmalıdır çünkü farklı gruplardan gençlerin buna erişimi daha kolay olacaktır. Gençlik çalışması gençlerin sosyal, kültürel, etnik, dini, cinsel açıdan vb. farklı geçmişlerden gelen insanlara karşı olumlu bir tutum ve farkındalık oluşturmaya olanak tanır. Çeşitlilik

içeren bir çevrenin yanı sıra, kapsayıcılık gençlik çalışmasının önemli bir parçasıdır ve teşvik edilmesi esastır. Farklı geçmişlere sahip tüm insanların aktif olarak katılabileceği, memnuniyetle karşılanacağı ve görüşlerinin değerlendirilip kabul edileceği bir atmosfer yaratmak onları mutlu ederek değer kazandırır. Gençlik çalışmaları, gençlerin ihtiyaç ve ilgi alanlarına dayanır, potansiyellerini ortaya koyar ve buna göre fırsatlar sunar. Gençlik çalışanları, gençlerin yetenekli bireyler olduklarını özerklik, kişisel yaşam, benzersiz karakter ve kendi bakış açılarına sahip olduklarını kabul ederek, saygı duyarlar ve kendilerini açık ve özgün bir şekilde ifade etmeleri için cesaretlendirirler. Ek olarak, gençlik çalışmasının temel değerlerinden biri eşitlik ve karşılıklı bağımlılıktır. Eşitlik, adalete atıfta bulunur ve herkesin ihtiyaçlarına göre adil bir şekilde muamele gördüğü tarafsız olmanın kalitesi olarak tanımlanır. Karşılıklı bağımlılık, birbirine güvenmenin yanı sıra ortak bir amaç için birlikte çalışmayı ve bağlantılı olmayı ifade eder.

Gençlik çalışmasının temel ilkelerinden biri, gençlerin istek ve ilgi duydukları durumlara göre başlatma, planlama, uygulama ve değerlendirme de dahil olmak üzere, resmi olmayan ve gayri resmi faaliyetlerin tüm süreçlerine aktif olarak dahil oldukları gönüllü katılıma dayanmaktadır. Katılım zorunlu olmadığından, gençlerin coşkusu önemli ölçüde artmaktadır. Ayrıca ilgi duydukları alanlara aktif katılım ve üretken olma konusunda daha motive olan bu gençlerde çalıştıkları gruba bağlı olarak sorumluluk duygusu artar, özgüven ve özsaygı gelişir. Yine gençlik çalışmaları ve buna ilişkin değişik uygulamalar, tüm gençlerin kendi haklarına sahip olduğu noktasından onların farkındalık yaratmalarına ve insan haklarına saygı duymalarına da yardımcı olur. Ancak bu çalışanlar gençlerin haklarının savunulmasına katılmaya istekli olmalı ve bu tür çalışmaların onları güçlendireceğini, ve topluluklarında daha sosyal ve aktif olmalarını desteklemektedir. Gençlik faaliyetleri, topluluklarında görev alan gençleri inisiyatif almaya, kendilerinin ve diğer insanların hayatlarını korumaya ve yaşam kalitesini etkileyebilecek hem kişisel hem de sosyal sorunları çözmek için harekete geçirmeye de teşvik eder. Dahası gençlik çalışmaları, zihinsel, fiziksel ve duygusal sağlıkta dahil olmak üzere gençlerin güvenliği, korunması ve refahı ilkesine dayanmaktadır. Gençlik çalışması, gençlerle değerli ve güvene dayalı ilişkiler üzerine kurulur ve topluluk çalışanları ile gençler arasındaki ilişkiler, gençlerin önceden bilmesi gereken belirli sınırlara sahip olmalıdır. Gençlik çalışanları, gençleri olası sonuçları anlamalarına ve sorumluluk duygusunu geliştirmelerine yardımcı olan belirli kuralları uygulamaya koyup teşvik ederken, çalışanların neşeli, yargılamadan, dostça etkileşime dayalı bir ortam yaratılmasına da katkılar sağlar.

Gençlik çalışmaları için etik standartlar

Gençlik çalışanlarının etik çerçeveye göre hareket etmesi ve mesleki etik kurallarına uyması gerektiğini söylemeye gerek yoktur. Etik kurallarını kullanmadan işi etik bir şekilde yürütebilseler de, yaptıkları işin farkında olmalarına ve profesyonel olarak rollerini belirlemelerine yardımcı olduğu için bunların kayıt altına alınması önemlidir. Etik kurallarının gençlerle çalışmada genel yaklaşım olarak ele alınması gerekip etik standartlara uymak, bir gençlik çalışanını sahip olduğu sorumlulukları, kişisel ve mesleki gelişimlerini analiz etmek açısından doğru yola yönlendirir. Gençlik çalışmaları çok çeşitli olup etik kurallara göre bir dizi kural gerektirir. Temel kurallar denilebilecek bu kurallar arasında gençlere saygı duymak, onlara onurlu davranmak ve onları utandırabilecek davranışları ortadan kaldırmak başta gelenlerindedir. Bu alanda çalışanlar hiç bir zaman gençleri din, etnik köken, milliyet, cinsel kimlik, zihinsel ve fiziksel yetenekler, siyasi ideolojiler vb. nedenlerle gençlere karşı ayrımcılık yapmamalıdır. kendileri, gençlik çalışanları veya topluluklarındaki diğer bireyler için herhangi bir tehlike olasılığı ve bilgilerin açıklanması zorunluluğu vardır. Dahası, gençlik çalışanları gençlerin haklarını teşvik etmeli ve onları karar alma süreçlerinde desteklemeli ve ayrıca kendileriyle bağlantılı olabilecek tüm konular hakkında onları bilgilendirmelidir. Gençlik çalışanları, gençlik çalışması alanında düzenlenen her türlü faaliyet sırasında gençlerin güvenliğinden ve refahından sorumludur. Bunun yanı sıra, faaliyetlerin güvenliğini yönetmeli ve risk değerlendirmesi yapmalıdırlar. Gençlik çalışanlarının tehlikeli olduğunu düşündükleri bir durum olması durumunda, uyarmaları ve uygun yetkililere başvurmaları gerekir. Ek olarak, gençlik çalışanları, riskli faaliyetleri önlemek ile gençleri zorlu öğrenme faaliyetlerine katılmaya motive etmek arasında denge kurmalıdır. Dahası, bir gençlik çalışanı olmadan ve gençlerle çalışmaya başlamadan önce, onların yetkin ve sorumluluk almaya hazır olduklarından emin olmak gerekir. Gençlik çalışanları, gençler için eşitlik, adil tutum ve sosyal adaletin desteklenmesine katkıda bulunur. Gençleri veya iş arkadaşlarını ayrımcı eylemler olarak tanımladıkları anda, tolerans göstermemeli ve onları ortadan kaldırmak için önlemler almalıdırlar. Gençlik çalışanları, adaletsiz olabilecek veya gençlere karşı ayrımcılık yapabilecek politikalara odaklanır ve gerektiğinde bunları değiştirmek için çaba gösterir. Dahası, gençlerin koşullarını iyileştirmeye istekli olmalıdırlar.

Gençlik çalışanları etiğinin en dikkate değer yönlerinden biri, özel ve çalışma yaşamları arasındaki sınırları kabul etmektir. Gençlik çalışanlarının her zaman gençleri desteklemeye ve onlarla ilgilenmeye hazır olmaları gerekse de, uygun mesafeyi korumaları ve onlarla profesyonel ilişkiler geliştirmeleri gerekir. Gençlik çalışanları, eylemleri istismar amaçlı veya özellikle reşit olmamaları durumunda yasaya aykırı olarak değerlendirilebileceğinden, birlikte çalıştıkları gençlerle romantik veya yakın ilişkiler kurmamalıdır. İşle ilgili

görevleri yaparken kişisel çıkar elde etmeye ve kişisel çıkarlara odaklanmaya yönelmek etik değildir. Gençlik çalışanları kendi inançlarını, tutumlarını ve fikirlerini desteklememeli, işte kişisel ve profesyonel bütünlüklerini korumalıdır. Dahası gençlik çalışanlarının, çalışma ortamı dışındaki davranış tarzlarının gençlere hiçbir şekilde zarar vermemesi gerektiğini akılda tutmaları gerekir. Gençlik çalışanlarının gençler, ebeveynleri veya yasal vasileri, amirler ve işleriyle doğrudan bağlantılı olabilecek toplumdan geri kalan insanlar dahil olmak üzere, çok çeşitli insanlara karşı sorumlu olması gerektiğini analiz etmek önemlidir. Çalışanlar belirli gruplara bağlı veya sorumlu olmanın muhtemelen çıkar çatışmalarına yol açabileceğini kabul etmeli ve bu gibi durumlarda, çözüm bulma sorumluluğunu üstlenmeli ve çatışma durumlarını dengelemek için uygun önlemleri almalıdırlar. Diğer taraftan özellikle yaygın eğitim alanında düzenlenen faaliyetler hakkında gençlere bilgi erişimi sağlamalı ve ayrıca bütün bu işlevler gerçekleştirildiğinde yaptıkları her işin hukuka aykırı olmadığından her zaman emin olmalıdırlar.

- Gençlik çalışanlarının etik değerlerinin dikkate değer yönlerinden biri, diğer gençlik çalışanlarını ve iş arkadaşlarını desteklemek ve teşvik etmektir. Gençlik çalışanları birbirlerine saygılı davranmalı ve nitelikli profesyonel ilişkiler kurmalıdırlar. Bu alanda ilk adımlarını atmakta olan ve yeni olan gençlik çalışanlarına destek ve tavsiye verme konusunda istekli olmaları gerekir. Buna ek olarak, görüşlerini toplumda açıkça duyurmaktan veya mesleklerinin itibarını sarsabilecek ve meslektaşlarının itibarına zarar verebilecek sosyal medya platformlarını kullanmaktan kaçınmalıdırlar. Genel olarak gençlik çalışanları, işyerinde profesyonel dürüstlüğü korumalıdır.
- Hiç şüphe yok ki, gençlik çalışanları kendi kişisel tutumları, görüşleri ve geçmişleri olan kişilerdir, bu nedenle gençlik çalışmaları bu insanların işlerini etkileyebilirler. Buna göre gençlik çalışanlarının ve gençlerin değerleri değişebilir. Bu nedenle gençlik çalışanlarının bu farklılığı ve çeşitli değerleri anlaması ve kabul etmesi gerekir. Gençlik çalışanları, bu tür durumlarda öz farkındalık oluşturmaya ve yargılayıcı olmayan tutumlar geliştirmeye çalışmalıdır. Buna ulaşmak için sürekli kendini yansıtmalı ve değerlendirmeli, mesleki ve kişisel olarak gelişebilecekleri faaliyetlerde bulunmalıdırlar.

Gençlik çalışanı nasıl olunur?

- Kişi beceri ve yeterlilikleri değerlendirilip profesyonel bir gençlik çalışanı olma yeteneği ve ilgisi onaylandığında “gençlik çalışanı nasıl olunur” sorusunu soracaktır. Zira birey gençlik çalışanı olma yolunun engellerle ve değişkenlerle dolu olduğunu düşünülebilir. Bunun gerekçelerinden biri olarak resmi kurumlar tarafından bu alanlarda çalışanlara sağlanan sertifikanın yanı sıra yüksek öğrenim alma

fırsatlarının olmaması olabilir. Bir diğere önemli sorun da bu mesleğin ortak yapısının olmamasıdır. Her ülkenin gençlik çalışması için uygun bir politikası yoktur ve yasayla da düzenlenmeyebilir. Dahası, ülkede bir gençlik çalışması yasası veya hüküm için belirli bir çerçevesi olmayabilir. Ek olarak, bazı ülkelerin gençlik çalışmalarını eğitim veya sağlık sistemine dahil etme stratejisini seçebilecekleri belirtilebilir.

- Gençlik çalışmalarında sürekli bilgilenmenin yanısıra belirli alanlarda yeterlilik ve deneyim kazanma seçenekleri vardır. Bu bağlamda düşünülecek alternatifler aşağıdaki gibidir:
- Üniversite derecesi;
- Çıraklık;
- Farklı organizasyonlarda gönüllülük;
- Doğrudan başvuru;
- Üniversite seçeneği

Daha önce de belirtildiği gibi, her ülkede gençlik çalışmaları için üniversite programları yoktur. Bununla birlikte, gençlik çalışması çalışmaları aşağıdaki Avrupa ülkelerinde mevcuttur: Birleşik Krallık, İrlanda, İsveç, Finlandiya vb. ülkelerde kişi üniversiteye gençlik çalışması alanında çalışmak için girdiğinde, tam bir gençlik çalışma programını okumanın yanı sıra, toplum çalışmalarıyla yorğun pratikler yapabilir. Öğrenciler ayrıca psikoloji, danışmanlık, kapsayıcı eğitim, kültürel çalışmalar, proje yönetimi, stratejik iletişim vb. akademik alanlarda da çalışarak deneyim kazanırlar. Bu çalışma alanlarının bilgisi, gençlik çalışmaları için uygun beceri ve yeterlilikleri edinmelerine yardımcı olacak ve onların işlerini eksiksiz ve kesin bir şekilde yerine getirmelerine uygun altyapı hazırlayacaktır. Üniversite, akademik çalışmaların yanı sıra, öğrencilerin bilgilerini pratiğe dökmelerine ve farklı kurum, merkez veya acentelerde çeşitli staj olanakları sağlamasına olanak tanır. Örgütlerde kalabilir ve ücretli çalışabilirler bütün bu işlevler, bireyin kariyer beklentilerini artıracak ve mezun olduktan sonra insane onuruna yakışır iş bulmalarına yardımcı olacaktır.

Çıraklık seçeneği

Çıraklık, gençlik çalışmanı olmanın diğere bir yoludur, çünkü insanların da ücret alabildiği iş başında eğitim sağlar. Çıraklar çıraklık döneminin başında fazla kazanmasalar da çıraklık seviyelerini yerine getirme gibi farklı durumlarda veya bireyler ile işverenler arasında yapılan anlaşmaya göre maaş artabilir. Çıraklık en az bir yıl olup bu 6 yıla kadar sürebilir. Dahası, çıraklığın insanların işle ilgili temel becerileri, yetkinlikleri ve bilgileri geliştirmelerine ve iş deneyimine sahip olmalarına ve nihayet kariyer fırsatlarını artırmalarına olanak sağladığını belirtmek önemlidir.

Gönüllülük seçenekleri

Gençlik çalışanı olmak isteyen bir kişi için başka bir alternatif, gençlik alanında çalışan farklı kuruluşlarda, merkezlerde veya kurumlarda gönüllü olmaktır. Gönüllülük, istenen meslek için beceri ve yetkinlik geliştirme fırsatları sağladığı için oldukça faydalıdır. Örgütlerde gönüllü olarak bireyler, yaygın ve örgün eğitim alanında pratik işler yaparken ve farklı etkinliklere katılırken çalışan gençler hakkında bilgi edinebilirler. Projelere dahil olma, organizasyon ve uygulama süreçlerine katılabilirler. Gençlik çalışanları temel becerilerini geliştirmek amacıyla yerel ve uluslararası düzeyde çeşitli eğitim kurslarına katılabilir ve çeşitli alanlarda gelişimlerini destekleyecek, rehberlik edecek ve izleyecek danışmanlarla işbirliği içerisinde olabilirler. Gönüllüler, diğer deneyimli ve profesyonel gençlik çalışanlarını gözlemleyerek, gençleri motive etmeyi ve güçlendirmeyi öğrenebilir, ortak endişeleri olabilecek sorunları çözmeye teşvik edebilir, onlar için güvenli ve dostane bir ortam yaratabilir, aktif rol alabilir ve yerel topluma katkıda bulunabilirler. Ayrıca gönüllülüğün en temel yönlerinden biri, yaptığınız işe karşı tutku ve isteklilik olduğu için gençlerle çalışırken günlük hayatlarında olumlu tutumlar geliştirmelerini sağlayacak ve onları aynı tutuma sahip olmaya teşvik edecektir.

Doğrudan uygulama seçeneği

Doğrudan başvurmak, gençlik çalışanı olmak için başka bir seçenek olarak düşünülebilir. Bir kişi öğretme, mentorluk, toplum geliştirme, sosyal hizmet veya fizyoloji gibi belirli alanlarda bilgi, deneyim ve yetkinliğe sahipse, doğrudan gençlik çalışanları işlerine başvurabilirler. Bununla birlikte, özellikle gençlerle çalışma konusunda deneyim ve bilgiye sahip olmaları gerektiğini belirtmek önemlidir. Yukarıda belirtilen alanlarda gerekli beceriler ve yeterlilikler az çok yaygındır ve gençlerin çalışmasıyla ilgilidir. Bu nedenle, bu alanların uzmanları çalışan gençlerin görevlerini yerine getirmeyi başarabilir ve pratik deneyim kazandıktan sonra profesyonel gençlik çalışanları da olabilir.

Gençliğin korunması ve refahı

Toplumun ana taahhüdü, tüm Avrupa Birliği topraklarında gençliğin refahını yine gençlerle koruma, gelişme ve yatırım için uygun koşulları sağlamaktır. Gençlerin durumu ve toplumdaki yeri toplumun önemli önceliklerinden biri olmalı ve hedeflenen bir politika oluşturma ihtiyacını belirlemelidir. Gençlik politikasının başarılı olması için, gençlik konularında çalışan tüm kurumlar arasında net bir koordinasyona ihtiyaç vardır. Gençlik alanındaki devlet politikası, ulusal programda ve stratejik belgelerde belirlenen önceliklerin yanı sıra, Avrupa Birliği kurumları ve organları tarafından kabul edilen eylemlerdeki ilkeler ve yönergelere

dayanmaktadır. Mevcut kılavuz, uzun vadeli bir eylem ufkuyla iddialı, temel çerçeveyi belirleyerek, gençlerin gelişimi için vizyonu, hedefleri ve öncelikleri ana hatlarıyla açıklamaktadır. Gençlik politikalarının geliştirilmesi, bireyin eğitimi ve tam gelişimi, eğitim alanında ve işgücü piyasasında tüm gençler için eşit fırsatlar ve aktif vatandaşlıklarının teşvik edilmesini amaçlayan kapsamlı eylemlere duyulan ihtiyaç olarak kabul edilmekte olup uygulanması, ilgili kurumların eylemlerinde senkronizasyonu sağlayacak ve eylemlerinin etkisini önemli ölçüde artıracaktır. Yetkin ve girişimci gençlerin yetiştirilmesine ve onları aktif kamusal hayata yönlendirilmesine özen gösterilmelidir. Şu anda, toplumun karşı karşıya olduğu temel zorluklar, iş bulma olasılığı, gelir seviyesi ve çalışma koşulları ile ilgilidir. Bu aynı zamanda gençlerin ekonomik krizin sonuçlarından en doğrudan haberdar oldukları alandır. Bu rehberde duyulan ihtiyacın ana nedenlerinden biri, karar alma sürecine gençleri dahil edecek mekanizmaların olmamasıdır. Gençlerin tam gelişimini ve aktif vatandaşlıklarını inşa etmelerini destekleyecek böyle bir katılım fırsatı yaratmak AB'deki tüm kurumların sorumluluğundadır. Bu şekilde, ihtiyaçlarını ve sorunlarını dile getirme ve karar alma süreçlerine dahil olma isteklerini paylaşma fırsatına sahip olacaklar. Gençler potansiyellerini gerçekleştirme fırsatına sahip olmalıdırlar. Bu herkes için geçerlidir, ancak eylem daha az fırsata sahip olanlara odaklanmalıdır. Bu vizyon, dualistik bir yaklaşıma dayanmaktadır:

- Gençlere yatırım: gençlerin günlük yaşamlarını etkileyen ve yaşamlarını iyileştiren politikalar geliştirmek için daha fazla kaynak sağlamak;
- Fırsatlar sunmak: gençlerin potansiyellerini gerçekleştirmeleri ve böylece toplumun gelişimini etkilemeleri için fırsatlar sağlamak.

Modern gençlik politikasının temel ilkesi, onunla eğitim, istihdam, katılım ve sağlık gibi diğer tüm politikalar arasında daha iyi etkileşim geliştirmektir. Bu, gençlik faaliyetlerinin ve gençlerin çabalarının yardımıyla yapılacaktır.

Yukarıdakiler yalnızca açıkça tanımlanmış hedeflere ulaşıldığında mümkündür, bunlardan bazıları:

• **Hedef 1.** Sivil toplum içerisinde kaçınılmaz olarak aşağıdakileri içeren alanlarda gençlerin rolünü artırmak

- Kurumlar ve gençler arasında iletişim fırsatları sağlamak
- Gençlerin haklarını savunmaları için kurumsal destek
- Gençlik sorunlarını çözmek için gençlerin yerel yönetime katılımı
- Gençlik liderlerinin eğitimi.
- Gençler ve yerel yönetimler arasında ortak proje ve girişimlerin uygulanması

• **Hedef 2.** Bölgesel gençlik politikalarının geliştirilmesi

- Gençlik STK'larının, okullarının, spor kulüplerinin, tiyatrolarının ve diğerlerinin becerilerini geliştirmek. Bunlarla ortak projeler geliştirmek, finansmanı ve yönetimi için ortaklar oluşturmak
- Yerel düzeyde gençlik gelişiminin planlanmasında ortak veya danışman olarak gençlik yapılarının katılımını sağlamak
- Farklı ülkelerden gençler arasında deneyim alışverişini desteklemek
- Gençlik gönüllülüğünün geliştirilmesi ve teşvikini sağlamak

• **Hedef 3:** Fiziksel aktiviteyi artırmak ve sağlıklı bir yaşam tarzını teşvik etmek

- Mevcut olan spor altyapılarının iyileştirilmesi, yeni spor altyapılarının oluşturulması
- Uyuşturucu, alkol bağımlılığı ve cinsel yolla bulaşan hastalıkların önlenmesi için çeşitli bilgilendirme kampanyalarının planlanıp yürütülmesi
- Sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik yatırımlar
- Önleme ve sağlıklı yaşam tarzı için eğitim sistemlerinin uygulanması

• **Hedef 4:** Gençlerin eğitim kalitesini ve farkındalığını artırmak

- Eğitim kurumlarındaki teknik ekipmanların yenilenmesi, onarımı ve modernizasyonunun devamı, mevcut enerji verimliliğinin artırılması
- Okuldan erken ayrılmayı önlemek için bir dizi önlem olarak öğrenme fırsatları yaratmak
- Yaşam boyu öğrenme ve mesleki eğitim programlarının uygulanması
- Bölgesel pazardaki talebe göre mesleki eğitim ve öğretim için esnek sistemler oluşturma
- Pedagojik personelin niteliklerini geliştirmek

• **Hedef 5.** Yoksul ve dezavantajlı olanların sosyal dışlanmalarının önlenmesi

- Gençlik merkezi potansiyelerinin farkına varılması ve bunların dahil edilme aracı olarak kullanılması
- Tüm gençlerin kültürlerarası farkındalığını artırmak
- Sosyal dışlanmayı önlemeye yönelik politikaların geliştirilmesine gençlerin katılımını desteklemek
- Genç ailelere destek sağlamak

Hedef 6. Gençler arasında istihdamın artırılması ve işgücü piyasasına entegrasyonu

- Mesleki eğitim yoluyla yeni başlayan girişimciler ve serbest meslek sahipleri için destek
- Yerel işletmelerin temsilcileriyle gençler için iş fuarları düzenlemek

- Gençlik iş merkezleri, iş parkları, sergi salonlarının oluşturulması

Belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi için temel ilkeler aşağıdakilere dayanmaktadır:

- İlgili kurumlar arasında fikir birliği: Gençlerin gelişimi için ortak paydalar oluşturulması ve uygulanmasında fikir birliğine ihtiyaç vardır, çünkü gençlerin durumu öncelikli bir konudur ve çözümü tüm sorumlu aktörlerin ortak çabasını gerektirir.
- Sürdürülebilirlik - elde edilen sonuçlar, kamu faaliyeti ile belediye ve merkez politikasını birleştirme ilkesine dayandırılacaktır;
- Avrupa karakteri - gençlerle çalışmak için Avrupa ilkelerine, normlarına ve standartlarına uygunluk ve bunların uygulanması.
- Yasama hükmü - düzenlemelere uygun olarak geliştirilir ve uygulanır.
- Bilgi sağlama - belgenin kamuya açık bir karakteri vardır ve mümkün olan en geniş kitleye ulaşmayı amaçlamaktadır. Yukarıdakileri göz önüne aldığımızda özet olarak

Gençlerin tam gelişimi için bir fırsat yaratmak, aktif yurtdışlıklarını ve farkındalıklarını oluşturmak, ihtiyaçlarını ve sorunlarını dile getirme fırsatı, karar verme isteklerini paylaşma, değişik süreçlerin oluşturulması toplumdaki tüm ilgili kurumların sorumluluğu haline gelmelidir.

Gençleri yanlış eğilimlerden nasıl koruyabiliriz?

Olumlu gençlik gelişiminin olumlu deneyimler, ilişkiler ve çevrelerin bir kombinasyonu olduğunu söyleyebilirsek, o zaman yanlış gelişimin bunlardan yoksun olduğu sonucuna varabiliriz. İstenmeyen davranışların gelişimi, gençlere topluluklarındaki başarılı insanlarla ilişki kurma fırsatı vermemesinin okullarında, kuruluşlarında, akran gruplarında ve ailelerinde verimli ve verimli bir şekilde bağlantılar kurma ve geliştirme fırsatı sağlanmamasını bir sonucu olabilir. Yetişkinlerin (ebeveynler, öğretmenler, akıl hocaları vb.) gençlere bilgi ve becerilerini, liderlik tecrübelerini geliştirmeleri için fırsatlar sağlamadıklarında bu gençlerin güçlü yönlerini fark edemeyecekleri aşikardır. Öğrencilerimizin her birinin ne tür bir zekaya sahip olduğunu bilmek, onların olumlu davranış değişikliği fark yaratabilir onların kapasitelerini, becerilerini gözlemleyip öğrenmek sizi cesaretlendirmenin yanı sıra, öğretmenin öğrenciye akıl hocası olmanın anahtarında verecektir. Gençlik çalışanı, akıllarına doğru yolu bulması ve bilgiyi doğru şekilde vermesi

gereken kişidir. Psikolojiyi daha iyi anlamak için, farklı zeka profillerine ve nasıl geliştirildiklerine bir göz atmamız gerekiyor.

Zeka Nedir nasıl sınıflandırılır ?

Diğer şeylerin yanı sıra akıl yürütme, planlama, problem çözme, soyut düşünme, karmaşık fikirleri anlama, hızlı öğrenme ve deneyimlerden öğrenme becerisini de içeren çok genel bir zihinsel yetenektir zeka. Zeka sadece kitap öğrenimi, dar bir akademik beceri veya sınava girme olgularıyla sınırlandırılmaz. Aksine, çevremizi anlamak için daha geniş ve daha derin bir yeteneği yansıtır, bir şeyleri "yakalamak", "anlamlandırmak" veya "ne yapacağımızı" anlamak anlamına da gelir. Kısaca "bilgi ve becerileri edinme ve uygulama yeteneği."olarak tanımlayabiliriz. Geriye dönüp öğrenmeyle ilgili sorgulamalar yaparken okul hakkında kendimize sormamız gereken bazı sorular olduğunu zaman zaman düşündüğümüz olmuştur. İşte o sorulardan bazıları şunlardır:

1. En sevdiğim ders hangisiydi?

2. En zor ders hangisiydi?

- Okulda öğretmenlerin zekayı bir tür kaide üzerine koyduğunu ve diğer türleri takdir etmediğini fark ettiniz mi?
- Matematik ve kimyada mükemmelseniz, bu hemen yüksek zeka seviyeniz olduğu anlamına gelir, insanların sizden büyük beklentileri vardır. Omuzlarınız üzerinde büyük bir baskı vardır çünkü her şeyde mükemmel ve olağanüstü olmanızı beklerler, bazen en küçük hata, bazı ciddi eleştirilerin nedeni de olur.
- Matematikte gerçekten çok iyi olan insanlar, sanat derslerinde veya edebiyatta oldukça kötüdür.
- Genelde insanlar zekanın ne olduğuna dair bir algıya sahiptir. Büyük bir yüzde zeki olmanın pek çok yararlı (ve yararlı olmayan) bilgi ve beceriye sahip olmak ve bunları uygulayabilmek olduğunu düşünmektedir.
- Eğlenceli gerçek: İnsanlar genel ve rastgele bilgi konusunda bilgili ve yetenekli olmanın bir zeka işareti olduğunu düşünüyor. Değil! Bu genel bir yaklaşımdır.
- Zeka türleri
- 1983'te Amerikalı bir psikolog Howard Gardner 9 tür zeka tanımladı:
- Naturalist (doğa zekası)
- Müzikal (müzikal zeka)

- Mantıksal-matematiksel (sayı / akıl yürütme zekası)
- Varoluşsal (yaşamsal zeka)
- Kişilerarası (iletişim zekalı)
- Bedensel-kinestetik (bedensel zeka)
- Dilbilim (dil zekası)
- Kişisel (zeki)
- Uzaysal (sanat zekası)

Gardner, diğer bilim adamlarının basit beceriler olarak gördüğü bazı zeka türleri olduğunu görmüş ve farklı bir perspektiften aslında birçok zeka türünün olduğunu fark etmiştir. Yani matematiği bilmeden, hangi evrenin genişlediğini hesaplayamayabilirsiniz, ancak muhtemelen iyi yetişmesini istediğiniz kişiyi bulmak için doğru becerilere sahip olabilirsiniz.

Mantıksal-Matematiksel Zeka

Mantıksal-matematiksel zeka hesaplama, niceleme, önermeleri ve hipotezleri dikkate alma ve tam matematiksel işlemleri gerçekleştirme yeteneğidir. İlişkiler ve bağlantılar kurmamızı ve soyut, sembolik düşünceyi kullanmamızı sağlar. Mantıksal zeka genellikle matematikçiler, bilim adamları ve dedektiflerde iyi gelişmiştir. Çok fazla mantıksal zekaya sahip genç yetişkinler kalıplar, kategoriler ve ilişkilerle ilgilenir ve aritmetik problemlere, strateji oyunlarına ve deneylere yönelirler.

1. Mantıksal-matematiksel zekaya sahip insanlar için öğrenme stili, daha ince ayrıntılarla uğraşmadan önce kavramların teorik bilgisini edinmeyi içerir.

2. 1. Dilbilimsel Zeka

3. Dilbilimsel zeka, kelimelerle düşünme ve karmaşık anlamları ifade etmek ve takdir etmek için dili kullanma yeteneğidir. Dilbilimsel zeka, kelimelerin sırasını, anlamını anlamamıza ve dil kullanımımızı yansıtmak için üst dil becerilerini uygulamamıza izin verir. Başka bir deyişle, dilbilimsel zeka, ne demek istediğinizi ifade etmek için doğru kelimeleri bulma yeteneğinizde görülür.
4. Dilbilimsel zekada en yaygın olarak paylaşılan, insan yeterliliği olup şairlerde, romancılarda, gazetecilerde ve etkin konuşmacılarda bu açıkça görülür. Bu tür bir zekaya sahip genç yetişkinler yazmaktan, okumaktan, hikayeler anlatmaktan veya bulmaca çözmekten hoşlanırlar.

5. 2. Görsel-Mekansal Zeka

6. Mekansal zeka, üç boyutlu düşünme yeteneğidir.
7. Temel yetenekler arasında zihinsel imgeleme, uzamsal akıl yürütme, görüntü işleme, grafik ve sanatsal beceriler ve aktif bir hayal gücü bulunur.
8. Denizciler, pilotlar, heykeltıraşlar, ressamalar ve mimarların hepsi mekansal zeka sergiler.

9. 3. Doğacı Zeka

10. Doğayı, içindeki ve üzerindeki tüm canlıları “okuyup anlayabilmek” de bir zeka türüdür. Doğadaki tüm canlı ve cansız unsurlara karşı duyarlı olmak sizi “doğa-akıllı” yapar.
11. Natüralist zekaya sahip insanlar en iyi botanikçiler, tarımcılar, orman ve park bekçileri olarak çalışır.

12. 4. Müzikal Zeka

13. Bu zeka, besteciler, orkestra şefleri, müzisyenler, vokalistler ve müziğe eğilimi olan ilgili dinleyiciler tarafından gösterildiği gibi müziği tanımamızı, yeniden üretmemizi ve yansıtmamızı sağlar. İlginç bir şekilde, müzik ve duygular arasında genellikle duygusal bir bağlantı vardır.
14. Bu tür bir zekaya sahip genç yetişkinler genellikle kendi kendilerine şarkı söyler veya davul çalarlar. Bu gençler genellikle başkalarının özleyebileceği seslerin oldukça farkındadırlar.

Varoluşsal Zeka: Hayatın anlamı, neden öldüğümüz ve buraya nasıl geldik gibi insan varoluşu hakkında derin soruları çözme hassasiyeti ve kapasitesi içeren zeka türüdür. Varoluşsal zekaya sahip insanlar en çok psikoloji ve teoloji alanındaki işler için uygundur.

15. **Bedensel-Kinestetik Zeka:** Bedensel kinestetik zeka, nesnelere manipüle etme ve çeşitli fiziksel becerileri kullanma kapasitesidir. Bu zeka aynı zamanda bir zamanlama hissini ve zihin-beden birliği yoluyla becerilerin mükemmelliğini içerir. Sporcular, dansçılar, cerrahlar ve zanaatkarlar iyi gelişmiş bedensel kinestetik zeka sergilerler.

16. **Kişilerarası Zeka:** Kişilerarası zeka, diğer insanların duygularını hissetme ve onların güdülerini okuma yeteneğinizi ifade eder. Hem sözlü hem de sözlü olmayan çok iyi iletişim becerilerine sahipseniz, ortalamanın üzerinde kişilerarası becerilere sahip olduğunuzu söyleyebilirsiniz. Bireylerarası zekası yüksek kişiler öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları ve politikacılar olarak harika işler çıkarırlar. Sahne ve film oyuncularını, herhangi bir karakteri yazmak veya canlandırmak için kişilerarası zekalarını da kullanırlar.

17. **Kişisel Zeka:** Öz farkındalık aynı zamanda bir zeka biçimidir. Kendinizi anlıyorsanız, ne hissettiğinizi ve neden hissettiğinizi biliyorsanız ve tam olarak ne istediğinizi, neye ihtiyacınız olduğunu biliyorsanız, o zaman güvenle içsel zekaya sahip olduğunuzu söyleyebilirsiniz. İçsel zekası yüksek olan insanlar, ruhani liderler, psikologlar, rehberlik danışmanları ve hatta filozoflar olarak en rahat olanlardır.

Peki bunların hepsine sahip olmak mümkün mü? Evet, neden olmasın ! Hatta bazıları hepimizin bir dereceye kadar bu dokuz zeka türünün tamamına sahip olduğumuzu iddia ederler.Bu sadece bazı zeka türlerinin diğerlerinden daha yüksek veya daha belirgin olması meselesidir.

Gençlerde doğru gelişim

Gençliğin doğru gelişme ilkeleri temel olarak birkaç bileşene ayrılabilir:

1. Gençlerde demografik süreçler

Demografik süreçlerin gelişimindeki dinamikler ve son yıllarda nüfus yapılarındaki değişiklikler ekonomi, eğitim, sağlık sigortası ve sosyal koruma sistemi gibi toplumun temel sistemleri üzerinde güçlü bir etkiye sahip olmuştur. Son yıllarda, özellikle 20-29 yaşları arasında gençler arasında başka yerlere göçme arzusunda yeni bir artışlar saptanmıştır. Ülkelerinden bir başka ülkeye göç etme eğilimi önceleri yüksek öğrenimli gençler arasında gözlemlenirken, bu giderek azalma eğilimine girmiş ancak artış, göreceli olarak öğrenim düzeyi düşük eğitim sorunu olan katmanlarda yoğunlaşmıştır. AB'deki gençlerin dörtte birinden fazlası, ya büyük şehirlere yada yurtdışına iş bulmak, çalışmak amacıyla göç etmeyi istiyor. Bu eğilim, demografik denge üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olup çalışma yaşındaki nüfusun nispi payında bir azalma, geriden gelen ve çalışma çağındaki nüfusta bir artışa, diğer taraftan yaşlı nüfusun payının artmasına yol açmaktadır.

2. Gençler için eğitim yapısı

Topluluk için olumsuz demografik eğilimler göz önüne alındığında, nüfusun eğitim özelliklerinin düzeyi, insan kaynaklarının kalitesi için temel bir ön koşuldur. Gençlerin eğitim yapısının durumu herhangi bir yerleşimin gelişmesi için çok önemlidir. Gençlerin hareketliliği büyük ölçüde işgücü piyasasındaki hareketliliğine, daha iyi maaşı garanti etmelerine, daha yüksek bir yaşam standardı ve yaşam kalitesini sürdürmelerine bağlıdır. Çalışan gençler arasındaki araştırmalar, eğitimin genellikle bulunan işle ilgisi olmadığını göstermekte olup bu değer yaklaşık % 52 civarındadır. Bu, gençlerin eğitimlerini seçerken ne yapmak istediklerine dair net bir yönelime sahip olmadıklarının veya uzmanlık alanlarında henüz bir iş bulamadıklarının dolaylı bir göstergesidir. Çalışanların yalnızca dörtte biri eğitimleriyle doğrudan ilgili bir alanda istihdam edilebilmektedir. İşgücü piyasası, yeni ekonomik koşulları karşılayacak tutarlı eğitim ve öğretim sistemlerinin oluşturulmasına henüz yol açmamıştır. Yüksek işsizlik koşullarında, işletmeler artan

vasıflı işçi sıkıntısı çekmekte ve bu da yaşlanan nüfus, yavaş ekonomik büyüme, eğitim reformları ile birlikte ekonomik büyüme ve istihdam yaratmanın önünde önemli bir engel olarak görülmektedir.

3. Gençlerin istihdamı

Günümüzde özellikle gençler ve kadınlar başta olmak üzere işsizlik oranları yüksek olup bu insanlar genel olarak düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Yetersiz mesleki beceriler, erken yaşlardan itibaren öğrencilerin profesyonel seçim yapamamaları farklı meslek grubundan gençleri çoğunlukla ticaret ve hizmet alanında çalışmaya zorlamaktadır. İşsizlik bir sorun olarak, yalnızca ilköğretimi olan veya hiç eğitimi olmayan gençler arasında değil, aynı zamanda yüksek öğrenime sahip olanlar arasında da giderek yoğunlaşmaktadır. Günümüzde sıradan ve normal bir yaşam standardına ulaşamamasının en önemli gerekçeleri arasında işsizlik ve liyakat sorunu gösterilebilir. İstihdama ulaşılabilirlikte eğitimi olmayan, düşük eğitimli ve engelli bireyler en dezavantajlı gruplardır. Bu açıdan bakıldığında toplumsal amacın bu insanların edindiği uzmanlık ve mesleki eğitim alanında rekabet güçlerini artırmak olmalıdır. Bu, eğitimden istihdama geçişi kolaylaştırır ve aynı zamanda işe yerleştirme için gerekli olan değerli mesleki deneyim birikiminde yol açar. Bu durum nihai bir sonuç olarak, genç işsizliğinde azalmaya neden olacaktır. Projeler kapsamında oluşturulan iyi uygulamalara ve modellere karşın, gençler arasındaki girişimcilik kültürü hala gelişmemiş durumda olup bağımsız bir iş kurmak ve geliştirmek için desteğe ihtiyaçları olduğunu görüyoruz. Gençlerin girişimciliğe yönelik tutumlar var, ancak bunun için varolan fırsatlar hakkında bilgi eksiklikleri olduğunu görüyoruz. Gençler arasında girişimcilik alanındaki düşük aktiviteler, öncelikle kendi işlerini kurmak için yeterli beceri, deneyim ve kaynak eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Kendi işini kurmayı düşünenlerin çoğu, seçilen alanda bilgi, mesleki deneyim kazanmanın yanı sıra gerekli başlangıç sermayesini bulmayı tercih ediyor. Kendi işini kurmak isteyen gençler, girişimciliği kişisel fikirlerinin gerçekleşmesi ve bağımsızlık için bir fırsat olarak görüyorlar. Yakın tarihlerde gençlerle yapılan bir ankete göre, kendi işlerini kurmaktan vazgeçme nedenleri sorulduğunda, ilk sırada: maddi kaynak eksikliği (% 50), uygun iş ortamının olmaması (% 38) ve iş kurmanın zor olduğu (% 30) gibi gerekçeler öne sürülmüştür. Gençler, bireysel faaliyetler için izinlerin verilmesi için bürokratik prosedürlerin basitleştirilmesini, genç girişimciler için tercihli şartlarda mali desteğin güçlendirilmesini, eğitim alanında gençler için ilginç ve çekici programlar sunulmasını, projeler ve programlar hakkındaki bilgilerin güçlendirilmesini istemektedirler.

4. Yurttaşlık etkinliği

Gençlerin sosyo-politik yaşama katılımı sivil toplum kuruluşlarına, siyasi ve diğer sivil derneklere / kuruluşlara üyelik olarak ifade edilmektedir. Gençler bireysel çıkarları temelinde, benimsenen kurallara göre ve çeşitli girişimler aracılığıyla birleşerek gençlerin, etnik grupların ve dezavantajlı kişilerin sorunlarının çözümüne katılabilirler. Bu bağlamda gençlerimiz belediye meclisleri, belediye idareleri ve diğer kurumlarda doğrudan sosyo-politik yaşama dahil olabilirler. STK'lar, gençlerin günlük yaşamını anlamlandırmak için bir model ve bir dizi gençlik programı ve planı için finansman çekmek için potansiyel bir yararlanıcıdır. Gençler kendilerini gayri resmi çevrelerde ifade etmeyi tercih ederken yine adalet duygularını etkileyen konularda da aktif görev alırlar. Flash Eurobarometer anketi sonuçlarına göre, 2019'da Hareket Halindeki Gençlik, Bulgar gençleri de dahil olmak üzere, 59.000 genç Avrupalı 'nın neredeyse yarısının (% 48) bir spor veya gençlik kulübüne veya bir gençlik veya kültür organizasyonuna katıldığı saptanmıştır.

Katılım

Gençlerin yerel ve bölgesel düzeyde karar alma sürecine katılımı, esas olarak yerel ve ulusal makamlarla işbirliği yoluyla gerçekleştirilir. AB topraklarındaki belediyelerin% 30'undan fazlasında, gençlerle yapılan en belirgin özel çalışma biçimi olan belediye gençlik konseyleri ve çocuk parlamentoları kurulmuştur. Bu şekilde, temsili demokrasi ve toplumun her düzeyinde katılımın sağladığı araçlar ve olanaklar kullanılarak gençlerin ifade ettiği görüşler dikkate alınmakta, toplumdaki genel diyalog ortamı, eleştirel düşünme ve aktif katkı teşvik edilmektedir. Öte yandan, seçilmiş mekilere sahip gençlerin (35 yaş altı) ortalama yüzdesi yaklaşık% 6-7, bazı yerlerde% 20'yi aştığı için, gençler doğrudan idarenin çalışmalarına katılmaktadır. Ancak, maalesef seçilmiş konumda olan gençlerin olmadığı yerlerde çok fazladır. 2019 Flash Eurobarometer anketi, AB gençlerinin STK'larda ve yerel derneklere siyasi partilere göre daha aktif olma tercihini doğrularken, siyasi partilerde aktif olan katılımcıların iki katı, yerel toplumu veya çevreyi iyileştirmeyi amaçlayan bir sivil toplum kuruluşunun çalışmalarına katıldıklarını görüyoruz. Gençlerin sivil toplum kuruluşlarına katılımı, gelecekleri için önemli pratik beceriler sunmaktadır. Bu bilindiği gibi yalnızca eğitim sisteminin resmi modeliyle edinilemeyecek bilgi ve deneyimler edindikleri için özellikle önemlidir. Çeşitli girişimlere aktif katılım, gençlerin yerel toplulukları için sorumluluk almalarına, birbirleriyle ilgilenmelerine ve bir konu hakkında fikirleri olduğunda hareket etmelerine olanak tanır. Son birkaç yılda, gençlik STK'larının sayısı bir şekilde arttı, hem çeşitli programlar kapsamındaki projelerin uygulanmasında hem de belirli toplumsal konularla ilgili karar alma sürecine katılım sürecinde, aktif kuruluşların çekirdeğinde dayanıklılık ve kapasite artmıştır. Gençlerin gençlik politikalarının yönetimine ve karar alma

sürecine katılımı için önemli bir ön koşul, bir gençlik temsilciliğinin oluşturulmasıdır. Gençlik çalışması sosyal, kültürel, eğitimsel, sağlık, sosyal, kültürel, eğitim, sağlık gibi geniş ve sürekli genişleyen bir faaliyet yelpazesini kapsayan geniş ve evrensel bir kavramdır. Gençler tarafından, onlarla birlikte ve onlar için yürütülen yasal veya politik nitelikleri olan bir olgudur bu. Bazı boş zaman etkinliklerinin yanı sıra "müfredat dışı" eğitim biçimi olup, resmi olmayan ve gayri resmi öğrenme süreçlerine ve gönüllü katılımına dayanmaktadır. Bu faaliyetler ve süreçler, özyönetim koşullarında, profesyonel veya gönüllü gençlik çalışanlarının pedagojik rehberliğinde yürütülür ve çeşitli etkiler sonucunda gelişebilir ve değişebilir. Gençlik çalışması, tek başına veya grup halinde tüm çocukların ve gençlerin kendilerini ifade edebilecekleri, birbirlerinden öğrenebilecekleri, tanışabilecekleri, çevrelerindeki gerçekleri keşfedebilecekleri ve deneyler yapabilecekleri rahat, güvenli ve keyifli bir ortam sağlar. Gençlik çalışmaları, gençler arasında yaratıcılığın, kültürel ve sosyal farkındalığın, girişimciliğin ve sosyal yeniliğin gelişmesine katkıda bulunduğu için sosyal açıdan bir katma değeri vardır; sosyal katılımı, gönüllülüğü ve aktif vatandaşlığı teşvik eder; topluluk inşasını ve sivil toplumu her düzeyde güçlendirir; tüm çocukların ve gençlerin sosyal içerme fırsatları sağlar; gençlere çeşitli esnek ve uyarlaması kolay yöntemlerle ulaşılabilir. Gençlik çalışmaları, esas olarak sivil toplum kuruluşları, gençlik dernekleri, kulüpler ve ağlar tarafından yürütülmektedir. Bu STK'ların çoğu, gençlerin ihtiyaçlarına göre uyarlanmış sektörler arası hizmet kombinasyonları sunmaktadır. Genel eğilim gençlik çalışmasının sektörler arası genişlemesi yönündeyse de, ekonomik krizin son birkaç yılında, sosyal içermeyi, genç girişimciliği ve genç işsizliği, yaratıcılığı ve kültürlerarası mücadeleyi teşvik etmeyi amaçlayan projelere yönelik faaliyetlere artan bir vurgu vardır.

Şimdiye kadar elde edilen tüm sonuçlardan, gençlerin uygun şekilde gelişmesi için, bu kılavuzda belirlenen hedeflere karşılık gelen aşağıdaki sonuçların çıkarılabileceği açıktır:

- İş ortamını iyileştirmek, iş yaratma ve gençlerin istihdamını teşvik etme potansiyeline sahip ekonomik sektörleri geliştirmek;
- Gençlerin yeni teknolojilerin modern gereksinimlerine ve işgücü piyasasına uyumluluğunu iyileştirmek için eğitim kalitesini artırmaya yönelik gerekli yasal değişiklikleri üstlenmek;
- Bölgelerin dengeli gelişimi, gençlerin kişisel gelişimleri, yaratıcı potansiyellerinin teşvik edilmesi, mesleki ve sosyal oluşumların şekillenmesi için destek sağlamak, entegre hizmetlere erişimin kolaylaştırılması;
- Sosyal yardım ve çocuk bakımı alanındaki yetkilendirilmiş faaliyetlere benzer şekilde, devlet bütçesinden fonlar sağlanması ve yerel düzeyde gençlere yönelik hizmetler için kamu desteğinin başlatılması;
- Ülkedeki gençleri hedefleyen ulusal programlar için yeterli finansmanın sağlanması;

- Gençlik politikasının planlanması, izlenmesi ve değerlendirilmesinde bilgi, koordinasyon ve ortaklık için etkili bir mekanizmanın oluşturulması ve uygulanması;
- Gençlerin gençlik alanında devlet, bölge ve belediye idareleri tarafından izlenen politikalara ilişkin farkındalığını ve katılımını artırmak;
- Gençleri ve toplumu ulusal ve uluslararası gençlik politikaları hakkında bilinçlendirmeye yönelik önlemlerin geliştirilmesi ve uygulanması.

Gençlerin toplumsal gelişimi

Gençlerin toplumsal gelişimi, yine tüm toplumun ve bir bütün olarak katılması gereken bir faaliyettir, zira genç yaşta uygun entegrasyon ve birliğin temellerinin atılması gerekir. Bununla birlikte, tüm bunların doğru şekillerde gerçekleşmesi, aktif ve görünür sonuçlara yol açması için aşağıdaki adımlar ve eylemler dikkate alınmalıdır:

- 1.Gençlerin ekonomik faaliyetlerinin ve kariyer gelişimlerinin teşvik edilmesi
- 2. Gençler için elverişli, teşvik edici ve destekleyici bir ortam yaratılmalıdır zira bu durum profesyonellik için çok önem taşımaktadır. Bu nedenle, eğitimden istihdama geçiş aşağıdaki yollarla kolaylaştırılmalıdır:
- Orta ve yüksek öğretim ve yaygın öğrenmenin kalitesini iyileştirmenin yanı sıra, işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmek gerekir. Diğer taraftan çıraklık ve staj eğitimi sağlamakda bu bağlamda üzerinde durulması gereken önemli bir alandır.
- İşverenleri, genç işçilerin ve çalışanların niteliklerini yükseltmek için fırsatlar sağlamaya teşvik etmek;
- Eğitimden istihdama geçişi kolaylaştırmak için eğitim ve öğretim kurumları ile iş dünyası arasındaki bağlantıların etkinliğini güçlendirmek;
- Çeşitli projelere katılarak öğrencilerin araştırma ilgisini artırmak;
- Dezavantajlı gençlerin mesleki eğitim ve öğretime erişiminin sağlanması - özel eğitim ihtiyaçları olan gençler, sosyal risk altındaki gençler veya okulu erken bırakanlar;
- İşverenler, meslek okulları, eğitim merkezleri ve akademi arasındaki toplantılar için işbirliği ve fırsatları teşvik etmek;
- Eğitim kurumları ve gençlik kuruluşları arasında işbirliğini teşvik etmek;
- Yaygın eğitimi, örgün eğitimin üzerine inşa etmenin esnek ve modern bir yolu olarak teşvik etmek

- Belediye idaresinde genç profesyonellerin mesleki olarak gerçekleştirilmesi ve kariyer gelişimi için uygun bir ortam yaratmak:
- Üniversite öğrencilerine belediye idaresinde staj fırsatları yaratmak.
- Gençlerin devlet kurumlarında çalışmaya şeffaf ve etkili bir şekilde yönlendirilmesi için modern bir uygulama olarak devlet ve belediye idaresinde genç uzmanlar için merkezi yarışmalar organize etmek.
- Resmi görevlerini yerine getirirken istisnai nitelikler sergileyen genç memurların önünün açılması için bir "hızlı yol" oluşturulması.
- Gençlerin bireysel kişilik özellikleri ve bu nitelikler ile istihdam fırsatları arasındaki ilişki açısından meslek seçimi veya mesleki gelişimle ilgili sorunları çözmelerine destek sağlamak için kariyer rehberlik hizmetlerine erişimin genişletilmesi.
- Gençlerin mesleki entegrasyonunu destekleyen ve çalışan, onların üretkenliğini ve uyum yeteneğini artıran işverenlerin katılımını aşağıdaki yollarla teşvik etmek:
- Gençlere iş sağlamaya dahil olan işletmeler için destek sağlamak ve uygun bir ortam yaratmak
- İş başında eğitim ve entegre eğitim sunmak;
- Genç işçiler ve çalışanlar için özel önlemlerle insan kaynakları yönetimi stratejilerinin geliştirilmesi;
- İşletmelerde işçi organizasyonu için yeni ve yenilikçi modellerin tanıtımı;
- Gençlerin bölgesel hareketliliğini teşvik etmek ve desteklemek - farklı bölgelerden insanları işe almak, işverenler için işyerine ulaşım sağlamakla ilgili teşvikler, vb.
- Gençlerin profesyonel hareketliliğini teşvik etmek ve desteklemek - bireysel kariyer planları, iş rotasyonu, yeniden eğitim fırsatları sağlamak
- Gençlik örgütleri ile ortak programların ve projelerin geliştirilmesi.

Vurgulanması gereken bir sonraki adım, gençlerin ekonomik faaliyetlerinin teşvik edilmesidir.

- Motivasyon ve nitelik eğitimi fırsatları hakkında bilgi vererek ve tavsiyelerde bulunarak, bireysel eylem planları hazırlayarak ve istihdam programları, tedbirleri ve eğitimler dahil olmak üzere uygun iş pozisyonlarını hedefleyerek gençlerin işe yerleştirme hizmetlerine erişimini genişletmek.
- Eğitim ve istihdam arasındaki geçişi kolaylaştırmak için ilk, orta veya yüksek öğrenimi tamamlamış işsiz gençlere istihdam fırsatları sağlamak

- Girişimci gençlere kendi işlerini geliştirmeleri için danışmanlık yapmak.
- Yenilik alanında üstün başarılarla sahip gençleri cesaretlendirmek ve başarılarını desteklemek.
- İlgili eğitim ve yenilikçi iş fikirlerine sahip gençleri, teknoloji şirketleri oluşturmak için kendi yüksek teknoloji işlerini kurmaları için desteklemek.
- Genç girişimcilere yönelik hedefli destek hizmetlerinin sunulması için bir iş merkezleri ve iş inkübatörleri ağının geliştirilmesi
- Risk altındaki gençlerin uzmanlaşmış işletmelerinin ve kooperatiflerinin desteklenmesi - engelli gençler ve sosyal risk altındaki diğer gençler (sosyal yardım sağlayan kişiler, savunmasız etnik azınlıkların temsilcileri, sosyal hizmetler sağlamak için özel kurumlardan ayrılan kişiler, çeşitli bağımlılıklardan muzdarip kişiler, eski mahkumlar ve diğerleri), sosyal girişimlerde, kooperatiflerde ve uzmanlaşmış işletmelerde çalışan çeşitli toplulukların temsilcileri.
- Risk altındaki genç insanlara iş sağlanmasıyla bağlantılı sosyal girişimlerin yaratılmasına destek.
- Gençler arasında sosyal girişimciliğin teşvik edilmesi
- Sosyal ekonomi sektöründe yeni işlerin yaratılması ve savunmasız gruplardan gençler için istihdam yaratan gönüllü ve topluluk girişimlerinin teşvik edilmesi
- Engelli gençlere yönelik işyerlerinin donanımı ve uyarlaması.
- Gençlerin gelişimine yönelik hizmetlerin sağlanmasında kamu-özel ortaklıkları ve sosyal girişimciliği teşvik etmek ve desteklemek.

Bir sonraki son derece önemli adım, gençlerin mesleki ve kişisel yaşamlarını başarıyla uzlaştırmaktır. Bu yaş aralığında başarılı bir entegrasyon için bu önemlidir. Uygulama aşağıdaki gibi olabilir:

- Gençler için esnek istihdam biçimlerinin geliştirilmesi için tek bir iş, yarı zamanlı çalışma, rotasyon, on-line çalışmanın teşvik edilmesi vb.
- Mesleki ve kişisel yaşam arasında denge için koşulların yaratılması.
- İşgücü piyasasında, ekonomik, sosyal ve aile yaşamında cinsiyet eşitliği için sistematik politikaların devamı

1. Genç gönüllülüğünün geliştirilmesi

Gençlerin gönüllü faaliyetlere katılmaya olan istekleri hergeçen gün artmasına karşın, dayanışma ve sivil faaliyetin önemli bir göstergesi olarak, genç gönüllülüğüne halkın desteği hala gelişmemiş durumdadır. Gönüllü faaliyetleri için fırsatlar hala sınırlıdır ve mevzuat küçük organizasyonlara, gönüllü girişimcilerin katılımları için yeterli desteği vermemektedir. Gönüllülük yavaş yavaş popüler hale gelirken gençlerin bir kısmı hala gönüllülüğün önemini net olarak bilmiyor. Pek çok genç, uluslararası gençlik gönüllülüğüne katılıyor ve sosyal açıdan dezavantajlı ailelere ve bireylere fayda sağlamaya dahil oluyorlar. Bu oldukça olumlu bir sonuç olup, dünya çapında gönüllülerin sayısını artırmak açısından bir kazanımdır. Gençlerin gönüllülüğü bir neden olarak görme eğiliminin altında yatan gerekçe olarak kişisel gelişim, hareketlilik, öğrenme, rekabet, sosyal uyum, dayanışma ve sivil öz farkındalığın oluşturulmasıdır.

Bu hedefe ulaşmak için aşağıdaki adımlar atılmalıdır.

- Gençlerin uluslararası dolaşimleri için daha fazla gönüllülük fırsatları yaratmak
- Avrupa Konseyi'nin gençlere yönelik "Uluslararası Uzun Vadeli Gönüllü Hizmetinin Teşvik Edilmesi"ne ilişkin Avrupa Sözleşmesinin katılımı ve uygulanmasının sağlanması.
- Genç gönüllülerin haklarının garanti altına alınması.
- Genç gönüllülerin statüsünün yasal düzenlenmesi. Beden ve ruh sağlıkları üzerinde zararlı veya tehlikeli etkisi olan veya olabilecek faaliyetlerden korunmaları
- Gençler tarafından yürütülen gönüllü faaliyetlere ilişkin, gönüllüler için uygun eğitim ve niteliklerin sağlanması.
- Gönüllülük sırasında gençler tarafından kazanılan eğitim, deneyim ve becerilerin Sertifikasyonu ve tanınması yoluyla gönüllülüğün teşvik edilmesi.
- Genç gönüllüleri işe alma, eğitim, terfi, izleme ve değerlendirme için ve ayrıca başarılarının tanınması için iyi uygulamaların tanıtılması ve sürdürülmesi

3. Sivil faaliyeti artırmak

Bu adım, gençlerin toplum ve kamusal yaşamdaki gelişimi için son derece önemlidir. Gençlerin sosyo-politik ve ekonomik hayata tam katılımı ve temel demokratik değerlere ve standartlara dahil edilmeleri için fırsatlar sağlanması, ulaşılması gereken hedeftir. Gençlerin örgütlemelerinin teşvik edilmesi

önemlidir. Gençlik örgütlerinin ve derneklerinin gelişimini teşvik etmek ve desteklemek de öyledir. Gençlerin yurttaşlık faaliyetleri için iyi uygulamaların teşvik edilip uygulanması, gençlik kampanyalarının ve girişimlerinin desteklenip uygulanması için koşullar yaratılması ve yurttaşlık eğitim, öğretiminin teşvik edilmesi de tüm toplumun karşı karşıya olduğu alt hedeflerin bir parçasıdır. Sonraki adımlar ise şunlardır: Gençlik liderlerinin eğitimi; Bölgesel devlet ve uluslararası düzeyde politikaların oluşturulmasında, sektörel politikaların uygulanmasında ve değerlendirilmesinde gençlerin çıkarlarının etkili temsilini sağlamak; gençlerle ilgili karar alma, uygulama ve değerlendirmede gençlerin temsilini sağlamak; Gençlerin ve kuruluşlarının doğal kaynakların korunması, geliştirilmesi ve yönetimine katılımını teşvik etmek; Güncel konularda ve gençlerle ilgili ulusal ve Avrupa Birliği politikalarının uygulanmasında kampanyalar ve girişimler düzenlemek.

4. Sağlıklı yaşam tarzı

Beden eğitimi ve spor için mevcut koşulların varlığı gençlerin sağlıklı yaşam tarzlarını oluşturmada çok önemlidir. Gençler için giderek daha popüler hale gelen açık hava fitness alanlarının inşası, herkes için sporun gelişimine büyük katkı sağlar. Okul çağındaki gençler, çeşitli ders dışı spor etkinliklerinde, okul içi turnuvalarda, spor yarışmalarında ve tatillerde yeteneklerini geliştirme fırsatına sahip olurlar ancak günümüzde yerleşim yerlerindeki spor tesislerinin varlığının yalnızca devlet politikası olarak sürdürülebilmesi eskimiş bir yaklaşım olarak görülmektedir. Okuldan ayrıldıktan sonra çok sayıda gencin spor yapmayı bırakması, günlük yaşamlarındaki düşük fiziksel niteliksiz bir beden kitle indeksi ve hareketsiz yaşamla ilişkili sağlık sorunları maalesef giderek artmaktadır. İşte bu noktada sağlık reformunun temel amacı ve stratejik önceliği, toplumların sağlığını iyileştirmek, çocuk ölümlerini azaltmak için uygun koşullar yaratmak morbiditeyi, sağlık risklerini azaltarak, dezavantajlı kişiler için risk faktörlerini uzaklaştırmaktır. Mevcut sağlık eğitimi sistemi, sağlıklı bir yaşam için gençlerin davranışlarını değiştirecek, yaşamlarındaki sağlık sorunlarıyla başa çıkabilecek becerilerin oluşturulmasına yetecek düzeyde olmayıp, toplumda alkol ve sigara tüketen gençlerin oranı, özellikle 15-24 yaşları arasında giderek artarken, yine 19-24 yaş arası gençlerin uyuşturucu ve psikoaktif madde kullanımı da artmaktadır. Ebeveynler gençlerin refahı ve sağlığında çok önemli etkilere sahiptirler ve bu nedenle gençleri desteklemek için ek önlemler almaldırlar. Bu bağlamda Avrupa gençliğindeki gençlerin genel sağlık durumu tatmin edici olsa da beslenme, fiziksel aktivite, alkol kullanımı, cinsel ve zihinsel sağlık gibi bazı yönler özellikle endişe verici durumdadır. Yoksulluk, işsizlik, iş güvensizliği, barınma sorunları, erken yaşlarda okuldan ayrılma ve ayrımcılık gibi yaşam koşullarıyla ilgili bir dizi faktör, sağlığı ve refahı tehlikeye sokmaktadır.

5. Gençlik politikasının yönetimi

Avrupa'da gençlik politikası yönetiminde hala yüksek derecede merkezileşme olup daha küçük idari birimlerin gençlik politikalarının planlanması ve uygulanmasında daha aktif ve etkili katılımına gereksinim vardır. Bunun yanı sıra gençlik politikalarının yeniden planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesinde çeşitli devlet organları arasında da mevcut işbirliği yeterli olmayıp, yakın işbirliğine ihtiyaç duyulmaktadır. Yine çocuk ve gençlik politikası arasındaki entegrasyonun yeterli olduğu söylenemez. Zira gençlerin yerel, bölgesel ve ulusal yönetime katılımı yapılandırılmamış olup tamamen rastlantısaldır. Avrupa gençliğinin politik yönetime etkin katılımı ve artan ihtiyaçları göz önüne alındığında, gençleri için boş zamanlarda kaliteli etkinliklerin sağlanması için halkın desteğini geliştirmeye ihtiyaç vardır. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin üye devletlere, ulusal gençlik konseylerinin gençlik politikasının geliştirilmesindeki rolü ve gençlerin katılımına ilişkin Avrupa şartı'nda belirtilen standartlar hakkındaki (2006) tavsiye kararı uyarınca, belediyelerde ve Avrupa Konseyi Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresi tarafından kabul edilen, gençlerin çıkarlarının kamu politikalarının oluşturulması, uygulanması ve değerlendirilmesinde temsili gençlik konseyleri aracılığıyla yapılandırılabilir. Gençlik konseyleri gençlerin etkinliklerini koordine eder eğitim, kültür, spor, ekoloji, sağlık, çalışma ve sosyal politika gibi alanlarda yerel toplulukların gelişimini destekler ve aşağıdaki alanlarda aktiviteler gösterir;

- Gençlik politikasının oluşturulması, uygulanması ve değerlendirilmesine katılım
- Uluslararası gençlik iletişimi;
- Belediye, devlet organları ve idaresi ile işbirliği.

Ancak, gençlik konseylerinin faaliyetlerinde temsil, tanıtım ve hesap verebilirliğin sağlanması gerekir.

Mentorluk- Mentorluk nedir?

En yaygın mentorluk anlayışı, "genç ve deneyimsizlerin farklı dönemlerden geçerek yeni ve bilinmeyen bir alana girdiklerinde destek olarak, rehberlik ve somut yardım sunan bir yetişkin ile daha yaşlı veya daha deneyimli bir kişi arasındaki destekleyici bir ilişki olarak tanımlanabilir. Planlı mentorluk ile "doğal" mentorluk arasında bir fark vardır. Doğal rehberlik, ergenlerin ve gençlerin, bir sorunla başa çıkmalarına veya gelişimlerinde, yeni bilgi edinmelerinde bir aşamadan geçmelerine yardımcı olmak için ebeveyn olmayan daha deneyimli kişilerden rehberlik alma fırsatını kullandıkları zamandır. Planlı mentorluk, amacı aynı hedefe ulaşmak olan önceden tasarlanmış bir programın kullanılmasıdır. Mentorluk, gençlerin

yaşamları üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Mentorlara sahip gençlerin tamamlama oranı daha yüksek olup okulu bırakma olasılıkları da daha düşüktür. Mentorluk desteği alan gençler daha fazla özgüven, öz saygı edinirler ve gelişimleri için büyük hedefler belirleyebilirler. Ayrıca araştırmalar, gencin bir mentoru olduğunda davranış ve tutumlarının geliştiğini göstermektedir. Mentorlar, çocukların büyümesine, sosyal ve / veya ekonomik eşitsizlikleri gidermesine yardımcı olur. Ulusal Mentorluk Ortaklığı (ABD), bir mentoru olan risk altındaki çocuklarda bir üniversiteye kaydolma olasılığının % 55 daha fazla ve okulu bırakma olasılığın da % 52 daha düşük olduğunu ifade etmektedir. Diğer taraftan yine mentor desteği alanlarda

- Okulu kaçırmaya olasılığı% 37 daha az
- Geçer içerisinde gönüllü olma olasılığının % 78 daha fazla
- Bu gençlerin mentor olma isteklerinin %90 daha fazla
- Liderlikte kalma olasılıklarının % 130 daha yüksek olduğunu ve mentoru olan gençlerin okulda daha iyi gelişim gösterdiğini söylemektedir.

Mentor ve öğrencileri arasındaki düzenli toplantılarla:

- Uyuşturucu kullanma olasılığı% 46 daha az olmakta,
- Alkol kullanma oranı %27 daha az olmakta
- Okulda müfredat dışı etkinliklere katılma olasılığının % 81 daha yüksek olduğu görülmektedir.
- Ve yine, gençlerin bir akıl hocasıyla (mentor) düzenli toplantı yaptıklarında daha az depresif durum yaşadıklarıdır.

Ayda bir veya iki kez bir öğrenci veya gençle tanışmak pek bir şeye benzemese de, mentorlar öğrencilerinin hayatlarında olumlu değişiklikler yaratırlar. Mentorlar, gençlerin hayran olduğu ve güvendiği bir kişi olurlar ve akıl hocalarında kendi hayallerini görebilirler. Mentor olmak önemlidir çünkü bize ergenlerin ihtiyaç duyduğu ve yarın dünyayı değiştirebilecek destekleri sunma fırsatı verir.

Mentorluğa 4 adım

Başarılı mentorluk ilişkileri dört aşamadan geçer:

- Hazırlık,
- Müzakere,
- Büyüme teşvik etme
- Kapatma.

- Bu ardışık aşamalar birbiri üzerine inşa edilir ve süreleri farklılık gösterir. Her aşamada, mentorlukta başarıya götüren belirli adımlar ve stratejiler vardır.

Hazırlık

İlişki hazırlama stratejileri;

- Mentorunuzla iletişim kurun
- Gençle ilk görüşmeden önce genel bilgi alışverişinde bulunun.
- Birbirinizi tanımak için zaman ayırın.
- Geçmiş mentorluk deneyimlerimizi ve bizi etkileyenleri paylaşın.
- Eğitim ve gelişim hedefleri hakkında konuşun.
- Mentorluktan kişisel beklentiler belirleyin.
- Mentorunuzdan neye ihtiyacınız var?
- Hedefleri ve istenen sonuçları tanımlayın.
- Kişisel varsayımları ve sınırlamaları dürüstçe paylaşın.
- Kişisel ve öğrenme tarzlarını tartışın.

Mentor için yönergeler:

- **Karşılıklı fayda için çaba gösterin:** İlişkiler, baştan itibaren karşılıklı yarar sağlayacak şekilde tanımlanmalıdır. Herkes grup içerisindeki hedefini net olarak ortaya koymalı, açıkça paylaşmalı ve bu hedeflere ulaşmak için birlikte çalışmalıdır.
- **Gizlilik anlaşması:** Bir gizlilik ortamının sürdürülmesi, katılımcılar arasında güven oluşturmak için kritik bir bileşendir. Durumun gerektirdiği şekilde, özgürce konuşma becerisine ilişkin karşılıklı bir anlayış olmadan, ilişkinin tam potansiyeline ulaşması olası değildir.
- **Kendinize dürüstlük sözü verin:** Katılımcılar, mentor rehberliğindeki ilişkiden beklediklerini ve buna yönelik vizyonlarını açıkça paylaşmaya hazır olmalıdır. Geri bildirim kritik olsa bile, uygunsa samimi geri bildirim sunmaya hazırlıklı olmalıdırlar.

- **Dinle ve öğren:** Karşılıklı yarar ve dürüstlük ancak her iki üye de görüşlerinin dinlendiğini ve saygı duyulduğunu hissettiğinde sağlanabilir. Özellikle akıl hocalarının, ilişkinin öncelikle kendileriyle ilgili olmadığını hatırlamaları gerekir.
- **Çalışan bir ortaklık kurun:** Ortak mesleki hedefleri olan, ortak zeminine dayanan proje danışmanlığı veya aktif işbirliğini içeren bir çalışma ortaklığı oluşturmayı düşünün. Bu işbirliği, her katılımcının tercihlerinin yanı sıra çalışma tarzı, günlük sorumluluklar ve mesleki özlemler için uygun arayışları da getirecektir.
- **Örnek vermek:** Uygun örnekler, gerçekleştirilmiş uygulamalar en kalıcı izlenimi yaratır.
- **Esnek ol:** Mentorluk ilişkisine yardımcı olabilir ve kendine özgü hedefleri olabilir.

Mentorlar için örnek sorular

1. Bu ilişkide mentorların beklentileri nelerdir?
 2. Güçlü yanlarınızın neler olduğunu düşünüyorsunuz?
 3. Geliştirilmesini istediğiniz yönleriniz nelerdir? Hangi alanda daha iyi olmak istersiniz?
 4. Bu süreçte hangi alanda çalışmak istersiniz?
 5. Mentorluğun başında, sizin için en önemli olan alanların ne olduğunu belirleyip bunlara öncelik verelim mi?
 6. Öğrenme tarzınıza aşina mısınız? Yenilikçi yaklaşımları öğrenmenin en iyi yolları nelerdir?
- İyileştirme alanlarında güven oluşturmak için mevcut alanların dışındaki deneyimlerimizi öğrenmek ister misiniz?
7. Bana şu anki işinizden ve sorumluluklarınızdan bahsedin.
 8. İşinizdeki en zorlu şeyler nelerdir?
 9. İşinizdeki en heyecan verici şeyler nelerdir?
 10. 5 yıl sonra kendinizi nerede görüyorsunuz? Ya 10 yıl?
 11. Sizi ne motive eder? Seni strese sokan ne? Nasıl rahatlarsın ?
 12. Başka ne söylemek istersiniz?

İletişim sürecinde aşağıdaki konuları tartışabilirsiniz:

1. Mentorluk için ne kadar zaman harcayacağınızı gerçekçi bir yaklaşımla ifade edin.

2. Nihai hedefleri yazın ve bunları SMART kriterlerine uyacak şekilde analiz edin
3. İlerleme konusundaki tartışmaların nasıl yürütüleceğini anlayın
4. İlerlemeyi takip etmek için notlar tutun
5. Her ne pahasına olursa olsun, uyulması gereken kurallara sahip olun - hassas konular için gizliliği önemseyin.
6. Esnek olun. İlişki geliştikçe beklentiler ve planlar değişecektir
7. İlerlemeyi izleyin
8. Mentorların nasıl eğitildiğini ve zeka türlerini anlayın. Güçlü yönlerini nasıl kullanacağı konusunda iletişim içerisinde olduğunuz bireylere ilham verin.
9. Başarı için kriterler oluşturun. Başarı nedir?

- SMART kariyer kriterlerinin oluşturulması
- Doğruluk - kesin son tarihlerle hedefler belirleyin. Gerçekçi olun
- Ölçülebilirlik - ilerleme nasıl ölçülecek
- Ulaşılabilir - hedefler ulaşılabilir ve yeterli / uygun olmalıdır
- Gerçekçi / alakalı - Hedeflerin gerçekçi olması gerekir, hedefler koyduğumuzda genellikle çok ileri gideriz. Beklentiler gerçekçi olmadığında hayal kırıklığına uğramaktansa işleri küçük adımlarla yapmak daha iyidir.
- Zamanında - Hedefin başarısı için zaman çerçevesi nedir? Kontrol noktaları nelerdir? Her hedef için ilerlemeyi kontrol etmek için bir zaman, hatta bir tahmin belirleyin.
- Mentorluk için stratejiler oluşturun.
- Siparişleri düzenli olarak kontrol edin
- Aktif olarak dinle / tavsiye et
- Öğrenme deneyiminin tatmin edici ve hızlı olması için geri bildirim isteyin ve siz de verin.
- Zamanında destek sağlayın, öğrenmeyi kolaylaştırmak için uygun zorluklar yaratın.
- Diğer kaynaklardan geri bildirim isteyin.
- Üretken olmak için zamanı birlikte kullanın.
- Süreç sırasında hedefleri ve son tarihleri değerlendirin.
- Yapıcı eleştiriler yapın, bunu kabul edin ve düşünün.

- Bildikleriniz konusunda tavsiyelerde bulunun, bilmediklerinizi kabul etmekten korkmayın. Rehberlik sağlayamıyorsanız başka kaynaklar bulun.
- Zor konuşmalardan kaçınmayın. Konuşmak için güvenli yer duygusu aşılmalı. Her küçük başarıyı kutlayın!
- İlişkinizi keşfetmek için sorular sorun
- Öğrenme gerçekleri, nesnel verileri irdeleyin
- Şu ana kadar neler başardığınızı söyleyin.
- Ne oldu? Nasıl oldu, tartışın
- Tespit soruları sorun
- Bundan ne öğrendiniz?
 - Tekrar yapmak zorunda olsaydın ne yapardın?
 - Aynı projeye yeni başlayan birine ne tavsiye edersiniz?
 - Sizi neler etkiler?
 - Fikirleriniz neler?
 - Bu konuda sizi ne korkutuyor?
 - Buna karar verirken düşünebileceğiniz üç şeyi söyleyin.
 - Kendinizi en rahat hissettiğiniz şey nedir?
 - Deneyimlerden ne gibi sonuçlar çıkarabilirsiniz?
 - Düşünceleriniz nelerdir?
 - En çok yardım etmek için ne yaptı?
 - Bunu düşünmek için bana iki alternatif yol verin.
 - Bunu söylerse, ne cevap verebilirsiniz?
 - Başka ne yapabilirsiniz?
 - Sizin için en önemli olan nedir?
 - Güçlendirme sorunları
 - Hangi sonucu arıyorsunuz?
 - Önce ne yapacaksınız?
 - Bunun olması için ne yapmanız gerekiyor?
 - Nasıl başlayacaksınız?
 - Ona sahip olduğunuzu nasıl anlayacaksınız?
 - Bunu başka kim bilebilir?
 - Hangi kaynaklara ihtiyacımız var / ihtiyacınız var?

- Bunu yapmanın riski nedir? Yapamaz mısın ?

- Oraya kendi yolunuzla nasıl gidebilirsiniz?Tavsiye ister misin? Gerçek sorunu belirleyin
- Soruna nasıl katkıda bulunacaklarını belirleyin yeni bir şekilde düşünmek için kendinize meydan okuyun

Pratik beceriler ve aktiviteler- Gençlik çalışanı ve yeterlilikleri

Bir gençlik çalışanı olarak, kırsal bir ortamda değişim için bir motivatörsünüz. Diğer gençlerle ilişkiler kurabilir ve onları kırsal çevrelerinde aktif olmaya, onlar ve çevreleri için yaşam koşullarını, yeni fırsatları iyileştirmeye motive edebilirsiniz.

Yeterlilikler

Yetkinlik, "bir şeyi başarılı veya verimli bir şekilde yapma becerisidir" ve genellikle "beceri" terimiyle eşanlamlı olarak yanlış anlaşılır. İki unsur, yetkinliği beceriden daha fazla yapar. Bir kişi yetkin olduğunda, belirli bir görevi yapmak veya bir sorunu çözmek için bildiklerini uygulayabilir ve bu yeteneği farklı durumlarda aktarabilir.

Yeterlilik üçe ayrılabilir:

- Bilgi,
- Beceriler
- Değerler ve tutumlar.

Bilgi işiniz hakkında bilmek için kullandığınız yeterliliğin bilişsel boyutuyken oysa beceriler, gençlik çalışması yapabilmek için olduğunuz veya yapabilmeyeniz gereken şeylerdir. İş verimli bir şekilde sonuçlandırabilmek için tutum ve değerlere ihtiyaç vardır.

Farklı yetkinlik işlevi-Gençlerle ilişkiler

Yetkili bir gençlik çalışanı gençlerle olumlu ilişkiler kurabilmeli, bunun gerçekleşmesi için çalışan aktif bir dinleyici olmalı ve demokratik liderliğin değerlerini anlamalı, bu nedenle empatik, meraklı ve yenilikçi görüşlerle ilgilenmelidir. Gençlik çalışanı, sosyal bağlamı önemsemeli, birlikte çalıştığı genç grubunun sosyal statüsü hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Buna göre gençlik çalışanı analiz etmek için gerekli zaman bulup bilgilerini grupta uygun şekilde kullanmalıdır. Gençleri gençlik çalışmasının planlanmasında, sunulmasında ve değerlendirilmesinde bilgilendirmeli, onların ilgi alanlarını, endişelerini ve ihtiyaçlarını bilmeli, aktif bir dinleyici olarak ihtiyaç duyulan hedeflere odaklanmalıdır. Grubun başarısında bu büyük bir yer tutacaktır. Gençlerle korulan ilişkide gençli topluluğu üyelerine gençlik çalışanlarının eşit muamelesi yapması ve gençlik çalışması bağlamında gençlerin kişisel ve duygusal konularını tartışmaya açık olması gerekir. Adil ve güvenilir olmak için gençlik çalışanı kendi duygularını yönetebilir ve dürüst, şeffaf, sabırlı ve empatik olabilir.

Gençler için öğrenme fırsatlarının sağlanması ve geliştirilmesi

Bunu yapmak için gençlik çalışanı gençlik grubunun öğrenme ihtiyaçlarını, isteklerini ve tarzlarını belirlemeli, gerekli öğrenme teorilerini, know-how'ı, grup çalışmasını bilmeli ve ayrıca üyelerin farklı geçmişleri veya engellerinin farkında olmalıdır. Kolaylaştırıcı aynı zamanda kapsayıcı eğitim yöntemleri kullanmalı ve sağlanan öğrenme yöntemlerinin verimliliğini daha fazla sübvans etmek için gruptaki gençlik liderlerini desteklemelidir. Öğrenme fırsatlarının geliştirilmesinde son derece önemli bir husus, güvenli, motive edici ve kapsayıcı bir öğrenme ortamının yaratılmasıdır. Oturumun gerçekleştiği ortam çok önemlidir ve gençlik çalışanın hedeflenen genç grup için planladığı belirli faaliyetle doğrudan ilişkilidir, bu da gençlik çalışanın ihtiyaç duyulan yeri yaratacak uygun yer seçiminde oldukça yaratıcı olabileceği anlamına gelir. Seanslar sırasında kullanılan öğrenme yöntemlerinin yaratıcı olması ve monoton tekrarlı öğrenme seansları olmadan sonucu geliştirmek için "yaparak öğrenme" tarzında olması beklenir. Oturumdan sonra, gençlik çalışanın gençlere geri bildirim sağlaması ve gerekirse sonraki oturumlarda yöntemleri nasıl geliştirmesi gerektiği konusunda bazı önerilerde bulunmaları için onları güçlendirmesi beklenir. Öğrenmenin seansın sonunda bitirilmesine gerek yoktur, bu nedenle gençlik çalışanına gençlere başka fırsatlar vermesi ve onları gelecekte daha fazlasını öğrenmeye teşvik etmesi tavsiye edilir.

Gençleri yaşadıkları toplumla ilgilenmeleri ve onlarla ilişki kurmaları için güçlendirin

Gençler toplum için çok önemlidir; topluluklarının işleyişinde yer almaya karar verirlerse, aktif oldukları alana gerekli fikirleri ve enerjiyi getirme konusunda çok şey değiştirebilirler. Topluluklarındaki rollerini belirlemek ve sorumluluk almak için siyaset ve güç ilişkilerindeki temelleri bilmeleri gerekir. Gençlik çalışanı, gerekirse ilgili politikaları kendilerine açıklamalıdır. Beklenen hedeflere ulaşmak için gençlik çalışanı stratejilerin nasıl geliştirileceği ve eyleme geçileceği konusunda tavsiyelerde bulunur. Katılımcı karar verme, demokratik liderlik ve eleştirel düşünme değerlerini desteklemesi de onaylanmıştır. Eleştirel düşünme günümüz kitle iletişim dünyasında çok önemlidir; bu nedenle gençlerin bunu anlaması ve siyasi kararlarda veya günlük durumlarda kullanması gerekir. Gençlerin harekete geçmesi için, kolaylaştırıcı tarafından desteklenen yetkinlik ve güven gelişimine sahip olmak da hayati önem taşır.

Gençleri uluslararası ilişkileri yapıcı bir şekilde ele almaları için desteklemek

Gençlik çalışanı kültürlerarası teoriyi anlayabilmeli, insan haklarının kolaylaştırıcısı olmalı ve çok kültürlü ortamlardaki zorlukları açıklayabilmelidir; bu, gençlerin kültürel bilincini sübvans etmek anlamına gelir. Aynı zamanda, farklı geçmişlere sahip, farklı ülkelerden olan ve farklı siyasi veya dini inançlara sahip insanlar hakkında bilgi edinmek için gençler arasındaki kültürlerarası etkileşimi desteklemeli ve teşvik etmelidir. Bu,

birçok konuyla birlikte gelir ve bu nedenle çalışanlar tarafsız olmalı, duygularını kontrol etmeli, empatik, hoşgörölü olmalı ve durumu kontrol etmelidirler.

Gençlik çalışmalarının kalitesini artırmak için değerlendirme

Gençlik çalışanları için geri bildirim ve değerlendirme çok önemlidir. Bunlar, çalışanların gelecekteki performansını iyileştirir ve gençlere nasıl yapıcı eleştiride bulunulacağını veya gençlik çalışmasının performansındaki güçlü yönlerin nasıl vurgulanacağını öğretir. Eleştiriye açıklık beklenen eleştiri durumunda önemlidir. Kolaylaştırıcı, çeşitli katılımcı değerlendirme yöntemlerini planlayabilmeli ve uygulayabilmelidir. Değerlendirme sonrasında, gençlik çalışanı geri bildirimine dikkate almalı ve gelecekteki yeterliliklerini geliştirmelidir. Gençlik çalışmasının, ekibinin ve meslektaşlarının performansını değerlendirmesi bekleniyor. Ortaklığı daha da inşa etmek için işbirliği ve iletişim düzeyini değerlendirmek önemlidir. Güven, başkalarının görüşlerine açık olma, ortak yarara yönelim ve öngörülemez durumlara uyum gibi değerler ekibin iyi ilişkileri daha da geliştirir. Ortak faydaya hizmet etmek ve gelecekteki hataları önlemek, genel olarak performansı iyileştirmek için ilgili meslektaşlarla paylaşılmalıdır.

Organizasyonu geliştirmek ve gençlere yönelik çalışmaları iyileştirmek için politikalar / programlar yapmak

Kuruluşun politikalarını ve programlarını iyileştirmek için gençleri geleceği şekillendirmeye dahil etmek fayda sağlayan bir yaklaşımdır. Örgüt üyeleri yukarıda belirtilen politika ve programları iyileştirebilecek önerileri aktif olarak dinlemeli, ardından hedefe ulaşmak için sonraki adımlar hakkında demokratik olarak karar vermelidir. Açık fikirli, hoşgörölü ve değişime açık olmak çok önemlidir. İyileştirmenin organizasyonun içinden gelmesi gerekmez, iletişim çok faydalıdır, ortaklarınızla işbirliği de olur. Bu, gençlere yönelik politikaların ve en önemlisi programların iyileştirilmesine yol açacaktır.

Projeleri geliştirin, yürütün ve değerlendirin

Organizasyon tarafından yürütülen projeler mümkün olan en iyi şekilde planlanmalıdır. Uygun kolaylaştırıcı ve lider seçimi hayati önem taşır. Ekibin tüm üyelerine eşit olacak şekilde kaynakların adil, şeffaf ve dürüst bir şekilde dağıtılması önemlidir. Her projenin toplumlar tarafından gerekçelendirilmesi ve desteklenmesi için kamuoyunda belli bir görünürlük kazanması gerekir ve bu nedenle sosyal ağlar, gazeteler ve diğer kitle iletişim araçları aracılığıyla tanıtılması gerekir. Olaylara göre dikkatli olunması ve yeni veya beklenmedik durumlara uyum sağlaması gerekli problem çözme becerilerinin kullanılması önerilir. Bilgi ve

iletişim teknolojileri günümüzde projeleri hazırlamak, sonuçlandırmak ve değerlendirmek için baskın araçlardır, bu nedenle kullanımı mümkün olduğunca tavsiye edilmektedir.

Grup analizi

Gençlik çalışmasının çalışmasının en önemli kısımlarından biri, birlikte çalıştığı genç grubunu anlamaktır. Doğru bir seans yapmak için, ihtiyaçlarını belirlemek için hedef grubunuzu anlamak önemlidir çünkü gençlerin homojen bir grup olmadığını akılda tutmak gerekir. Farklı çalışanlara, cinsiyetlere, ırklara, cinselliklere, kültürel geçmişlere veya belirli engellere sahip gençler arasında önemli farklılıklar vardır. Bu nedenle, oturumun öğrenme kısmına başlamadan önce gruptaki farklılıkları ve benzerlikleri belirlemek bir gençlik çalışanın temel görevidir. Bu bölüm tamamlandıktan ve gençlik çalışmanı, katılımcının profillerinin her birinin farkına vardığında, gençleri toplantıya getiren beklentileri ve ihtiyaçları belirlemesi öğrenme sürecinin kendisi için önemlidir. Bu amaca götüren ve aşağıda sunulacak olan birkaç resmi olmayan yöntem vardır. Beklenti ve ihtiyaçların tespit edilmesinin gerekli olmasının temel nedeni, gencin profilini tam olarak anlamaktır. Ancak bu tanımlamanın ardından gençlik çalışmanı öğrenme oturumunu grup üyelerinin çoğu için en uygun şekilde gerçekleştirebilir ve her katılımcının davranışındaki nüansların farkında olabilir. Gençlik çalışmasının bu hazırlık çalışmasını yapmaya istekli olmaması durumunda, çalışma sürecini sıkıcı ve sinir bozucu hale getirme konusunda büyük bir risk vardır ve öğrenme oturumunun sonucu, bazı katılımcılar tarafından yeterince yararlı olmamakla birlikte kaotik olarak değerlendirilebilir. Gençlik çalışmasının bir diğer önemli kısmı, gençler için olumlu ve yaratıcı bir ortam oluşturma becerisidir. Mutlak hayati görev, gençlerin çalışma ortamının fikirlerini, düşüncelerini ve yorumlarını paylaşmaları için güvenli bir alan olmasını sağlamaktır. Bu görev, büyük ölçüde bir gençlik çalışmanın işidir ve birlikte çalıştığı gençler için bu tür bir boş alan yaratmak onun sorumluluğundadır. Tüm katılımcılar tarafından bir güven iklimi kabul edildiğinde, katılımcılar tarafından beklenen ve katılımcıların kendi fikir ve yorumlarını özgürce ifade etmeye istekli oldukları oturumları gerçekleştirme potansiyeli ile öğrenme oturumlarının kendisi başlatılabilir. Bu, gençlerin her seansta dikkatini sağlar ve aktif katılımları için bir ön koşuldur. Yukarıda belirtilen adımlar kesinleştiğinde, bir sonraki adımın zamanı yani bir gruptan bir takım oluşturma zamanıdır. Bir gençlik çalışmanın küçük bir grup gençle mi yoksa büyük bir gruba mı çalıştığı önemli değildir. Oturum hedeflerinin doğru teslimi için, bu gruptan bir takım oluşturmak çok önemlidir. İşlevsel ekipler ancak grup üyeleri arasında güven ve işbirliği yapma isteği olması durumunda oluşturulabilir. Gruplar oluşturulduktan sonra, uygun ekip oluşturmayı sağlamak ve her bir üyenin ekip çalışmasında doğru rolü bulmasına yardımcı olmak bir gençlik çalışanın görevidir. Ekip içinde karşılıklı anlayış ve birbirinin rolünü anlamak, kişisel ifadeyi teşvik etmek ve her ekip üyesinin katkısını en üst düzeye çıkarmak için gereken ortamı yaratmanın temelidir. Ekip oluşturma ve oturumun eğitim kısmına hazırlanma sürecinde bir bireye veya tüm gruba herhangi bir şekilde yardım sunabilmek için gençlik çalışmanın yukarıda belirtilen görevlerine her zaman uyulmalıdır.

Bir ekipteki "motivasyon karakterlerini " tam olarak anlamak için, çalışmanın bilgilendirme oturumunun bölümlerini takip ederek, ekip çalışmasına odaklanması ve gençleri bu konudaki duygularını ve yorumlarını ifade etmeye motive etmesi gerekir. İşbirliğinde herhangi bir sorun olması durumunda, gençlik çalışmanı için bu sorunların nasıl ele alınacağı konusunda her zaman iki seçenek vardır. Birincisi, ekiple iletişim kurmak ve kişisel sorunlarını diğer üyelerle açıklamalarına izin vermek ve ekipteki gerginliği azaltmaya çalışmaktır. Bu

seçenek hem gençlik çalışanı hem de ekip için daha zordur ancak çok daha güçlü bir ekip oluşturmaya ve olumlu sonuçlara yol açabilir. Bir gençlik çalışanı için, anlaşmazlık hakkında olabildiğince fazla bilgi edinmek ve ardından ekibin hala birlikte çalışıp çalışmayacağına veya gerilimlerin gelecekteki işbirliğini engelleyip engellemeyeceğine ve tüm öğrenme süreci için rahatsız edici bir unsur olup olmadığına karar vermek her zaman önemlidir. Gençlik çalışanının sahip olduğu ikinci seçenek, ekiplerden birindeki baskıyı azaltmak için yeni ekipler oluşturmaktır. Bu adım, işbirliğinin çalıştığı ve rollerin etkili bir şekilde bölündüğü ekiplerde önemli sonuçlara yol açabilir, bu nedenle bir gençlik çalışanı mümkün olduğu kadar fazla empati kullanmalı ve önceki deneyimlerini, çatışmayı hafifletmek, sorunu çözmek için kullanmalıdır.

İletişim

İletişim ve etkinliği, insanların hayvanlardan bu kadar farklı olmasının temel nedenidir. İletişim yoluyla isteklerinizi, duygularınızı, fikirlerinizi vb. ifade edebilirsiniz. Gençlik çalışanları için iletişim, faaliyetlerinin önemli bir yanı olup iletişim aracıyla birbirlerine şifreli mesajlar dahil, kodlar, sözlü veya sözsüz iletişim olabilir. Alıcı kişi kodlanmış mesajı aldığında, anlamını anlamaya çalışan bir mesajın kodunu çözme ve yorumlama sürecinden geçirir ancak alıcı mesajın kodunu yanlış bir şekilde çözer veya gönderen mesajı net bir şekilde göndermezse, yanlış anlamalar olur. Sizin için bir konuşmacı olarak insanların verdiğiniz bilgileri istediğiniz şekilde anlamalarını sağlamak için çeşitli zorluklar yaşayabilirsiniz. Zorluk, seyirci tarafından duyulamayacak düşük bir ses seviyesi olabilir. Mesajınızı çok karmaşık hale getirmek de anlaşmayı bozabilir. Gençlik çalışanı, söylemek istediği mesajı hatırlamaya da dikkat etmelidir. Özellikle yaygın bir sorun, izleyicinin mesajı nasıl aldığına veya nasıl tepki verebileceklerine dair sürekli düşüncelerdir. Anlama ya da anlaşılmama korkusu da vokal performansınızı kötüleştirebilir. Gençlik çalışanı, dinlerken diğerlerinin yaşadığı zorlukların da farkında olmalıdır. Birçoğu sadece meşgul olur ve dinlemezken, diğerleri konuşmacının sözlerini kişisel inançlarına göre formüle etmeye başlar, konuşmacı veya mesaj hakkında yargılarda bulunmaya başlayabilir veya mesajı anlamadıklarında açıklama istemeyebilirler.

Sözlü ve sözsüz iletişim

Sözlü ve sözsüz iletişim, iyi bir toplum görünümü için gereklidir; her ikisi de iletişimde dil, ton ve kelime bilginiz ile bağlantılı her türlü beden dili, göz teması vb. için hayati önem taşıyan parçalardır. Öyleyse iletişim becerilerinizde ve topluluk önünde konuşma becerilerinizde yeterince iyi hissetmiyorsanız nasıl geliştirebilirsiniz kendinizi?

Sözel iletişim

Sözlü iletişim aynı zamanda doğal dil bilimi olan, dilbilim olarak da adlandırılır. Bireysel dillerin veya grupların genel dilbilimi, uygulamalı dilbilimi, dilbilgisi ve dilbilimine ayrılabilirliğini biliyoruz. Örneğin, İngiliz filolojisi veya İngilizce çalışmalarının yanı sıra, örneğin Çek çalışmaları, Almanca çalışmaları, vb. içerir. Bununla birlikte, isimlendirme filolojisi, dil, edebiyat ve kültür, tarihi ve coğrafi alanların geniş bir şekilde tasarlanmış bir çalışması anlamına gelir. Dilbilim ayrıca bir dizi bireysel dil disiplini olarak da anlaşılabilir (özellikle fonoloji, morfoloji, sözlükbilim, sözdizimi ve metinsel dilbilim). Psikoloji, bilgisayar bilimi, felsefe, biyoloji, insan anatomisi, sosyoloji, antropoloji ve diğerleri gibi diğer birçok bilimsel disiplin de dille ilgilidir.

20. yüzyılın ikinci yarısından bu yana, psikodilbilim, sosyodilbilim, sinir dilbilim, vb. gibi sınır dilbilimsel disiplinler de ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, dilbilimin parçaları birleşik değil, paralel disiplinlerdir. Sözlü iletişim becerilerinizi geliştirmek için iyi bir konuşmacı olmak için gerekli olan bazı kurallara uymalısınız. Konuşmadan önce düşündüğünüzde ve söylemek istediklerinizi organize ettiğinizde, sözlü sunumunuz daha akıcı olacaktır, konuşmanızdan önce hazırlamanız iyi olur. Ayrıca vereceğiniz mesaj konusunda net olmanız ve içine çok fazla bilgi girmemeniz, mesajınızı olabildiğince açık ve basit tutmanız da önemlidir. Ses tonunuzun önemli olduğunuz, konuşmanızın her bölümü için tonunuz değişmesi gerektiğini (sorular, ifadeler vb.), ayrıca konuşmanızın esnasında önemli bir kısmını sessiz anlarla da doldurabileceğinizi unutmayınız. Son olarak, dinleyicilerinizin bakış açısını da düşünmeye çalışmalısınız, dikkatli ve ilgilyle dinlenmek için verdiğiniz mesajların nitelikli olmasına dikkat ediniz.

Sözsüz iletişim

Sözlü olmayan iletişim, bilinçli veya bilinçsiz olarak bir kişi tarafından başka bir kişiye veya bir grup insana aktarılan ve yine sözlü olmayan mesajların toplamıdır. Bir iletişim alışverişi sırasında gerçekleşir; aynı zamanda çeşitli sosyal etkileşimler sırasında da gerçekleşebilir. Basitçe anlatmak gerekirse, kelimeler olmadan iletişimdir. Üretilen sözsüz sinyaller çok anlamlıdır ve hem kültürel hem de bireysel olarak değişebilir. Sözlü olmayan iletişim sırasında, mesajları göz teması, yüz ifadeleri, duruş, jestler ve diğerleri gibi sözlü olmayan bir platform aracılığıyla aktarıyoruz. Aynı zamanda farklı beden dili, mesafe, dokunma, fiziksel görünüm, ses değişikliği ve göz teması içerir. Araştırmalar, sözlü iletişime karşı sözsüz iletişim olarak algıladığımız yüzdeyi belirlemenin kolay olmadığını göstermiştir. Bazı araştırmalarda sözlü iletişim yaklaşık% 75 iken, diğer kaynaklar her iki tarafta da% 50 olduğunu bildirir ancak bu değeri % 90'a vardırırlarda vardır. Elbette bu, içinde bulunduğumuz duruma da bağlıdır. Sözsüz iletişim, sizin hakkınızda ilk izlenimi yaratır, araştırmaya göre birinin sizin hakkınızda ilk izleniminizi vermesi saniyenin yalnızca onda biri kadar sürer. Daha iyi bir iletişimci olmak istiyorsanız, zihninizde sözsüz iletişim olması çok önemlidir. Kollarınız çapraz şekilde, kamburlaşarak veya sürekli hareket ederek oturmaktan kaçının ve diğer insanlarla konuşurken makul düzeylerde göz teması kurmaya çalışın. Sözsüz iletişim için bu ipuçlarına hakim olduğunuzda, daha açık görüneceksiniz ve sohbetleriniz herkes için daha eğlenceli olacak.

Dinleme

Üç farklı dinleme modu vardır. Rekabetçi, pasif ve aktif dinleme. Rekabetçi dinleme, iletişim ortağınızın görüşünü anlamaya çalışmaktan çok, kendi bakış açınızı geliştirmeye başladığınızda gerçekleşir. Siz sadece diğer kişinin argümanlarına saldırmak ve zayıf noktaları bulmak için bir fırsat bekliyorsunuzdur. Gerçekten dinlemiyor; rakibinizin argümanını yok etmek ve galip gelmek için ne söyleyeceğinizi düşünüyorsunuzdur. Pasif dinleme sırasında, iletişim ortağının ne söylemesi gerektiği ile ilgileniriz, ancak bilgileri doğru anladığımızı doğrulamayız. Aktif dinleme modu en önemlisidir, diğer kişinin duyguları ve mesajın amacı ve anlamı ile gerçekten ilgileniriz. Doğru bir şekilde anlamak için konuşmacıyı yansıtmalı ve tanınması gerektiği gibi bilgileri anlayıp anlamadığınızı doğrulamalısınız. Aktif dinlemenin çeşitli faydaları vardır; anlaşma ve anlaşmazlık alanlarının belirlenmesine yardımcı olur ve bu sayede çatışma riskini azaltmak daha kolaydır. Kişinin bakış açısını anlayabilirsek, üstesinden gelinmesi zor olabilecek potansiyel kusurları görürken ona yardım etmek daha kolaydır. Başkalarını dinlersek, bakış açımıza meydan okur ve bu konudaki kusurları çok

daha kolay görebilir ve dolayısıyla bakış açımızı daha iyi hale getirebiliriz. Başkalarını aktif olarak dinlemenin önemli bir yönü de, iletişim ortaklarının kendilerini duyduklarını hissetmeleri ve öz güven kazanmanın daha kolay olmasıdır.

Faaliyetlerin aşamaları - Hazırlık aşaması

Tüm öğrenme hedeflerine ulaşmaya yönelik uygun faaliyetler sunmak bir gençlik çalışanının önemli görevidir. Program tasarımı sürecinde, projeye kimlerin katılacağını, resmi olmayan faaliyetlerle kapsanması gereken projenin ana hedeflerinin ne olduğunu anlama ihtiyacı vardır. Gençlik çalışanı tarafından bilinmesi gereken diğer önemli bilgiler, proje süresince mevcut olan kaynaklardır. Bu anlamda kaynaklar, yalnızca maddi tedarik anlamına gelmez, aynı zamanda projenin yer aldığı ortam veya uygulamanın yer alacağı bir sezon anlamına gelir. Yukarıda belirtilen tüm koşullar, ilk etkinlik taslağını yazmadan önce bilmesi gereken olgu olarak, gençlik çalışanı için temeldir. Faaliyetlerin taslağının hazırlanması, program içeriğini planlamak için gerekli bir süreçtir. Gençlik çalışanları, süreç boyunca eğitim için resmi olmayan yöntemlerin seçilmesine yardımcı olacak birkaç ipucu olduğunu akılda tutmalıdır. Yöntemleri uygulama konusunda kendinden emin olmalı ve tüm detayları tam olarak anlamalıdır. En iyi durumda, gençlik çalışanı bir katılımcı olarak resmi olmayan faaliyetlerle doğrudan deneyime sahiptir. Bu, gençlik çalışanına, katılımcının bakış açısını anladığı için önemli bir fayda sağlar. Bu nedenle, birden fazla taslak hazırlamak ve ardından tam projeye uygunluğunu yeniden kontrol etmek daha iyidir. Birkaç etkinlik taslağı yazmak sadece mevcut proje için bir hazırlık olarak değil, aynı zamanda taslak halindeki bazı faaliyetlerin sonunda mevcut proje için uygun olmasa da, gelecekte daha uygun bir öğrenme oturumu için kullanılabilir.

Taslak hazırlama sürecinde gençlik çalışanı tarafından sorulması gereken birkaç soru vardır.

Bu etkinlik karmaşık bir proje planına uyuyor mu?

Bu etkinlik ne kadar sürer?

Katılımcılar için açıklama net olacak mı?

Bu etkinlik sırasında herhangi bir güvenlik riski var mı?

Etkinlik özel ihtiyaçları olan katılımcılar için uygun mu?

Bir eğitim odasında gerekli tüm kaynaklar mevcut mu?

Bu sorular asgari düzeydedir ve faaliyetin taslak aşamasında cevaplanması gerekir. Hazırlık kısmının tamamı iyi yapılmış olsa da, etkinliğin başarılı olup olmadığını anlamının tek bir yolu vardır ve gerçek bir seansta bunu uygulamaktır.

Uygulama

Etkinliği katılımcılara olabildiğince ayrıntılı bir şekilde, anlaşılması kolay bir şekilde açıklamak çok önemlidir, böylece açıklama kısmı gerekenden fazla zaman almaz. Bir gençlik çalışanına açıklamasının etkili

olup olmadığını söylemenin göstergesi, katılımcılar tarafından sorulan soruların sayısıdır. Basit bir ilişki vardır: Ne kadar çok soru sorulursa, o kadar az genç talimatları anlar. Faaliyetin uygulanması sırasında gençlik çalışmasının tüm gruplara yakın olması ve onlara yardım etme veya onları motive etme ihtiyacı durumunda her zaman önemlidir. Gelecekteki faaliyetler için ekiplerdeki rolleri daha iyi anlamak ve potansiyel olarak etkin olmayan ekip üyelerini daha fazla yatırım yapmaya motive etmek için her ekip üyesinin katılımını gözlemlemek de arzu edilir. Tüm ekipler sonuçlarını sunduktan sonra, geri bildirim ve değerlendirmeye adanmış bir oturum düzenlemek önemlidir. Tüm katılımcıların sunulan aktiviteye yönelik duygu ve düşüncelerini anlamak çok önemlidir. Geri bildirim olumlu bir atmosferde yapılmalı ve etkinliğin bu kısmına yeterli zaman verilmelidir. Gençlik çalışması daha sonra faaliyetin başarılı olup olmadığını veya planlama bölümünde beklenmeyen bazı sorunlar olup olmadığını değerlendirebilir. Gençlik çalışmasının örneğin bir eğitmen veya kolaylaştırıcı rolünde olduğu daha uzun projeler sırasında, her bir geri bildirim yararlı olabilir, çünkü aşağıdaki faaliyetlerin katılımcılar için daha uygun hale getirilmesi için değişiklik yapma şansı verir.

Değerlendirme

Uygulama sonrası faaliyet bitmez. Gençlik çalışanları, geribildirimi her zaman kendi kullanımları için değerlendirmek zorundadır ve faaliyet hakkında kişisel duyguları yazmaları ve şu soruları sormaları önerilir:

Katılımcılar etkinliğe nasıl tepki verdi?

Zaman yönetimi nasıldı?

Etkinlik bu belirli grup için uygun muydu?

Katılımcıların değerlendirilmesi nasıldı?

Bir gençlik çalışması yukarıda belirtilen sorulara kendi duygularını ve yanıtlarını yazdıktan sonra bunları kendi faaliyet portföyünün bir parçası olarak kullanabilir ve aşağıdaki programların planlanması sırasında bu metne geri dönebilir.

Etkinlikler

Bu kılavuzun önceki bölümünde, faaliyetin nasıl hazırlanacağı, uygulanacağı ve uygulamadan sonra başarısının nasıl değerlendirileceği anlatılmıştır. Bu bölümde, faaliyet türlerine daha yakından bakıp bazı somut örnekler vereceğiz.

Birbirinizi tanıyın- Tanışma aktiviteleri

Hem uzun, hem de kısa vadeli projelerde her zaman öncelikle birbirlerinin adını ve geçmişini bilmeye ihtiyaç vardır. Bu hedefe götüren faaliyetlere birbirini tanıma aktiviteleri denir. Bu oturumların temel amacı, tüm grubu tanıtmaktır, böylece her grup üyesi, diğer üyelerin olabildiğince çok adını hatırlar, ancak uluslararası gruplarda sadece adını değil, her katılımcının hangi ülkeden geldiğini tanıtmaları önerilir.

Birbirlerini tanıma etkinliğinin sonunda katılımcılar, grubun en az yarısının adını bilmeli ve hobileri ve ilgi alanları hakkında en azından kısa bilgilere sahip olmalıdır. Bu olmazsa, ekip oluşturma süreci önemli ölçüde daha zor olur. Pek çok etkili örnek olup, bunların çoğu birçok Avrupa ülkesinde iyi bilinmektedir. Çok yaygın bir isim oyununa İsim, hareket ve tekrar denir. Tüm katılımcılar, yüzleri merkeze gelecek şekilde bir daire şeklinde dururlar. Her gencin ismini söylemesi ve rastgele belirli bir hareket yapması, yanındaki kişinin ismini ve hareketi tekrar etmesi ve kendi ismini ve hareketini eklemesi gerekir ve bu, tekrar etmesi en zor role sahip olan son katılımcıya kadar devam eder ve tüm isimler ve hareketler sergilenir. Etkinlik süresi katılımcı sayısına bağlıdır, ancak genellikle 15 ila 30 dakika sürmesi beklenir. Bu oyunun bir yararı, grup üyelerinin isimleri görsel uyarılarla birlikte öğrenmesidir ancak ikinci faydası, isimleri herhangi bir yardım almadan yüksek sesle tekrarlamak zorunda kaldıkları için tüm katılımcıların dikkat etme ihtiyacının olmasıdır. Birbirini tanıma etkinliğinin ikinci örneğine üç doğru iki yanlış oyunun bir versiyonu iki gerçek ve bir yalan denir. Bu oturum, tüm katılımcıların kağıt ve kalem almasını gerektirir. Katılımcıların her biri, bu beş cümleden hayatları, ilgi alanları veya hobileri hakkında beş cümle yazmalıdır. Bunların üçü gerçek, ikisi yanlış olmalıdır.

Somut bir örnek vermek gerekirse:

Bir köpeğim var, adı Rex - Gerçek

Lisede en sevdiğim ders Matematik oldu - Yanlış

En iyi arkadaşım ABD'ye taşındı – Yanlış

Basketbol takımında oynadım – Doğru

Türkiye'yi ziyaret ettim – Gerçek

Tüm katılımcılar hazır olduklarında ayağa kalkmalı, etrafta dolaşmalı ve hangi cümlelerin doğru ve hangi cümlelerin yanlış olduğunu tahmin etmeye çalışmalıdırlar. Etkinlik, tüm katılımcılar birbirlerinin sorularını sorup tahmin ettiklerinde sona erer. Hazırlık dahil, süre katılımcı sayısına bağlı olarak 15-20 dakikadır. Katılımcılar grup üyelerinin en azından bazı isimlerini öğrendikten sonra oyunu oynamak çok daha etkili olacağından, bu etkinlik bir ilk "birbirinizi tanıyın" oyunu olarak uygun bir seçim değildir. Katılımcılar için iki ana fayda vardır. Birincisi, katılımcının adını ve kendisi hakkında ilginç gerçekleri hatırlayacaklarıdır, bu da yine daha fazla ismi ezberlemeye yardımcı olur. İkincisi, bazı katılımcılar diğer üyelerle ortak hobiler bulabilir ve bu da daha kolay açılımlara yol açabilir. Üçüncü Birbirini tanıma etkinliğine Çevrimdışı Facebook denir. Bu oturum, basılı formlar gerektirir. Her form, portre için büyük bir dikdörtgenden ve 5 satırdan oluşur. Her satırın bir üst yazısı olacak, ilki bir isim için, ikincisi bir ülke için, üçüncüsü Hobiler için, dördüncüsü favori film ve bir kitap için ve sonuncusu da ilişki durumu için. Her katılımcı bir kağıt alacak ve sadece adını yazacaktır. Daha sonra tüm katılımcılar imzalı kağıtları odanın ortasında bırakacaklar, böylece hepsi karıştırılacak. İkinci adımda, tüm katılımcılar bir kağıt alıp ismi kontrol edecek, kendilerine ait olmayacak olan ismi okuduktan sonra bu kişiyi bulmaları ve kendisine bulunduğu ülkeyi sormaları gerekmektedir. Bu satır doldurulduktan sonra katılımcılar, tüm kağıtları ortada bırakacak ve Facebook

profili tamamen dolana kadar işlemi üç kez daha tekrarlayacaktır. Tamamlanan profillerin daha sonra duvara veya beyaz tahtaya yapıştırılması veya sabitlenmesi gerekir. Grup üyeleri, etkinlik sırasında diğer katılımcılarla rastgele konuşacak ve kişisel yaşamları hakkında daha fazla bilgi edinecekler, bu da daha iyi açılımlara ve ortak konuşma konularını belirlemeye yol açacak. Profiller tüm proje için görünür olduğundan, herkes gelip onları görebilir ve konuşma şansı bulamadıkları kişiler hakkında bilgi bulabilir veya sadece unutulmuş bilgileri tazeleyebilir. Bu profiller daha sonra "hoşçakal" etkinliklerinde de kullanılabilir.

Başka bir aktivite türü ise “enerji sağlayan etkinlikler” olarak adlandırılır. Bunun amacı, gruptaki enerjiyi artırmak ve katılımcılar arasındaki konsantrasyon düzeyini iyileştirmektir. İyi bir enerji etkinliğinin kısa olması, açık talimatlarla ve anlaşılır olması gerekir. Enerji vericiler genellikle bazı fiziksel aktivitelerle bağlantılıdır. İlk enerji verici etkinlik “ lideri izle” etkinliğidir. Bu canlandırıcı sırasında, tüm katılımcılar bir daire içinde durur ve odadan çıkmak için bir kişi seçilir, oda da olmadan grup bir lider seçer. Bu lider önemli bir hareket (alkışlama, zıplama, dans hareketi) yapmaya başlamalı ve grubun geri kalanı hareketi taklit etmelidir. Grup hazır olduğunda dışarıda bekleyen kişi odaya geri dönebilir. Lider hareketleri değiştirirken hedefi bir lider belirlemektir. Yeni liderler ve odanın dışında yeni bir biriyle birkaç tur daha gerçekleştirilebilir.

İkinci canlandırıcının adı “çıkartmalarınızdan kurtulun”. Her katılımcı, görünür olması için kıyafetlerine yapıştırmaları gereken beş çıkartma (rastgele boyutta) alır. Bu oyunun amacı, diğer kişi de kendi çıkartmalarından kurtulmaya çalışırken, kendi çıkartmalarınızdan başka kişinin kıyafetlerine yapıştırarak kurtulmaktır. Kolaylaştırıcı / eğitmen turun sonuna kadar zamanı geri sayar ve “dur” dediğinde durulur. Herkes elbisesinin üzerindeki çıkartma sayısını dondurmaları ve saymalıdır. Kazanan, en az sayıda çıkartmaya sahip kişidir. Bu enerji verici çok kaotik olabilir, bu nedenle onu büyük bir odada herhangi bir engel olmadan veya dışarıda gerçekleştirmek daha iyidir.

Üçüncü enerji sağlayan etkinlik, “beş kişilik top” dur. Bu oyunu oynamak için bir topa ihtiyaç vardır. Oyunda tüm katılımcılar çemberin içinde durup rastgele top atarak, her atışta yüksek sesle sayarlar. Topu beşinci kez attığında, beşinci kişi rastgele bir kişiyi işaret etmelidir, o kişi altıncı olacaktır. Beşinci kişinin amacı, topu çok güçlü veya farklı bir dönüşle fırlatmaktır, böylece altıncı kişi topu yakalayamaz. Altıncı kişinin amacı topu yakalamaktır, başarılı olmazsa oyunda biter, diğer yandan topu yakalamayı başarırsa beşinci kişi oyunu terk etmek zorundadır. Oyunun sonu, çemberdeki son beş katılımcı olduğu zamandır. Bu oyun, dış ortamlar için daha uygundur ancak büyük odalarda veya spor salonlarında oynanabilir.

Beyin fırtınası

Aşağıdaki faaliyet türü genellikle günlük çalışma hayatında kullanılır, ancak kesinlikle gençlik çalışmaları için de geçerlidir. Aktiviteye “Beyin Fırtınası” adı verilir ve sonraki oturumlarda fikir veya tartışmalar için yorumlamalarda mükemmel bir yol olur. Beyin fırtınası oturumunun amacı, seçilen bir konu hakkında pek çok farklı fikir, görüş veya yorum üretmektir. Beyin fırtınası için can alıcı kural, herhangi bir yorumu yargılamamak ve hepsini yazmaktır. Bu, öncelikle niceliğin nitelikten daha önemli olduğu anlamına gelir. İkinci aşamada, tüm ekip üyeleri yazılı fikirleri tartışabilir ve aşağıdaki eylemler için yararlı bir plan oluşturmak için en uygun olanı seçebilir. Tüm grup üyelerini dahil etmek ve onların yorumlarını almak için daha küçük katılımcı gruplarında beyin fırtınası yapılması önerilir. Bu faaliyeti büyük bir grupta gerçekleştirmek de mümkündür. Bu, gençlik çalışanı için grup üyeleri arasında konu hakkında kısa bir fikir edinmek için yararlı olabilir. Beyin fırtınası yapmanın birkaç yolu vardır. En yaygın olanı, bir grubu daha küçük takımlara bölmektir. Her takımın kendi flipchart kağıdı ve kalemleri veya fosforlu kalemleri vardır. Çevrimiçi toplantılar için de yararlı olan daha yenilikçi yol, beyin fırtınası uygulamalarıdır. Bu ücretsiz uygulamalar, basılı sürümle aynı prensipte çalışır ve katılımcı herkes daha sonra ekrana eklenecek kendi yorumunu ekleyebilir.

Simülasyon

Simülasyon adlı etkinliğin bir rol oyunu ile birçok benzerliği vardır, ancak her katılımcının rolü belirlenir. Her simülasyon sırasında hazırlık aşaması çok önemlidir. Her katılımcı rolünü tam olarak anlamalıdır. Simülasyonlar, katılımcıların konuya zaten aşina olduğu ve zorlukları anlayabildiği bir program aşamasında çok kullanışlıdır. Bir gençlik çalışması, katılımcılar için kesin bir senaryo hazırlamalı ve her rolü, davranışını, tutumunu, vb. açıklamalıdır. Gençlik çalışması için karmaşık durumların her bir rolünü ve çözümünü anlaması önemlidir, böylece doğru çözüm ve tartışmaya öncülük edebilecektir. Bunda zaman sınırı gerekli değildir, zaman bir gençlik çalışması tarafından kontrol edilmelidir, böylece katılımcılar senaryoyu bitirdiğinde simülasyonu durdurabilir.

İşsizliğe odaklanan bir projeden bir simülasyon örneği vermek gerekirse:

İlk senaryoda, bir işkurumu yöneticisi ve bir iş için bir aday vardır. İş kurumu müdürünün davranışı çok iyi ve mantıklı sorular soruyor. Aday, şirket hakkında hiçbir şey bilmeyen, liyakatsiz biridir. İkinci senaryoda da aynı roller var, ancak iş kurumu yöneticisi tarafsız ve çok aktif değildir, diğer yandan aday iyi hazırlanmış ve işi almak için elinden geleni yapıyordur. Üçüncü senaryoda, iş kurumu yöneticisinin davranışı uygunsuz ve bir adayla flört ediyor vs. Aday tarafsız kalmalı ve tüm soruları yanıtlamalıdır. Simülasyon yapıldığında, gençlik çalışması bir moderatör rolüne sahip olur. Simülasyonun tüm katılımcılarına duygularını sorar ve her senaryo hakkında bir grupta tartışma başlatır. Her senaryo için hangi tepkilerin uygun olacağını ve rahat hissetmediğimiz bir durumda nasıl davranmamız gerektiğini açıklar.

Ders ve Tartışma

Burada açıklanacak son faaliyetler "Anlatım ve Tartışma"dır. Bu iki etkinlik temelde zıt anlamlı kelimeler olarak tanımlanabilir çünkü ders tamamen, hazırladığı sunumunu veya konuşmasını yapan bir gençlik çalışması / eğitmeni tarafından yönetilir ve katılımcı tarafından gerçek bir etkileşim yoktur. Bu yöntem, hatırlanan bilgi miktarı ve bunların pratiğe dönüşmesi açısından çok etkili değildir. Ayrıca katılımcıların dikkatini kaybetme riski de yüksektir. Bu yöntem, çok sayıda insana belirli bilgileri iletmek için kullanışlıdır ve ardından bir tartışma yapılmalıdır. Öte yandan tartışma, görüşleri duyulduğu ve birisinin diğer ifadelerine tepki verilebileceği için tüm katılımcıların faaliyet göstermesini gerektirir. Tartışma sırasında, gençlik çalışmasının rolü tartışmayı yönetmektir ve tartışmanın iyi gitmesi ve katılımcıların görüşlerini ve fikirlerini paylaşması durumunda çok pasif olabilir.

Bilgilendirme - Bilgilendirme nedir?

Gençlerin deneyimleri üzerinde derinlemesine düşünmelerine, öğrendiklerini paylaşımlarına ve bu içgörülerini projeden veya mevcut oturumdan sonra yaşamlarına uygulamalarına yardımcı olarak öğrenme

deneyimini geliştiriyoruz. En az 3 adımda uygun bir bilgilendirme süreci yapılandırılmalıdır. Her adımda duygularınızı, öğrendiklerinizi ve gelecekte öğrendiklerinizi nasıl uygulayacağınızı hatırlamanızı sağlayacak sorular vardır.

3 Bilgilendirme Adımları - Tepkiler ve Duygular

Bilgilendirmenin ilk kısmı katılımcıların duygularına odaklanmalı, hissettiklerini ifade etme fırsatına sahip olmalı ve böylece zihinlerinden güçlü duygular oluşmalıdır. Bu aktiviteye geniş bir soruyla başlanması tavsiye edilir, böylece katılımcılar aktivite hakkında ve sırasında nasıl hissettiklerini hatırlayabilirler. Paylaşırken, diğerleri aktif olarak dinlemeli ve yargılayıcı olmayan bir şekilde tartışmalıdır. Sonraki soru, özellikle katılımcının aklına gelen aktivite sırasında neler olduğu ile ilgili olmalıdır. Bu, gelecekte kronolojik liste oluşturulmasına yardımcı olacaktır. Ayrıca, oturum sırasında meydana gelen belirli olayları sorarak genç katılımcılara yardımcı olabilirsiniz.

Öğrenme

Bir sonraki adım, etkinlik veya seanstan ne öğrendiğinizi bulmaktır. Aktivitenin gerçek dünyada nasıl uygulanabileceğini tartışarak. Faaliyetin başka bir yerde işyerlerinde gerçek bir faaliyete nasıl uygulanacağını tartışmalarını sağlayın. Çiftler halinde veya hatta gruplar halinde tartışmalarına izin vermek iyidir. Artıları ve eksileri, aktivitenin gerçek yaşam koşullarında nasıl tasvir edilebileceği hakkında yazabilirler. Katılımcılar bir kağıtlı sunum tahtası ve kısa bir sunum kullanarak ne düşündüklerini gösterebilmelidir.

Gelecek uygulama

Sonraki adım, katılımcının yeni durumlar hakkındaki görüşlerinin uygulanması ve sonucun nasıl farklı olacağını tartışılması olmalıdır. Gelecekte bu alıştırmaya veya durumla karşılaşılırsa neyi farklı yapacaklarını da sorabilirsiniz. Son bölümde katılımcılar plan yapmalıdır. Son bölümde kazanılan deneyimleri gerçek hayatta uygulamalarını istemelisiniz. Farklı sorular sorabilirsiniz: Öğrenilenler somut durumlarda nasıl uygulanabilir? O zaman onlara egzersizden öğrendiklerine göre gerçek hayattaki eylemlerini nasıl değiştireceklerini sormak iyidir.

- Bir oturum veya proje planlarken şunları aklınızda bulundurmalısınız:
- Faaliyetten sonra yapılandırılmış bir bilgilendirme süreci uygulanıyor mu?
- Katılımcılar, etkinlikten sonra bir araya gelip deneyimlerini ve düşüncelerini paylaşma şansına sahip mi?
- Katılımcılar, katılımlarının bir sonucu olarak nelerin değiştiğini düşünmeye ve anlamaya teşvik ediliyor mu?
- Bilgilendirme süreci, bireysel katılımcıların ihtiyaçları dikkate alınarak ekip tarafından destekleniyor mu?

Katılımcılar deneyimlerini öğrenmeye dönüştürmek için daha fazla girdiye ihtiyaç duyabilecekleri gibi, size daha sonraki projelerin tasarımını ve uygulamasını geliştirmenize yardımcı olabilecek değerli bilgiler de sağlayabilir. Ayrıca, gençlik çalışmasıyla meslektaşlarınız gelecekteki faaliyetleri için önemli bilgiler elde edecek olup, daha sonar projeden yine bilgi alma ihtiyacı duyabilirler.

Sonuç

Gençlik çalışanı, yukarıda açıklanan tavsiyelere uyuyorsa, bir grup gençle nasıl çalışılacağı konusunda yeterli bir bilgi birikimine sahip olmalıdır. Yukarıda yazıldığı gibi, gençlik çalışanı çeşitli yetkinliklere sahip olmalıdır - bu bilgi, beceri ve gerekli tutum ve değerler anlamına gelir. Bir grupta çalışmakta başarılı olmak için, gençlik çalışanının birlikte çalıştığı gruba uyum sağlamak da çok önemlidir. Buna analiz ve yeterlilikler dahildir. Gençlik çalışanı aynı zamanda bir konuşmacıdır, sözlü ve sözlü olmayan iletişim hakkında bilgi her faaliyet için çok önemlidir. Çalışan iyi bir konuşmacı olsa bile, grubunuzu veya bireyleri dinleme yeteneği aynı önem düzeyine sahiptir. Her gençlik çalışanı, bir faaliyet sunmanın sadece uygulama olmadığını, aynı zamanda faaliyetten sonra veya önceki deneyimlerden oldukça fazla hazırlık ve değerlendirme içeren karmaşık bir süreç olduğunu kabul etmelidir. Tüm projenin veya oturumun nihai hedeflerine ulaşmak için grup çalışmasında çeşitli hedefleri yerine getirmeye yönelik birçok faaliyet olduğunu açıkça görebiliriz. Tüm proje boyunca herhangi bir faaliyetten sonra, duyguları ifade etmek, faaliyetin amacını anlamak, bilgi edinmek ve bundan gerçek yaşam durumları hakkında bir fikir edinmek için yaymak gereklidir. Bu nedenle, bilgilendirme faaliyetleri herhangi bir projenin veya faaliyetin temelini oluşturur.