



İçindekiler

Portföye hoşgeldiniz! 3

BÖLÜM BİR: GİRİŞ

1. Portföy: resmi-olmayan eğitim ve öğrenim ile gençlik çalışmalarının tanınırlığının artırılmasını amaçlayan bir araç 7
2. Portföy: Avrupa Konseyinin değerlerini yansıtan bir araç 9
3. Portföy: Avrupa Konseyinin gençlik politikasına yaklaşımını yansıtan bir araç 9

BÖLÜM İKİ: PORTFÖYÜNÜZÜ OLUŞTURMA AŞAMALARI

1. Portföyünüzü nasıl kullanabilirsiniz 15
2. Gençlik çalışmaları başlangıcı 16
3. Bilgi, beceri, tutum ve değerler 19
4. Gençlik lideri/gençlik çalışanı – işlevsel bir analiz 21
5. Yetkinlik çerçevesi 23
6. Başkalarından geri bildirim alınması 35
7. Kişisel gelişim ve öğrenme planı 37

BÖLÜM ÜÇ: EKLER

1. Kısa sözlük 41
2. Seçilmiş başvuru belgeleri 43
3. Avrupa Konseyinin gençler için resmi-olmayan eğitim/öğrenmenin tanınırlığı ve yaygınlaştırılmasına yönelik 2003(8) sayılı Tavsiye Kararı 45
4. Çalışmada emeği geçenler 47

Nisan 2007 basımı

Danışman yazar ve araştırmacı: Mark Taylor, Brüksel (brazavil.training@yahoo.com)



Portföye hoşgeldiniz!



İşte nihayet karşınızdayız!

Son birkaç yıldır üzerinde çalıştığımız bu proje, heyecan verici olduğu kadar gerçekten kendine özgü güçlükler de içeriyordu:

Bunlar Avrupa çapında bir ilk adım olarak;

- Gençlik liderlerinin ve gençlik alanında çalışanların kendilerini ve ne yaptıklarını anlatmalarının giderek daha mümkün hale getirilmesi ve
- Gençlik çalışmalarının tanınırlığının giderek artmasına yardımcı olunurken, bir yandan da, resmi-olmayan eğitimin ve resmi eğitim sisteminin dışındaki eğitim ve öğrenim ilkelerine duyulan inancın sürdürülmesi olarak sıralanabilir.

“Uzmanlardan oluşan gruplar” genelde kamuoyunun dikkatlerinden uzak bir şekilde çalışırlar ve ancak somut bir proje ürettiklerinde bunu ortaya koyarlar. Beğenip beğenmemek size kalmıştır artık. Bu portföyün oluşturulmasında çalışan uzman grubu ise daha farklı bir gruptu. Çalışma süreci daima açık bir süreç olarak ilerlemiş, ve pek çok kimse gerek şahsen, gerekse yazılı olarak veya internet üzerinden bu çalışmayla ilgili görüş bildirmiştir. Çeşitli bölgelere giderek, yüzlerce kişiyi bu portföyün test versiyonunu denemeye teşvik eden Portföy Eğitim Kursu katılımcılarının bu çalışmaya katkısı ise özellikle değerli olmuştur. İşte bu katılımcılar kanalıyla bize, Avrupa'nın dört bir yanından 140 değerlendirme formu gelmiştir. Bu değerlendirme formları da, elinizdeki bu yayının gözden geçirilerek, belgede gerekli değişikliklerin yapılmasına çok büyük bir katkı sağlamıştır.

Elinizdeki bu portföyün, gerek kendinizle ilgili imajınızı oluşturmanıza, gerekse bir gençlik lideri veya gençlik çalışanının kendisiyle ilgili imajı oluşturmasında yararlı olacağını --- hatta, çalışmanın belirli bir çerçeveye oturtulmaya çalışıldığı giriş bölümlerini okumaya zaman ayıracağınızı ümit ediyoruz!

Aynı zamanda, her ne kadar elinizdeki metin, portföyün resmen “nihai” haliyse de, bu sürecin devam eden bir süreç olduğunu biliyoruz. O nedenle, lütfen kendi portföyünüzü oluşturma deneyiminizi bizimle paylaşın.

Bu portföye aynı zamanda www.coe.int/youth adresinden de ulaşabilirsiniz.



BÖLÜM BİR GİRİŞ

- 1 Portföy: resmi-olmayan eğitim ve öğrenim ile gençlik çalışmalarının tanınırlığının artırılmasını amaçlayan bir araç
- 2 Portföy: Avrupa Konseyinin değerlerini yansıtan bir araç
- 3 Portföy: Avrupa Konseyinin gençlik politikasına yaklaşımını yansıtan bir araç





1. Portföy: resmi-olmayan eğitim ve öğrenim ile gençlik çalışmalarının tanınırlığının artırılmasını amaçlayan bir araç

Avrupa portföyü bir Avrupa Konseyi girişimidir. Bu çalışma, Avrupa Konseyine üye ülkelerin hükümetlerinin, gençler için resmi-olmayan eğitim ve öğrenimin ve bu çerçevedeki yetkinliklerin, gençlik çalışmaları uygulamalarıyla elde edilmesinin tanınırlığının yaygınlaştırılmasına olan inancının somut bir göstergesidir. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin üye ülkelere yayınladığı gençler için resmi-olmayan eğitim/öğrenimin tanınırlığı ve yaygınlaştırılmasına yönelik 2003(8) sayılı Tavsiye Kararına baktığınızda (Bak: Ek) bu amacın gerçekleştirilmesi için Avrupa Konseyinin ve üye ülke hükümetlerinin hangi girişimlerde bulunmaya ve tedbirleri almaya davet edildiğini görebilirsiniz. Söz konusu tavsiye kararında bu amaca yönelik bir Avrupa portföyünün oluşturulmasına doğrudan doğruya atıfta bulunulduğu da dikkatinizi çekecektir.

Portföy, Avrupa Konseyinin yetmişli yılların başlarından bu yana, özellikle de gençlik liderleri ve gençlik çalışanlarının eğitimi alanındaki deneyim ve uygulamalarından yararlanılarak oluşturulmuştur. Avrupa Konseyinin gençlik bölümü 30 yılı aşkın bir süredir kamu yaşamının çeşitli alanlarında çalışan gençlik liderleri, çarpan etkisi yaratanlar, genç demokratik liderler, ve Avrupa'nın çeşitli yerlerinden genç araştırmacılar ve kamu görevlileri için geniş bir yelpazeyi kapsayan eğitim programları oluşturmuştur. Bu eğitim programları uluslararası faaliyetlerin organize edilmesi, uluslararası gençlik kuruluşlarında çalışma, insan hakları eğitimi, çatışma yönetimi, gençliğin toplum yaşamına katılımı, vatandaşlık ve diğer pek çok konuları kapsamaktadır. Avrupa Konseyi bu bağlamda örneğin gençlerle, resmi-olmayan eğitim ve öğrenimle, gençlik çalışmaları ve örgütlenmesiyle ilgili çeşitli yenilikçi eğitim ve öğretim araçları geliştirmiştir.

Avrupa Konseyi bu çalışmalarında özellikle Avrupa Komisyonu olmak üzere çeşitli ortaklarla işbirliği içinde hareket etmektedir. Bu işbirliği, 'Avrupa Gençliği için Yeni bir İvme' adlı Beyaz Kitap'ta ifade edildiği şekliyle, gençlik çalışmalarının değeri ve gençlik politikalarının rolüne ilişkin ortak bir anlayışa dayalıdır. Bu işbirliği, aralarında "Gençlik alanında eğitim, öğretim ve öğrenimin değerlendirilmesi ve tanınması" adlı çalışma belgesi gibi belgeler de olmak üzere, ortak faaliyetler ve dokümanları getirmiştir. Ayrıca, Avrupa gençlik alanında yaygın ve resmi olmayan öğrenimin değerinin tanınmasına ilişkin Avrupa Birliği Konseyinin Mayıs 2006'da aldığı Kararda da, portföye iki kez atıfta bulunulması önemlidir. Ayrıca portföyle Eylemci Gençlik programı kapsamındaki Youthpass (Gençlik Pası) girişimi de birbiriyle doğrudan bağlantılıdır.

Bu deneyim ve uygulamaların tümü, mevcut portföyün kavramı ve metodolojisine esin kaynağı olmuştur. Bu portföyün, sizin kendi yetkinlikler portföyünüzü tanımlama, değerlendirme ve tarif etmenize ve bunları Avrupa Konseyinin ortak referans standartlarına göre konumlandırmanıza yardımcı olacağı ümit edilmektedir.

Avrupa'nın çeşitli yerlerindeki gelişmelere baktığımızda, resmi-olmayan eğitim/öğretim ortamlarındaki gençlik liderleri ve gençlik çalışanlarının:

- yetkinliklerini tanımlama, değerlendirme ve kaydetme
- yetkinliklerini başkalarına anlatabilme ve
- kendi öğrenme ve gelişme amaçlarını oluşturma konularında kendilerine yardımcı olacak bir araca ihtiyaç duydukları görülmektedir.

Portföyün yapmayı amaçladığı da tam olarak budur.



BÖLÜM BİR - GİRİŞ

Uygulanan politikalar düzeyinde, portföyün amaçları şunlardır:



8

Bireysel gençlik liderleri ve çalışanları için amaçlar ise şöyledir:





2. Portföy: Avrupa Konseyinin değerlerini yansıtan bir araç

urası bilinen bir gerçektir ki, gençlik çalışmalarını yapma biçimimiz, ve bunu hangi bağlamda yaptığımız, bu gerek bir gençlik örgütü içinde olsun, gerekse başka bir gençlik oluşumunda veya kuruluşunda gerçekleşsin, toplumumuzun vizyonunu ve inandığımız değerleri yansıtır.

Bu portföy, Avrupa Konseyinin gençlik alanındaki genel faaliyetlerinin ve politikasının dayalı olduğu değerler, prensipler ve standartlarla uyumlu bir şekilde hazırlanmıştır.

Avrupa Konseyinin başlıca gayesi, kişisel özgürlükler, siyasi özgürlükler ve kanunun üstünlüğü gibi, tüm gerçek demokrasilerin temelini oluşturan ve tüm Avrupalıların hayatlarına çok farklı biçimlerde dokunan prensiplerin korunmasında 46 üye ülkede daha büyük bir birlik ve benzerlik sağlamaktır.

Bu portföyü kullanacaklar için Avrupa Konseyinin;

- insan haklarına ve insan onuruna saygı gösteren
- tüm vatandaşların katılımcı demokrasinin bir parçası olmasını sağlamaya çalışan
- daha iyi bir sosyal doku ve sosyal adalet için çalışan
- toplum yaşamının tüm kademelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya çalışan
- kültürel çeşitliliği bir sorundan çok bir fırsat olarak gören
- çok kültürlü bir toplumda birlikte yaşamın sosyal ve ekonomik ilerlemenin bir unsuru olduğuna inanan
- sivil toplumun gelişmesini teşvik eden
- insanlar arasında hoşgörüyü yaymaya çalışan ve ırkçılık, yabancı düşmanlığı, antisemitizm ve islamofobiye karşı savaşan
- bireylerin sosyal ve etnik kökeni, dini veya cinsel yönelmesine bakmaksızın her türlü ayrımcılığı reddeden ve
- dünyayı herkes için daha yaşanabilir bir hale getirmede Avrupa'nın bir sorumluluğu olduğunu düşünen

bir Avrupa anlayışını yaygınlaştırmaya kararlı bir kuruluş olduğunun anlaşılması önemlidir.

3. Portföy: Avrupa Konseyinin gençlik politikasına yaklaşımını yansıtan bir araç

Avrupa Konseyi için gençlik politikasının temel görevi, gençlerin faal vatandaşlar olmasını sağlamak ve onların bu rolü başarıyla yerine getirmeleri için gerekli şartların varlığını temin etmektir. Bunu başarabilmesi için, gençlik politikasının aşağıdaki dört görevi yerine getirmesi gerekir:

- Gençlerin refahını sağlamak (hem zihnen hem de bedenen)
- Gençlere yeterli eğitim sağlamak (gayri resmi eğitim, resmi-olmayan eğitim ve örgün eğitim)
- Gençlerin topluma katılımını sağlamak (toplumla bütünleşmeleri)
- Gençlerin toplum yaşamına aktif katılımını sağlamak (karar verme sürecine erişim)



BÖLÜM BİR - GİRİŞ



Yukarıdaki işlevler gençlerin yaşamlarının tüm yanlarını kapsayan, geniş kapsamlı gençlik politikası alanlarını oluşturmaktadır. Buradan da açıkça anlaşılacağı gibi, gençlik politikası, eğitim, sağlık, sosyal işler, aile, adalet vb. gibi farklı kamu politikası sektörlerini içerdiğinden, bir alandan diğerine geçişli bir politika olarak düşünülmeli, o nedenle de birbiriyle koordineli olarak uygulanmalıdır (buna çapraz-sektörel yaklaşım diyoruz).

Gençlik politikası yasal tedbirler veya gençler için spesifik programlar gibi farklı girişimler birleştirilerek, çok çeşitli biçimlerde uygulanabilir. Ancak Avrupa Konseyi için, gençlik politikasının, gençlerin aktif vatandaşlar olabilmeleri için gerekli yetkinlikleri (özerk olabilmeleri, sorumluluk duygusu ve inisiyatif, toplum yaşamına katılım ve dayanışma gibi) elde etmelerini mümkün kılacak olan eğitim boyutunu da içermesi çok önemlidir.

Bu açıdan, gençlik politikasına temel yaklaşımlardan biri de resmi-olmayan eğitim ve öğrenimdir.



Resmi-olmayan eğitim ve öğrenim: temel bir gençlik politikası ve gençlik çalışması yaklaşımı

Yapısal özellikler	Metodolojik özellikler	Temel değerler	Resmi-olmayan eğitimden yararlananların temel yetenekleri
<ul style="list-style-type: none"> Resmi-olmayan eğitim, resmi eğitim sisteminin yapıları dışında yer alır ve resmi öğretmenden, organize edilmiş biçimiyle ve bu tür öğrenimle ilgili tanınırlık açılarından fark gösterir. Bilerek ve gönüllü bir eğitimidir Herşeyden önce demokratik yaşamın değerlerini ve becerilerini aktarıp uygulamayı amaçlar 	<ul style="list-style-type: none"> Öğrenmenin, bilişsel, duygusal ve pratik boyutları arasında dengeli ve etkileşimli bir birliktelik. Bireysel ve sosyal öğrenme ile, ortaklığa yönelik dayanışma ve simetrik öğretme/ öğrenmenin birbiriyle ilişkilendirilmesi Katılımcı ve öğrenci-merkezli Gerçek hayatın endişelerine yakın, deneysel ve yaparak öğrenmeye yönelik, kültürlerarası alışverişler ve karşılaşmalar birer öğrenme aracı olarak kullanılıyor 	<p>Kişisel gelişmeyle bağlantılı değerler</p> <ul style="list-style-type: none"> Özerk ve bağımsız olma Eleştirel yaklaşım Açıklık ve merak yaratıcılık <p>Sosyal gelişmeyle bağlantılı değerler</p> <ul style="list-style-type: none"> İletişim kapasitesi Katılım ve demokratik vatandaşlık Dayanışma ve sosyal adalet Sorumluluk Çatışmaların çözümlenmesi <p>Etik değerler</p> <ul style="list-style-type: none"> Başkalarına hoşgörü ve saygı İnsan hakları Kültürlerarası öğrenme ve anlama Barış/şiddet-karşıtı eğitim Toplumsal cinsiyet eşitliği Kuşaklararası diyalog 	<ul style="list-style-type: none"> Meslektaşlar arası eşitliğe ve katılıma dayalı yöntemler Çeşitliliği olumlu bir öğrenme vasıtası olarak kullanma Öğrenme sürecini kolaylaştırmak ve somutla soyutun kalitesini sürekli arttırmak için, somutla soyut arasında eleştirel düşünceye yönelik bağlantılar kurma Avrupa'daki genç insanların yaşamları ve kültürleri hakkında bilgi



BÖLÜM İKİ

PORTFÖYÜNÜZÜ OLUŞTURMA AŞAMALARI

- 1 Portföyünüzü nasıl kullanabilirsiniz.
- 2 Gençlik çalışmaları başlama
- 3 Bilgi, beceri, tavır ve değerler
- 4 Gençlik lideri/gençlik çalışanı – i levsel bir analiz
- 5 Yetkinlik çerçevesi
- 6 Bakalarından geri bildirim alma
- 7 Kişisel gelişim ve öğrenme planı





1. Portföyünüzü nasıl kullanabilirsiniz.

Her birey farklıdır ve böyle bir portföyün yapısına, kendisi için uygun olan bir ekleme yapacaktır.

Madde 2-3-4

1. Madde 2-3-4'e süratle göz atın. Bu maddeler portföye giri noktaları olarak yapılandırılmışlardır. Bunlardan hangisi size çekici geliyorsa, do ru ba langıç yeri orasıdır! Bazıları üç maddeyi birden okumayı yararlı bulmu lardır çünkü bu maddelerden, üzerinde dü ünmelerini sa layan bazı önemli fikirler elde etmi lerdir.

Madde 2-3 veya 4

2. Buradaki giri bölümünü okuyun ve bir gençlik lideri/gençlik çalı anı olarak yerinizin ne oldu unu, gençlerle ve gençlik çalı malarıyla olan ilginizi dü ünün.[2- Gençlik Çalı maları Ba lamı]

Ve/veya:

Biraz zaman ayırıp, gençlik lideri/çalı anının temel özelliklerini gösteren resmi tamamlamaya çalı n— hangi beceri, bilgi, tavır ve de erler gereklidir? .[3- Bilgi, beceri ve tavırlar]

Ve/veya:

Gençlik lideri/çalı anı olarak deneyiminizi, i levsel analiz/mesleki profile kar ıla tırın .[4- Gençlik Lideri/ Çalı anı i levsel analizi]

Madde 5

3. Kendi yaptıklarınızı dü ünerek, yetkinlik tablolarına gidin ve buradaki açıklamalara bakarak bunlara kendi cevaplarınızı verin. Her tabloda, kendi derecelendirmeniz için gerekli olan kanıtlar kısmını da tamamlayın. Deneyiminizi destekleyecek ilgili sertifika veya diplomaları da bir araya getirin.[5- Yetkinlik çerçevesi]

Madde 6

4. Güvendi iniz ve gençlik lideri/çalı anı olarak performansınızı do rudan bilen birini veya birilerini bulun. Bu insanlara yetkinlik tablolarınızı verin ve tablodaki her açıklama için sizinle ilgili görü lerini söylemelerini isteyin. Söz konusu insanların her biriyle geri bildirimlerini görü mek üzere bir zaman belirleyin. [6- Di erlerinden geri bildirim alma]

Madde 7

5. Aldı nız geri bildirimini, kendi yetkinliklerinizle ilgili olarak bu bildirim üzerinde dü ünürken size yardımcı olmak üzere kullanın. Daha sonra da dü üncelerinizi ileriye yönelik eylemlere dönü türmeye hazırlık yapmak üzere, Ki sel Geli im ve Ö renme Planını kullanın. [7-Ki sel Geli im ve Ö renme Planı]

Birkaç ay sonra yetkinlik planınıza ve ki sel geli im ve ö renme planına geri dönüp o andaki izlenimlerinizin ne oldu una ve planda nasıl ilerledi inize bakın.

Burada kullanılan terimlerin anlamını kontrol etmek istiyorsanız, Portföyün sonundaki Kısa Sözlük bunun için iyi bir ba langıç noktası olabilir. Konuyla ilgili ilave bilgileri ba vuru belgeleri bölümünde bulabilirsiniz. [Bölüm 3- Ekler]



BÖLÜM K - PORTFÖYÜNÜZÜ OLU TURMA A AMALARI



2. Gençlik çalışmaları bağlamı

Bu portföy aşağıdakilerin kullanımı için hazırlanmıştır:

Bu portföy esas itibariyle bir gençlik kuruluşunda, ağında veya diğer bir gençlik organizasyonunda temelde gönüllü olarak sorumlu bir pozisyonda olan genç yetişkinler olarak ele aldığımız gençlik liderleriyle, aynı tür sorumlulukları profesyonel bir anlamda sürdüren gençlik çalışanlarının kullanımına yönelik olarak hazırlanmıştır.

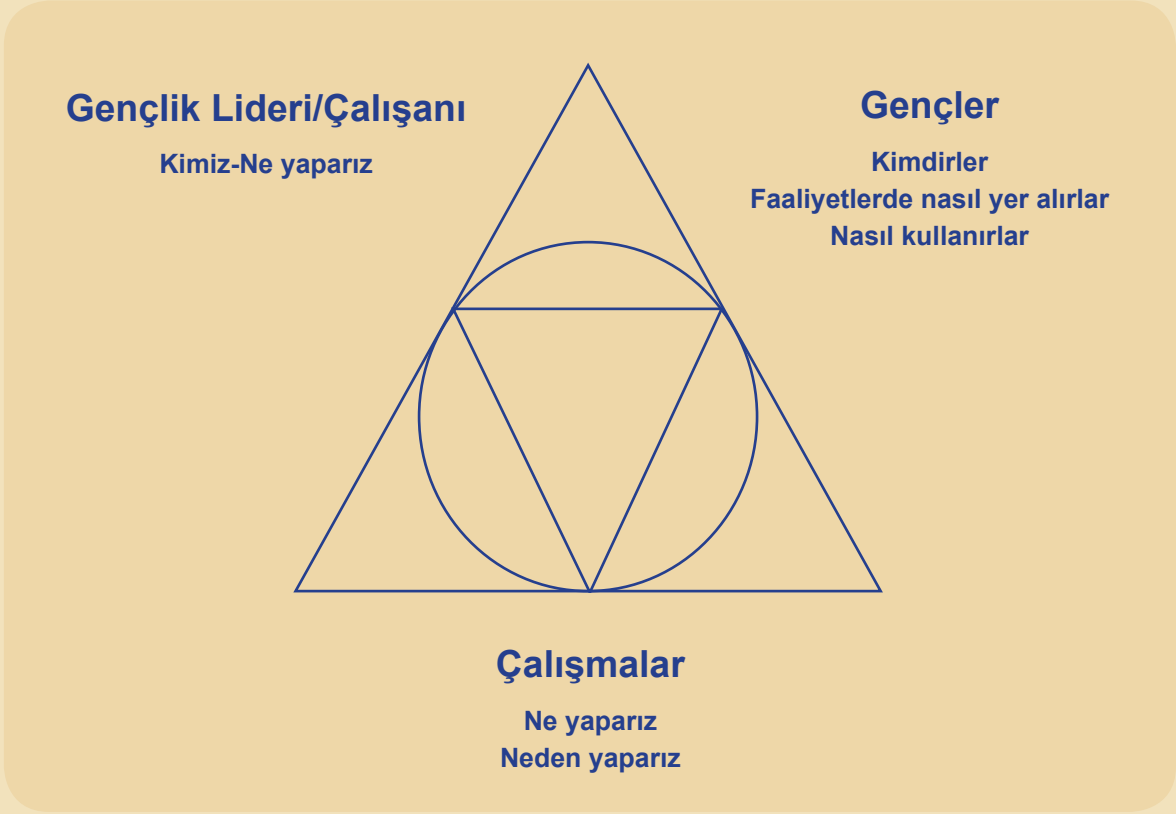
Bu portföyü kullananların çoğu muhtemelen bu alanda resmen tanınan nitelikleri olmaksızın, aktif gençlik liderleri ve gençlik çalışanları olarak gençlik çalışmalarında deneyim ve beceri kazanmış insanlar olacaklardır. Aldığımız geri bildirimler portföyün mevcut durumlarını gözden geçirmek ve profesyonel gelişimlerini sürdürmeyi planlayan kalifiye profesyoneller için de yararlı olabileceğine işaret etmektedir.

Gençlik çalışmaları çok çeşitli yer, zaman, ortamlarda ve çok çeşitli nedenlerle yapılmaktadır. Avrupadaki gençlik çalışmaları da çok büyük bir çeşitlilik içermektedir. Bu portföyü oluştururken karşılaştığımız en büyük güçlüklerden biri de bu çeşitliliği yansıtabilecek bir belgenin ortaya konabilmesiydi. Bazı ülkelerde profesyonel bir gençlik hizmeti geleneği varken, diğerlerinde bu hizmet gönüllülerin verdiği hizmetle birleştirilmekteydi. Diğer bazı ülkelerde sadece gönüllü gençlik hizmetleri uygulaması varken, yine başka ülkelerde gençlik hizmetinden pek söz edilmezken, bunun yerine sosyal hizmetler kavramı tercih edilmekteydi. Gençlik çalışmaları aktif siyasi hareketlerden, sokakta yapılan gençlik çalışmalarına, spordan, küçük bir gençlik kafesinin işletilmesine kadar çok geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Burada amacımız her tür gençlik çalışmasını ayrıntısıyla vermek değildir—bu portföy kendisini gençlik lideri veya gençlik çalışanı olarak gören ve gençler için biraz olsun resmi eğitimin dışındaki yaygın veya gayri resmi öğrenme imkanlarına ilgi duyanlara hitap etmektedir.

Aşağıdaki modelde de görebileceğimiz gibi, gençlik çalışmaları esasında farklı ilişkilerden oluşur. Diğer tüm modellerde ya da şemalarda olduğu gibi bu model de, “bütün hikayeyi” anlatmaz. Bu model daha çok, gençlik liderleri/çalışanlarının, kendi yetkinlikleriyle ilgili olarak yapacakları içsel ve dışsal bir diyalog üzerinde düşünmelerini sağlayacak yararlı bir giriş noktası olarak düşünülebilir. Bu modelde yararlı hiçbirşey de bulmayabilirsiniz—ancak biz bu modelin yararlı bir başlangıç noktası olduğunu düşünüyoruz.

Burada gençlik liderleri/gençlik çalışanları, gençler ve yaptığımız iş arasındaki ilişkilere bakıyoruz:

1. Bu model “Woods ve diğerleri” çalışmasından uyarlanmıştır. Bak: başvuru dokümanları



---> **Bu modelin parçalarının birbiriyle nasıl bir ilişki içinde olduğunu düşünün:**

- Çalışmamızın amaca yönelik olması için gençlik çalışmalarının üç ana parçası olduğunu anlamalıyız (bunu ana üçgen temsil ediyor).
- Etkili olabilmemiz için bu üç parçanın da eşit bir şekilde farkında olmalıyız. Bu üç alan birbiriyle bağlantılıdır (ortadaki daire)
- Gençler ana çalışmanın parçası olmanın yanısıra aynı zamanda çalışmalarımızı nasıl gerçekleştirdiğimizin tam ortasında yer alırlar (bunu içteki üçgen temsil ediyor)

Bu modeli düşündüğünüzde, sizin gerçekliğinize uyuyor mu?

Birlikte çalıştığınız gençleri ne denli iyi tanıyorsunuz? Nerelerden geliyorlar çevre olarak? Hangi bölgelerden, yerlerden, mahallelerden geliyorlar? İlgi alanları neler? Neden gençlik çalışmalarına katılıyorlar?

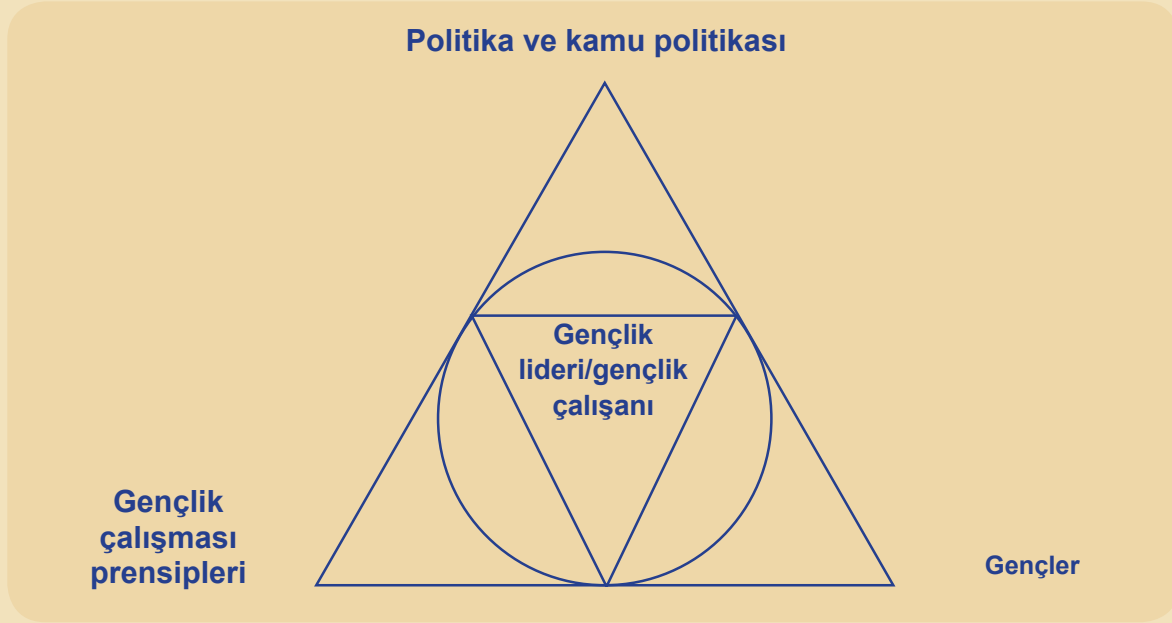
Sizi ve meslekdaşlarınızı gençlik çalışmalarına katkı sağlamaya teşvik eden nedir? Gençlik çalışmalarında her biriniz ne gibi yetkinliklerinizi ve deneyimlerinizi kullanıyorsunuz? Gençlik çalışmalarında neden yer alıyorsunuz? Birlikte çalışmalarınızı nasıl organize ediyorsunuz?

Gençlerle ne tür etkinlikler düzenliyorsunuz? Bu çalışmalar proje temelinde yapılan çalışmalar mı yoksa daha uzun dönemli bir yaklaşımınız mı var? Kararların alınmasında ve etkinliklerin düzenlenmesinde gençler ne derecede katılım sağlıyorlar?Yaptıklarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?



BÖLÜM K - PORTFÖYÜNÜZÜ OLU TURMA A AMALARI

Giriş bölümünde bu portföyün amaçlarında gördüğümüz gibi, biz bireylerle birlikte ve bireylerin yararına çalışmalar yapılmasını VE topluma ve gençlik politikasına daha geniş bir açıdan bakılması üzerinde duruyoruz. Bu da gençlik çalışmalarının, gençler, hükümetler, gençlik STK'ları ve gençlik hizmetleri dahil olmak üzere, nasıl daha geniş bir gençlik politikası ve araştırma resminin bir parçası olduğunun ele alınması anlamına geliyor.²



18

Bir gençlik lider/çalışanı olarak, işinizin üzerindeki çeşitli etkileri nasıl birleştirebileceğinizi düşünerek bu alandaki rolünüzü zenginleştirebilirsiniz.

Tüm bunları düşünürken aşağıdaki soruları yanıtlamanız yardımcı olabilir:

- Ülkenizdeki hükümetin uyguladığı gençlik politikası ne ölçüde sizin gençlik çalışmalarına yaklaşımınız ve uygulamanızı etkiliyor? Bu hangi biçimlerde ortaya çıkıyor?
- Gençlerin yaşamı ve beklentilerinin gerçekliği sizin gençlik çalışmaları kavramınızı ve uygulamanızı nasıl etkiliyor?
- Gençlerle ilgili bilgi ve anlayışı nereden elde ediyorsunuz?
- Gençlik çalışmalarınıza hangi prensipler ışık tutuyor? Bu prensipler nereden kaynaklanıyor?
- Sizin ve gençlerin ülkenizdeki ve Avrupa'daki gençlik politikasını etkilemesi nasıl mümkün olabilir?

Bu çalışmada yer alan, gençlik lideri/çalışanlarının işlevlerinden birinin de, “gençlik politikasına yön verebilmek için başkalarıyla işbirliği” yapma olduğunu göreceksiniz. Portföyün test sürümünü kullanan bazıları bunu şaşırtıcı bulmuştu! Bu konuyla ilgili ilk tepkileri “neden bu konuya gireyim ki?” şeklindeydi. Daha sonra bu tepkiyi izleyen sonuç ise, “Aslında, neden bu konuya ben de dahil olmayayım ki?” şeklinde oldu.

2. Bos, Arjen'in, "Avrupa vatandaşı ile ilgili ilk pilot kursla ilgili nihai rapor" Strasbourg, 2002'de yer alan, Williamson, Howard, "Gençlerin sosyalleşmesinde eylem ve gerginlikler" adlı eserden uyarlanmış tir. www.training-youth.net



3. Bilgi, beceri, tutum ve değerler

Bazıları düşünürken ve öğrenirken daha görseldirler. Siz de, gençlik lideri/çalışanı olmak için gerekli olduğunu düşündüğünüz kendi fikirlerinizi serbest çağrışımla zihninizden geçirebilirsiniz.

Günlük gençlik çalışmalarında da olduğu gibi, bu portföy, kendi durumunuzu ilgilendireni belirlemede önemli bir rol oynadığınız, karşılıklı bir etkileşim sürecinin bir parçası olarak görülmektedir. İşlevsel analizi ele aldığımızda, burada da bazı eksik unsurların olduğunu düşünebilirsiniz. Örneğin sözel olmayan becerilere atıfta bulunulmadığını görebilirsiniz...işte size kendi yaptığınız gençlik çalışmasının kendine özgü yanlarını tanımlamak için bir fırsat.

Fransızcada olduğu gibi, yetkinlik üç unsura ayrılabilir:

savoir: Fransızca bilgi anlamına gelir [bir çatışmadaki çeşitli safhaları bilmek gibi]

savoir faire: nasıl yapılacağını bilmek [farklı durumlarda nasıl iletişim kurulacağını bilmek gibi]

Savoir être: nasıl olunacağını bilmek [empati gibi]

21. yüzyılda ilerlerken giderek önem kazanan bir yetkinlik de “birlikte yaşamayı bilme” olup, bu yetkinlik UNESCO tarafından öğrenmenin dört ayağından biri olarak tanımlanmıştır. Bu düşünce sizin gençlik çalışmalarında nasıl bir yansıma buluyor?

Kendi gençlik çalışmalarınıza bakın ve aşağıdaki soruları yanıtlayın:

- Gençlik liderleri/çalışanları neyi bilmeli? [baş]
- Gençlik liderleri/çalışanları neyi yapabilmeli [eller]
- Gençlik liderleri/çalışanları nasıl bir duygusal yetkinliğe sahip olmalıdır? [kalp]
- Gençlik liderleri/çalışanlarının sırt çantasında neler bulunmalıdır?

Sorulardan elde ettiğiniz sonuçları eklemek için bir sonraki sayfadaki çizimi kullanabilirsiniz.

3. İçimizdeki Hazineyi Öğrenmek, Yirmibirinci Yüzyılda Eğitim ULuslararası Komitesinin UNESCO'ya sunduğu rapor, UNESCO yayınevi, 1999, ISBN 92-3-103274-7



BÖLÜM K - PORTFÖYÜNÜZÜ OLU TURMA A AMALARI





4. Gençlik lideri/gençlik çalışanı – işlevsel bir analiz

Kendinizi gençlik lideri/ çalışanı olarak tanımlarken, ne gibi faaliyetlerde bulunuyorsunuz? Hangi işlevleri yerine getiriyorsunuz?

Bu portföyü hazırlarken, gençlik lideri/çalışanı olmanın gerekli yetkinliklerini tanımlarken belirlediğimiz en önemli unsurlardan biri, gençlik lideri/çalışanının işlevsel bir analizini temel almak oldu. Bazıları buna “mesleki profil” demeyi tercih ediyorlar. Bir başka açıdan bakıldığında yapmaya çalıştığımız, gençlik lideri/çalışanının DNA’sını tanımlamak.

İşlevsel analizin oluşturulması kolay bir süreç olmadı. Bunu yaparken giriş bölümünde belirtilen değerleri temel aldık. Çalışmalarını insan haklarına ve demokrasiye dayalı olarak sürdüren bir gençlik lideri/çalışanını tarif etme konusunda çok bilinçli bir gayret gösterdik.

Bu çalışmada, Avrupa’nın dört bir yanındaki çok çeşitli ortamları kapsamak istediğimizin bilincindeyiz. O nedenle burada tarif edilen işlevlere eleştirel bir şekilde yaklaşarak, size ne ölçüde uyarlanabilir olduklarını veya olabileceklerinizi düşünmenizi öneririz.

İşlevlerden bazılarının, diğer işlevlerle bağlantılı oldukları için birbiriyle örtüşüklerini göreceksiniz. Örneğin, “Çatışma ortamlarında, barışçı bir çözüme ulaşacak şekilde, yaratıcı bir çalışma”, kültürlerarası bağların dışında yer alan gençlik çalışmalarının da önemli bir parçasıdır. Benzer bir şekilde, ‘etkin ekip çalışması’, sadece organizasyonel gelişime katkı sağlamaz! Önemli olan söz konusu kavramın işlevsel analizde yer almasıdır.

Lütfen bu işlevsel analize bakın ve yaptığınız gençlik çalışmalarındaki kendi durumunuzla karşılaştırın. Grupların organize edilmesine ilişkin bir metodolojide yer alan meşhur sözdeki gibi, “Şaşırmaya hazır olun!”. Bu işlevler arasında size biraz garip ve acaip gelenler olabilir. ŞU ANDAKİ doğrudan deneyiminizin bir parçası olmayabilir bu işlevler. Portföyün test aşamasında aldığımız ana mesajlar, insanların portföyün yetkinlik çerçevesi kapsamında çalışmanın, gençlik liderleri/çalışanlarına kendilerini daha geniş bir çerçeveden görebilme imkanı sağladığıdır. O nedenle burada göreceğinizi bir fikri işe yaramaz deyip geçmeden önce, o fikre ikinci bir şans verin—şaşırabilirsiniz!

Yapmakta olduğunuz (veya gelecekte yapmak istediğiniz) gençlik çalışmalarına bağlı olarak analizimize siz de yeni işlevler ekleyebilirsiniz.

Bize gençlik lideri/çalışanının neler yapması gerektiğini söyleyen işlevsel analizi kullanmamızın amacı, daha sonra bu işlevleri yerine getirmek için hangi yetkinliklerin gerekli olduğunu belirlemeye yöneliktir.

4. Bu analizi tamamladıktan sonra, Madde 5’teki (Yetkinlik çerçevesi) soruları cevaplamak amacıyla çalışmalara başlayabilirsiniz.



BÖLÜM K -

PORTFÖYÜNÜZÜ OLU TURMA A AMALARI

Bu işlevleri incelerken, çalışmalarınızın uluslararası boyutunu düşünmenizi öneririz. Çalışmalarınızın ve gençlerin gerçekliklerinin diğer ülkelerle ve insanlarla bağlantısını nerelerde görüyorsunuz? Küresel düşünmek ve yerel hareket etmek, en az küresel hareket etmek ve yerel düşünmek kadar önemlidir.

4.1 İşlev: Gençleri güçlendirmek /yetkilendirmek

1. gençlerin kollektif eylem ve öğrenme yoluyla katılmasını sağlar
2. faaliyetlerin planlanması, gerçekleştirilmesi ve değerlendirilmesine gençleri dahil eder
3. gençlerin amaçlarına yönelik olarak çalışmasını sağlar
4. gençlerin güvenlerinin, bilgilerinin, kritik düşünce yeteneğinin, becerilerinin, anlayışının gelişmesine yardımcı olur
5. gençlerle duygusal düzeyde temas kurar
6. gençlerin iktidar ve değişim kavramlarıyla ilgili farkındalıklarını artırır

4.2 İşlev: Gençler için anlamlı öğrenme fırsatları yaratma

Gençlik lideri/çalışanı aşağıdakileri yapabilir:

1. bireyleri veya grupları hedef alabilir
2. gençlere bu konuda uygun rehberlik yapar ve geri bildirim sağlar
3. günlük durumlarda ortaya çıkan öğrenme ve gelişim fırsatlarından yararlanır
4. varsa, özel öğrenme ihtiyaçlarını belirler
5. geniş bir eğitim yöntemi ve tekniği yelpazesi kullanır
6. gençlerin yaratıcılığını tetikler

4.3 İşlev: Gençlere kültürlerarası öğrenim sürecinde eşlik etmek

Gençlik lideri/çalışanı aşağıdakileri yapabilir:

1. gençlerin kültürel geçmişlerini, değerlerini ve davranışlarını tanımalarını kolaylaştırır,
2. ülkede ve yurtdışında diğer kültürlerden insanlarla etkileşimi ve onlara karşı aktif bir hoşgörüyü geliştirmeye çalışır
3. Çatışma ortamlarında barışa ulaşmak için yaratıcı bir biçimde çalışır
4. Gençlere değişen bir dünyada yerlerini belirlemede yardımcı olur.

4.4 İşlev: Organizasyonel gelişime ve gençlik politikası oluşturulmasına katkıda bulunmak

Gençlik lideri/çalışanı aşağıdakileri yapabilir:

1. kaynaklar bulur ve bu kaynakları yönetir
2. diğer bireyleri yönetir ve etkili bir ekip çalışması yapabilir
3. organizasyonlar dahilinde değişim ve gelişim için çalışma yapar
4. gençlik politikasını şekillendirmek için başkalarıyla birlikte çalışır

4.5 İşlev: değerlendirmeye yönelik uygulamalar yapmak

Gençlik lideri/çalışanı aşağıdakileri yapabilir:

1. geniş bir katılımcı değerlendirme yöntemleri yelpazesini planlayıp uygular
2. gerektiğinde uygun bilişim teknolojisi araçları kullanır
3. çok farklı dinleyici kitlelerine yönelik rapor yazma ve sunum becerilerini ortaya koyar
4. araştırma yapar ve sonuçlarını yapılan uygulamayı etkilemek için kullanır.



5. Yetkinlik Çerçevesi

İşlevsel analizi bir başlangıç noktası olarak kullanarak, temel bir yetkinlikler seti oluşturan aşağıdaki tabloları hazırladık. Her ne kadar herkes farklı ortam ve durumlarda çalışıyorsa da, aşağıdakilerin çoğunu bir gençlik lider/çalışanı olarak kendi uygulamalarınızdan tanıyacağınızı veya buradaki açıklamanın sizin durumunuza uygun olup olmadığını anlamak üzere durup düşüneceğinizi sanıyoruz.

Lütfen herbir açıklamayı okuyun ve kendi uygulamanıza ne derece uygun olduğunu anlamaya çalışın (her açıklamayla birlikte düşünmenize yardımcı olmak üzere kısa bir yardımcı açıklama, bir soru, ya da ortaya atılan bir güçlük olacaktır—bunların amacı kendinizle ilgili farklı şekillerde düşünmenize yardımcı olmaktır). Her açıklamanın sonunda birer kutu göreceksiniz. Bu size, kendi kendinizi değerlendirmeniz için bir fırsat sunacaktır.

	▲	◆	■	◆	●
ANAHTAR	Benim için geçerli	Aşağı yukarı benim durumuma uyuyor	Benim durumuma pek uymuyor	Benim durumum için geçerli değil	Bu yetkinlik benim durumumla hiç ilgili değil

Genelde cevaplarınızla ilk dört kutudan birini işaretleyeceğinizi göreceksiniz. Portföyün sonsuz değişik şekildedeki ve yerde kullanılacağını düşündüğümüzden, üzerinde iyice düşündükten sonra bir veya daha fazla sayıda yetkinliğin sizin için ve sizin durumunuz için anlamsız olduğunu düşünebilirsiniz. İşte o nedenle de “●” kutusunu dahil ettik.

Her tablodan sonra cevaplarınızla ilgili kanıtları yazabileceğiniz bir alan bulunmaktadır. Bu, sürecin önemli bir parçasıdır çünkü hem size kendinizi analiz etme fırsatı vermekte hem de yetkinliklerinizi kelimelerle ifade etmenizi mümkün kılmaktadır. Bu bölüm aynı zamanda size, deneyim ve yetkinliklerinizi ortaya koymanızı sağlayacak, kurs ve seminerlerden aldığınız sertifika ve belgeler, gençlik çalışmalarına katıldığınıza atıfta bulunan, gençlerden, işverenizden aldığınız mektuplar gibi diğer destekleyici malzemeleri de bir araya getirmenizi mümkün kılacaktır.

Bu alıştırıma tamamlamak için kendinize yeterince zaman ayırın—bu alıştırma üzerinde ne kadar düşüneürseniz sonuç o denli değerli olacaktır.



İşlev: Gençleri güçlendirmek

Yetkinlik	Düşünmeye yardımcı cümle	▲	❖	■	◆	●
1. Grup dinamiğinden anlarım ve grup dinamiği üzerine çalışırım.	<i>Her grup farklıdır ve belirli safhalardan kendine özgü bir biçimde geçer.Bu safhaları anlamak, ne tür bir müdahalenin ne zaman yapılacağını belirlemede size yardımcı olur.</i>					
2. Kolaylaştırıcılık becerilerim iyidir.	<i>Grupla çalışma kuaralları üzerinde baştan mutabık kalmak ve bu kuralların iyi anlaşılmasına yardımcı olmak</i>					
3. Gençleri nasıl motive edeceğimi ve ilgilerini nasıl çekeceğimi bilirim.	<i>Gençlerin kaygılarını ve ihtiyaçlarını anlayın, onlara saygı gösterin, meraklarını uyandırın</i>					
4. Fikirlerime karşı çıkılmasına hazırlıklıyım	<i>Yapıcı eleştiriye açık mısınız? Bunun sınırı nerede sizin için?</i>					
5. Duygusal açıdan kendi 'hassas noktalarımı' ve bunları nasıl kontrol edeceğimi biliyorum..	<i>Başkalarının öfke,üzüntü, keder vb. gibi çok güçlü duygulara yol açan durumları ve davranışları herbirimiz biliriz.Biri sizi kızdırdığında ne yaparsınız?</i>					
6. Gençlerle iktidar/güç ilişkileri kavramları üzerinde çalışabilirim.	<i>Güç kimdedir?Bu güç nasıl kullanılmaktadır?Gençlerin ne gibi hakları vardır?Gençler toplumda olan bitenleri nasıl etkileyebilirler?</i>					
7. Ben demokratik ve katılımcı bir yaklaşımla çalışırım.	<i>Olan bitenlerde gençlerin de söz hakkı vardır.Tüm grup üyelerinin konuşabilmesini ve harekete geçebilmesini sağlayın.</i>					
8. Fırsat eşitliği için çalışıyorum.	<i>Yaptığınız faaliyetlerde katılım dengesi hangi noktadadır?</i>					
Gerekirse diğer yetkinlikler						

	▲	❖	■	◆	●
ANAHTA	Benim için geçerli	Aşağı yukarı benim durumuma uyuyor	Benim durumuma pek uymuyor	Benim durumum için geçerli değil	Bu yetkinlik benim durumumla hiç ilgili değil



BÖLÜM K - PORTFÖYÜNÜZÜ OLU TURMA A AMALARI

---> Elde ettiğim veya elde etme yolunda olduğum yetkinlikler

Yetkinlik:

Bu yetkinliği en son ne zaman gösterdim?

Bunu göstermek için ne gibi örnekler verebilirim?

Bu olayda kimler yer aldı?

Ne oldu?

Burada verdiğim cevaplara bakarak, Kişisel Gelişim ve Öğrenme Planıma neleri dahil etmeliyim?

Burada yetkinliğimi göstereceğim ilgili sertifika, belge veya diğer tür kanıtlar var mı?



İşlev: Uygun öğrenme fırsatları geliştirmek

Yetkinlik	Düşünmeye yardımcı cümle	▲	❖	■	◆	●
1. Öğrenme fırsatları sunabilecek durumlara önem veririm	<i>Beklenmedik bir şey olduğunda, gençlerin bu olaydan birşeyler öğrenebilmesi için nasıl yardımcı olursunuz?</i>					
2. Gençlerin farklı öğrenme ihtiyaçlarını ve tarzlarını analiz edebilirim	<i>Aynı beden giysi herkese olmaz. Bunu yaparken neye bakarsınız? Ne derecede süreç eğilimsiniz?</i>					
3. Uygun öğrenme ve eğitim yaklaşımları ve yöntemlerini uygulayabilirim	<i>Belirli bir durum, bu durumun içinde yer alan insanlar ve sizin yaptıklarınızın ardındaki amaç göz önüne alındığında, yeterli olan nedir?</i>					
4. Cevabı bilmediğim zamanlarda belirli bazı özel soruları olan gençleri nereye yönlendireceğimi biliyorum.	<i>Herşeyi bilemeyiz ancak, iyi bir bilgi ağımız olmalı ve bu bilgi ağının güncel olmasını sağlamalıyız.</i>					
5. Katılım, yaratıcılık ve keyif almaya dayalı, olumlu bir öğrenme ortamı yaratmak için çalışıyorum.	<i>Oyunbaz olmak eğlenceli olduğu gibi, ciddi olumlu sonuçlar da getirebilir. İnsanlara saygı göstermek ve etkinlikleri onların ihtiyaçlarına uyarlamak.</i>					
6. Uygun geri bildirim verebilirim.	<i>Genç bir insan sizden geri bildirim istediğinde nasıl cevap verirsiniz? İnsanların neden belli bir şekilde hareket ettiklerini filen anlayabilmek için nasıl bir çaba gösterirsiniz?</i>					
Gerekliyorsa diğer yetkinlikler de dahil edilebilir.						

	▲	❖	■	◆	●
ANAHTAR	Benim için geçerli	Aşağı yukarı benim durumuma uyuyor	Benim durumuma pek uymuyor	Benim durumum için geçerli değil	Bu yetkinlik benim durumumla hiç ilgili değil



BÖLÜM K - PORTFÖYÜNÜZÜ OLU TURMA A AMALARI

---> Elde ettiğim veya elde etme yolunda olduğum yetkinlikler

Yetkinlik:

Bu yetkinliği en son ne zaman gösterdim?

Bunu göstermek için ne gibi örnekler verebilirim?

Bu olayda kimler yer aldı?

Ne oldu?

Burada verdiğim cevaplara bakarak, Kişisel Gelişim ve Öğrenme Planıma neleri dahil etmeliyim?

Burada yetkinliğimi göstereceğim ilgili sertifika, belge veya diğer tür kanıtlar var mı?



lev: Gençlere kültürlerarası öğrenme sürecinde eşlik etmek
learning process

Yetkinlik	Dü ünmeye yardımcı cümle	▲	❖	■	◆	●
1. Kendi kültürümün arka planını ve değerlerimi inceledim ve biliyorum.	<i>Kendi köklerinizi bilmek ve değerlerinizi incelemek başkalarını tanımanıza yardımcı olur ve sizin de kendi önyargılarınız ve kalıplarınız hakkında bilinç düzeyinizi artırır.</i>					
2. Ne olduğu belli olmayan (muğlak) durumlarla baş edebilirim	<i>İşler sizin beklediğiniz gibi gitmezse veya düşünceleriniz hemen kabul görmezse ne yaparsınız?</i>					
3. Kendi kültürlerarası öğrenme sürecim üzerine düşünürüm/ kafa yorayım	<i>Başka kültürlerden insanlarla karşı karşıya geldiğinizde neler olur? Bu deneyimden neler öğrenirsiniz?</i>					
4. Kültürlerarası öğrenmenin ilkelerini, gençlerin anlayabilecekleri ve kültürlerarası öğrenmeyi deneyimlemelerine yardımcı olabilecek bir şekilde açıklayabilirim.	<i>Kültürlerarası konularda pek çok akademik araştırma var ancak bunları genç insanların gerçekliğine nasıl aktarabilirsiniz? Diğer kültürler ve alt kültürler hakkında ne biliyorsunuz?</i>					
5. En az bir yabancı dili konuşabiliyorum	<i>Başka bir dilde iletişim kurabilmek size kendi dilinizle ilgili yeni bir bakış açısı kazandırır.</i>					
6. Farklı kültürlerden ve sosyal çevrelerden gelen gençleri içeren etkinlikler düzenleyebilirim.	<i>Böyle bir çalışmada, aynı kültürden insanlarla çalışmaktan farklı olan ne gibi unsurları göz önüne almalısınız?</i>					
7. Çatışma/uyuşmazlık durumlarında uygun eylemlerde bulunabilirim	<i>Çatışmaları analiz edebilir misiniz? Önerilebileceğiniz farklı seçenekler aklınıza gelir mi? Çatışmalardan öğrenme durumları çıkarılabilir.</i>					
8. Çalışmalarımnda konunun Avrupa boyutundan söz edebilirim.	<i>Avrupa toplumları giderek birbiriyle daha bağlantılı hale gelmektedir. Sizin yaptığınız çalışmalar Avrupa bağlamında nereye oturuyor? Unutmayın ki Avrupa başka biz gezegen değil.</i>					
9. Avrupa'nın diğer yerlerindeki ve dünyanın diğer yerlerindeki gençlerin durumunu biliyorum.	<i>Avrupa'daki ve Avrupa'nın dışındaki yerlerdeki gençlerin yaşamlarında ne gibi eğilimler vardır? Diğer gençlerin hayattaö-nüne çıkan fırsatlarla karşılaştırdığınızda, sizin gençlerinizin önünde ne gibi hayat fırsatları vardır?</i>					
Gerekliyorsa diğer yetkinlikler de dahil edilebilir.						

	▲	❖	■	◆	●
ANAHTAR	Benim için geçerli	Aşağı yukarı benim durumuma uyuyor	Aşağı yukarı benim durumuma uyuyor	Benim durumum için geçerli değil	Bu yetkinlik benim durumumla hiç ilgili değil



BÖLÜM K - PORTFÖYÜNÜZÜ OLU TURMA A AMALARI

---> Elde ettiğim veya elde etme yolunda olduğum yetkinlikler

Yetkinlik:

Bu yetkinliği en son ne zaman gösterdim?

Bunu göstermek için ne gibi örnekler verebilirim?

Bu olayda kimler yer aldı?

Ne oldu?

Burada verdiğim cevaplara bakarak, Kişisel Gelişim ve Öğrenme Planıma neleri dahil etmeliyim?

Burada yetkinliğimi göstereceğim ilgili sertifika, belge veya diğer tür kanıtlar var mı?



İşlev: Örgütlenme ve gençlik politikası gelişimine katkı sağlama

Yetkinlik	Düşünmeye yardımcı cümle	▲	❖	■	◆	●
1. Proje yönetimi ilkelerini uygulamaya dökerim	<i>Kaynaklardan gençlerin lehine en iyi şekilde kullanılabilmesi için, proje çarkının nasıl çalıştığını anlamak, gençlik konularında çalışanlar için giderek daha büyük önem taşımaktadır.</i>					
2. Takımlardaki farklı rolleri anlarım ve bir takımında farklı roller üstlenebilirim	<i>Tamamen liderlerden ve destek personellerden oluşan bir ekip "ekip" değildir. Son zamanlarda hangi rolleri oynadınız?</i>					
3. Etkin bir rol almaları için başkalarını motive edebilirim.	<i>Dinlemek, saygı göstermek ve teşvik etmek burada çok büyük önem taşır.</i>					
4. Diğer aktörlerle ve ilgili taraflarla ortaklıklar kurabilirim	<i>Kendi organizasyonunuzun dışında insanlarla ve organizasyonlarla ne ölçüde ilişki kurabiliyorsunuz?</i>					
5. Değişim ve kendi kuruluşumunun gelişimi için çalışırım	<i>Yeni şeyler öğrenmeyen bir organizasyon sonunda ölür.Siz kendi organizasyonunuzun canlı kalmasına nasıl yardımcı oluyorsunuz?</i>					
6. Yaşadığım ülkede gençlik politikası durumunu biliyorum ve gerekli değişiklikleri şekillendirmeye yardım etmek için başkalarıyla birlikte hareket ederim.	<i>Gençlik politikasını etkilemek için hangi kanalları kullanıyorsunuz-yerelde, ulusal düzeyde ve hatta Avrupa düzeyinde?</i>					
Gerekirse diğer yetkinlikler de dahil edilebilir.						

	▲	❖	■	◆	●
ANAHTAR	Benim için geçerli	Aşağı yukarı benim durumuma uyuyor	Benim durumuma pek uymuyor	Benim durumum için geçerli değil	Bu yetkinlik benim durumumla hiç ilgili değil



BÖLÜM K - PORTFÖYÜNÜZÜ OLU TURMA A AMALARI

---> Elde ettiğim veya elde etme yolunda olduğum yetkinlikler

Yetkinlik:

Bu yetkinliği en son ne zaman gösterdim?

Bunu göstermek için ne gibi örnekler verebilirim?

Bu olayda kimler yer aldı?

Ne oldu?

Burada verdiğim cevaplara bakarak, Kişisel Gelişim ve Öğrenme Planıma neleri dahil etmeliyim?

Burada yetkinliğimi göstereceğim ilgili sertifika, belge veya diğer tür kanıtlar var mı?



İşlev: Değerlendirmeye yönelik uygulamalar

Yetkinlik	Düşünmeye yardımcı cümle	▲	❖	■	◆	●
1. Gençlerin görüşlerine daima ilgi gösteririm	<i>Gençlerin görüşlerini hangi sıklıkta alırsınız? Buna ne zaman vakit ayırırsınız.</i>					
2. İhtiyacım olan bilgileri bulabiliyorum ve gerektiği gibi kullanabiliyorum	<i>Bilgi kaynaklarınız nelerdir?İstediklerinizi nasıl seçiyorsunuz?</i>					
3. Uygun değerlendirme yöntemleri uygulayarak sonuçlarını kullanabilirim	<i>Değerlendirme çok çeşitli yaklaşımları ve alınan sonuçları da uygulamaya sokacak bir stratejiyi gerektirir. Son zamanlarda hangi değerlendirme yöntemlerini kullandınız?</i>					
4. Gerekli rapor yazma ve sunum yeteneklerine sahibim.	<i>Gençlik çalışmalarında yer alanlar giderek daha çok oranda başkalarına (örneğin fon kaynağı sağlayanlara, karar vericilere) ne yaptıklarını açıklamak durumunda kalmaktadırlar.</i>					
5. Değerlendirme süreçlerini desteklemek üzere bilişim teknolojilerini de kullanabilme yeteneğim var	<i>Konuyla ilgili hangi bilgisayar programlarını kullanıyorsunuz?</i>					
6. Hem kişisel hem de organizasyonel değişim için nasıl çalışılması gerektiğini biliyorum	<i>Burada öz-eleştiri kapasitesi önemli olduğu gibi, değişimin ilgili herkes için güç bir süreç olduğunun anlaşılıp kabul edilmesi de önemlidir.</i>					
7. Gençlerle ve gençlik çalışmaları konusunda yapılan güncel araştırmaları izliyorum ve bunları uygulamalarımda kullanıyorum.	<i>Gençlik çalışmalarıyla ilgili olarak hangi yayınları izliyorsunuz?En son bir gençlik araştırmacısıyla ne zaman tanıştınız?</i>					
Gerekliyse diğer yetkinlikler de dahil edilebilir.						

	▲	❖	■	◆	●
ANAHTAR	Benim için geçerli	Aşağı yukarı benim durumuma uyuyor	Benim durumuma pek uymuyor	Benim durumum için geçerli değil	Bu yetkinlik benim durumumla hiç ilgili değil



BÖLÜM K - PORTFÖYÜNÜZÜ OLU TURMA A AMALARI

---> Elde ettiğim veya elde etme yolunda olduğum yetkinlikler

Yetkinlik:

Bu yetkinliği en son ne zaman gösterdim?

Bunu göstermek için ne gibi örnekler verebilirim?

Bu olayda kimler yer aldı?

Ne oldu?

Burada verdiğim cevaplara bakarak, Kişisel Gelişim ve Öğrenme Planıma neleri dahil etmeliyim?

Burada yetkinliğimi göstereceğim ilgili sertifika, belge veya diğer tür kanıtlar var mı?



6. Başkalarından geri bildirim alma

Kendi kendini değerlendirme üzerinde zaman harcamak çok zenginleştirici bir deneyim olup, her birimize çok şeyler anlatabilir. Ancak başkalarının vereceği geri bildirimini kullanmak da bize çok şey kazandırabilir.

Geri bildirim için başvurulabilecek uygun bireyler bulmanız önerilir. Örnek olarak birlikte çalışmış olduğunuz gençler; meslekdaşlarınız veya sizinle eşit konumdaki diğer bireyler, daha uzun deneyimi olan eğitimciler, yöneticiler vb. Hepsi mutlaka “arkadaş” larınız arasından olmayan, daha karışık bir grup oluşturmaya çalışın, çünkü bu şekilde kendinizle ilgili daha iyi bir resim elde edebilirsiniz.

Bu insanlara tamamlamış olduğunuz yetkinlik çizelgelerinizin birer kopyasını ve yaptıklarınızla ilgili olarak toplamış olduğunuz kanıt ve belgeleri verin—daha sonra da onların bir gençlik lideri/çalışanı olarak sizinle ilgili izlenimlerini konuşmak üzere bir zaman belirleyin. Süreçle ilgili olarak size geri bildirim verecek biriyle bu konuda bir anlaşma yapmanız önemlidir. Geri bildirim vermek ve almak kolay birşey değildir. Bu nedenle aşağıdaki öneriler bu konudaki hazırlıklarınız için yararlı olabilir:

GERİ BİLDİRİM VERMEK

Geri bildirim verirken yararlı olunabilmesi için bilgi verilen insan:

- bilgiyi anlamalıdır
- bilgiyi kabul edebilmelidir
- bu bilgiyi kullanarak birşeyler yapabilmelidir

Bir hatırlatma: bazı geri bildirimler sadece geri bildirim veren insanın çıkarlarına hizmet eder, geri bildirim alanınkilere değil. Bunun sonucunda da geri bildirim alan savunma reaksiyonu gösterebilir ve bunun sonucunda da davranışlarını değiştiremeyebilirler.)

Geri bildirim spesifik ve gözlemlenebilen davranışlarla ve bu davranışların yarattığı etkiyle ilgili olmalıdır.

Geri bildirim sağlayan insan “Şöyle düşünüyorum...” “Şunları gördüm...” türü, “birinci tekil şahıs mesajları” vermelidir. Böylece verilen geri bildirim bir tepkiye neden olması veya şahıslar tarafından belirtilen bu görüşlerin gerçek bir veri gibi sunulması önlenmiş olacaktır.

Verilen geri bildirimde, bireyin kontrolünde olan şeyler üzerinde odaklanılmalıdır. İsterseniz geri bildirim, ileriye yönelik önerilerin dahil edilmesini de isteyebilirsiniz.

Geri bildirimde, savunma şeklinde tepkiler veya duygusal reaksiyonlar geldiğinde, bunlarla baş ederken, geri bildirim veren, karşı tarafı ikna etmeye, akıl yürütmeye, veya ilave bilgi vermeye devam etmeden önce, gösterilen tepki konusunda birşeyler yapmalıdır.

GERİ BİLDİRİM ALMAK

Size verilen geribildirimden azami yararlanmak için, kendinizle süreç esnasında ve süreç sonrasında geçerli olacak bir anlaşma yapmanız da yararlı olacaktır.

Karşınızdakini dikkatle ve aktif birşekilde dinleyin.

Size söylenene karşı açık olmaya çalışın. Savunmaya geçmeye başladığınızı fark ederseniz, sorularla veya aynı görüşte olmadığınız hususları aklınızın bir yanına yazın ve daha sonra bu hususları kontrol edin. Bazan size söyleneni değişik sözcüklerle yeniden ifade edip size geri bildirim verene tekrarlayarak onu doğru anlayıp anlamadığınızı kontrol etmek yararlı olabilir.

Aldığınız geri bildirim üzerinde dikkatle düşünün. Duyduklarınıza aşırı tepki göstermemeğe mutlaka dikkat edin. Kendi kendinizi değerlendirdiğiniz bilgilere tekrar dönün ve bu değerlendirmeye bir şey eklemek veya çıkarmak, ya da bir değişiklik yapmak isteyip istemediğinize bakın.



BÖLÜM K - PORTFÖYÜNÜZÜ OLU TURMA A AMALARI

Geri bildirim konusunu geçmeden önce, eğitim ortamlarında geri bildirim rolünü anlatmada yararlı bir araç olan, “Johari Penceresi” adı verilen araca bir göz atalım. Joseph Luft adlı psikolog ve Harry Igram adlı psikiyatrist tarafından geliştirilen araç, geri bildirim sürecinin neyi sağlamaya çalıştığını açık bir şekilde ortaya koyuyor.

	Kendim tarafından biliniyor	Kendim tarafından bilinmiyor
Diğerleri tarafından biliniyor	Arena	Kör nokta
Diğerleri tarafından bilinmiyor	Ön yüzey	Bilinmiyor

Sol üstteki **arena** olarak belirtilen pencere, sizin tarafınızdan bilinen ve görüldüğü üzere diğerleri tarafından da bilinen yanlarınızı temsil ediyor. Bunlar genellikle kolaylıkla belirlenebilen bilgiler olmakla birlikte, başkalarının sizinle ilgili algılamasını öğrenme açısından yararlıdır.

Ön yüzey olarak belirtilen pencere sizin tarafınızdan bilinen ancak diğerlerinden saklanan yanlarınızı kapsıyor. Bunlar genellikle sizin birşey yapmaya yönelik motivasyonunuzu ve düşüncelerinizi kapsıyor...

Kör nokta denen bölge diğerlerinin sizin hakkınızda bildiği ancak sizin kendinizle ilgili olarak bilmediğiniz alanları kapsar—bunların çoğu kez başkalarının sizin hareketleriniz ve bunların sonuçlarıyla ilgili olarak sizinkilerden farklı, sizin daha önce düşünmediğiniz algılamaları olduğunu göreceksiniz.

Kör noktaları azaltmak ve **arenamızın** alanını **genişletmek** için geri bildirim ihtiyacı duyarız. Kendimizi ne kadar iyi tanırsak o kadar iyi gençlik liderleri ve çalışanları oluruz.



7. Kişisel Gelişim ve Öğrenme Planı

Deneyimlerinden öğrenden uygulayıcı ile, değerlendirmeye dayalı uygulamalarınızda ki yetkinliğinizin size hizmet etmesi kastedilmektedir. Kendi kendini değerlendirme sürecinden geçerken, kendinizi geliştirmek istediğiniz alanlarla ilgili olarak not almanız önerilmiştir. Bundan sonra bir de geri bildirim aldığınızda, kendinizle ilgili pek çok bilgiye sahip olacaksınız. Bu kişisel gelişim ve öğrenme planı düşüncelerinize şekil vermek üzere hazırlanmış basit bir formdur. Ne yapmak istediğiniz konusunda gerçekçi olun!

Deneyimler şunu göstermiştir ki, bu konuda en etkili olabilmek için planınızı mümkün olduğu kadar spesifik bir şekilde yapmanız gerekir. Örneğin bir yabancı dil öğrenmek istiyorsanız, o dilde hangi tarihte normal bir konuşma yapabileceğinizi planlamanız gerekir.

O zaman ne yapmak istiyorsunuz? (belki buraya, yapmak istediğiniz şeyi neden yapmak istediğinize ilişkin bir not düşebilirsiniz)

Bunun nasıl gerçekleştirmek istiyorsunuz? (örneğin bir kursa devam ederek, bir kitabı okuyarak, bir eğitici ile temasa geçerek vb. Ve ayrıca, planınızı tamamlamış olduğunuzu nasıl anlayacaksınız?)

Bazen bazı şeyleri tek başına yapmak çok heyecan verici olmayabilir. O nedenle, size yardımcı olabilecek veya size eşlik edebilecek biri var mı, belirlemeye çalışın.

Ne zaman başlayacaksınız? Ne zaman sona ereceksiniz? Kendinize bu konuda spesifik (ve makul) bitirme tarihleri belirleyin.

Anı zamanda, amaçlarınıza ulaşmada size engel oluşturabilecek şeyleri nasıl bertaraf edebileceğiniz konusunda da biraz düşünmek isteyebilirsiniz — burada yine gerçekçi olun ama moralinizi de bozmayın!

Kendinize bir tarih berileyin ve bu tarihte planınıza ve kendinizi değerlendirme formlarına dönerek ne kadar ilerleme kaydettiğinize bakın.

Bu portföyü kullanma süreci, aynı zamanda iş ararken size yararlı olabilecek beceri ve yeteneklerinizi keşfetmenize de yardımcı olabilir. Bu yetkinliklerinizi aynı zamanda özgeçmiş belgenize de dahil etmelisiniz. Eğer henüz denemediyse, Europass'ı deneyin. Europass sayesinde, <http://europass.cedefop.europa.eu> adresinden tüm resmi Avrupa dillerinde parasız indirebileceğiniz Europass özgeçmiş formuna, gönüllü çalışmalarda veya gençlik çalışması kapasamında öğrendiklerinizi işleyebilirsiniz. Avrupa Komisyonu halen spesifik bir Europass-Youth (Europass-Gençlik) çalışması hazırlamaktadır.



BÖLÜM K - PORTFÖYÜNÜZÜ OLU TURMA A AMALARI

38

PORTFÖYÜNÜZÜ OLUŞTURMA AŞAMALARI

NE YAPMAK İSTİYORUM (ve belki de NEDEN yapmak istiyorum)	NASIL	KİMLİNLE BİRLİKTE	NE ZAMAN	NOTLAR



BÖLÜM

ÜÇ

EKLER

- 1 Kısa sözlük
- 2 Seçilmiş başarı belgeleri
- 3 Avrupa Konseyinin gençler için resmi-olmayan eğitim/öğrenimin tanınırlığı ve yaygınlaştırılmasına yönelik 2003(8) sayılı Tavsiye Kararı
- 4 Çalışma hizmeti geçişleri





1. Kısa sözlük

Bu portföyde kullanılan terimlerin bir bölümü gençlik çalışanları için oldukça yenidir. O nedenle daha geniş bağlamın anlaşılabilmesine yardımcı olmak üzere bu çalışmaya bu kısa sözlüğü eklemeye karar verdik. Lütfen şurasını hatırla ki, bu terimler gençlik çalışmaları alanında resmi-olmayan eğitim ve öğrenimi tarif etme çabalarının “henüz tamamlanmamış” bir bölümü olup, bu konudaki tartışma devam etmektedir! Bu sözlük oluşturulurken Lynne Chisholm’ın 2005 yılı başlarında Leuven’de yapılan Tanınma Köprüleri adlı konferansta sunduğu bir bildiriden yararlanılmıştır. Söz konusu bildirinin adı, “Gençlik sektöründe yaygın ve gayri resmi eğitimin tanınması. Terminoloji için Kopya Kağıdı” adını taşımakta olup, bu çalışmanın bazı bölümlerini burada kullanmamıza izin verdiği için kendisine teşekkür ederiz. Konu geliştikçe bu terimler de daha ayrıntılı bir şekilde tanımlanacak ve bu terimlere Avrupa Bilgi Merkezinin <http://www.youth-knowledge.net/> internet sitesinde yeni terimler de ilave edilecektir.

Tanınmanın amacı

Yetenek bir insanın sahip olduğu ve bir yabancı dili konuşabilmek gibi, hemen ortaya koyabileceği bir kapasiteye işaret eder.

Kapasite bir insanın gösterebileceği veya ortaya koyabileceği varsayılan yeteneklere işaret eder ve bu nedenle de beceri ve yetkinlik terimleriyle benzerlikler taşır

Bilgi: ‘Bilgi’ sözcüğünün arkasındaki kavramsal birikimi bir kaç sözle tatminkar bir şekilde açıklamak mümkün değildir. Günlük yaşamda bilgi sözcüğünün anlamı çok açıkça anlaşılır gibi gözükmektedir. Bu anlamda bilgi, bir bireyin bildikleri veya bir medeniyetin kolektif olarak topluca sahip olduğu bilgilerdir. Ama birşeyi ‘bilmek’ ne anlama gelmektedir acaba? Bilinen şey nedir? O bilineni biz nasıl biliriz? Bildiğimiz o şey neden bilinmeye değer görülmektedir ve o bilgiyi öğrendikten sonra o bilgiyi nasıl kullanırız? Eğitim uygulamasında bilgi, öğrenilecek olan herşeydir. Ancak, bilgi tek başına yararlı veya öğrenmeye değer değildir. Bir yandan (yararlı olabilmesi için) beceri ve yetkinliklerle birleştirilmeli—öte yandan da, (öğrenmeye değer olabilmesi için) en az onunla eşdeğerde olan prensipler ve değerlerle birleştirilmelidir.

Beceri belirli bir işi veya görevi sergileme için gerekli bilgi ve deneyime sahip olunması anlamına gelir—yani biri yapması gereken neyse onu öğrenmiştir (bilgiye sahiptir) ve o işin nasıl yapılacağını da bilir (bilgiyi gerçek uygulamaya aktarabilir) ki bu da, bir başkasının onun bu becerisini uygulama esnasında gözlemleyebilmesi anlamına gelir.

Yetkinlik çoğu kez beceri sözcüğünün yerine de kullanılırsa da iki terim aynı anlama gelmezler. Yetkinlik, bilgiyi, yapabilme yeteneğini ve becerileri, sabit/tekrarlanan veya değişen durumlara uygulayabilme yeteneğidir. Burada iki unsur çok önemlidir: insanın bildiğini veya belirli bir iş veya görevle ilgili olarak yapabildiğini uygulaması ve bu yeteneğini farklı durumlara aktarabilmesidir.

Şekil ve usuller

Değerlendirme: İngilizcede değerlendirme (evaluation) sözcüğü sadece birşeyle ilgili olarak akılcı bir yargıda bulunmak veya birşeyle ilgili olarak akla yakın bir açıklama yapma anlamında kullanılır. Başka bir özel maksadı yoktur (örneğin bireylerin performansının ölçülmesi gibi). Veya özel bir değerlendirme metodunu da (örneğin bir yazılı sınav gibi) çağırıştır. Ayrıca değerlendirmenin sonuçları da otomatik olarak birşeyin diğerinden veya diğerlerinden daha büyük bir değere veya öneme sahip olduğu anlamına da gelmez (örneğin Avrupa Konseyi faaliyetlerine karşılık SALTO faaliyetleri gibi).

Ölçmeye dayalı değerlendirme (assessment) ise, değerlendirmenin karşılaştırmalı bir boyutu olması halinde, yani bireyler, faaliyetler veya kurumlar bir performans veya başarı sıralamasına sokulduğunda gerçekleşir. Söz konusu sıralama veya derecelendirme, bağlama, sürece veya değerlendirilmekte olan sonuçlara özgü (örneğin nehri kimin daha hızlı yüzerek geçtiği, veya hangi EVS kurumunun sosyal bakımdan dezavantajlı gençleri programa çekmede en büyük başarı oranına ulaştığı gibi) kıstaslara göre belirlenebilir. Veya, göreceli performans, bir harici standarda göre belirlenir (15 yaşındakiler için çeşitli ülkelerde yapılan PISA başarı testleri gibi).



BÖLÜM ÜÇ - EKLER

Öğrenme sonuçları öğrenme sürecinin sonunda elde edilen sonuçlardır ve bunlar çeşitli şekillerde ifade edilebilir. Hatta zaman içinde herhangi bir noktada ölçülüp kaydedilen sonuçlar, öğrenme sürecinin ara anlarıdır. Bu adeta bir filmin karelerine benzer (ve filmin geriye doğru oynaması da mümkündür).

Belgeleme bir bireyin elde ettiği veya bir öğrenim/hizmet sağlayıcının temsil ettiği, bilgi, 'Know-how', beceri ve/veya yetkinliklerin geçerliliğinin resmen doğrulandığı standartlaştırılmış süreçtir.

Sertifika ve diplomalar belgeleme sürecinin sonuçlarının kaydedildiği bir 'kağıt parçası'dır. Çoğu kez resmi bir belge statüsünü taşırlar ancak bunun mutlaka böyle olması gerekmez.

Nitelik belgesi de sadece bir sertifika veya diploma anlamında kullanılabilir. Avrupa'daki resmi eğitim ve öğretim dünyasında, nitelik belgesi genellikle bir insanın, belirli bir alan, beceri veya yetkinlik için bir kursu tamamladığını ya da belirli bir başarı standardına ulaştığını kanıtlayan resmi bir kayıt veya belgedir.

Akreditasyon: resmen veya toplumca tanınmış yetkililer veya temsilcileri kursları, faaliyetleri ve bunların sonuçlarını akredite ederler. Yani, kuruluşların ve bireylerin, tümünün uymayı kabul ettiği standartlara ulaştığını doğrularlar. Verilmiş olan sertifika ve diplomaların geçerliliğine kefil olurlar, böylece, vardıkları sonuçlar onaylanan bireylerin ve kuruluşların izleme, değerlendirme ve mukayeseli değerlendirmelerin geçerliliği ve doğruluğunu da tasdik etmiş olurlar.

Daha önceki deneyim ve öğrenimin akreditasyonu (APEL)'den kasıt, bireylerin yaşam sürelerinde resmi eğitimin dışında ve formel olmayan yollarla edindikleri bilgi, beceri ve yetkinliklerin bir tür resmi tanınma elde etmesidir.

Yaygın/gayri resmi eğitimin geçerliliğinin doğrulanması: APEL, yaygın ve resmi olmayan öğrenimin geçerliliğinin doğrulanması, yani, öğrenmedeki ilerleme ve sonuçların değerlendirilmesi (muhtemelen de mukayeseli olarak değerlendirilmesi) ve tanınmasıdır. Araştırma metodolojisinde 'geçerli' sözcüğü, kuramsal bir kavramla (düşünceyle), o kavramın ampirik göstergesi (ölçülebilir bir gözlem) arasında doğru bir bağlantı olduğu anlamında kullanılır. Daha basit bir ifadeyle bu, gerçek hayatta gözlemleyebildiğimiz (belki de ölçebildiğimiz) bir şeyin, zihnimizdeki bir fikri gerçekten yansıttığını, iyi niyetle ve makul bir güven derecesiyle farz ve kabul ettiğimiz anlamına gelir.

Sosyal tanınma, birey, kuruluş ve sektörlerin, belirli özelliklere sahip olma, belirli başarılar elde etme veya belirli faaliyetler içinde olma -- öğrenme gibi-- sonucunda elde ettikleri statü ve saygınlığa ("kendini iyi hissetme faktörü") işaret eder. Bu daha yüksek düzeyde nitelik belgeleri olanların daha fazla maaş almaları gibi, aynı zamanda maddi ödülleri de kapsayabilecek şekilde genişletilebilir.

Kodlandırılmış tanınma: Sektör ve düzey farkına bakılmaksızın, bu terim, eğitim ve öğrenim kapsamında, öğrenme faaliyetine katılmanın veya alınan sonuçların formel ve çoğu kez resmen (yasal anlamda da) bir sertifika veya diploma ile tanınmasıdır.

Burada kullanılan terimlerin tariflerini aynı zamanda Avrupa Konseyi/Avrupa Komisyonu Ortaklığı yayınlarında (örneğin T-Kits serisi) www.youth-training.net ve SALTO ağının yayınlarında: <http://www.salto-youth.net> bulabilirsiniz. (Örneğin yerel gençlik girişimlerinde "Avrupa Boyutu" nun tanımlanması üzerine iyi bir çalışma dokümanı bulunmaktadır).

Burada kullanılan terimlerin tariflerini aynı zamanda Avrupa Konseyi/Avrupa Komisyonu Ortaklığı yayınlarında (örneğin T-Kits serisi) www.youth-training.net ve SALTO ağının yayınlarında: <http://www.salto-youth.net> bulabilirsiniz. (Örneğin yerel gençlik girişimlerinde "Avrupa Boyutu" nun tanımlanması üzerine iyi bir çalışma dokümanı bulunmaktadır).



2. Seçilmiş başvuru belgeleri

Bergeret, J-M., Meisch, N. & Otten, H. (n.d.): Community Project for Developing Training Modules for Youth Workers [*Gençlik Çalışanları için Eğitim Modülleri Oluşturmaya Yönelik Toplum Projesi*], Service National de Jeunesse, Luxembourg

Bowyer, J & Geudens T (2005): Bridges for Recognition – Promoting Recognition of Youth Work across Europe, SALTO-YOUTH Inclusion Resource Centre, Report [*Tanınma Köprüleri – Gençlik Çalışmalarının Avrupa’da Tanınmasını Yaygınlaştırma, SALTO-YOUTH Dahil etme Araştırma Merkezi, Rapor*].

Bak: www.SALTO-YOUTH.net/BridgesForRecognition

Chisholm, L (2004): Advance Training for Trainers in Europe (ATTE), Pilot Course under the Council of Europe and the European Commission, Youth Worker Training Partnership Programme 2001-2003, External Evaluation, Final Report [*Avrupa’daki Eğiticiler için İleri Eğitim Kursu (ATTE), Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonu, Gençlik Çalışanları Eğitimi Ortaklık Programı 2001-2003 Pilot Kursu, Harici Değerlendirme, Nihai Rapor*]

Colley, H.Hodkinson, P. & Malcolm, J. (2003): Informality and Formality in Learning, Learning and Skills Research Centre [*Öğrenmede Resmi eğitim dışı ve resmi öğrenme, Öğrenme ve Beceriler Araştırma Merkezi*]. ISBN 1 85338 872 6

(aynı zamanda internetten de indirebilirsiniz: <http://www.lsrc.ac.uk/publications/index.asp>)

Community Education Validation & Endorsement Unit [CeVe] (n.d.): Qualifying Competence in Community Education, Scotland [*Toplum Eğitimi Geçerliliği Doğrulama & Onaylama Birimi [CeVe] (n.d.): Toplum Eğitiminde Yetkinliğin Nitelendirilmesi, İskoçya*]

<http://www.communitylearning.org/text/ceve.asp> [Temmuz 2004 tarihinde erişim sağlanmıştır] imdi aşağıdaki adreste bulunmaktadır: http://www.communitiesscotland.gov.uk/stellent/groups/public/documents/webpages/cs_006467.hcsp

Avrupa Konseyi, Dil Politikası Bölümü (çeşitli Tarihler: Avrupa Dil Portföyü + tüm destek dokümantasyonu. Bak: www.coe.int/portfolio)

Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonu (2004): Pathways to Validation and Recognition of Education, Training and Learning in the Youth Field [*Eğitimin Geçerliliğinin Teyidi ve Tanınmasına Giden Yollar, Gençlik Alanında Eğitim ve Öğrenim*]

Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonu gençlik Araştırma Ortaklığı (Nisan 2004): The Youth Sector and the Non-Formal Education/Learning Seminar [*Gençlik Sektörü ve Resmi-olmayan eğitim/öğrenim Semineri*] (taslak dokümanlar)

Avrupa Birliği Konseyi: Conclusions of the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning, May 2004 [*Avrupa Birliği Konseyinin yaygın ve resmi olmayan eğitimin tespit edilmesi ve geçerliliğinin onaylanmasına ilişkin ortak Avrupa Prensipleriyle ilgili Sonuçlar*]

Avrupa Birliği Konseyi: Avrupa Birliği Konseyinin, Avrupa gençlik alanı dahilinde yaygın ve resmi olmayan eğitimin değerinin tanınmasına ilişkin Mayıs 2006 tarihli kararı

Delors, J. Ve diğerleri (1999): Learning the Treasure Within, Report to UNESCO Publishing, ISBN 92-3-103274-7 [*Çimizdeki Hazineyi Öğrenmek, Yirmibirinci Yüzyılda Eğitim ULuslararası Komitesinin UNESCO’ya sunduğu rapor, UNESCO yayınevi*]



BÖLÜM ÜÇ - EKLER

Groupe de pilotage du Référentiel de compétences des métiers de l'animation socioculturelle (2002): Référentiel de compétences des métiers de l'animation socioculturelle, Genève

MacPherson, I. (November 2003): Becoming Reflective Practitioners: Understanding Ways of Learning – (Skills, Competence and Cultural Styles) The Dreyfus Approach (yayınlanmamış MSS) [*Düşünen Uygulayıcılar Haline Gelmek: Öğrenme Yollarını Anlamak – (Beceriler, Yetkinlik ve Kültürel Usluplar) Dreyfus Yaklaşımı*]

NEFIKS (2004) Resmi-olmayan eğitim anı kitabı, Slovenia
http://www.nefiks.net/tuje/eng_topics.php

Otten, H. (2003): Study on trainers' competencies necessary for developing and implementing high-quality European-level training activities in the youth field, Council of Europe, Directorate of Youth and Sport [*Gençlik alanında yüksek kaliteli Avrupa düzeyinde eğitim faaliyetlerini oluşturup düzenlemek için gerekli olan eğitici yetkinlikleri üzerine çalışma, Avrupa Konseyi, Gençlik ve Spor Bölümü*]

Schön, D. (1987): Düşünen Uygulayıcının Eğitilmesi, Amerikan Eğitim Araştırmaları Derneğine hitaben yapılan konuşma <http://educ.queensu.ca/~russell/t/howteach/schon87.htm>

Smith, M.K. (1995'ten bugüne kadar): infed (resmi olmayan eğitim anasayfası), www.infed.org [özellikle aydınlatıcı bir yazı: "Yetenek ve yetkinlik"] <http://www.infed.org/biblio/b-comp.htm>

Taylor, M (2004): Bir yetkinlikler çerçevesine doğru, CDEJ/GS-ENF (2004) 1, Avrupa Konseyi, Gençlik için Avrupa Yönlendirme Komitesi

Vlaamse Gemeenschap, Afdeling Jeugd en Sport (2004): Criteria voor het toekennen van attesten aan jeugdwerkers, Brussel.

<http://www.jeugdbeleid.be/be/regelgeving/criteria.htm>

Wood, E., Walker, J., Stein, J., & Wurster, P. (2000):Gençlik Gelişiminin Yaygınlaştırılması: Bir Toplum Yaklaşımı. Minneapolis, MN: Minnesota Üniversitesi.

Gençlik Akademisi: Dinlenme Faaliyetleri Çalışma Kitabı, Finlandiya



AVRUPA KONSEYİ BAKANLAR KOMİTESİ

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin üye ülkelere yayınladığı gençler için resmi-olmayan eğitim/öğrenimin tanınırlığı ve yaygınlaştırılmasına yönelik 2003(8) sayılı Tavsiye Kararı

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

(Bakanlar Komitesi tarafından Bakan Yardımcılarının 838. toplantısında 30 Nisan 2003 tarihinde kabul edilmiştir)

Avrupa Konseyi yönetmeliğinin 15.b Maddesi uyarınca Bakanlar Komitesi,

Avrupa Konseyinin gençlik alanında ve eğitim alanındaki hedeflerini göz önüne alarak;

Gençlikten Sorumlu Avrupa Bakanlarının Bükreşte (27-29 Nisan 1998) Yapılan 5. Konferansında kabul ettikleri Nihai Açıklamayı ve özellikle de resmi-olmayan eğitime yapılan göndermeyi ve 6. Konferansın (Selanik, 7-9 Kasım 2002) Nihai Açıklamasını göz önüne alarak;

Parlamenteler Asamblesinin resmi-olmayan eğitimle ilgili 1437(2000) sayılı Tavsiye Kararını dikkate alarak,

Avrupa Konseyinin gençlik bölümünün resmi-olmayan eğitim/öğrenimle ilgili deneyim ve başarılarını, özellikle de Gençlik için Avrupa Yönlendirme Komitesinin (CDEJ) ve 12-15 Ekim 2000 tarihleri arasında Strasbourg'daki Gençlik Merkezinde yapılan Resmi-olmayan eğitim seminerinde yapılan çalışmaları göz önüne alarak;

Yaşam boyu öğrenime yönelik yüksek öğretim konusunda üye ülkelere gönderdiği Rec(2002)6 sayılı Bakanlar Komitesi Tavsiye Kararını göz önüne alarak;

Avrupa Konseyinin 1999 yılından beri eğitim ve demokratik vatandaşlık konusundaki faaliyetlerini ve Bakanlar Komitesinin bu konuyla ilgili olarak aldığı Rec(2002)12 sayılı Tavsiye Kararını dikkate alarak;

Lizbon sürecinde resmi-olmayan eğitime atfedilen önemli rol ve Avrupa Birliğinde yaşam boyu eğitimle ilgili devam eden tartışmalar ve Avrupa Komisyonunun "Avrupa gençliği için yeni bir ivme" adlı Beyaz Kitabı ve Avrupa Konseyi ile Avrupa Birliğinin bu alandaki süregelen işbirliğini göz önüne alarak;

Sosyal eşitsizli ve sosyal dışlanmıslığı azaltmada yaşam boyu eğitimin önemli bir rolü olduğunu ve resmi-olmayan eğitimin/öğrenimin gençlerin çağdaş toplumlarda başarılı olmaları için gerekli tüm bilgi ve kapasiteleri temin edebileceği inancıyla;

Avrupa'da ve dünya genelinde bilgiye dayalı ekonomiler ve toplumların ortaya çıkması sonucunda yaşanan sosyal ve kültürel dönüşümler göz önüne alındığında, çocuklardaki ve gençlerdeki tüm öğrenme potansiyelinin harekete geçirilmesinin gereğine inanarak;

1. üye ülkelerin hükümetlerine aşağıdakileri önerir:

- üye ülke hükümetlerinin resmi-olmayan eğitim/öğrenimin günümüzde yaşam boyu eğitimin temel bir boyutunu oluşturduğunu yeniden teyid etmelerini ve bu nedenle de genel eğitimin ve mesleki eğitimin çok önemli bir parçası olarak resmi-olmayan eğitim/öğrenimin tanınmasına ilişkin etkin standartların oluşturulması için çaba sarfetmelerini ve bunu yaparken aşağıdaki hususların dikkate alınmasını önerir:



BÖLÜM ÜÇ - EKLER

- resmi-olmayan eğitim/öğrenim sunan kurumların başındaki profesyonel ve gönüllü personelin nitelikleri
 - sunulan eğitim/öğrenimin kendisinin kalitesi
 - resmi-olmayan eğitim/öğrenim programlarına katılanların kaydettiği ilerlemenin hem birey olarak hem de bir grubun parçası olarak izlenmesi ve takip edilmesi
- b. üye ülke hükümetlerinin, Avrupa Dil Portföyü deneyimini hatırd tutarak, resmi-olmayan eğitim/öğrenim yoluyla edinilen deneyimler, beceriler ve bilgilerin (öğrenme sonuçları) kaydedilmesini amaçlayan bir tanımlama aracı olarak bir Avrupa portföyünün oluşturulup kullanılmasını desteklemelerini önerir;
- c. özellikle de sosyal bakımdan dezavantajlı gruplar için olmak üzere, sosyal eşitsizliği ve sosyal dışlanmıslığı azaltacak şekilde, resmi-olmayan eğitim/öğrenimin tam potansiyelini ortaya çıkarmak için, resmi-olmayan eğitim/öğrenime eşit erişim koşulları yaratarak, tüm gençler için fırsat eşitliğini yaygınlaştırmalarını önerir;
- d. resmi-olmayan eğitim/öğrenimin iyi uygulamaları, eğitim yöntemleri ve başarılarıyla ilgili olarak ilgili dokümantasyonun etkin bir şekilde dağıtımının yapılmasını destekleyerek yenilikçi resmi-olmayan eğitim/öğrenim deneyimlerini aktif bir biçimde teşvik etmesini önerir;
- e. Gençlerin, aktif vatandaşlık, insan hakları, hoşgörü, sosyal adalet, kuşaklar arası diyalog, barış ve kültürlerarası anlayış gibi değerlerin yaygınlaştırılmasına olan bağlılığının va katkılarının teşvik edilmesini amaçlayan resmi-olmayan eğitim/öğrenim girişimleri için üye ülke hükümetlerinin destekleyici önlemler almalarını önerir;
- f. Resmi eğitim ve mesleki eğitim sistemlerine paralel olarak, resmi-olmayan eğitim/öğrenim sektörünü, yaşam boyu öğrenim için ortak bir Avrupa alanı oluşturmaya aktif bir biçimde angaje etmelerini önerir
- g. Özellikle de geçiş ülkelerinden gelen gençlerin, ilgili Avrupa öğrenci değişim programlarında yer almasını destekleyerek, resmi-olmayan eğitim/öğrenim potansiyelini gençlerin topluma entegrasyonunu kolaylaştırmada tamamlayıcı bir unsur olarak aktif bir biçimde kullanmalarını önerir;
- h. Yaygın ve örgün eğitimin aktörleri arasında diyalogu yaygınlaştırmalarını ve çeşitli Avrupa ülkelerindeki resmi-olmayan eğitim/öğrenimle ilgili farklı yaklaşımların daha iyi anlaşılmasını teşvik etmelerini önerir;
- i. Resmi-olmayan eğitim/öğrenim alanındaki mevcut araştırma çalışmalarını ve bu eğitimden alınan sonuçları desteklemelerini ve daha da geliştirmelerini; ulusal ve Avrupa seviyesinde resmi-olmayan eğitim/öğrenim alanındaki iyi uygulama örneklerinin toplanması ve dağıtımının yapılmasını teşvik etmelerini, ve Avrupa Konseyi ile Avrupa Birliği arasında bu açıdan mevcut işbirliğini daha fazla desteklemelerini önerir;
- j. Resmi-olmayan eğitim/öğrenimi ulusal gençlik politikalarının ve Avrupa'daki bu alandaki işbirliğinin önemli bir unsuru haline getirmelerini önerir;
- k. Resmi-olmayan eğitim/öğrenimin öğrenme toplumunda kendine yeterli bir yer edinebilmesi amacıyla resmi-olmayan eğitim/öğrenim programlarının ve sonuçlarının uygulanması ve tanınması için yeterli insan kaynağı ve finansal kaynak temin etmelerini önerir;

2. Avrupa Konseyi Genel Sekreterini bu öneriyi Avrupa Konseyi üyesi olmayıp, Avrupa Kültür Konvansiyonuna taraf olan ülkelerin hükümetlerine iletmeye davet eder.



4. Çalışmada hizmeti geçenler

Bu portföy Gençlik için Avrupa Yönlendirme Komitesi uzmanlarının (CDEJ) Gençlik Liderleri ve Gençlik Çalışanları in Avrupa Portföyü ile ilgili olarak sağladıkları dikkatli görüşler ve geri bildirimden çok büyük ölçüde yararlanmıştı.

Bay Pere GUIU, Andorra

Bay Jan VANHEE, Belçika

Bay Lauri SAVISAARI, Finlandiya

Bay Claude BODEVING, Luksemburg

Bayan Ajsa HADZIBEGOVIC, Gençlik Danışma Konseyi

Bay Gareth HUGHES, Eğitim Müdürlüğünce aday gösterilmiştir

Bay Marino OSTINI, Eğitim Müdürlüğünce aday gösterilmiştir

Bayan Pascale BOULANGER, Avrupa Gençlik Forumu

Bayan Gisèle EVRARD, Avrupa Gençlik Forumu

Bayan Alix MASSON, Avrupa Gençlik Forumu

Bay Peter TORP, Avrupa Gençlik Forumu

Bay Hans-Joachim Schild, Avrupa Komisyonu (daha sonra da Gençlik ve Spor Müdürlüğü, Avrupa Konseyi)

Bay Manfred VON HEBEL, Avrupa Komizyonu

Bayan Rita BERGSTEIN, SALTO YOUTH Eğitim ve Kaynak Merkezi, Almanya

Portföyün hazırlanmasında aynı zamanda Bay André-Jacques DODIN'in yardımlarından, Bay Peter LAURITZEN'in, Avrupa Konseyi, Gençlik ve Spor Müdürlüğünden

Bayan Leen LACONTE ve Bayan Bryony HOSKINS'in önerilerinden yararlanılmıştır.

Bayan Sophie BILGER test aşamasının sonuçlarının bir araya getirilmesinde çok büyük gayret göstermiştir, kendisine "merci beaucoup"! diyoruz.

Avrupa'nın pek çok yerinden pek çok kimse uzmanlar drubunun çalışmaları sırasında görüşlerini belirtmişler ve bizleri cesaretlendirmişlerdir. Yazılı katkıları için aşağıda adları belirtilenlere özellikle teşekkür ediyoruz:

Chrysafo ARVANITI

Rita BERGSTEIN

Jonathan BOWYER

Sonja CANDEK

Andrew CUMMINGS

Dirk De VILDER

John KONRAD

Darko MARKOVIC

Marija PAVKOV

Luis PINTO

Kees SCHUUR

Alessio SURIAN

Norah SWEETMAN

Jan VAN HOVE



BÖLÜM ÜÇ - EKLER

Portföy Eğitim Kursuna katılarak (Nisan 2006) ve yüzlerce kişiyi portföyü kullanmaya teşvik eden ve bunlardan 140'ının değerlendirme formlarını doldurarak göndermelerini sağlayanlar:

Sebastien GRUNWALD

Alman Ulusal Gençlik Konseyi – DNK Almanya
Puderbacher Weg 66, 57334 Bad Laasphe, Germany
Email: sebastian.grunwald@gmx.de

Ida KRAGH-RYDING

Danimarka Ulusal Gençlik Konseyi – DUF Danimarka
Rektorparken 1, 226, 2450 København SV.
Email: Idakragh@stud.ku.dk

Kate CHACHAVA

Gürcistan Ulusal Gençlik Konseyi - NCYOG
17 Tabukashvili street; 0108 Tbilisi, Georgia
Email: gtu_su@yahoo.com
geto87@yahoo.com

Peter LENCO

Slovakya Ulusal Gençlik Konseyi, –RMS Slovak Cumhuriyeti
Pražská 11, 811 04 Bratislava, Slovakia
Email: peter_lenco@yahoo.com , zahranicie@rms.mladez.sk

Hafsteinn SNAELAND

Avrupa Gençlik Klüpleri Konfederasyonu - ECYC İzlanda
Barónsstígur 18b, 101 Reykjavík, Iceland
Email: Hafsteinn.snaeland@reykjavik.is

Pascale BOULANGER

Dünya İzci Hareketi Örgütü - WOSM Avrupa Bölgesi
Deputy Director, External relations & Communications
Avenue Porte de Hal, 38, B - 1060 Brussels
Email : pboulanger@euro.scout.org

Irene ROJNIK

Dünya Kız Rehberler ve Kız İzçiler Derneği – WAGGGS
WAGGGS Europe Office, Avenue de la Porte de Hal 38, B - 1060 Brussels
Email: irene@europe.waggsworld.org

Ecaterina MATCOV

Genç Avrupa Federalistleri - JEF Moldova
Blvd. Cuza-Voda 19/4, ap. 4, 2060-MD Chisinau,
Email: ecaterinamatcov@hotmail.com

Lukasz ZAMECKI

Avrupa Gönüllü Hizmet Kuruluşları İttifakı Polonya
street-Brodnowska 7/11, apartment 103. Zip-code - 03-439 Warsaw, Polonya
Email: lzamecki@yahoo.com

Gisèle EVRARD

Avrupa Gençlik Forumu – Policy Officer for Education Belgium
Rue Joseph II, 120, B – 1000 Brussels
gisele.evrard@youthforum.org Tel (direct) +32 (0)2 286 94 16

**Laura PAUNONEN**

Youth Department of Helsinki Kenti Gençlik Bölümü
Saniaiskuja 4 s 71, 00730 Helsinki, Finland
Email: laura.paunonen@nk.hel.fi

Christian SCHARF

Federation of Association
for Cultural Youth Education in Saxony-Anhalt
Liebigstr. 05, D - 39104 Magdeburg, Germany
Email : exchange@jugend-lsa.de

Mateja GERJEVIC

Gençlik Ağı MaMa
Kersnikova 4, 1000 Ljubljana, Slovenia
Email : Mladinska_mreza@hotmail.com

Françoise CREMER

Service de la Jeunesse, Ministère de la Communauté française
Boulevard Léopold II, 44, 1080 Bruxelles, Belgique
Email : francoise.cremer@cfwb.be

Oxana PETROVSKAYA

Çocuk Liderlerinin Evi
Rusya Çocuk Merkezi «Orlyonok»
Tuapse district, Krasnodar territory, Russian Federation
Email: vega_kseniya@yahoo.com

Vitor DIAS

Delegado Regional do Porto do IPJ
Rua Rodrigues Lobo, 98, 4150-638 Porto, Portugal
Email: vitor.dias@ipj.pt

Eneken KOKA

Gençlik Çalışmaları Eğitimi Ulusal Yuvarlak Masa Üyesi
Estonian Youth Work Centre
Riia 9-70, 51010 Tartu, Estonia
Email: eneken@yahoo.com

Guy PENSAVALLE

CEMEA Alsace
(Centres d'Entrainement aux Méthodes d'Education Active)
40, rue de l'Engelbreit, 67200 Strasbourg
Email : guytoufr@yahoo.fr

Basak DEMIR

Habitat ve Agenda 21 Gençlik Derneği
Fulya Mah. Mevlut Pehlivan Sok, Ali Sami Yen Apt. 8A/2 Mecidiyekoy
Istanbul, Turkey
Email info@youthforhab.org.tr

Rosario ROSSI

Arci Catania
Via Paolo Vasta, 141 95024 Acireale (CT) Italy
Email: sarorossi@misterobuffo.org



BÖLÜM ÜÇ - EKLER

Oksana YURYK

Uluslararası Gönüllü Hizmetleri Koordinasyon Komitesi
Ukrainian Association for Youth Co-operation ALTERNATIVE-V
78-A, Bohdana Khmelnytskogo Street
Office 203, Kiev 01030, Ukraine
Email: alternative.v@gmail.com

Stasya DENISSOVA

İrkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Gençlik Ağı
(Youth Human Rights Movement), Movement «Young Europe»
St. Nevkipely, 19, Apt.9, Krasnodar, Russia
Tel. +7 89184974827 - +7 89094590729
Email: sdenissova@mail.ru

Rita BERGSTEIN

SALTO-YOUTH, Eğitim ve İşbirliği Kaynak Merkezi
@JUGEND für Europa - German National Agency YOUTH,
Godesbergeallee 142-148, D - 53175 Bonn, Germany
Tel: + 49 228 9506 236
GSM *: + 49 172 5883180
fax: + 49 228 9506 222
Email: rita@salto-youth.net

(eğitim kursu ekibi üyeleri)

Claude BODEVING

Attaché de Gouvernement
Service National de la Jeunesse,
B.P. 707, L – 2017 Luxembourg
Email: claud.bodeving@snj.etat.lu

Ajsa HADZIBEGOVIC

FORUM SYD BALKANS PROGRAMME
Project Montenegro
Bratstva I Jedinstva 4, 81000 Podgorica, Serbia and Montenegro
Email: ajsa@cg.yu

Mark TAYLOR

Avenue Emile Maxlaan 150, B-1030 Brussels
tel: +32 2 742 0914 mobile: +32 473 240 482
Email: brazav@yahoo.com

Nuno DA SILVA

President, YEU – Youth for Exchange and Understanding
Rua Frederico Lecor n° 55 4° dto, P – 8000 FARO, Portugal
Email: silvamago@hotmail.com

André-Jacques DODIN

Head of Division for Youth Policies & Intergovernmental Co-operation
Directorate of Youth and Sport
Council of Europe
andre-jacques.dodin@coe.int



➤ Ve değerlendirme formlarını tamamlayıp gönderenler:

Ageeva Ludmila (Rusya), Aigro Mariann (Estonya), Akdevelioglu Ilknur (Türkiye), Almeida Laranjeira Henriques (de) Joana (Portekiz), Altinsoy Guler (Türkiye), Andersen Jakob (Danimarka), Asanidze Vaxtang (Gürcistan), Belletti Michelangelo (İtalya), Bjaeldager Jakob (Danimarka), Bock Damon (Estonya), Bodson Nathalie (Belçika), Breclj Markucic Arijana (Slovenya), Briedova Barbara (Slovakya), Busemann Nina (Almanya), Cares Mike (Almanya), Carniel Cristina (İtalya), Cauwelier Johan (Belçika), Chakvetadze Nato (Gürcistan), Cotis Sophy (Yunanistan), Dagkos Anastasios (Türkiye), Dechenaux Claire (Fransa), Dotter Stéphanie (Fransa), Dubois Christine (Belçika), Dundua Temo (Gürcistan), Dybowski Sandra (Almanya), Elisashvili Nino (Gürcistan), Fedotova Yulia (Rusya), Fistravec Tina (Slovenya), Fröström Linda (İsveç), Fruk Marija (Slovenya), Garcet Cédric (Belçika), Gerber Dominik (Switzerland), Gitolendia Boris (Gürcistan), Gordeeva Ekaterina (Rusya), Grech Daniela (Malta), Griffiths Graham (İngiltere), Grübener Klaus (Almanya), Gucek Marja (Slovenya), Gunven Asa (İsveç), Häring Polona (Slovenya), Hellings Céline (Belçika), Hoffmann Verena (Almanya), Hovi Merja (Finland), Hristova Milena (Bulgaristan), Jankovic Jakub (Slovakya), Kajaluoto Ulla (Finlandiya), Kakorina Svetlana (Rusya), Kalan Elif (Türkiye), Kalberg Helen (Estonya), Kazakov Egor (Rusya), Kelly Shawn (Danimarka), Khusnutdinova Irene (Rusya), Kingkiladze Sopio (Gürcistan), Kipouros George (Yunanistan), Kiss Balazs (Slovakya), Koracin Janja (Slovenya), Korkmaz Gulcan (Türkiye), Koskinen Aleksii (Finlandiya), Koyuncu Emre (Türkiye), Krajewski Mateusz (Polonya), Kralik Juraj (Slovakya), Krezios Athanasios (Yunanistan), Kylchyk Kateryna (Rusya), Lambot Jérôme (Belçika), Langer Johannes (Avusturya), Legion Anna (Polonya), Le Gludic Gaëlle (Fransa), Lenco Peter (Slovakya), Magnier emilie (Fransa), Malisheva Olga (Rusya), Männisalu Juta-(Estonya), Marletta Giuseppe (İtalya), Mattila Anu (Finlandiya), Messina Luca (İtalya), Mierzejewska Alicja (Polonya), Mikeladze Lasha (Gürcistan), Miniac Pavillard (de) Daniela (İspanya), Modra Justyna (Polonya), Molokanova Tatyana (Rusya), Niglas Tiiu (Estonya), Nizinska Joanna (Polonya), Nordström Piia (Finlandiya), Nowosad Anna (Polonya), Nybäck Sari (Finlandiya), Olle Cristina (Almanya), Oreshkin Raul (Estonya), Otto Christoph (Almanya), P.Maciek (Polonya), Panchenko Irene (Rusya), Panchenko Sergey (Rusya), Panebianco Agata (İtalya), Pavlin Andreja (Slovenya), Peters Caroline (Almanya), Prost Nicolas (Fransa), Pustelnik Valdemar (Danimarka), Ratko Natalija (Slovenya), Rauravaara Jaakko (Finlandiya), Razafi nfrazaka Franck (Fransa), Rostohar Petra (Slovenya), Saarela Laura (Finlandiya), Sabler Meta (Slovenya), Salokannel Tytti (Finlandiya), Scholz Carmen (Almanya), Semrincova Lubica (Slovakya), Serrao Mario (İtalya), Sheverdina Olga (Rusya), Slimakova Dusana (Slovakya), Sommer Kerstin (Almanya), Sondergaard Peter (Danimarka), Spina Gabriele (İtalya), Spirina Ludmila (Rusya), Stergar Matic (Slovenya), Tadeusz (Polonya), Tolstoguzova elena (Rusya), Tonna Lara (Malta), Topchishvili Tamuna (Gürcistan), Toth Eszter (Hungary), Tove Iren Lea (Norveç), Tsertsvadze Tiko (Gürcistan), Uyar Yasemin (Türkiye), Vaap Riina (Estonya), Vandenhoute Genevieve (Belçika), Van hamme Olivier (Belçika), Vaughan Chloe (İngiltere), Viigi Heli (Estonya), Virolainen Signe (Estonya), Wagner Marie-Kathrin (Almanya), Willems Pieter (Belçika), Wissner Michal (Polonya), Wunderlich Nathalie (Almanya), Yildiran Burcin (Türkiye), Zakharova Tatiana (Rusya), Zamecki Lukasz (Polonya), Zbrojkiewicz Katarzyna (Polonya), Zhelyazkova Radoslina (Bulgaristan).



➤ Portföyle ilgili geri bildiriminiz bizi mutlu edecektir!

Bu portföy büyük ölçüde “çalışmaları devam eden” bir projedir ve çok değişik ortamlarda kullanılacaktır. O nedenle bu Portföyün kullanımı hakkında sizlerden geri bildirim ve görüşleri memnunlukla karşılayacağız. Lütfen görüşlerinizi çekinmeden aşağıdaki e-posta adresine: youthportfolio@coe.int

veya aşağıdaki posta adresine yollayın:

Directorate of Youth and Sport
Council of Europe
F - 67075 Strasbourg Cedex

