

IO3 – EL KİTABI

Project number : 2020-FR01-KA204-080142

WE CARE PROJECT

Bakım Sektörlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Rehberlik ve
Eğitime Erişimlerinin Sağlanması ve Yaygın ve Sargın
Öğrenmelerinin Tanınması Üzerine Eğitim Müfredatı



IFRTS Corse
Institut Corse de Formation et Recherche
en Travail Social, Médico-Social et Sanitaire



iasis

INNOQUALITY
SYSTEMS



Info
def



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Bu proje Avrupa Komisyonu'nun desteğiyle finanse edilmiştir. Bilgiler yazarların görüşlerini yansıtmaktadır ve Komisyon burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz..



İçindekiler

GİRİŞ	2
IO3 Hedefleri ve Amaçları	2
Hedef Grup ve nihai kullanıcılar	3
IO3: YER ALAN PARTNERLER VE ROLLERİ	4
IO3: ÜNİTELERİ	5
ÜNİTE 1: RESMİ VE GAYRİ RESMİ BAKIM SEKTÖRLERİ: İŞ GÜCÜ PİYASASINA ETKİLERİ	7
ÜNİTE 2: BAKIM SEKTÖRLERİNDE GÖÇMEN KADINLARIN DURUMU: İHTİYAÇLAR VE ZORLUKLAR.....	30
ÜNİTE 3: GÖÇMEN KADINLARI DESTEKLEMELİK İÇİN REHBERLİKTE YENİLİKÇİ UYGULAMALAR	44
ÜNİTE 4: BAKIM SEKTÖRLERİNDEKİ GÖÇMEN KADINLAR İÇİN BECERİ GELİŞTİRME YOLLARININ TANIMI....	59
ÜNİTE 5: YAYGIN VE SARGIN ÖĞRENME YÖNTEMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ (I) – GÖÇMEN KADINLAR İÇİN DEĞERLENDİRMENİN GELİŞTİRİLMESİ VE UYGULANMASI	78
ÜNİTE 6: YAGIN VE SARGIN DEĞERLENDİRME ÖĞRENME (II): DĞERLENDİRME ARAÇLARI VE YÖNTEMLERİ89	

Versiyon:	Eser Sahibi:	Tarih:
Final	IFRTS et. al.	01/2022





GİRİŞ

Sağlık hizmetleri tüm Avrupa ülkelerinde önemli bir sektördür ve geleneksel olarak sağlık ve sosyal bakım çalışanları ağırlıklı olarak kadınlardan oluşmaktadır. 2016 yılında, EU27 ülkelerinde sağlık ve sosyal hizmetlerde çalışan 23 milyon çalışanın ortalama 18 milyonu kadınlardan oluşuyordu, yani toplam sağlık iş gücünün %78'ini oluşturmuyordu.

Son zamanlarda, sanayileşmiş ekonomilerde yaşlanma, artan demografik bağımlılık oranları ve kadınların işgücüne katılımıyla birleştiğinde, Avrupa'da bakım ihtiyacının ortaya çıkmasına neden oldu. Giderek artan bir şekilde, göçmen kadınlar, genellikle gayri resmi ortamlarda ve sıklıkla özel haneler tarafından bakım için ihtiyaç duyan ülkelerin ekonomilerine çekilmektedir. Yasal statülerinin olmaması, birçok ülkede bakım sektöründe çalışan belgesiz göçmenleri istismar riskiyle karşı karşıya bırakmaktadır.

WE CARE (ÖNEM VERİYORUZ) projesi, Avrupa'da bakım sektöründe çalışan göçmen kadınların karşılaştıkları sorunlarını ve ihtiyaçlarını; rehberlik, eğitim ve geçmiş öğrenim deneyimlerinin geçerliliğinin sağlanması için yenilikçi uygulamaları desteklemek amacıyla yetişkin eğitimi ve öğretimi eğitimcileri, danışmanlar ve rehberlik personeline yönelik birlikte yeni yöntem ve araçlar geliştirip, tasarlayarak ele almayı amaçlar.

IO3 Hedefleri ve Amaçları

Bu proje çıktısı, kavramların, tanımların ve yenilikçi metodolojik yaklaşımların ortaya çıkmasını sağlar. Bu yaklaşımlar, yetişkin eğitimi öğretmenlerinin, danışmanlara ve rehberlik personeline, bakım sektörlerinde çalışan göçmen kadınların desteklenmesi, yaygın ve sargın öğrenmenin rehberlik, eğitim ve değerlendirme yoluyla öğretme ve öğrenme amaçları için kullanılacaktır. Gönüllü çalışanların ve profesyonellerin yaklaşımını etkileyen faktörleri daha iyi anlamak için cinsiyet odaklı bir yaklaşım eklenecektir.

Bu proje çıktısı, geliştirilmiş eğitim müfredatının (IO2) bir devamı niteliğindedir ve müfredatta tanımlanan eğitim unsurlarının pratik uygulaması için kılavuz görevi görecektir. Bu el kitabı, diğer tüm proje çıktılarını tamamlayıp, onlarla birlikte çalışırken, diğer unsurlara ek olarak da şunları sağlayacaktır:

- Projede geliştirilen ilk araştırmadan yola çıkarak, bakım sektörlerinde çalışan göçmen kadınlar için yaygın ve sargın öğrenimin rehberliği, eğitimi ve değerlendirmesi hakkında teorik bir giriş, yaklaşımlar ve genel kavramlar;
- Yaygın ve sargın öğrenmenin rehberlik, eğitim ve değerlendirme yoluyla bakım sektörlerinde çalışan göçmen kadınların desteklenmesinde yetişkin eğitimi öğretmenleri, danışmanlar ve rehberlik personeli ile ilgili kavramsal bilgi ve metodolojik destek;
- Yenilikçi ve son teknoloji pedagojik yaklaşımlar, metodolojiler, öğretme ve öğrenme uygulamaları, vaka örneği çalışmaları ve proje alanıyla ilgili diğer unsurların yanı sıra faydalı ek okuma materyalleri ve tavsiyeler





Hedef Grup ve nihai kullanıcılar



Bakım sektörlerinde çalışan göçmen kadınların desteklenmesinde yer alan yetişkin eğitimi öğretmenleri, danışmanlar ve rehberlik personeli



Nihai kullanıcılar: Ulusal ve Avrupa düzeyinde bakım sektörlerinde çalışan göçmen kadınlar

3



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



IO3: YER ALAN PARTNERLER VE ROLLERİ

ORGANİZASYON ADI	ÜLKE	GÖREV
IFRTS	FRANSA	PROJE KOORDİNATÖRÜ, İÇERİK LİDERİ VE GELİŞTİRİCİ
İSTANBUL VALİLİĞİ	TÜRKİYE	İÇERİK GELİŞTİRİCİ
INFODEF	İSPANYA	İÇERİK GELİŞTİRİCİ
IASIS	YUNANİSTAN	İÇERİK GELİŞTİRİCİ
LA BIEN PAGA	İSPANYA	İÇERİK GELİŞTİRİCİ
INQS	İRLANDA	İÇERİK GELİŞTİRİCİ VE İÇ DEĞERLENDİRME UZMANI

4



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



IO3: ÜNİTELERİ

WE CARE El Kitabı aşağıdaki 6 kısımdan oluşur:

5

- 1 Resmi ve resmi olmayan bakım sektörleri: işgücü piyasası için etkileri
- 2 Bakım sektöründeki göçmen kadınların durumu: İhtiyaçlar ve zorluklar
- 3 Göçmen kadınları destekleme rehberinde yenilikçi uygulamalar
- 4 Bakım sektöründe göçmen kadınlar için geliştirici yolların açıklanması
- 5 Yaygın ve sargın öğrenmenin değerlendirilmesi(I) – Göçmen kadınlar için değerlendirmenin geliştirilmesi ve uygulanması
- 6 Yaygın ve sargın öğrenmenin değerlendirilmesi(II): Değerlendirme araçları ve yöntemleri



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



Öğrenme Ünitesi 1





ÜNİTE 1: RESMİ VE GAYRİ RESMİ BAKIM SEKTÖRLERİ: İŞ GÜCÜ PIYASASINA ETKİLERİ

7

Ünite 1	
Giriş	Resmi ve Gayri Resmi Bakım Sektörleri: İş Gücü Piyasasına Etkileri
	Bu ünite, eğiticilerin kadın göçmenlerin bir sektörden diğerine geçişini desteklemek için resmi ve gayri resmi bakım sektörlerinin (iş türleri, anlaşmalar, kariyer hedefleri, yasal gereklilikler) özelliklerini tanımalarına yardımcı olacaktır. Resmi ve gayri resmi bakım arasında neden bir boşluk olduğunu ve gayri resmi bakımın neden hala devam eden ve artan bir faaliyet olduğunu anlamak için temel ve teorik bilgilere sahip olacaklardır. Eğiticilerin bakım işgücü piyasası ve dolayısıyla bakım sektörlerindeki göçmen kadınlar üzerindeki etkisini daha iyi anlamalarına yardımcı olacaktır. Bu bölüm, resmi ve gayri resmi bakım sektörleri sorununa ilişkin ayrıntılı iş örnekleri sağlayacaktır. Bu ünite bittiği zaman eğitici şunları yapabilecektir: • Bakım sektöründeki işlerin karakteristik özelliklerini sunmak • İlgili yasal gereklilikleri tanımlamak • Bireysel özelliklere göre en iyi kariyer yolunu belirlemek • İşleri ve içerdikleri örnekleri açıklamak (beceriler, görevler, sorumluluklar vb.) Bu ünite, teorik bir yaklaşıma ve kavramsal bilgiye ek olarak, yenilikçi pedagojik yaklaşımları, değerlendirme metodolojilerini, en son uygulamaları ve bu konuyu ele almak için ilham verici deneyimleri içerir. Eğiticilerin resmi veya gayri resmi bakım sektörü hakkında net ve belirli bir bakış açısına sahip olmalarına yardımcı olmak için konuyu tek tek ele almak önemlidir. Eğiticilerin bakım sektörlerinde işgücü piyasasının belirli ve geniş bir vizyonuna sahip olması çok değerlidir, bu onlara rehberlik etmelerine ve öğrencilere daha iyi tavsiyeler vermelerine yardımcı olacaktır.





Süre	25 saatlik karma öğrenme: • Görüşme: 15 saat • Uygulama: 3 saat • Bağımsız çalışma: 5 saat • Değerlendirme: 2 saat
İçerik	
Teorik Yaklaşım	Avrupa Komisyonu tarafından AB'de gayri resmi uzun süreli bakımın görülme sıklığını ve maliyetlerini araştırmak üzere gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, gayri resmi bakımın yaygınlığı, 52 milyon kişiyi (bakıcılar ve bakım alan kişiler) kapsayan ve bu nüfusun %14,4'ünün 18-74 yaş arası yetişkinler olduğu doğrulanmıştır. Kadınlar ise kayıt dışı bakıcıların %60'ını oluşturur. Şu anda, kadınlar AB'ye gelen göçmenlerin %50'sinden fazlasını oluşturur (yaklaşık %51,6). Bu oran aslında yıllardır sabitti, ancak son yıllarda bağımsız olarak çalışmak, okumak veya çocuklarını büyütmek için ailenin sorumlusu olarak başka bir yabancı ülkeye taşınan göçmen kadınların sayısında bir artış vardır. Göçmenler ve özellikle de kadın göçmenler, AB'deki otoritelerin çoğu tarafından düşük eğitim düzeyine sahip düşük vasıflı insanlar olarak görülmektedir. Bu nedenle, ikamet haklarına ilişkin yasal gerekliliklerle ilgili sorunlarla karşı karşıya kalmalarının yanı sıra, yeni toplumlarında sosyal entegrasyonu daha da zorlaştıran, işgücü piyasasında beceri ve eğitim tanıma eksikliği ile de karşı karşıya kalmaktadırlar. Ancak yine de Dünya Sağlık Örgütü, bakım sektöründeki dengesizliklerin ve işçi eksikliğinin Avrupa'da büyük bir sorun olduğuna dikkat çekiyor. Tahminler, özellikle nüfusun gittikçe yaşlanması nedeniyle önümüzdeki yıllarda bakım sektörüne yapılan kamu harcamalarındaki artışın altını çizse de, sektör artan işgücü talebinden etkilenecek ve bu nedenle, AB'nin bakım gereksinimi ihtiyaçlarını karşılamak üzere acil olarak eğitime ihtiyaç var. COVID-19 krizi baş gösterdi ve durum daha da kötüleşti: Avrupa Birliği, 2021-2027 dönemi için Birlik'te sağlığı iyileştirmeyi ve geliştirmeyi, sınır ötesi sağlık tehditleriyle mücadele etmeyi, tıbbi ürünleri, tıbbi cihazları ve krizle ilgili sorunları iyileştirmeyi, ürünleri ve sağlık sistemlerini, dayanıklılıklarını ve kaynak verimliliğini güçlendirmeyi amaçlayan 'EU4Health Programını' kurdu. Bu durum, göçmen kadınların işgücü piyasasına dahil edilmesine katkıda bulunmalı, onlar için bir kariyer fırsatı sunmalıdır ve bakım sektörü kadınların çoğunlukta olduğu sektörlerden biri olduğu için: ebelik gibi bazı meslekler, çeşitli faktörler nedeniyle



	(sosyal, cinsiyet vb.) neredeyse tamamen kadınlar tarafından yapılmaktadır. Bunu yapmak için bakım sektörü işlerinin özellikleri ve de AB'deki ortak yasal gereklilikler ele alınmalıdır. Bu, göçmen kadınların bakım sektöründeki kariyer yollarının doğru bir şekilde belirlenmesine olanak sağlayacak ve de onlara bireysel özelliklerine dayalı olarak uygun rehberlik sağlayacaktır.
Kavramsal Bilgi	Resmi Bakım Sektörünün Özellikleri Resmi bakım sektöründen bakıcılar, çoğunlukla ücretli profesyoneller olan bakıcılardır. Bir yardım derneğinde çalışan gönüllüler de olabilirler. Resmi bakıcılar sağlık profesyonelleridir: iyi eğitilidirler ve bakım hizmetleri sunmak için beceri ve bilgi sahibidirler. Bu alandaki eğitim ve öğretim, sağlık mesleklerini icra etmek için diploma ve sertifika veren akredite kuruluşlarda verilmektedir. Sağlık profesyonellerinin resmi eğitimi, organizasyonunda ve uygulamasında kamu otoritesini içeren hiyerarşik bir yasal çerçeve içerisinde gerçekleşir. Eğitim ve öğretimin kalitesi her ülkede ulusal bir öneme sahiptir. Akademik topluluk, sağlık sistemleri, düzenleyici otoriteler ve hükümetler varsa kalite güvencesi ortak sorumluluk altındadır. Bu, eğitim kurumlarının ve programlarının akreditasyonunu, mesleki düzenlemeleri ve diğer pek çok şeyi içerir. Kalite güvencesi, sağlık çalışanlarının iyi eğitilmiş olmasını ve uygun bilgi ve becerilere sahip olmasını sağlar. Sağlık sektörü sürekli geliştiğinden dolayı, bakım verenlerin de düzenli olarak yeni tekniklere ve teknolojilere ayak uydurması ve bilgi ve becerilerini genişletmesi gerekir. Bunun için resmi ortamlarda çalışan sağlık çalışanları, sağlık sektöründe artan ihtiyaçlar ve yatırımlarla ilgili olarak bu meslek çalışanları için vazgeçilmez hale gelen sürekli eğitimden yararlanmaktadır. Sağlık çalışanlarının çoğu kamu sektöründe, kamu kurumlarında çalışmaktadır. Birçok sağlık sisteminde bağımsız olarak çalışmalarına izin verilir, örneğin evde bakım sağlayabilen ve hastaları ziyaret edebilen hemşireler gibi. Bazı durumlarda, örneğin hekimler, kamu ve özel sektördeki işlerini birleştirebilirler. Özetlemek gerekirse, resmi kayıtlı bakıcılar, mesleklerini en iyi şekilde uygulamak ve bakım görevlerini yerine getirmek için araçlara, materyallere, profesyonel ortamlara, becerilere ve bilgiye sahip sağlık uzmanlarıdır.



Gayri Resmi Bakım Sektörünün Özellikleri

Gayri resmi bakım, yaşlı ve bağımlı kişilere (yaşlılar, yetişkinler, gençler ve engelli ve/veya zihinsel sağlık sorunları olan çocuklar vb.) sağlanan herhangi bir bakım veya yardımdır.

"Gayri resmi" bakıcılar aynı zamanda "aile bakıcıları" olarak da adlandırılırlar, akraba veya arkadaşlara genellikle ücretsiz olarak bakım sağlayan kişilerdir. Bu bakım genellikle yaşlı bir akraba, eş veya akraba olmayan, hasta veya engelli biri için evde yapılır. Bu görevler, evdeki günlük işleri, ev işlerini ve yemek hazırlamayı içerebilir. Ayrıca kişiye giyinme, yataktan kalkma, beslenme ve tuvalet konularında da yardımcı olabilirler.

Gayri resmi bakıcıların sayısına ilişkin mevcut tahminler, Avrupa'daki toplam nüfusun %10 ila %25'i arasında değişmektedir. Nüfusun yaşlanmasına bağlı olarak gerçekleşecek demografik değişim, gelecekte gayri resmi bakımı daha da önemli hale getirebilir.

Avrupa'daki tüm uzun süreli bakım (LTC) sistemlerinde gayri resmi bakım zaten önemlidir ancak Avrupa politikalarında standardizasyon eksikliği vardır. Uzun süreli bakım, Avrupa Sosyal Hakları Temeli'nde belirtilmiştir, 18. Madde: "Herkesin, özellikle evde bakım ve toplum temelli hizmetler olmak üzere, uygun fiyatlı, kaliteli, uzun süreli bakım hizmetleri alma hakkı vardır". Bununla birlikte, Avrupa Sosyal Hakları Temeli yalnızca kısıtlayıcı olmayan bir çerçeve sunmaktadır: Avrupa Birliği'nin İşleyişine ilişkin Antlaşma'nın (TFEU) 4. Maddesinde belirtildiği gibi, anlaşmalar AB'nin sosyal alandaki mevzuatı uyumlu hale getirmesini açıkça yasaklamaktadır. Bu nedenle AB'de uzun süreli bakım anlayışında farklılıklar vardır ve bunların kökleri ülkelerin tarihlerinde, özellikle sosyal yardım mevzuatlarında ve sosyal refah politikalarında yatmaktadır. Uzun süreli bakım kavramı AB genelinde farklılık gösterir, örneğin; genellikle Kuzey Avrupa ülkelerinde uzun süreli bakım, herhangi bir kişinin tasarrufundaki sosyal haklara dayanırken, Güney Avrupa ülkelerinde uzun süreli bakım hizmetleri, sosyal ağların olmadığı ve finansal ihtiyacı olan kişinin maddi durumu özel düzenlemeler için ödeme yapmak için yetersizdir olduğu durumlarda sağlanır (Rothgang/Engelke,2009). Genel olarak, gayri resmi bakıcılar bir aile üyesidir (çeşitli araştırmalara göre, resmi olmayan bakıcıların yaklaşık %90'ı) ve bilfiil bu işi yaparlar, bakım alan kişiye bakmayı kabul etmelerine rağmen, bu durum onlara yüklenen bir sorumluluktur.

Resmi bakım sektörünün aksine onlar sağlık profesyoneli değildirler, başka bir deyişle eğitilmiş sağlık çalışanları değildirler. Birçoğunun bakıcılık sorumluluklarına ek olarak bir işi vardır:





Fransa'da, DREES (Araştırma, Çalışmalar, Değerlendirme ve İstatistik Müdürlüğü) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, kayıt dışı bakıcıların %37'si halihazırda başka bir işte çalışıyor.

Çeşitli araştırmalar ve resmi olmayan bakıcı dernekleri, uygun beceriler ve yararlanıcıya işlerine ek olarak ayrılan zaman açısından hem politika yapıcılar hem de genel halk gözünde sosyal tanınma dahil olmadıkları ve bu profesyonelleşme eksikliğine dikkat çekti.

AB'de gayri resmi bakım, uygun beceri eğitimi, bakım ödenekleri ve ulusal politikalar ve sosyal hükümler (bakıcı statüsünün tanınması, özel çalışma düzenlemeleri, iş kanunu hükümleri, nakdi/aynı yardımlar vb.) aracılığıyla "resmileştirilmeye" çalışılır. Çoğu Avrupa ülkesinde, gayri resmi bakıcılar profesyonel bakım sektöründeki iyi uygulamalarından yararlanmaya başladılar ve örneğin özellikle uğraştırıcı işler sırasında gereksiz yorgunluktan kaçınarak bakım hizmetlerini iyileştirmeleri sağlandı. Fakat yine de, kayıt dışı bakıcılara maaş ödenmediği sürece, kayıt dışı bakımın hükümet için 'gizli maliyetleri' olacaktır.

Bakım Sektöründeki Mesleklerin Profili

Sağlık iş gücü, sağlık hizmetlerinin sağlanması için gereklidir. Bakım sektörü, bu alada çalışmak isteyenler için geniş bir fırsat yelpazesi sunmaktadır. Genel olarak, insanlar bakım sektörü denildiğinde; doktorları, hemşireleri ve eczacıları düşünürler, ancak bu sisteme dahil olan çok sayıda kişi ve meslek grubu vardır ve bunların tümü daha iyi bir sağlık sistemi için katkıda bulunurlar. Bakım sektöründe işgücü ihtiyacı yıllardır hızlı bir şekilde artmaktadır. Covid-19 pandemisi, sadece sağlık sektörünü değil daha fazlasını tehdit eden bu tür olayların neden olduğu zorluklarla başa çıkmak için iyi eğitilmiş bir personel de dahil olmak üzere güçlü ve hazırlıklı bir sağlık sistemine sahip olma ihtiyacını bize gösterdi. AB ülkeleri, artan değişim hızına uyum sağlamak için sağlık sistemlerine gayri safi yurtiçi hasılanın ortalama %10'unu yatırıyorlar ve mevcut tüm resmi veriler, bu oranın gelecekte artacağını gösteriyor. Bu nedenle, bakım sektöründeki işgücü piyasası her geçen gün gelişiyor ve gelecekte mesleki fırsatlar sunarak ve bu eğilimi önümüzdeki yıllarda da devam ettirecek. Diğer bir deyişle, bakım sektörünün sadece yüksek eğitim gerektiren işler için değil, aynı zamanda aile bakıcıları da dahil olmak üzere sağlık sisteminde önemli bir rol oynayan düşük vasıflı işler için de iyi eğitilmiş bir işgücüne ihtiyacı vardır. Bakım sektöründe çalışmak için gereken bazı belli başlı beceriler:





- Aktif Dinleme
- Ciddiyet ve Titizlik
- Empati
- Takım çalışması
- Sabırlı olmak
- Fiziksel ve zihinsel dayanıklılık
- Duygusal Zeka
- Proaktiflik
- Duyguları tanıyıp başa çıkabilme
- Beden Dili

Sağlık sektöründe, AB'de ağırlıklı olarak kadınlar çalışmaktadır ve bu sektörde çalışan kadınlar ortalama %70'i ile en yüksek oranlardan birine sahiptir. Bu oran, hemşireler veya ebeler gibi bakım hizmetlerine adanmış personeli de düşünürsek daha da yüksek olabilir.

Bakım Sektöründe Çalışma Şartları

İyi eğitilmiş bir sağlık işgücü, sağlık sistemleri hedeflerine ulaşmak için bir ön koşuldur. Bununla birlikte, sağlık çalışanlarının eksiklikleri ve beceri farklılıkları AB'deki sağlık sistemlerini tehdit etmektedir. Bu sektördeki işgücü sorunları, sağlık sistemlerinin verimliliği ve sorunsuz işleyişi için anında sonuçlandırılmalıdır. Durum, gelişmiş ülkelerde ve özellikle AB'de yıllardır daha da kötüleşiyor. Bu sağlık işgücü sorununu çözmek için sağlık çalışanlarının hareketliliği ve göçü ele alınmak zorunda kalındı. Yıllardır ülkeler sağlık personeli ihtiyacını karşılamak ve izlemek için kısıtlayıcı koşullar kullanmaktadır. Fransa'da ve diğer ülkelerde, üniversitelerde tıp fakültelerine girişi sınırlayan bir kontenjan, yani bir kabul üst sınırı sistemi vardır. Ancak bu sistem kullanıldığı tüm ülkelerde azaltılmış durumdadır. Ayrıca, bu sektördeki acil iş gücüne duyulan ihtiyaç, ülkeleri, beceri tanıma sistemlerini ve bunların hareketliliğini ve göçünü geliştirerek sağlık profesyonellerinin işgücü piyasalarına erişimlerini kolaylaştırmaya yöneltmiştir. İstenmeyen etkileri azaltmak ve olumlu etkileri desteklemek için, Dünya Sağlık Örgütü Üye Devletleri, Uluslararası Sağlık Personeli istihdamına ilişkin Küresel Uygulama Kurallarını uygulamaya koymuştur. Kurallara göre personeli istihdamında kaynak ülkeler, hedef ülkeler ve göçmen sağlık personelinin hakları, yükümlülükleri ve beklentileri dikkate alınır.

Direktif 2005/36/CE

Mesleki niteliklerin tanınmasına ilişkin bu direktif, AB'de Avrupa Ekonomik Alanı'na (EEA), Avrupa Serbest Ticaret Birliği'ne (EFTA) ve İsviçre'ye kadar uzanan bir mesleki tanıma sistemi oluşturmuştur.





Bu direktif ayrıca diğer AB ülkelerinden profesyonellerin işgücü piyasasına erişmesine izin vermeyi, ulusötesi hizmetleri kolaylaştırmayı ve idari prosedürleri kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Direktif kapsamında uyumu sağlanmış asgari eğitim gereklilikleri temelinde otomatik tanınmadan yararlanan meslekler hemşireler, ebeler, doktorlar, diş hekimleri, eczacılar, mimarlar ve veteriner hekimlerdir.

Direktif ayrıca mesleki yeterliliklerine sahip olmadıkları başka bir AB ülkesinde kalıcı olarak yerleşmek isteyen sağlık çalışanları için de kurallar belirlemektedir.

Avrupa'daki Göçmen Kadınların Özellikleri

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Departmanı'na göre, 2020'de Avrupa'daki göçmenlerin %51,6'sının kadın olduğu tahmin ediliyor, bu da uluslararası ortalamanın (yüzde 48,1) üzerinde.

Son yıllardaki gözlemlere göre, günümüzde kadınların kendi başlarına okumak veya çalışmak için göç etmeleri iken geçmişte bakmakla yükümlü oldukları eş veya diğer aile bireylerine bağlı olarak göç ediyorlardı. Ancak birçoğu, şiddet içeren durumlar nedeniyle ülkelerini terk etmek zorunda kalıyor (çatışma, zulüm, ...). Ülkelerini değiştirdikten sonra da, ev sahibi ülkelerde bile, sosyal, ekonomik ve politik yaşama tam ve eşit bir şekilde katılmalarını engelleyen engellerle karşı karşıya kalan savunmasız bir grupturlar. Ayrıca şiddet ve istismar riski altında olan da bir gruptur.

2020'de, bir AB üye ülkesinde doğan 25-54 yaşlarındaki yetişkin kadın göçmenlerin %38'i yüksek öğrenime katılmıştır. Bu oran AB dışında doğan göçmen kadınlar için daha düşüktür (%31).

Geçici ve göçmen işçiler, ev sahibi ülkelere genellikle önceden düzenlenmiş bir iş sözleşmesiyle gelirler ve iş arama konusunda özel desteğe ihtiyaç duymayabilirler. Ancak kalıcı göçmen işçiler, geldikleri ülkede becerilerinin tanınması için desteğe ihtiyaç duyarlar. Birkaç nedenden dolayı da gereken becerilerin uyumsuzluğu ile karşı karşıya kalabilirler. Örneğin; niteliklerin aktarılabilir olmaması, az sayıda iş deneyimi, dil becerilerindeki sınırlılıklar gibi. İş gücü piyasasındaki bakım sektörleri:

Tanım: OECD tarafından geliştirilen Avrupa'da uzun süreli bakım güncellemeleri

Avrupa Birliği ülkeleri ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'ndaki (OECD) Uzun süreli bakım (LTC) sistemleri uyum sağlamaya mecbur bırakılıyor. Uzun süreli bakım hizmetlerine olan talebin, önümüzdeki yıllarda 65 yaş üstü insanların oranının





artması ve finansal sürdürülebilirlik konusundaki endişelerin artması nedeniyle artması bekleniyor. Günümüzde yaşlılar sadece kalan günlerini iyi geçirmek istemiyorlar; sonuna kadar daha kaliteli bir yaşam istiyorlar. İtibar ve refah kavramlarına saygı duyan, evlerine ve sevdiklerine daha yakın bir şekilde sunulan bakım hizmetleri istiyorlar.

Yoğun bir emek gerektiren bir sektör olarak, uzun süreli bakım hizmetlerinin sürekliliği ve üretkenliği, büyük ölçüde etkin ve verimli bir işgücüne bağlıdır. Diğerlerini karşılamak ise oldukça zorlayıcıdır. Uzun süreli bakıma olan talebin önümüzdeki birkaç yıl içinde artması beklense de, uygun bir işgücünün sağlanması ve elde tutulmasının önündeki engeller devam etmektedir. Eğitim ve öğretim yoluyla geliştirilen çalışan becerileri, her zaman uzun süreli bakım görevlerine uygun olmaz ve bu da üretkenlik hakkında soru işaretleri doğurur. Pek çok ülke hâlâ, uzun süreli bakım çalışanlarının statüsünü profesyonel hale getirmek için kapsamlı stratejilerden yoksundur ve kariyer geliştirme fırsatları sınırlıdır.

OECD, daha yüksek kalitede bir uzun süreli bakım işgücünün teşvik edilmesinin önündeki engelleri ve bunu gerçekleştirmek için politika seçeneklerini araştırıyor. İncelenen konular arasında eğitim ve öğretim, istihdam ve sürekliliği, bilgi teknolojisinin verimliliğini ve kullanımını geliştirme, sosyal ve sağlık çalışanları arasındaki koordinasyon ve kayıtlı ve kayıt dışı çalışanlar arasındaki koordinasyon yer almaktadır.

Resmi ve gayri resmi bakım sektörleri, işgücü piyasasına etkileri

Tanım: Covid 19 pandemisi sonrası işgücü piyasası ve uzun süreli bakım piyasasına etkileri

Avrupa'nın işgücü piyasasına katılımı artırmaya devam etmesi gerekiyor:COVID 19 pandemisinden sonra ekonominin toparlanması gerekir. Çalışma çağındaki nüfusun azalmasıyla başa çıkmak için işgücüne katılımın artırılması gerekecektir. Ulusal hükümetler, istihdam oranlarını artırmak için geniş işgücü piyasası ve emeklilik reformlarını düşünmek zorunda kalabilir. Batı Avrupa'daki kadınlar hala ücretsiz bakım işlerinin üçte ikisini yaptıklarından dolayı, kadınların işgücüne katılımı erkeklerinkinden önemli ölçüde düşüktür. İşverenler, daha esnek programlar, yarı zamanlı çalışma ve uzaktan çalışma seçenekleri sunarak kadınların ilgisini çekebilir ve istihdamı sürdürebilir. Hükümetler ayrıca bir ailede ikinci kez kazananlar için vergi teşvikleri sağlayabilir ve kamuya açık çocuk bakımı ve yaşlı bakımı programlarının geniş çapta erişilebilir olmasını sağlayabilir.





İşverenler ve hükümetler, pandemi sonrası döneme hazırlanırken uzun vadeli işgücü piyasası yönelimlerine de odaklanmaları gerekir.

Demografik veriler, otomasyonun hızlandırılmış bir şekilde benimsenmesiyle Avrupa'nın lehine kullanılabilir. Bireylerin yeni fırsatlara ulaşmalarına ve yarının işlerine hazırlanmalarına yardımcı olmak, kıtadaki tüm toplulukları zorlayacak bir iş olacaktır.

Problemlili Konu: Ödeme Yapılmayan İş

Pandemi ile ücretsiz çalışma arttı. Özellikle kadınlar, bakıcı olmak ve akrabalarına bakmak için işgücü piyasasından ayrılma riskiyle karşı karşıyadır. Bu durumun toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinde uzun vadeli olumsuz etkileri olabilir. Kadın bakıcılar çalışma saatlerini kısalttığında, daha uygun işlere başladığında ve daha kısa işe gidip gelme sürelerini tercih ettiğinde, bu, büyüme potansiyelini sınırlandırır. Bu kriterleri karşılayan işlerin sayısı daha sınırlıdır ve kariyer gelişimi için tam zamanlı çalışanlara kıyasla daha az fırsat vardır. Pandeminin bu etkileri daha uzun vadeli olabilir ve uzun yıllar hissedilebilir. (OECD, 2021c).

İş örnekleri ve içerikleri

Sağlık Asistanı (SA)

Bir sağlık çalışanı olarak, sağlık bakım asistanı, bakımı alan kişinin yaşamının devamını, iyiliğini ve bağımsız hareket gücünü korumak ve eski haline getirmek için sağlık hizmetleri sağlamakla görevlidir.

Temel Görevler:

- Bakım alan kişiye günlük ve sosyal aktivitelerde destek olmak
- Beceri uzmanlığı doğrultusunda kişiye özel bakım projesine katılmak
- Bakım alan kişinin bakım hizmetleri faaliyetleriyle ilgili ortamının ve malzemelerinin bakımını yapmak

Onaylanmış Beceriler:

- Bakım alan kişinin zayıf yönlerini belirleyerek günlük yaşam ve sosyal yaşam aktivitelerinde desteklenmesi ve ilgilenmesi
- Bakım alan kişinin klinik durumunun değerlendirilmesi ve hemşire ile işbirliği içinde planlanmış bakımın uygulanması, kalite ve risk önlemlerinin entegrasyonu
- İnsanlar, aileleri, profesyonel çalışanlar ve öğrenciler için





	bilgi ve destek Bakım faaliyetleri, müdahale yeri ve durumları ile ilgili kişinin yakın çevresinin ve malzemelerin bakımı Onaylanma Süreci: Avrupa Yeterlilik Çerçevesi ile ilgili verilerin mevcut olduğu Avrupa ülkelerindeki Sağlık/Bakım Asistanı'lar için yeterlilik seviyesi 2 ila 4 arasında değişmektedir. AB ülkelerine göre Sağlık/Bakım Asistanı olmak için gereken şartlar farklıdır: çoğu ülkede eğitime başlamak için minimum bir yaş vardır ve en az ilkokuldan mezun olmak gerekir. Diğer ülkelerde ise, temel sosyal ve sağlık eğitiminin tamamlanmasını gerekir. Kaynak Sağlama AB ülkelerinin çoğunda eğitim, kamu finansmanı ile desteklenmektedir. Diğer durumlarda, eğitim işveren tarafından özel olarak finanse edilmektedir. Mesleğin Geleceği Tüm AB ülkelerinde ciddi bir sağlık hizmeti görevlisi sıkıntısı bulunur. Meslek gelişmekte ve beceri tanıma sistemi de dahil olmak üzere kurulan hareketlilik sistemleri sayesinde yurtiçinde ve yurtdışında fırsatlar sunuluyor. İstihdam Alanları Hastaneler, Yaşlı bakım evleri, Evde bakım, sağlık kurumları ve merkezleri, ...
Yenilikçi ve Pedagojik Yaklaşımlar / Aktarım Araçları	Göçmen kadınların entegrasyonunu kolaylaştırmak- ilgi, anlayış göstermek ve dikkate almak . GRDR (Groupe De Recherche Et De Realisations Pour Le Developpement Rural - Kırsal Kalkınma İçin Araştırma ve Üretim Grubu), siyasi ya da dini bağlantısı olmayan bir STK (Sivil Toplum Kuruluşu)'dır. Fransa'da ve Batı Afrika'da, kadınlar ve erkekler, öğrenciler, çiftçiler, göçmenler, genç işçiler, emekliler veya sadece "göç, vatandaşlık ve kalkınma" temasıyla ilgilenen insanlar, GRDR'nin yanında, desteklerini sağlamak ve zamanlarını ayırmak için gönüllü olarak çalışırlar ve becerilerini sunarlar.



**Durum/Bağlam:**

2008'den beri Fransa'daki göçmenlerin çoğunluğunu kadınlar oluşturuyor. Bu kadınların çoğu korunmasız kentsel alanlarda yaşıyor ve yüksek oranda işsizlik oranına sahip.

GRDR'nin Haut de France (Fransa'da bir bölge) kadınlarla yürüttüğü projeler ve bu halkla birlikte çalışanlar, kadınların istihdama, hukuka ve sağlığa erişiminin önündeki başlıca engelleri şu şekilde sıralıyor: Fransızca'ya hakim olmama, yeterlilik eksikliği, eğitime erişim güçlüğü, iş arama özerkliğinin olmaması, Fransız toplumunun kurallarına hakim olmamasına vb.

Entegrasyon sürecini desteklemek için yerel hizmetlere erişim oldukça önemlidir. Bununla birlikte, bu hizmetler, halkın karşılaştığı zorluklara ve belirli sosyo-kültürel bağlamlara uyarlanmalıdır. Bu kadınlara eşlik eden pek çok yerel çalışan, bu kamuoyu karşısında çaresiz ve göçün yarattığı zorluklar karşısında kendini yalnız hissediyor.

Amaç:

Proje, göçmen kadınların ev sahibi ülke topraklarında sosyal ve mesleki entegrasyonunun geliştirilmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

1. Göçmen kadınların, Fransızca iletişim pratiklerinde, haklarına ve mevcut mekanizmalara ilişkin bilgilerinde kapasitelerini artırmak.
2. Bu kişileri kültürlerarası konularda destekleyen yerel aktörlerin kapasitelerini ve bilgilerini artırmak, böylece kendilerinin bir destek önerebilmesini sağlamak.
3. Toplantılar, sınırlılıklar ve yanlış anlaşılmanın tespit edilmesi yoluyla, ortak haklar sistemleri ile göçmen kadınlar arasındaki bağlantıları güçlendirmek.

Aktiviteler:**1. Animasyon / Tematik kültürel değişim atölyelerinin ortak animasyonu**

GRDR, sözlü Fransızca pratik yapması gereken göçmen kadınlar için Fransız toplumunun kodları, Fransa'daki hakları ve karşılaştıkları günlük yaşam konularında kurumların işleyişi hakkında bilgi ve anlayışa yönelik bilgiler içeren kültürel değişim atölyeleri programı gerçekleştiriyor. Karşılıklı bilgi alışverişini kolaylaştırmak için, yerel hizmetler de çalıştaylara davet edilmektedir.





2. Kendini ifade etme ve özgüveni geliştirmek için sanatsal atölye animasyonu

Sanatsal atölyeler, kadınların dışavurumunu (Fransızca olarak), ev sahibi toplumun kodlarının benimsenmesi üzerinde çalışmayı amaçlar, aynı zamanda onların özgüvenleri üzerinde çalışmalarına, her birinin yolculuğunda harekete geçirebileceği bireysel becerilerin tanınmasına olanak tanır. (sosyal içirme, profesyonel yerleştirme...). Bu gerçekleştirilen çalışma, kadınların kendi topraklarına, kültüre, dünyaya ve başkalarına kendilerini ifade etmelerine katkıda bulunur ve çeşitli yollarla sözlerini, dünya vizyonlarını, varlıklarını kamusal alanda görünür kılmalarını sağlarlar.

3. Yerel Aktörlerin Duyarlılığı

GRDR, yerel hizmet uzmanları ve göçmen kökenli insanlarla çalışan derneklerin gönüllüleri için kültürlerarası yaklaşım ve göçmen kadınların belirli hassasiyetleri hakkında eğitimler düzenler.

4. Profesyonel çalışanlar ve gönüllüler için çalışma gruplarının kolaylaştırılması

Deneyim paylaşım grupları, profesyonellerin ve gönüllülerin uygulamalarını analiz etmelerine ve birbirleri ile paylaşımlarına olanak tanır.

Yararlanıcılar:

Projenin yararlanıcıları göçmen kadınlar ve göçmen nüfusla, özellikle de kadınlarla çalışan yerel çalışanlardır.

Konum ve süre:

Proje esas olarak Fransa'daki Lille bölgesinde gerçekleştirilmektedir, ancak bu Fransız bölgesinde de kadınlara yönelik eylemler ve yerel çalışanlara yönelik eğitimler uygulanmaktadır.

2019 Sonuçları:

→ Göçmen Kadınlar ile

- Lille, Roubaix ve Tourcoing'deki mahallelerdeki sosyal merkezlerde ve bölgedeki ortak sosyal yapılarda göçmen kadınlar için 103 kültürel değişim ve kendini ifade atölyesi yapılmıştır.
- Bazıları ara sıra, bazıları ise düzenli olmak üzere, bu çalıştaylara 106 kadın katılmıştır.
- Kültürel yerleri keşfetmek, etkinliklere (Kadın Hakları





	Günü) katılmak ve çevrelerinde uyum sağlamak için 6 mahalleler arası gezi düzenlenmiştir. → Yerel Çalışanlar ile (sosyal hareket çalışanları ve gönüllüleri) • Kadınların göç hikayeleri ve kültürlerarası yaklaşım temaları üzerine 8 eğitim kursu (75 yararlanıcı ile) - profesyoneller ve gönüllü çalışanlar arasında bağ oluşturma • Göçmenlerin desteklenmesiyle ilgili konularda yerel çalışanlar için 3 kapasite geliştirme ve bağ oluşturma çalıştay (29 yararlanıcı ile) → Genel kamuoyu ile • Kadın Hakları Günü vesilesiyle film gösterimi ve münazara (Radu Mihaileanu tarafından yazılan Kadınların Kaynağı filminin gösterimi); 75 seyirci ile
Değerlendirme Metodolojileri	Önceki Eğitimlerin Tanınması (ÖET) Önceki Eğitimlerin Tanınması (ÖET), önceki çalışma (resmi veya gayri resmi) veya önceki iş deneyimi veya gönüllü çalışma yoluyla kazanılan becerileri tanınmasını sağlayan bir süreçtir. Belirli bir çalışma alanında beceri, anlayış ve deneyim sahibi olan bireylere ulusal olarak tanınan bir yeterlilikten ya da yeterlilik birimlerinin verilmesine sağlar. ÖET, kişilerin istihdam edilebilirliklerini artırmak ve becerilerinin tanınmasını sağlamak için, kişilere o ülkede resmi bir eğitim veya öğretim programından geçmeden yeterlilik veya yeterlilik belgesi veya muafiyet kazanma fırsatı sunar. Tanıma süreci, farklı sektörlerde değerlendirmeler yapan bir değerlendirme merkezi ya da eğitim kuruluştan tarafından yönetilebilir. ÖET'nin göçmen çalışanlar için olumlu etkileri: • İstihdam fırsatlarının iyileştirilmesi ve iş piyasasına entegrasyonunun kolaylaştırılması • Kredi transfer süreçleri aracılığıyla sertifikasyona giden resmi yolun kolaylaştırılması • Yaşam boyu öğrenme anlayışı oluşturmak • Bireylerin iş arama süreçlerinde proaktif olmaları için özgüveni ve motivasyonu artırmak Yaygın öğrenmenin değerlendirilmesi/onaylanması için standartlar, örgün eğitimi ve mesleki standartlarla aynıdır. Mesleki standartlar, hedeflenen meslekle ilgili olarak bilinmesi ve yapılması gerekenlerle birlikte yetkililer tarafından tanımlanır.

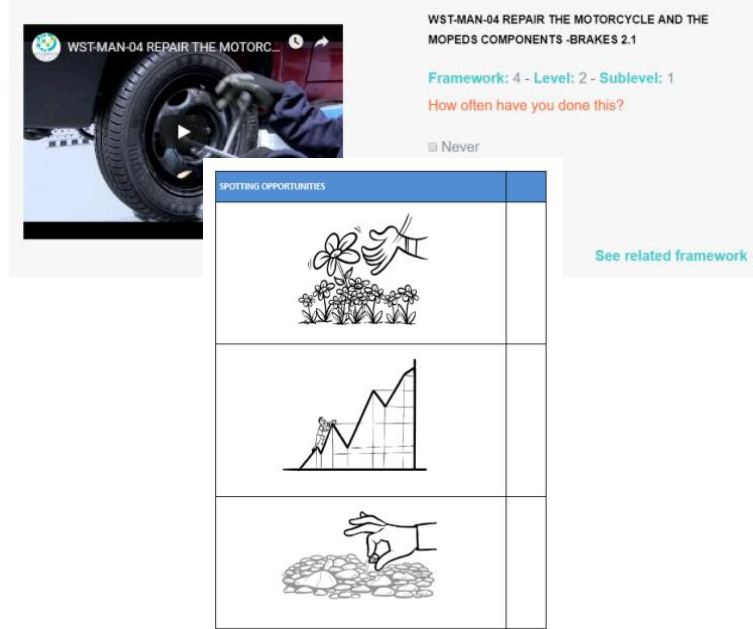




	ÖET değerlendirmesi, başvuranın öğrenme sonuçları ile mesleki standart arasındaki tutarlılığı belirler. Öğrenme sonuçları, öğrencilerin bir eğitim veya öğretim programı aracılığıyla edinmeleri gereken bilgi veya becerileri tanımlayan ifadelerdir. Daha genel olan mesleki standardın içerdiği bilgileri içerirler. ÖET süreci, birinin kariyerini veya eğitim yolunu izlemesini engelleyecek eksiklikleri tespit ederse, bunu tamamlamak için bir beceri geliştirme programı izleyebilir. Göçmen işçiler, ev sahibi ülkeye taşınmadan önce bu tanıma prosedürünü başlatmalıdır. Dijital Kartlar Dijital kartlar, çevrimiçi olarak görüntülenebilen, erişilebilen ve doğrulanabilen bir başarı veya beceri göstergesidir. Becerilerin tanınması için modern ve verimli bir araçtır. Dijital kartlar, öğrenme ortamlarında edinilen başarıyı, beceriyi veya yetkinlikleri doğrular.
Modern Uygulamalar	1. Uygulama: ENSEMBLE Erasmus+ Projesi ENSEMBLE, 2017-2019 yılları arasında Erasmus+ programının desteğiyle finanse edilen bir projedir. 'Göçmenleri Güçlendirmek ve Yerel Ekonomiyi Artırmak için Beklentiler ve Yaygın Beceriler' adlı proje, göçmenler için bir yaygın ve sargın öğrenme yöntemi kullanarak beceri tanıma mekanizması geliştirmeyi ve doğrulamayı amaçlar. Bu mekanizma bir kültürlerarası uyum araç setinden, bir multimedya beceriler panosundan ve mesleki eğitimcilere yönelik bir kılavuzdan oluşur. Kültürlerarası uyum araç seti, bilgi toplamak için göçmen işçiyle nasıl görüşme yapılacağı da dahil olmak üzere kültürlerarası yaklaşımı kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. ENSEMBLE Beceri Panosu, göçmenlerin sıklıkla istihdam edildiği Avrupa Ekonomisinin üç kilit ekonomik sektörünün iş faaliyetlerinin temsil edildiği 43 videodan oluşan bir tanıma aracıdır: • Yiyecek İçecek Hizmeti • Yapım ve İnşaat • Üretim



Videolar, iletişimsel yanlış anlamaları önlemek için sesli yorumlar içermez. Bunlar, göçmenin geçmişte yapmış olduğu bir faaliyetin pratik örneği olarak basitçe gözlemlenmesi ve kullanılması gereken dizilerdir.



ENSEMBLE Beceri Panosu ayrıca, DG EMPL tarafından geliştirilen "Girişimcilik" Çerçevesine göre 7 Avrupa Temel Yetkinlik "Girişimcilik" özelliklerinin temsil edildiği 35 çizim içermektedir.

ENSEMBLE tarafından geliştirilen yaygın ve sargın öğrenme yöntemi, Mesleki Eğitim ve Öğretim eğitimcilerinin, göçmenleri istihdam için en uygun Mesleki Eğitim ve Öğretim teklifine yönlendirmek için mesleki becerilerinin profilini çıkarmasına olanak tanır.

2. Uygulama: 'Almanya'da Tanınma'

<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/index.php>

'Almanya'da Tanınma', yabancı mesleki niteliklerin tanınması için Alman hükümetinin bir bilgi portalıdır. Bu portal, göçmen kökenli insanlar için işgücü piyasasına erişimi iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Çok dillidir (10 dil) ve beceri tanıma sistemi dahil olmak üzere Almanya'nın mesleki eğitim ve öğretim sistemi hakkında bilgi sağlar:

- Yabancı mesleğinizin nasıl ve nerede tanınmasını sağlayabileceğinizi öğrenmek için tanınma mekanizması bulucu araç



	• Almanya veya diğer ülkelerdeki en yakın danışma merkezleri • Almanya'da mesleki tanınma hakkında Sıklıkla Sorulan Sorular • Öğrenme gücü çeken kişiler için basit bir dil modu • Çeşitli meslek alanlarından (Sağlık, Mühendislik, İşletme ve Yönetim, ...) başarı öyküleriyle ilham verici deneyimler • Medya kitaplığı
İlham Veren Deneyimler	<i>Infomigrants</i> tarafından hazırlanan bu makale 2020'de COVID 19 salgını sırasında yayınlandı. Göçmen sağlık uzmanlarının, kriz sırasında Fransız sağlık sisteminde onu desteklemek için seferber olmaya istekli olduklarını belirten ifadeler içermektedir. 5 yıldır Fransa'da yaşayan 53 yaşındaki Suriyeli mülteci eczacı Bayan Ustwani, kriz durumundaki hayal kırıklığını ve düzenlemeler nedeniyle bu kadar ağır durumlarda bile kullanamadığı becerilerini anlatıyor. Suriye diplomasının tanınmaması nedeniyle Fransa'ya gelişinden bu yana mesleğini icra etmediğini de dile getiren Ustwani, "Diplomayı alabilmek için birkaç yıl okumam gerekirdi, yapamazdım, hemen çalışmam gerekiyordu. ". Bu salgında Fransa'ya yardım etmeye istekli diğer göçmen ve mülteci sağlık profesyonellerini bir araya getiren bir Facebook sayfası işletiyor. O sırada Facebook sayfasında kayıtlı sadece bir üyeye bir halk sağlığı örgütü ulaşmış ve bu da Bayan'ı mağdur konumuna düşürmüştü: "Biraz şaşırdım ama durum bu". Avrupa Konseyi ve sağlık yetkilileri, durumla başa çıkmak için beceri, bilgi ve deneyime sahip bu personelin harekete geçirilmesi gerektiğini vurguladı.
Materyaller	
	TED Konuşması : Enformel bakıcıların sağlık hizmetlerinde oynadığı gizli rol Scott Williams https://www.youtube.com/watch?v=C6mNITMY7e0
Ek okuma (İsteğe Bağlı)	
	• Euraxess, İş piyasası bilgileri - Sağlık sektörü • https://cdn1.euraxess.org/sites/default/files/labor_market_information-healthcare_sector_1.pdf • Eurofound, İstihdam ve işgücü piyasaları • https://www.eurofound.europa.eu/topic/employment





Kaynakça

- Uzun süreli bakım işgücü : yaşlanan nüfusa onurlu bir şekilde bakmak - OCDE. (SD.). OECD.
- <https://www.oecd.org/fr/sante/systemes-sante/long-term-care-workforce.htm>
- Uzun süreli bakım işgücü : İstihdam ve çalışma koşulları. (SD.).
- Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/long-term-care-workforce-employment-and-working-conditions>
- Queisser, M. (s. d.). COVID-19 ve OECD İşgücü Piyasaları: Toplumsal Cinsiyet Boşlukları Üzerindeki Etkisi Nedir?. <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2021/number/5/article/covid-19-and-oecd-labour-markets-what-impact-on-gender-gaps.html>
- Smit, S., Tacke, T., Lund, S., Manyika, J., & Thiel, L. (2020, 14 décembre). Avrupa'da çalışmanın geleceği. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe>
- UNECE. (2019). Resmi olmayan bakıcıların zorlu rolleri. Unece.org. https://unece.org/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE_WG1_31.pdf
- Hengelaar AH, van Hartingsveldt M, Wittenberg Y, van Etten-Jamaludin FS, Kwekkeboom R, Satink T. Resmi ve gayri resmi bakım arasındaki işbirliğini profesyonel bir bakış açısıyla keşfetmek—Tematik bir sentez. Health Soc Care Community. 2018;26:474–485. <https://doi.org/10.1111/hsc.12503>
- Rothgang, Heinz & Engelke, Karsten. (2009). Uzun süreli bakım: Toplu ve bireysel düzenlemelerin ve sorumlulukların kısıtlamaları göz önüne alındığında, uygun maliyetli, sürdürülebilir uzun süreli bakım nasıl organize edilir. https://www.researchgate.net/publication/265557047_Long-term_care_How_to organise affordable sustainable long-term care given the constraints of collective versus individual arrangements and responsibilities
- Aesio Mutuelle. (2021). Resmi olmayan bakıcılar lehine yenilikçi önlemler. https://ensemble.aesio.fr/sites/default/files/2021-06/Dispositifs_innovants.pdf
- Rechel, B., Dubois, C., & McKee, M. (2021). Avrupa'da Sağlık Hizmetleri İşgücü: Deneyimden Öğrenmek [E-





	kitap]. The Cromwell Press. https://www.euro.who.int/data/assets/pdf_file/0008/91475/E89156.pdf • Rafferty, A. M., Busse, R., Zander-Jentsch, B., Bruyneel, L., & Sermeus, W. (2019). <i>Sağlık Sistemlerinin Hemşirelik Yoluyla Güçlendirilmesi. Dünya Sağlık Örgütü.</i> https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1240467/retrieve • Dubois. (2005). Avrupa'da sağlık için insan kaynakları (Avrupa Sağlık Sistemleri ve Politikaları Gözlemevi)) (1re éd.). Open University Press. https://eurohealthobservatory.who.int/docs/librariesprovider3/studies---external/human-resources-for-health.pdf?sfvrsn=8da411bf_3&download=true • Centers of Disease Control. (2012). Sağlık Profesyoneli Hareketliliği ve Sağlık Sistemleri: 17 Avrupa Ülkesinden Kanıt (Observatory Studies) (Illustrated éd.). Dünya Sağlık Örgütü. https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1278348/retrieve • ILO (2020). Göçmen işçilerin becerilerinin tanınması nasıl kolaylaştırılır: İstihdam Hizmetleri Sağlayıcıları Rehberi (2nd Edition) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748721.pdf • Göçmen kadınların entegrasyonunu kolaylaştırmak – ilgili olmak, anlamak, onları dikkate almak https://grdr.org/Faciliter-l-integration-des-femmes-immigrees-s-interesser-comprendre-en-tenir
Vaka çalışmaları	
	Vaka Çalışması 1 <i>Resmi ve gayri resmi bakım arasındaki işbirliğini profesyonel bakış açısıyla keşfetmek—Tematik bir sentez</i> Amsterdam, Hollanda'dan bir araştırma: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/hsc.12503 Hengelaar AH, van Hartingsveldt M, Wittenberg Y, van Etten-Jamaludin FS, Kwekkeboom R, Satink T. Resmi ve gayri resmi bakım arasındaki işbirliğini profesyonel bakış açısıyla keşfetmek—Tematik bir sentez. Health Soc Care Community. 2018;26:474–485. <i>Çalışmanın amacı: Profesyonellerin ve resmi olmayan bakımın karmaşık, çok yönlü ve dinamik arayüzünü göstermek.</i>



**Bulgular:**

22 makalenin tematik sentezi, bu araştırmanın amacına uygun 150 bölüm veya kodla sonuçlandı. Bu 150 bölüm, tanımlayıcı temalar halinde gruplandı ve son aşamada yedi tematik tema halinde yorumlandı:

Profesyonellerin, resmi olmayan bakıcıya karşı uzman olmakla ortak olmak arasında yaşadıkları mücadele,

1. bakım üçlüsü içinde iletişim,
2. Bakım üçlüsünde deneyimli hiyerarşi,
3. Resmi olmayan bakıcıları gerekli gören profesyoneller,
4. Profesyoneller, sağlanan hizmetler ile resmi olmayan bakıcıların ihtiyaçları arasındaki bir uyumsuzluk
5. Profesyoneller tarafından hissedilen işbirliği konusundaki kısıtlanmış duygusu
6. Bazı profesyonellerin işbirliğinde çeşitliliğe dair görüşleri

Sonuç

Resmi olmayan bakıcılarla işbirliği içinde çalışmak, profesyoneller için farklı bir işleyiş biçimi gerektirir. Profesyoneller, yalnızca danışanın katılımını sağlamaya odaklanmamalı, aynı zamanda onunla işbirliği içinde çalışarak resmi olmayan bakıcıyı desteklemeye de odaklanmalıdır. Kayıt dışı bakıcıların destek ihtiyaçlarını karşılama yüksek derecede önem arz etmektedir. Bakım verenler ve bakım alan kişilerle işbirliği içinde profesyonellerin bu ihtiyaçları nasıl destekleyebilecekleri konusunda bir farkındalık geliştirmek gerekir. Profesyonel bakış açısından, işbirliği; farklı seviyelerde farklı faktörlerden etkilenmiştir. İşbirliği bağlamı, siyasi veya kurumsal nitelikteki kararlardan olumsuz etkilenmiştir. Profesyonel ve resmi olmayan bakıcının işbirliği konusundaki bakış açıları farklıdır ve yetkisi olmayan profesyoneller kendilerini yalnızca temel tavsiye vermekle sınırlar. Bu, işbirliğini, profesyoneller için özel yönergeler ve eğitime ihtiyaç duyan karmaşık bir çaba haline getirir. Bu nedenle, resmi olmayan bakıcıların desteklenmesi, çeşitliliğe vurgu yapılarak yardımcı sağlık, hemşirelik ve sosyal hizmet eğitimi müfredatlarına dahil edilmelidir. Bu, gayri resmi bakım yapılarına artan bir vurgunun yapıldığı Hollanda'daki mevcut politika değişikliklerinin ışığında gereklidir.

Vaka Çalışması 2**Resmi olmayan bakıcıların zorlu rolleri**

UNECE tarafından yapılan bir araştırma

https://unece.org/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE_WG1_31.pdf





Sonuç

Bu politika özeti, UNECE bölgesindeki zorlu rollerinde resmi olmayan bakıcıları desteklemek için ele alınması gereken kilit konuları vurgulamaktadır. İleriye dönük olarak, resmi olmayan bakıcılar için sistematik ve kapsamlı destek önlemleri, ihtiyacı olanlara kaliteli bakım sağlayan entegre, kişi merkezli ve sürdürülebilir uzun süreli bakım sistemlerinin geliştirilmesine dahil edilmelidir. Spesifik olarak, aşağıdakiler önerilir:

- Resmi olmayan bakıcıların statüsünü ve tanınmasını iyileştirmek için, resmi olmayan bakım ve resmi olmayan bakıcılar için ulusal düzeyde net bir tanım geliştirmek, resmi olmayan uzun süreli bakımın zorlukları hakkında farkındalığı artırmak ve ailelere aşağıdakiler arasında gerçek bir seçim hakkı vermek alternatif bakım düzenlemeleri gereklidir. Bu, resmi olmayan bakıcıların ihtiyaçlarının hem bireysel hem de toplumsal düzeyde değerlendirilmesini gerektirir.
- Resmi olmayan bakıcıların üzerindeki yükü hafifletmek ve aynı zamanda onları bakım sağlama konusundaki temel rollerini kabul etmek ve desteklemek için, profesyonel bakıcıların resmi olmayan bakıcılarla işbirliği yapmak için daha iyi eğitilmeleri gerekir ve resmi bakım hizmetlerinin ve bakım sürecindeki ortak müşterilerin resmi olmayan bakıcıları ortak olarak kabul etmesi gerekir.
- İstihdam, kayıt dışı bakım ve kişisel yaşamın uzlaştırılmasını kolaylaştırmak için bakım izinlerine, esnek çalışma düzenlemelerine ve destekleyici çalışma kültürlerine erişim sağlamak ve esnek evde bakım, gündüz bakımı, geçici bakım gibi toplum temelli destek hizmetlerinin mevcudiyetini iyileştirmek gereklidir. Bu hizmetlere ve faydalara erişimi iyileştirmek için bürokratik ve idari prosedürlerin en aza indirilmesi gerekir.
- Psikolojik destek de dahil olmak üzere mevcut destek ve hizmetler hakkındaki bilgilere daha iyi erişim sağlamak ve eğitim yoluyla resmi olmayan bakıcıların becerilerini geliştirmek önemlidir.
- Eşitsizliklerle mücadele etmek ve yatılı göçmen bakım çalışanları da dahil olmak üzere kayıt dışı bakıcıların çalışmaları nedeniyle cezalandırılmalarını önlemek için, sağlık sigortası, emeklilik katkı payları ve kaza sigortası dahil olmak üzere gelir güvenliği ve sosyal korumanın sağlanması gereklidir.





Öz Değerlendirme Testleri ve Etkinlikleri + Cevaplar

Çoktan seçmeli sorular

1-“Resmi” bakıcılar kimlerdir?

a. **Resmi bakıcılar, bakım hizmetleri sunmak için beceri ve bilgi edinmiş, iyi eğitilmiş sağlık profesyonelleridir.**

b. Bakımını üstlenen kişiden izin almış kişilerdir.

c. Sadece bir kamu kurumunda çalıştıklarında resmi bakıcıdır.

2-Resmi olmayan bakıcılar kimlerdir?

a. Evde bakım veren eğitilmiş ve ücretli kişilerdir.

b. **Aileye veya arkadaşlara genellikle ücretsiz olarak bakım sağlayan aile bakıcıları olarak adlandırılırlar.**

c. Eskiden resmi bakıcı olan insanlar.

3-“UVB” şu anlama gelir:

a. Uzun vadeli birlik

b. **Uzun vadeli bakım**

c. Uzun vadeli bireyler

4-Bakım verenler çoğu zaman işlerinden etkilenmezler:

a. **Yanlış**

b. Doğru

c. Bilgim yok

5-Kadınlar, çoğu zaman göçmen kadınlar, kayıt dışı bakım sorunundan en çok etkilenenler kişilerdir:

a. Yanlış

b. **Doğru**

c. Bilgim yok





	Yazılı ödev Şimdi, resmi ve gayri resmi bakımın işgücü piyasası üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu ve bakıcılara yardımcı olmak için çözümlerin neler olabileceğini, kendi kelimelerinizle ve bu öğrenme ünitesinde paylaşılan çalışmalar ve makalelerin yardımıyla açıklamaya çalışın.
--	--





Öğrenme Ünitesi 2





ÜNİTE 2: BAKIM SEKTÖRLERİNDE GÖÇMEN KADINLARIN DURUMU: İHTİYAÇLAR VE ZORLUKLAR

2. Öğrenme Ünitesi	
	Bakım sektörlerindeki göçmen kadınların durumu: ihtiyaçlar ve zorluklar
Giriş	Bu bölüdeki içerikler sayesinde, bakım sektöründe çalışan göçmen kadınlarla çalışan profesyonellere, uygulama ve değerlendirme araçlarının yanı sıra içgörüler, teorik ve kavramsal bilgiler, pedagojik yaklaşımlar ve metodolojiler sunulmaktadır. İlk amaç, yetişkin eğitimi sağlayıcılarını etkileşimli bir yaklaşımla desteklemek ve öğrencilere kendi ihtiyaçları ve yaşadıkları zorluklar hakkında fikirlerini ifade edebilecekleri bir öğrenme alanı sağlamaktır. Ünite 2 kapsamında içeriği kapsamında aşağıdaki ana temalar ele alınmıştır: - Toplumsal cinsiyete dayalı işgücü dağılımı kapsamında toplumsal cinsiyet yaklaşımı - Yasal statü - İnsan hakları ve göçmen işçi haklarını koruyan sözleşmeler - Göçmen bağlamında bakım çalışanlarının sektörlerindeki zorluklar ve suistimaller - Daha güvenli çalışma ortamları - Kayıt dışı bakım sektörlerinde çalışan göçmen kadınlara yönelik destekleyici hareketlerin ilham verici ve motive edici örnekleri Bu ünite sonunda göçmen kadın bakıcılarla çalışan uzmanlar şunları yapabilecektir: - Zorluklar ve göç türleri arasındaki ilişkiyi tanımak - “Güvenli çevre”nin anlamını ve oluşturmak için gerekli koşulları tanımlamak - Bakım sektöründe çalışan göçmen kadınları motive etmek için benzer geçmişe sahip göçmen kadınların hikayelerinden yararlanmak - Yaşlanan bir toplum için göçmen bakıcıların ihtiyacını tanımlamak - Göç bağlamındaki yasal hakları listelemek
Süre	1 puan (25 saat harmanlanmış öğrenme) • İletişim: 15 saat • Uygulamalı Eğitim: 3 saat • Bağımsız çalışma: 5 saat • Değerlendirme: 2 saat





İçerik	
Teorik yaklaşım	Dünyanın dört bir yanındaki kadınlar, ihtiyacı olanlara bakım sağlama yükünün çoğunu omuzluyor. Bu kadınlar arasında göçmen kadınlar, çocuklara, engelli kişilere, kronik hastalıkları olanlara veya uzun süreli veya palyatif bakıma ihtiyaç duyanlara ve ayrıca artan yaşlanan nüfusa kişisel, genellikle evde bakım hizmeti vermektedir. Daha fazla kadın işgücüne girdikçe, kendi evlerinde geleneksel ücretsiz bakım rollerini yerine getirmek için daha az beceriye ve daha az zamana sahip oluyorlar. Göçmen kadınlar, çoğunlukla gayri resmi ortamlarda, ev sahibi ekonomilere giderek artan bir şekilde ithal edilmekte ve sıklıkla sosyal koruma ve çalışma haklarına tam erişime sahip olmayan özel haneler tarafından çalıştırılmaktadır. Kadın göçmen bakım işçileri, çok ihtiyaç duyulan hizmetleri sağlıyor, ancak devlet kurumları tarafından genellikle ihmal ediliyor veya ihtiyaçları karşılanmadan bırakılıyor. Bu kadınların toplum sağlığı ve refahına önemli katkılarına rağmen, bu büyüyen sağlık sistemi açığının onları götürdüğü yerde yaşamak ve çalışmak için genellikle tam yasal yetkiye sahip değiller. Bu bölümde sağlanan kavramsal ve kolay anlaşılır bilgi, göçmen kadın bakım çalışanlarının göç süreci sırasında ve sonrasında ihtiyaçları ve zorlukları hakkında farkındalık yaratmayı amaçlamaktadır. Bu süreçteki en önemli eksiklik, büyük ölçüde bu birimde ulaşılması amaçlanan göçmenler için gerekli bilgilerin eksikliğidir.
Kavramsal bilgi	Göç Sürecinin Arka Planı Bugün dünyadaki toplam göçmen işçi sayısının neredeyse yarısı kadındır. Çağdaş göç dinamikleri, kendi fırsatlarının peşinden gitmek için bağımsız olarak göç eden kadınların sayısında önemli bir artış göstermiştir. Küresel ölçekte, önemli sayıda göçmen kadın işçi düşük vasıflı mesleklerde istihdam edilmektedir, ancak aynı zamanda sağlık, eğitim ve sosyal hizmetler (geleneksel olarak kadınların egemen olduğu alanlar) gibi sosyal mesleklerde de bulunmaktadır. Bunların arasında göçmen kadın işçilerin çoğu hemşirelik sektöründe bulunmaktadır. Dünyada yüzde 80'i kadın ve 11,5 milyonu göçmen olmak üzere tahmini 67 milyon ev işçisi var. Birçok ülkede göçmen kadınlar, görevleri yemek pişirme ve temizlikten çocuklara, yaşlılara ve hastalara bakma işine kadar uzanan ev işçilerinin büyük bir bölümünü oluşturuyor. Mevcut pandemi öncesinde, ev işleri sektörü, birçok göçmen ev işçisinin (GEİ) çalışma koşullarının “güvensizlik ve şiddetle karakterize” olmasıyla zaten en göz ardı edilen, en az korunan ve en az değer verilen istihdam sektörlerinden biriydi. Göçmenlik deneyimlerinin her aşamasında kadın göçmen işçiler, erkek meslektaşlarına göre insan hakları ihlallerine daha fazla maruz kalabilmektedir.





DSÖ'nün Göç Eden Kadınlar: Bakım ve Sağlık Çalışanları'nın Göç Durumu (2017) raporundaki temel veriler

- Dünyada her yedi kişiden biri göçmendir – kabaca 1 milyar insan.
- Erkekler kadar kadınlar da göç etmektedir. Kadınlar, tüm uluslararası göçmenlerin %48,2'sini oluşturmaktadır.
- Haneler resmi bakım ortamlarında gereken hizmetleri tamamlamaya veya telafi etmeye çalıştıkça, evde bakım talebi artmaktadır.
- Bakım, her yerdeki tüm insanların sağlık ve esenliğinin önemli bir bileşenidir ve bu itibarla bir kamu yararıdır. Bu bakımı herhangi bir ortamda sağlayanlar, evrensel sağlık kapsamına ulaşma adımları da dahil olmak üzere Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinden geri kalmamalıdır.
- Göçmen kadın bakım çalışanları ve geride bıraktıkları ailelerin tümü hak sahibidir. Sağlık ve refah ihtiyaçları ile birlikte sağlık hakları ve diğer haklar, eşitlik odaklı, cinsiyet odaklı ve insan haklarına dayalı politikalar, yasalar, düzenleyici çerçeveler ve programlar aracılığıyla karşılanmalıdır.

Sık sık zorlu yaşam ve çalışma koşulları, artan sağlık riskleri, sosyal hizmetlere erişim eksikliği ve işverenleri tarafından pasaportlara el konulması gibi çeşitli istismar biçimleriyle uğraşmak zorunda kalıyorlar. Kadın göçmen işçiler genellikle, büyük ölçüde kayıt dışı ve düzenlemeye tabi olmayan ve bu nedenle onlara çok az koruma sağlayan veya hiç koruma sağlamayan, toplumsal cinsiyete göre ayrılmış sektörlere girerler. Bu kadınların pazarlık güçleri genellikle sınırlıdır veya hiç yoktur ve bilgi ve sosyal destek almak için ağlar kurma fırsatları çok azdır veya hiç yoktur.

Uluslararası Göç Örgütü (IOM), toplumsal cinsiyet eşitliği politikası aracılığıyla, tüm göçmen kadınların özel ihtiyaçlarının belirlenmesini, dikkate alınmasını ve IOM projeleri ve hizmetleri tarafından ele alınmasını sağlamaya kararlıdır.

İhtiyaçlar ve Zorluklar

İngilizce dil yeteneği, göçmen bakım işçileri istihdam etmede önemli bir zorluktur

İşverenler, yabancı uyruklu işçileri yaşlı bakımında çalıştırmanın önündeki en büyük zorluğun dil zorlukları olduğunu düşünüyorlardı. İngilizce dil becerisi ile ilgili kısıtlamalar dilbilgisi, kelime bilgisi veya terminoloji bilgisi ile sınırlı değildi. Argo ve konuşma dili kullanımı ve lehçelerle ilgili zorluklar, işverenler ve göçmen işçiler tarafından, aslında oldukça iyi İngilizce konuşabilen göçmen





bakıcılar için bile işyerinde iletişim için zorluklar yarattığı düşünülmüştür. İrlanda'daki göçmenler, sınırlı İngilizce yeterliliği ile çalışırken düzenli, günlük görevleri yerine getirmede verimliliğin düştüğünü bildirdi. Bu, yabancı uyruklu işçiler için yaygın olmayan ifadelerin kullanılmasıyla daha da kötüleşti. ABD'li bir işveren, İngilizce dil becerisiyle ilgili iletişim güçlüklerinin işçi ve işveren üzerinde yaratabileceği sorunları kaydetti:

“Birçok göçmeni işe alıyoruz... ve geçmişte içinde bulundukları kültüre göre birbirlerinden çok farklılık içeriyorlar.. Sakinlerimiz onları anlamakta güçlük çektiklerinden çok şikayet ediyorlar ve bu durumun kabul görmemeye yol açtığına inanıyorum; buna karşılık, göçmen personel sakinlerle saygılı ilişkiler kurmakta zorlanıyor. Kabul edilmek... ve sakinlerimizin ve yönetimimizin talep ettiği bakım kalitesini sağlamak uzun zaman alıyor. “

Bazı durumlarda, yabancı uyruklu bakıcılar ile yerli işçiler ve farklı etnik kökenlerden gelen yabancı uyruklu işçiler de dahil olmak üzere çalışma arkadaşları arasında engeller yaratan şey, yabancı işçilerin anadilinin kullanılmasıydı. Yerli işçi bu davranışı en kötü ihtimalle iş güvenliğine yönelik bir tehdit ve bir sosyal dışlanma biçimi olarak görebilir. İrlanda'da, işyerinde kendi dillerinde konuşan göçmen bakıcılar, işverenler tarafından uygunsuz davranış ve müşteriler için potansiyel olarak sıkıntı verici olarak görülüyordu.

Bakım konusunda becerilere sahip olmak iyidir; becerileri geliştirmek daha da iyidir

Ayrımcılık ve düzensiz istihdam uygulamaları göçmen bakım işçilerinin çalışma koşullarını etkiliyor

Yaşlı bakımı sektöründeki kültürel ve etnik ayrımcılık, göçmen bakıcıların, işverenlerin ve bakım alan kişilerin deneyimlerinde ve algılarında belirgindi. Buradaki ayrımcılık, yasal dayanak olmaksızın daha az elverişli muameleyi ifade eder ve etnik ve kültürel önyargılara, cinsiyete veya yaşa özgüdür. Ayrıca, yaşlı bakımı sektöründe ayrımcılığın ne kadar yaygın olduğunu belirlemenin zor olduğu, ancak işyerinde ve işe alma ve işe almada geniş kapsamlı ayrımcılık kanıtı bulunduğu belirtilmelidir. Bazı işverenler, yerel çalışanlar arasında, diğer yerel işçilerle çalışmayı ve müşterilerden benzer tercihleri uygulayabileceğini önerdi. Bazı bakıcılar, çalışma saatlerinin programlanması ve farklı görevler için sorumluluklar ve ücret oranları ve fazla mesai tazminatı konusunda işverenler tarafından ayrımcılık yapıldığını bildirmiştir. Bakıcılar ayrıca bakım alan kişilerden veya yerli iş arkadaşlarından gelen sözlü taciz deneyimlerine atıfta bulundular ve bazı müşteriler yabancı doğumlu işçilere karşı etnik ve kültürel önyargıyı dile getirdiler.

Yaşlı bakımı sektöründeki düzensiz şartlar ve koşullar ile istihdam uygulamaları da bazı göçmen bakıcılar tarafından belirtilmiş ve göçmen bakım çalışanlarının istihdam haklarıyla ilgili ayrımcılığın ötesine geçen sorunlara işaret etmiştir. İş sözleşmeleri ve iş kanunu tarafından belirlenen





şart ve koşulları aşan uzun çalışma saatleri, çalışılan saatlerin ödenmemesi ve ücretlerin kesilmesi rapor edildi. Bazı göçmen bakım işçileri, düşük saatlik ücret oranlarını telafi etmek için uzun saatler çalışmaktan bahsederken, diğerleri, özellikle yatılı bakım sağlayanlar (yaşlıların evlerinde yaşayanlar), müşterinin ihtiyaçlarına göre uzun çalışma saatlerine ve ek ücret alamadıklarına atıfta bulundular.

Güvenli Çalışma Yeri ve Koşulları

Güvenli ve düzenlenmiş göçe elverişli bir ortam yaratmak için Uluslararası Göç Örgütü, kadın göçmen işçilerin iş yerinde korunma ve güvenliğe ve yasal tazminat mekanizmalarına ev içi işgücüyle aynı erişime sahip olmalarını tavsiye etmektedir. Politika yapıcılar, uygulayıcılar ve kamuoyu, işgücü göçü sürecinin tüm aşamalarında ayrımcılığa, sömürüye ve istismara karşı savunmasızlıkları da dahil olmak üzere kadın göçmen işçilerin savunmasızlıkları hakkında daha iyi bilgilendirilmelidir.

Uluslararası Göç Örgütü (IOM/UGÖ) , aşağıdaki alanlarda çeşitli faaliyetler uygulayarak kadın göçmen işçileri şiddetten korumaya aktif olarak katkıda bulunur:

- Kadın göçmen işçiler için yasal ve güvenli göçün teşvik edilmesi
- Kadın göçmen işçilerin işe alınmasını ve görevlendirilmesini düzenleyen politikaların teşvik edilmesi
- Kadın göçmen işçilerin insan haklarının teşviki ve korunması
- Kapasite geliştirme ve mağdurlara doğrudan yardım dahil olmak üzere insan ticaretiyle mücadele faaliyetleri
- Kadınlar ve uluslararası emek göçü üzerine araştırma ve veri toplama
- Cinsiyete duyarlı uluslararası göç politikalarının desteklenmesi
- Devletler arası diyalogu teşvik etmek ve ikili, bölgesel, bölgeler arası ve uluslararası iş birliğini geliştirmek

Kadın Göçmen İşçiler için Yasal ve Güvenli Göç

Yasadışı göçü azaltmak için yasal göç kanallarını teşvik etmek

IOM'nin işgücü göçü programının ana hedeflerinden biri, düzensiz göçe alternatif olarak işgücü göçünün yasal yollarını teşvik etmek ve kolaylaştırmaktır. Örneğin, Zimbabwe, Beitbridge'de, potansiyel işverenlerin Güney Afrika'ya göç eden potansiyel göçmenlerle bağlantı kurabilecekleri bir iş merkezi kuruldu. Bu proje, Zimbabwe ve Güney Afrika arasındaki işgücü





hareketliliğini resmileştirmeyi, böylece istismar ve sömürü risklerini azaltmayı amaçlıyor. Başka bir örnek, IOM'nin Kanada'ya bağlı Kolombiya, El Salvador, Guatemala ve Mauritius'tan geçici yabancı işçilerin işe alınmasını kolaylaştırmasıdır.

Kadınların anlamlı ve toplumsal cinsiyete duyarlı göç bilgilerine ve eğitimine erişiminin iyileştirilmesi

IOM, bilinçlendirme faaliyetleri yoluyla göçmen işçilerin yanlış bilgilendirilmesini önlemek için gönderen ve göç alan ülkelerle birlikte çalışır. Potansiyel kadın göçmen işçiler, yasal göç prosedürleri, göçün maliyetleri ve faydaları, varış ve istihdam ülkelerinde sahip oldukları hak ve faydaların yanı sıra yükümlülükleri hakkında bilgilendirilir. IOM kampanyalarının iki özelliği, hevesli kadın göçmenleri, yasadışı göç yolunun sonunda emek sömürsünün yattığına dair ikna eden önleme kampanyalarından uzaklaşmamaları ve aynı zamanda göçmen adayları pasif kurbanlar olarak değil bilgili ve proaktif kahramanlar olarak dahil etmeleridir.

Kadın göçmen işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlıklarının ve refahlarının desteklenmesi

IOM, özellikle genel olarak göçmenler ve özel olarak kadın göçmen işçiler için ulaşılabilir en yüksek fiziksel ve zihinsel sağlık standardını sağlamakla ilgilenmektedir. Göçmenler ve ev sahibi topluluklar arasında sağlık sorunlarıyla mücadele etmek için müdahaleler ve önleme stratejileri aracılığıyla ve göçmen sağlık sorunlarının küresel olarak halk sağlığı politikalarına entegre edilmesi yoluyla, göçmen nüfusa doğrudan sağlık yardımı sağlanmasında yer alır. Örneğin, Zimbabwe'de IOM, cinsiyete dayalı şiddet mağdurları için gönüllülük, danışmanlık ve test (VCT), HIV maruziyet sonrası profilaksi (PEP), acil doğum önleyici ilaçlar ve danışmanlık sağlar. Ağır ruhsal çöküntü yaşayan hayatta kalanlar akıl sağlığı kurumlarına sevk edilir. Örgüt ayrıca, hamileliği ilerlemiş veya yakın zamanda doğum yapmış kadınların sınır dışı edilmesini önlemek için bir savunma kampanyası yürütmektedir.

Kadın göçmen işçilerin desteklenmesi ve istismara karşı savunmasızlıklarının azaltılması

Nitelikli ve vasıfsız işçi göçmenleri ve aile üyeleri de dahil olmak üzere göçmen işçilere yönelik eğitim, istihdam öncesi oryantasyon, kültürel oryantasyon, dil ve teknik/mesleki eğitim ve ayrıca zor durumlarla başa çıkma becerileri gibi konuları kapsar. Eğitim, kadın göçmen işçiler için sözleşmeler, sosyal haklar ve sorumluluklar, para gönderimleri, bankacılık sistemleri, yatırım fırsatları ve akreditasyon hakkında istihdama özel bilgiler edinmeleri için eşsiz bir fırsat oluşturmaktadır. IOM şu anda hizmetlerini göç lokasyonuna varış sonrası bilgi sağlamayı içerecek şekilde genişletiyor.





**Yenilikçi
Pedagojik
Yaklaşımlar/
Aktarım Araçları**

İsveç'teki Lex Femme, 60 dilde bilgiye erişim sağlıyor

Göçmen kadınların dil bilmedikleri ve bir ülkeye geldiklerinde nereye başvuracaklarını bilemedikleri zaman kendilerini tekrar eden şiddetten korumaları veya adalet talep etmeleri çok zordur. İsveç'te Terrafem kurumu bir yardım hattı işletmektedir, şiddet mağduru olan veya boşanmak isteyen göçmen kadınlara eğitim ve yasal tavsiyeler sunar (İsveç'te olduğu gibi göçmenlik statüsü evliliğin uzun ömürlü olmasına bağlıdır). Bu desteği 60 dilde sunuyorlar. Ayrıca bilgileri birkaç dilde yayınlarlar. Okullarda cinsellik konusunda kız ve erkekleri ayrı ayrı bilgilendirirler.

Göteborg'daki Lex Femme (eski adıyla Göteborg'daki Terrafem), farklı dillerde duygusal destek ve yasal tavsiye sunuyor. Mülteci ve göçmen kadınlar, yerel dili öğrenme fırsatı bulamadan genellikle acil desteğe ihtiyaç duyarlar. Kendi dilinde destek, kadınların karmaşık ve alışılmadık durumlarla başa çıkmalarına yardımcı olur ve kendilerini daha az izole hissetmelerini sağlar.

PICUM'dan hizmetlere güvenli bir şekilde erişmek için bir güvenlik duvarı yerleştirme önerisi

Çalışma belgesi olmayan kadınlar ve güvencesiz statüdeki kadınlar, yardım istemek için çok sınırlı seçeneklere sahip oldukları için şiddete maruz kalma riski daha yüksektir. Eşe bağımlı ikamet statüsüne sahip göçmen kadınlar, statülerini riske atmadan, gözaltına alınmadan ve nihayetinde sınır dışı edilmeden istismarcı bir partnerden genellikle ayrılamazlar. Kamu makamları, güvenliklerini sağlamak yerine düzensiz statüleri nedeniyle insanları takip etmeye çok sık öncelik verdiğinden, oturma izni olmayan kadınlar da şiddeti güvenli bir şekilde bildirememektedir. Bu nedenle PICUM, kadınlar da dahil olmak üzere belgesiz kişilerin göçmenlik uygulamalarının katılımı olmadan kamu hizmetlerine erişmesine izin veren bir mekanizma olan bir "güvenlik duvarı"nı savunuyor. Güvenlik duvarları kurulduğunda, kamu yetkilileri sığınma evlerine güvenli erişim sağlayabilir ve şiddet mağduru belgesiz kadınlara adalet sağlayabilir ve failerin sorumlu tutulmasını sağlayabilir.

İnovasyon: İngiltere'de LAWRS ve İsveç'te Fisofa kurumumları göçmen kadınların yeniden güç kazanmalarına yardımcı oluyor

Latin Amerika Kadın Hakları Servisi (LAWRS), Birleşik Krallık'taki Latin Amerikalı kadınlarla çalışır. Kadınları Güçlendirme ve Entegrasyon projeleri, bir kadının tüm arkaplan hikayesini ve ihtiyaçlarını dikkate alan bütünsel bir yaklaşımı temel alır. Kadınların kendileri için seçim yapmaları ve ajanslarını ve dayanıklılıklarını tanımları üzerine inşa edilmiştir. Yaklaşım, yeni bir çalışma ortamında dil ve güven eksikliği gibi engelleri ele alır ve çocuk ve/veya yaşlı bakımı gibi diğer sorumlulukları dikkate alır. Yaklaşım ayrıca, sosyalleşmek için geziler düzenleyerek göçmen kadınların yaşayabileceği izolasyonu da ele alarak aidiyet duygusunu teşvik eder.





Değerlendirme Metodolojileri	Tüm eğitim oturumları “öğrenci merkezli” bir şekilde gerçekleştirilmelidir. Eğitimler ve değerlendirmeler doğrudan katılımcıları içerir ve kursları edinmelerini sağlar. Eğitim metodolojisi uygulamalıdır, yani sağlanan teorik ve kavramsal bilginin yanı sıra, kursiyerler kontrol listeleri, rol oynama, problem çözme faaliyetleri, tartışmalar, gözlem yapma fırsatı verildiğinde kendi yaşam deneyimlerini, kendi ihtiyaçları ve zorluklarıyla ilgili paylaşımlara teşvik edilir. Sorunun kendisi, benzer zorluklarla karşılaşan diğer göçmen kadınlarla birlikte ortaya çıkması nedeniyle kişisel ve benzersizdir. Öğrenen grubunda bu ortak paydadın yararlanmak, eğitimlerin içeriğini ve çıktılarını zenginleştirecektir. Etkili eğitim, eğitmenlerin katılımcılarının arkaplan geçmişini bilmelerini gerektirir. Eğitmenler, bir katılımcının referans noktası ile hedef ülkenin toplumsal beklentilerine ve davranış normlarına ilişkin kendi anlayışları arasında paralellikler ve bağlantılar kurar. Eğitmenler, katılımcıların kendi kültürel değerlerine ve geleneklerine meydan okuyabilecek ve çeşitli konularda açık tartışmalar için fırsatlar yaratabilecek kültürler arası konulara duyarlı olmalıdır. Hassas konular, katılımcıların kendi tutumlarını ve endişelerini keşfedebilecekleri hem saygılı hem de yargılayıcı olmayan bir şekilde gündeme getirilir.
Modern Uygulamalar	• Ekonomik fırsatların genişletilmesi ve ekonomik olarak dış göçe yatkın belirli coğrafi alanlarda sosyal hizmetlerin ve topluluk altyapısının iyileştirilmesi, çeşitli ülkelerde IOM tarafından uygulanan göç yönetiminin önemli unsurlarıdır. Örneğin, Kuzey Makedonya Cumhuriyeti'nde, IOM, yoksul sınır topluluklarında ikamet eden 18 ila 35 yaşları arasındaki kadınların insan kaçakçılığı ve düzensiz göçünü ele almak için bir gelir getirici ve serbest meslek yardımı projesi uygulamıştır. Proje, mesleki eğitim ve mikro hibe yardımı yoluyla 40 küçük işletmenin kurulmasını desteklemiştir. • Letonya'da IOM, kadınların işgücü piyasasına entegre olmaları için fırsatlar sağlayan, işyerinde cinsiyet ayrımını sınırlandıran, aile hayatı ve iş arasındaki dengeyi destekleyen, etkili destek hizmetleri yaratan ve sosyal ve ulusal gerilimleri yatıştıran bir proje uygular. Letonca bilmeyen kadın göçmenler, dil becerilerini geliştirebilmekte ve bilgi ve becerilerini geliştirebilmektedir. • IOM, Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Üyelerinin Haklarının Korunması Komitesi'nin çalışmalarına katılmaktadır. Komiteye Taraf Devletlerin raporları hakkında yorumlar sunar ve kadın göçmen işçileri ve göçmen işçi ailelerinin kadın üyelerini hedef alan faaliyetler de dahil olmak üzere ilgili IOM faaliyetlerine ilişkin bilgileri paylaşır. Kadın göçmen işçilerin insan haklarını korumaya yönelik faaliyetler de IOM saha görevlerinde uygulanmaktadır. • 2014 yılında, ILO tarafından ele alınan 'Adil İşe Alım Girişimi', insan kaçakçılığı ve zorla çalıştırmayı önlemeye yardımcı olmayı





	amaçlamaktadır; göçmen işçiler de dahil olmak üzere işçilerin haklarını işe alım sürecinde taciz edici ve hileli uygulamalardan korumak; işgücü göçünün maliyetini azaltmak ve göçmen işçiler ve aileleri ile mevcut ve göç edilen ülkeleri için kalkınma sonuçlarını iyileştirmek de hedefler arasındadır.
İlham Veren Deneyimler	Süreç öncesi ve sonrası göçlerinde zorluklara ve çeşitli zorluklara göğüs geren göçmen kadın işçilere iki örnek sunulmaktadır. Hikaye başladığı gibi devam etmedi ve şimdi bu göçmen kadınlar, bir zamanlar yaşadıkları zorlukları yaşayanlara ilham verebilir. Örnek hikayeler “Göçmen Kadınlar – Bilmeniz ve Anlatmanız Gereken Hikayeler” adlı diziden alınmıştır. (Unwomen.org,2017) ➤ Edna Valdez, 1996 yılında ev işçisi olarak Hong Kong'a göç etti. İzin alamadı ve sözleşmesinde belirtilenden daha uzun saatler çalıştı. Şikayet ettiğinde, ancak iki yıl sonra yardım alabileceği söylendi. Sözleşmesinin üçüncü yılında, nihayet yardım alabildi, kovuldu. “Kadın göçmen işçiler için temel zorluk, hangi haklara sahip olduklarını bilmemeleridir. Yürürlükte olan yasalar ve hizmetler olsa bile, haklarını nasıl talep edeceklerini veya desteğe nasıl erişeceklerini bilmiyorlar” diyor Edna. Serbest bırakıldıktan kısa bir süre sonra Edna, Filipinler'deki La Union eyaletine döndü ve göçmen kadın hakları için çalışmaya başladığı Bannuan Ti La Union'a (La Union Kahramanları) katıldı. Bugün, La Union Kahramanları Avrupa Birliği tarafından finanse edilen bir BM Kadın Programının parçası. ➤ 32 yaşındaki Dawa Dolma Tamang, Doğu Nepal'deki uzak Maheshwari köyünden Abu Dabi'de çalışmak üzere ayrıldı, ancak varışta tıbbi olarak iş için uygun olmadığını açıkladı. Nepal'e beş parasız döndü. “Bir gelir elde etmek ve hayatımı değiştirmek istediğim için göç ettim” dedi. Bir işe alım görevlisi, Dawa'ya Nepal'de hayal bile edemeyeceği bir maaş vaadiyle Abu Dabi'de temizlikçi olarak bir iş teklif etti. Nepal'deki ajan, evraklarını işleme koymak için gerekenden yedi kat daha fazla ücret aldı ve Abu Dabi'ye varır varmaz Dawa, diğer kadınlarla paylaşılan tek odalı bir daireye götürüldü. Üçüncü gün, işe alım sürecinin bir parçası olarak bir doktor ziyaret edildi. Dawa 'nın tüberküloz testi pozitif çıktı ve tıbbi olarak çalışmaya uygun olmadığı açıklandı. Şimdi, Dawa bir duvarcı olarak çalışıyor ve göç kredilerini geri ödemek için para biriktiriyor. Yakında, Finlandiya hükümeti tarafından finanse edilen Nepal'deki BM Kadının İlerleyen Kadınları Ekonomik Güçlendirme programının bir parçası olarak mesleki ve girişimcilik becerileri eğitimine kaydolacak.





Materyaller	
	Göçmen Ev İşçileri – İnsana Yakışır İş Gündemi ve BM Kadın Eğitim Merkezi Tarafından Örgütlenmesi https://www.youtube.com/watch?v=eBaMxt0m0_U&t=3588s
Ek okuma (İsteğe Bağlı)	
	• Göçmen Entegrasyonunda İyi Uygulamalar: Stajyer El Kitabı https://www.osce.org/files/f/documents/a/2/393554.pdf • Çevrimiçi web seminerlerini dinlemek için: 'Göçmen ve Mülteci Kadınlara Yönelik Şiddetle Mücadele Kadın Teşkilatı' 21 Şubat 2019. https://buff.ly/2Xna6gt Konuşmacılar: Valentina Longo ve Silvina Monteros, Latin Amerikalı ve Karayipli Kadınlar Ağı (İspanya); Göçmen ve Mülteci Haklarını Korumak İçin Yenilikçi Çözümler - Hida Salmend, Terrafem Gothenburg, Jelena Hnrjak, Atina (Serbia). • 'Counter Voices of Migrant (Undocumented and Refugee) Women Against Neo-right Populism and Other Threats' 28 March 2019. https://buff.ly/2KN37fz Speakers: Anna Zobnina, European Network of Migrant Women (ENoMW); • 'Göçmen ve Mülteci Kadınları Avrupa Ekonomilerine Entegre Etme Projelerine Feminist Bir Bakış 4 Nisan 2019. https://wp.me/p2KSL5-1az Konuşmacılar: She Matters'ın kurucusu Christina Moreno (Hollanda); Lucila Granada, Latin Amerika Kadın Hakları Servisi Direktörü (Birleşik Krallık). • ASEAN'da Göçmen Kadın İşçilere Yönelik Değişen Tutum ve Davranışlar: Teknik Bölge Toplantısı https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_715939.pdf • Bireysel Faktörler Değerlendirme Araç Seti https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/our_work/DMM/MPA/7-individualfactors.pdf • Hassas durumlarda göçmenlerin insan haklarının korunmasına ilişkin pratik rehberlikle desteklenen ülkeler ve Yönergeler https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/PrinciplesAndGuidelines.pdf





Kaynakça

- Alfabetik sıraya göre, literatürün sunumu için uluslararası referansın ardından - APA Stili ile alıntı yapılmıştır
- BSR (Bus. Soc. Responsib.). **2010**. *Migrant Worker Management Toolkit: A Global Framework*. New York: BSR.
 - Cangiano, A. et al. 2009 Migrant Care Workers in Ageing Societies: Research Findings in the United Kingdom. COMPAS, University of Oxford, Oxford
 - Gammage S, Stevanovic N. Gender, migration and work and care deficits. UN Women. Background Paper for Expert Group Meeting, Sixty-first session of the Commission on the Status of Women, November 2016.
 - Gammage S, Stevanovic N, 2016. See Reference 8.
 - ILO Global Estimates on Migrant Workers, 2015 Report - <http://www.ilo.org/global/topics/labour/> - The reference year for all estimates is 2013
 - **Liebman AK, Wiggins MF, Fraser C, Levin J, Sidebottom J, Arcury TA. 2013.** Occupational health policy and immigrant workers in the agriculture, forestry, and fishing sector. *Am. J. Ind. Med.* 56(8):975–84
 - Spencer S, Martin S, Bourgeault I, O'Shea E. The role of migrant care workers in aging societies. Report on research findings in the United Kingdom, Ireland, Canada and the United States. IOM migration research series No. 41. Geneva: International Organization for Migration; 2010 (<http://publications.iom.int/books/mrs-ndeg41-role-migrant-care-workers-ageing-societies>, accessed 20 August 2017).
 - Samman E., Presler-Marshall E, Jones N. Women's Work, Mothers, children and the global childcare crisis. London: Overseas Development Institute; 2016.
 - World Development Report, 2012. Washington (DC). The World Bank.

Web siteleri ve Çevrimiçi Okumalar

- <https://www.iom.int/migration-sustainable-development-and-2030-agenda>
- https://publications.iom.int/system/files/pdf/mt_infosheet_en.pdf
- <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/12/compilation-international-migrants-day>
- https://publications.iom.int/system/files/pdf/mt_infosheet_en.pdf
- <https://wideplus.org/wp-content/uploads/2020/03/WIDEOSFmigrationpub2020.pdf>

Vaka Çalışmaları

Vaka Çalışması 1

Slovenya'da toplumsal cinsiyet perspektifinden göç ve entegrasyon

Slovenya göçmenleri ve sakinleri ile katılımcı olarak ulusal bir anket yapılmıştır. Ankete





şu ülkelerden 23 kadın yanıt verdi: Gürcistan, Sırbistan, Hırvatistan, Irak, Suriye, Filistin, Ürdün, ABD, Polonya, Moldova ve İran. Anketten elde edilen veriler sonucunda, ankete katılanların %34,8'i işsiz olduğunu belirtti. Göç bağlamında istihdamda karşılaştıkları zorluklar sorulduğunda, katılımcılar şunları belirtti:

- Dil eksikliği, iş bulmanın önündeki ana engeldir
- Dini inanç nedeniyle ayrımcılık
- Yaşa bağlı ayrımcılık. (Aşırı yaşlı göçmenler, özellikle daha genç yaşlardan başvuranın tercih edildiğini belirtmektedir)
- Yerliler işgücü piyasasında yabancılara karşı yerlileri tercih etmektedir.

<https://gcap.global/wp-content/uploads/2021/04/Case-Study-ENG.pdf>

Vaka Çalışması 2

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların ve Kız Çocuklarının Güçlendirilmesi Üzerine Kurumlar arası İnsani Değerlendirme, IAHE GEEWG - Örnek Olay İncelemesi: Kolombiya (Ekim 2020)

Bu vaka çalışması, Kolombiya'daki Venezüellalı mülteci, göçmen ve geri dönen akınına karşı insani müdahalede cinsiyet eşitliğinin, kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesinin entegrasyonunu sağlayan veya engelleyen sahadaki dinamikleri, mekanizmaları, araçları ve uygulamaları araştırmak amacıyla küresel düzeyde yansımaların, bununla beraber öğrenmenin ilerlemesine katkıda bulunmak ve yardım etkinliğini artırmak amacıyla yapılan bir çabadır.

Anahtar Bulgular:

1. Öncelik kadınlar ve korunma konularını kapsamaktadır(büyük ihtiyaç). Çocukların korunması da göz önünde bulundurulacaktır.
2. Çeşitli nüfus gruplarının katılımı az orandadır. Toplumsal cinsiyet yaklaşımı çoğunlukla kadınlara/kızlara odaklanmıştır, yaşlılar, etnik gruplar ve hatta erkekler gibi diğer nüfus türlerini içermemektedir.
3. Yeni göçmen dalgasının büyük bir yüzdesini oluşturmaya rağmen yaşlı insanların ön planda tutulmasına dair hiçbir kanıt bulunmamaktadır.

<https://www.unfpa.org/sites/default/files/admin-resource/5. IAHE GEEWG Colombia Case Study.pdf>

Öz Değerlendirme Testleri ve Etkinlikleri + Cevaplar

1. Birleşik Ulusal Meclis'e göre, göçmen kadın işçileri güçlendirmek için en işlevsel karar r:
 - a. Göçmen kadınların ihtiyaçlarını kapsayan politikalar sağlamak
 - b. Kadınları ev dışında, özellikle de kayıtlı sektörde istihdam etmek**
 - c. Göç bağlamında hareket türünü incelemek





2. Aşağıdaki ifadelerden hangisi doğru değildir?
- Yasal göç kanallarının teşvik edilmesi, kötüye kullanım ve sömürü risklerini azaltır.
 - Göçmen kadınların dil engelini aşmalarını desteklemek, sosyal entegrasyon düzeylerini ve istihdam koşullarını artıracaktır.
 - Göçmen işçilerin sağlığının korunması, yalnızca yerel topluluklara ait olan bir sorumluluktur.**
3. Bakım verme bağlamında, aşağıdakilerden hangisi eğitimde yer almaya uygun değildir?
- Organizasyon kültürü
 - Kişi merkezli bakım
 - Bakım ortamı
 - Müşterilerin ihtiyaçlarına duyarlılık
 - Tıbbi prosedürler**
4. Uluslararası Göç Örgütü (IOM), kadın göçmen işçileri güçlendirmek ve istismara karşı kırılganlıklarını azaltmak için eğitimler vermektedir. Aşağıdakilerden hangisi bu eğitimler kapsamında yer alan bir konu değildir?
- İstihdam öncesi oryantasyon ve kültürel oryantasyon
 - Dil ve teknik/mesleki eğitim
 - İnsan kaynakları**
 - Sözleşmeler, faydalar, haklar ve sorumluluklarla ilgili istihdama özgü bilgiler
 - Bankacılık sistemleri
5. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2014 yılında uluslararası işgücü alımı ile ilgili yasaları ve politikaları güçlendirmek, adil iş uygulamalarını teşvik etmek için attığı adımların adı nedir?
- Adil İşe Alım Girişimi (FRI)**
 - Etik Ticaret Girişimi
 - Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi (OHCHR)
 - Uluslararası Göç Örgütü(IOM)
 - Küresel Göç Grubu (GMG)

Yazılı Ödev

Araç Kiti (We Care- IO4) içinde, göçmen kadınların karşılaşılabileceği olası zorlukları içeren bir kontrol listesi (Ek I) sağlanmış ve öğrencilerden yaşadıkları zorlukları işaretlemeleri istenmiştir. Yazılı ödev için, öğrenci tarafından işaretlenen zorluklardan birini seçin ve bu zorluğun üstesinden gelmek adına bir dizi strateji üzerinde çalışın. Bu stratejiler dizisini çalışırken sağlanan bilgileri (uluslararası anlaşmalar, yasal düzenlemeler, göçmen kadınları destekleyen kuruluş ve onların projeleri ve girişimleri) hesaba katmanız gerekiyor. (Herhangi bir zorluk seçilebilir ve onun üzerinde çalışılabilir).





Öğrenme Ünitesi 3





ÜNİTE 3: GÖÇMEN KADINLARI DESTEKLEMELİK İÇİN REHBERLİKTE YENİLİKÇİ UYGULAMALAR

44

Öğrenme Ünitesi n° 3	
	Bakım Sektörlerinde Göçmen Kadınları Desteklemek için Rehberlikte Yenilikçi Uygulamalar
Giriş	Bu bölüm, profesyonellerin kayıt dışı bakım sektörlerinde çalışan göçmen kadınları desteklemek için gerekli bilgileri edinmelerine yardımcı olmak adına gereken şeylerin bilgisini içermektedir. Bu bölümde, teorik yaklaşımlar, kavramsal bilgiler, yenilikçi pedagojik yaklaşımlar, değerlendirme metodolojileri, en yeni uygulamalar ve göçmen kadınların bakım sektörlerinde desteklenmesine yönelik rehberlikle ilgili ilham verici deneyimler hakkında bilgi verilmekte ve aşağıdaki alanlarda desteklenmektedir: - Kariyer Tahmini - Yeniden yönlendirme kılavuzu - Kişisel pazarlama stratejileri - Ağ Oluşturma ve Sosyal Katılım - Ruh sağlığı desteği Bu bölümün sonunda göçmen kadınlarla çalışan profesyoneller şunları yapacaktır: - Bakım sektörlerinde çalışan göçmen kadınların beceri açığını belirlemek - Göçmen kadınların alandaki kültürel çeşitliliğini tanımak - Bakım sektörlerinin kariyer yönünü tanımak - Bakım sektörlerinde çalışan göçmen kadınların ruh sağlığı sorunlarının uyarıcı işaretlerini / koşullarını tanımak - Kariyer tahmini ve yeniden yönlendirme rehberliği gibi destekleyici uygulamalar hakkında bilgi sahibi olmak
Süre	Dersler için 7 saat ve egzersizlerin uygulanması için 7 saat.
İçerik	
Teorik yaklaşım	Gayri resmi bakım, tüm Avrupa uzun vadeli bakım sistemlerinin temel taşıdır ve sıklıkla kurumsallaşmayı önlemek ve hastaların evde kalmasına olanak verebilmek adına uygun maliyetli bir strateji olarak görülmektedir. Bununla birlikte, bakıcıların büyük çoğunluğu kadındır ve özellikle göçmen kökenli olanlar işgücünün önemli bir bölümünü oluşturmaktadır ve çok sayıda zorlukla karşı karşıya kalmaktadır (Avrupa'da Gayri Resmi Bakım; Avrupa



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



	Komisyonu, 2018). Çalıştıkları evler, genellikle uygun maaş, sosyal güvenlik veya işçi hakları sağlamadan onları istihdam etmektedir. Ayrımcılık ve istismar, düzensiz ortamlardaki göçmen kadınlar arasında özellikle yaygındır (Kadınlar ve Erkekler için Eşit Fırsatlar Danışma Komitesi, 2021). Bazen "gri ekonomi" olarak bilinen kayıt dışı sektörde çalışmak, kadınları genellikle iş yasalarının yanı sıra emeklilik, sağlık sigortası ve ücretli hastalık izni gibi sosyal yardımların korumasından mahrum bırakmaktadır. Genellikle daha düşük ücret karşılığında ve cinsel taciz tehlikesi de dahil olmak üzere tehlikeli koşullarda çalışmaya zorlanmaktadır. Kadınlar, sosyal güvencelerin eksikliğinden dolayı uzun vadeli sonuçlarla karşı karşıya kalmaktadır. (UN Women, 2015) Gayri resmi bakım verme, kronik stresin tüm kriterlerini barındırmaktadır, çünkü zamanla fiziksel ve psikolojik gerginlik yaratır ve yüksek düzeyde öngörülemezlik ve kontrol edilemezlik oranına sahiptir. (Avrupa'da Gayri Resmi Bakım; Avrupa Komisyonu, 18). Kadınların kayıt dışı bakım sektöründe karşılaştıkları engelleri hafifletmek için, resmi bakım desteğine veya yetkinliklerine daha uygun diğer işlere geçişlerinde onlara yardımcı olmak amacıyla onlara yapılandırılmış bakım desteği sunmak çok önemlidir. Göçmen kadınlarla çalışan profesyoneller, demografik değişimler gelecekte daha da önemli olacağından, bakım desteğini resmileştirme gerekliliğini kabul etmelidirler. Tam da bu nedenlerden dolayı, bu bölüm üç alanda rehberlik desteği sağlama fikrini desteklemektedir: 1) Kariyer rehberliği: Öne çıkan becerilere ve yeniden yönlendirme rehberliğine dayalı kariyer tahmini 2) Profesyonel ağ oluşturma: İşverenlere becerilerin tanıtılması için sosyal katılım ve pazarlama stratejileri 3) Refah: Uyarıcı işaretlerini belirleme ve uygun profesyonellere yönlendirme açısından ruh sağlığı desteği
Kavramsal bilgi	Rehberlikte Yenilikçi Uygulamalar Kariyer Rehberliği İlgi alanlarınıza ve kişisel hedeflerinize uygun bir meslek bulmak ve ilerlemek, hayatınızdan memnun ve tatmin olmuş hissetmenize yardımcı olacaktır. Bir ömür boyunca yaklaşık 90.000 saatinizi veya hayatınızın yaklaşık 1/3'ünü işte geçirdiğinizi unutmayın. Ancak, uygun iş fırsatını tanımak ve elde etmek zor olabilir ve iyi bir hazırlık ve yönlendirme gerektirir. Kariyer rehberliği becerilerine sahip bir profesyonel olarak, mesleki yollar konusunda kafası karışık olan veya





yeterliliklerini gerçekten kabul etmeyen kadınlara yardımcı olabilirsiniz.

Kariyer rehberliği, doğru uygulandığı takdirde göçmenlerin ekonomik, sosyal ve psikolojik iyilik halleri üzerinde büyük etkiye sahip olabilmektedir. Düşünce kariyer rehberliği ile göçmen kadınlar tek bir seçeneğe bağlı kalmak veya mevcut mesleklerinde profesyonel kariyerlerini ilerletmek yerine profesyonel alternatifleri keşfetmek için gereken yetkinlikleri ve bilgileri edinebilmektedirler.

Özel becerilere geçmeden önce, göçmen kadınlara kariyer rehberliği desteği sağlayan bir profesyonel olarak, aşağıdakilere benzer temel becerilere sahip olmanız gerekmektedir:

- a) Güçlü iletişim becerileri
- b) Aktif dinleme becerileri
- c) Problem çözme becerileri
- d) Başkalarıyla bağlantı kurmayı teşvik etme ve kurma yeteneği
- e) Empatik yaklaşım
- f) Güvenilirlik
- g) Eleştirel olmayan kararlar alma ve kapsayıcı bir tutuma sahip olma becerisi

Kariyer Tahmini

Göçmen kadınlara kariyer rehberliği desteği sağlayan bir profesyonelin sahip olması gereken en önemli becerilerden biri, Kariyer Tahmini, yani aşağıdakiler gibi çok boyutlu faktörlere dayanarak birinin uygun profesyonel kariyerini tahmin etme yeteneği olarak adlandırılabilir:

- a) Bireyin mesleki kariyer arzusu
- b) Bireyin mevcut becerileri
- c) Kariyer yönlerinin tanınması
- d) Mevcut kaynaklar
- e) Mevcut koşullar
- f) İş eğilimleri ve işgücü piyasası ihtiyaçları
- g) Mevcut eğitim ve / veya beceri geliştirme yolları

Gördüğünüz gibi, çok sayıda faktör mevcuttur ve bu nedenle kapsamlı bir haritalama uygulanmalıdır. Yararlanıcılarınızla yapılan oturumlar sırasında, ideal iş kariyerini tahmin etmeden önce adım adım bir prosedür planlamanız ve öncelikle aşağıdaki gibi sorular üzerinde düşünmeniz gerekir:

1. Yararlanıcının hangi yetkileri vardır?
2. Eğitim geçmişi nedir? Eğitim geçmişi olmasa bile mevcut eğitim yolları (MEÖ merkezleri, uygulamalı eğitimler vb.) nelerdir?
3. Şu anda çalıştığı işi seviyor mu?
4. Resmi bir kariyer içinde olmakla ilgilenir miydi?
5. Yaşamak için ne yapmaktan hoşlanıyor?





6. Şu anda iş trendleri nelerdir?
7. Hangi fırsatlardan yararlanabiliriz?

Bunları yaparak, her şeyin nasıl bir tutarlılık ve yapılandırılmış bir düzen kazandığını keşfedeceksiniz.

Yeniden Kariyer Yönlendirme Rehberliği

Göçmen kadın yararlanıcılarınızın çoğu, kariyer yolunun değiştirilmesi söz konusu olduğunda tereddüt edecektir. En önemli nedenlerden bazıları, yeni bir şey denemekten korkmaları, başa çıkamayacakları ve daha sonra maaşsız kalacakları endişeleri olması, mevcut işlerinde işlerin daha iyi olacağına dair umutları olabilir, kariyerlerini değiştirmek için yeterli fırsatlara sahip olmamaları (beceri eksikliği, ağ oluşturma vb.) veya sadece kariyer geçiş sürecinin farkında olmamaları şeklindedir.

Ama zaten neden biri kariyer değiştirmek istesin ki? Düşük iş ve kariyer memnuniyeti, potansiyel profesyonel büyüme seçeneklerinin eksikliği, tatmin edici olmayan iş performansı, aşırı iş stresi, iş güvenliği eksikliği, yetersiz tazminat ve mevcut iş kimliğiyle uyuşmayan kişisel çıkarlar nedenlerden sadece birkaçıdır. Yararlanıcınızın bu faktörlerden birinden memnun olmadığını görürseniz (değerlendirme araçları bu süreci kolaylaştırmak için Araç Kutusuna dahil edilmiştir), resmi bakım sektörü diğer birçok faydayı sağladığından, kariyerini değiştirmesine veya resmi ortamlara geçişine yardımcı olmanın tam zamanı demektir. Kariyer tahmini ve yeniden yönlendirme, tüm gereksinimlerini karşılayan bir işin tanımlanmasında ta en baştaki yardımlardan bu yana bağlantılıdır, oysa kariyer yeniden yönlendirmesi sistemli bir dizi eyleme atıfta bulunmaktadır.

Profesyonel Ağ İletişimi

Bir göçmen veya mülteci Avrupa Birliği'ne yerleştiğinde, çeşitli engellerle karşılaşır. Yaşayacak bir yer bulmalı, yeni bir ulusa ve kültüre uyum sağlamalı, yeni bir dil öğrenmeli, önceki travmalarla başa çıkmalı ve hayatta kalmak için kaynaklar bulmalıdırlar. Göçmenlerin ve mültecilerin karşılaştığı en önemli baskılardan biri yetersiz istihdamı sorunudur ve şaşırtıcı bir şekilde, yeni gelenlerin iş bulmadaki zorlukları, yetkinlik veya nitelik eksikliğinden ziyade, ağ oluşturma ve referans eksikliğinden kaynaklanmaktadır.

İş bulmadaki bu zorluk, bazen yaşadıkları ayrımcılıktan (ve gerçekten yaşadıklarından) değil, mevcut iş ilanlarının yaklaşık 2 / 3'ünün referanslarla doldurulmasından kaynaklanmaktadır. AB'de, çok sayıda düşük ve orta vasıflı mesleğe sahip endüstriler göçmen kadınların çoğunluğunu istihdam etmesine rağmen, göçmen kadınların istihdamında bakım sektörünün ve özellikle gayri resmi ortamlarda yığılma olduğunu belirtmek çok önemlidir (OECD, 2020). AB'deki göçmen nüfusun yarısının kadın olduğu göz önüne alındığında, yararlanıcılarınızın bakım sektörlerinin dışında çalışan akranlarına ve etnik





tanıdıklara sahip olma şansı daha azdır ve bu nedenle halihazırda üzerinde çalıştığından farklı bir mesleğe geçiş oranı az olmaktadır.

Bu eğilimleri değiştirmek için yapılandırılmış bir öz-pazarlama ve sosyal katılım planı oluşturulmalıdır.

Kendini Tanıtma Sunum Stratejileri

Başarılarımızı ve yetkinliklerimizi güven ve inançla teşvik etmek gerçekten zordur ve büyük planlama ve destek gerektirir. Bazı insanlar, kendini tanıtmayı çekici olmayan bencil bir özellik olarak gördükleri için arka koltukta oturmanın daha iyi olduğu zihniyetine sahiptir (Marcus, 2015). Yanlış bir şekilde uygulanıyorsa ve aslında kibir özelliklerini çağırıştırıyorsa, kendini tanıtmanın olumsuz bir etkiye sahip olabileceği birkaç durum vardır, ancak becerilerinizi uygun bir şekilde "satmaya" çalışırsanız, uygun bir tanınma ve hak edilmiş bir "ücret" oranı kazanmış olacaksınız.

Sizin durumunuzda, göçmen kadınlar genellikle yeterliliklerini "sergilemezler" ve birçok işveren yaptıkları işin önemini tanımaz veya kabul etmez, bu da ilk önce daha az fayda sağlar. Kendilerinden çok fazla bahsetmeyerek kariyerlerini geliştirmek için değerli fırsatları kaçırmazlar. Nihayetinde, siz kendinizi alkışlamaya ve değer vermeye istekli değilseniz, kim sizin yerinize olabilir ki?

Kendinizi sunmak, uzmanlığınızı ve yeteneklerinizi işverenlere ve şirketlere göstermekle ilgilidir, böylece onları size ihtiyaç duyduklarına ikna edebilirsiniz. Yüz yüze iletişim ve sosyal medya platformları kendimizi tanıtmak için kullanılabilir. Misal, "5 yıl bakıcılık yaptım" ifadesi, "Beş yıl boyunca bağımlı bir yaşlının giyiminden, hijyeninden ve ana bakımından sorumluydum, ayrıca hem evin içinde hem de dışında refakat ediyordum" dan daha az etkileyici olacaktır. Ya da "Tüm zorluğuna rağmen ona hak ettiği kaliteli hizmetleri sundum." İkinci durumda, mesleğin zorlukları vurgulanırken, aynı zamanda işverenlerin aradığı becerilerden bahsedilir.

Sosyal Katılım

Göçmen kadınların ağ iletişimini geliştirmek için en iyi metodolojilerden biri Sosyal Katılımdır. Göçmenlerin sosyal ve topluluk gruplarına ve faaliyetlerine katılımı, göçmenler ve yerel sakinler arasında arkadaşlıkları ve ortak bir topluluk duygusunu teşvik etme, dolayısıyla sosyal entegrasyonu, duygusal refahı ve esnekliği teşvik edici bir niteliktedir. Bunun yanında, göçmen kadınların potansiyel işverenler bulabileceği ve referans bağlantıları kurabileceği sosyal faaliyetler yoluyla istihdam olanakları zenginleştirilmiş olur. Kulağa basit gibi gelse de aslında pek çok faktörün göçmen kadınları sosyal olarak aktif olmaktan alıkoyabilmesidir sorun. Göçmen kadınlar daha en başta çifte zorlukla karşı karşıyadır; hem "göçmen" hem de "kadın" olmak ayrımcılığa uğrama, dışlanma ve savunmasız kalma olasılığını artırmaktadır.





Bir profesyonel olarak, göçmen bir kadının dini görevleri, aile ve anne yükümlülükleri ve hatta evlilik taahhütleri olabileceğini kabul etmeniz gerekmektedir. Örneğin, bazı kültürlerde bir kadının kocasının onayı ve / veya arkadaşı olmadan sosyal aktivitelere katılması sosyal olarak kabul edilmemektedir.

İyi Hal

Kadın göçmen bakıcılar, sağlıklarına ve yaşam kalitelerine zarar verebilecek önemli düzeyde stres ve sosyal izolasyonla karşı karşıya kalabilirler. Ayrıca sömürü ve istismar örnekleri de bildirilmiştir. Kadın ev işçileri, fiziksel sınırlamaları ve mesleki tehlikeleri açısından da dikkate alınmalıdırlar. Onların durumu kendi sağlık riskleri ile birlikte gelen fiziksel ve duygusal olarak zorlu bir kariyer durumudur. Bu kadın çalışanlar, uzun çalışma saatleri, kimyasal ürünlere maruz kalmaları, ağır kaldırma ve taşıma, yalnız istihdam ve yüksek psikolojik baskı nedeniyle diğer endüstrilerdekilerden daha fazla tehlike altındadır. 2016 yılında, Fransa'daki sağlık sigortası sağlayıcıları, kişisel yardım ve bakım endüstrisinde iş kaybı veya kalıcı sakatlıkla sonuçlanan kazalar için ortalama yüzde 9,4 rapor ederken, inşaat sektörü için bu oran yüzde 6 ve ekonomi genelinde yüzde 3,3'tür. Bir paspası sıkmak gibi basit ama tekrarlayan hareketler bile zorlaşabilmekte ve ciddi kas-iskelet sistemi sorunlarına yol açabilmektedir (Lebrun & Decker, 2019). Sundukları hayati hizmete rağmen, dünyanın en çok sömürülen ve istismar edilen çalışanları arasındadırlar. Genellikle günde 14 ila 18 saat, haftada yedi gün, asgari ücretten önemli ölçüde daha düşük bir fiyata çalışmaktadırlar. Hayatları işlerinden ibaret olabilir ve fiziksel ve cinsel istismarla karşı karşıya kalabilmektedirler (İnsan Hakları İzleme Örgütü, 2012). İstismarı ve kötüye kullanımı işaret eden bazı uyarıcılar şu şekildedir:

- Gergin görünüyor
- Kendini soyutlamak istiyor
- Depresif görünüyor
- Ona ait önemli belgeleri, onu daha bağlı ve bağımlı hale getirmek için istismarcı tarafından imha edildi.
- Konuşmaktan korkuyor
- Çalışma koşulları hakkında sürekli yalan söylüyor
- Fiziksel şiddet belirtileri gösteriyor.

Bir kadın göçmenin bir istismarcıyı ifşa etmesinin çok kolay olmadığını, çünkü işi sürdürmek için sıklıkla şiddete maruz kaldıklarını veya istismarcının çocuklarını sınır dışı etme gücüne sahip olduğuna inanıyor olabileceğini unutmayın. Bir profesyonel olarak bu vesileyle sağlayabileceğiniz destek, a) uyarı işaretlerini tanımlamak b) yararlanıcınızla ilişki kurmak c) uygun uzmana (psikolog, polis vb.) sevk etmek.





Yenilikçi Pedagojik Yaklaşımlar / Aktarım Araçları	1. ŞİMDİ(NOW) – Kadınlar için Yeni Fırsatlar – Projesi, yerel topluluklarımızdaki kadın rol modellerine ve liderlerine ilham vermeyi amaçlamaktadır. Video profilleri, vaka çalışmaları ve ilham verici hikayeler aracılığıyla NOW projesi, kadınların, özellikle de göçmen topluluklardan gelen kadınların, yaşamlarının her alanında liderlik rollerini benimsemelerine yardımcı olmak için bir dizi eğitim materyali ve kişisel gelişim aracı geliştirmiştir. Proje, İngiltere, Kıbrıs, İrlanda, Yunanistan, Fransa, İspanya, İzlanda ve Portekiz'den akran öğrenimi ve deneyimlerin paylaşılması ve ortaya çıkan iyi uygulamaların tartışılması yoluyla değerli bir destek sağlayan ulus ötesi bir ağ oluşturmuştur. Bu durum, kadınların karşılaştıkları temel zorlukların üstesinden nasıl gelebileceklerini ele almak için desteğe ve tavsiyelere erişebilecekleri benzersiz bir çevrimiçi topluluk oluşturmamızı sağladı. Proje, göçmen kökenli kadınları güçlendirecek, liderlik özelliklerini ve becerilerini geliştirecek ve ağ oluşturma ve entegrasyon için platformlar sağlayacaktır. Bu çevrimiçi alan, kadınların bir dizi eğitim materyaline, videoya ve desteğe erişmelerini sağlamak için tasarlanmıştır; bunların hepsi, kadın liderleri ve göçmen kadınları lider olarak güçlü yönlerini ve niteliklerini tanımları ve kendi liderlik becerilerini geliştirmeleri için destekleyecektir. Bu platformda yer alan materyaller, göçmen kadınlara kendi yaşamlarında liderlik rollerine bir sonraki adımları atmaları için ilham verecek ve teşvik edecek; Hayatlarına ve kariyerlerine sahip çıkmak ve hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duydukları becerileri ve destekleri kazandıracaktır. 2. Ukrayna'da, Uluslararası Göçmenler Örgütü (IOM), göçmenlerin, mültecilerin ve azınlıkların insanlık onurunu ve refahını teşvik etmeye adanmış 50'den fazla sivil, iş, hükümet ve diplomatik kuruluştan oluşan bir ağ olan Çeşitlilik Girişimi'nin (Diversity Initiative) bir üyesidir. IOM, STK izleme kuruluşları ve hükümet ortaklarıyla iş birliği içinde, ırksal olarak motive edildiğinden şüphelenilen örnekleri kaydetmek için birleştirilmiş ve tek tip bir veri tabanı tutmaktadır. Buna ek olarak, ortak gruplar gerektiğinde yasal destek sağlarken, IOM mevcut eğilimleri izlemekte ve ırk kökenli saldırıların kurbanlarına geçici tıbbi yardım sunmaktadır.
Değerlendirme Metodolojileri	Göçmen kadınların edindiği bilgi, beceri ve sorumlulukları fiziksel veya çevrimiçi araçlar da dahil olmak üzere bir dizi metodoloji aracılığıyla değerlendirebilirsiniz. Önerilen bazı metodolojiler şunlardır: - Yarı yapılandırılmış görüşmeler - Öz değerlendirme anketi - Bilgi sınavları - Proje tabanlı görevler - Rol yapma ve simülasyonlar





	- Psikometrik anketler En iyi örneklerden biri, Avrupa Birliği Erasmus + KA2 Projesi "ASSESS PLUS" (Dijital araçlar aracılığıyla yetişkin eğitiminde beceri denetimlerini desteklemek), sargın ve yaygın öğrenme yoluyla edinilen becerilerin doğrulanması da dahil olmak üzere beceri tanımlama ve taramayı kullanılabilir hale getirmek ve düşük vasıflı ve dezavantajlı yetişkinlerin daha yüksek niteliklere doğru ilerlemesini kolaylaştırmak için yenilikçi dijital araçlar ve ürünler aracılığıyla yetişkin eğitiminde Beceri Denetimlerini desteklemeyi amaçlamaktadır. Beceri denetimi, bir kariyer projesini tanımlamak ve / veya profesyonel bir yeniden yönlendirme veya eğitim projesi planlamak için yetenekleri ve motivasyonları da dahil olmak üzere bir bireyin bilgi, beceri ve yeterliliklerini tanımlamayı ve analiz etmeyi amaçlayan bir süreçtir; Bir beceri denetiminin amacı, bireyin kariyer geçmişini analiz etmesine, çalışma ortamındaki konumunu kendi kendine değerlendirmesine ve bir kariyer yolu planlamasına veya bazı durumlarda yaygın veya gayri resmi öğrenme çıktılarının doğrulanmasına hazırlanmaya yardımcı olmaktır. Bununla birlikte, önceki araştırmaların ve projelerin kanıtladığı gibi, doğrulama ve beceri denetimleri arasındaki ilişki paydaşlar için her zaman açık değildir ve doğrulama ve beceri denetimleri arasındaki entegrasyon seviyesi, denetimin türüne bağlı olarak değişmektedir. Bu aracın Kariyer Tahmini süreci için gerekli olduğunu unutmayın. Yararlanıcıların Ruh sağlığı değerlendirmesi ile ilgili olarak, iyi bir örnek "AMORAY" adlı Avrupa tarafından finanse edilen projedir. Gençlik Çalışanları için tasarlanmış olsa bile, diğer profesyonellere de uyarlanabilir. AMORAY, Mültecilerin ve Sığınmacıların Ruh Sağlığının Gençlik Çalışanları Tarafından Değerlendirilmesi, Genç Göçmenlere, Mültecilere ve Sığınmacılara (YMRA) ruh sağlığı sağlanmasındaki rollerini tanımayı amaçlayan bir eğitim ve gelişim programı önermektedir. Projenin başlangıcındaki bir ihtiyaç analizine dayanarak, ortaklık, Avrupa Mesleki Eğitim ve Öğretim Kredi Sistemi'ni (ECVET) takip ederek ve verilecek eğitimin AB düzeyinde bir mesleki sertifikasyon vermesini sağlayarak 'Mülteci ve sığınmacıların Gençlik Çalışanları tarafından zihinsel sağlık değerlendirmesi için Eğitim Müfredatı'nı geliştirecektir. Müfredat, eğitimin içeriğini geliştirmek için zemin hazırlayacaktır. AMORAY platformu, eğitim içeriğine erişim sağlayacak, bir iletişim forumu sunacak ve ilgili psikoeğitim materyallerine bir kapı açacaktır.
Modern Uygulamalar	1. BOOST projesi, sosyal içermelerini ilerletmek ve kariyer yollarını desteklemek için savunmasız kadınlar arasında küresel yetkinlik gelişimini teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bir araç seti şeklinde sunulan bir koçluk programı aracılığıyla BOOST, profesyonelleri de donatacak, böylece bu kadınları her gün karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmak için küresel yeterliliği kullanmaları için daha iyi destekleyebileceklerdir. BOOST, dipten yukarı yaklaşımını benimsemektedir ve geliştirme,





	tasarım, test, doğrulama, ana akım, yaygınlaştırma ve dağıtım dahil olmak üzere projenin tüm önemli aşamalarında her iki hedef grubu (yani kadınları ve profesyonelleri) içermektedir. 2. Letonya'da, Uluslararası Göçmenler Örgütü (IOM), kadınların işgücü piyasasına entegre olmalarını, işyerinde cinsiyet ayrımcılığını azaltmalarını, iş-yaşam dengesini teşvik etmelerini, etkili destek hizmetleri geliştirmelerini ve sosyal ve ulusal çatışmaları azaltmalarını sağlayan bir proje uygulamaktadır. Letonca bilmeyen kadın göçmenler dil becerilerini ve bilgilerini geliştirme fırsatına sahiptirler.
İlham Veren Deneyimler	Avrupa tarafından finanse edilen NOW (Kadınlar için Yeni Fırsatlar) projesinin uygulanması sırasında, bir kadın göçmen olan Julieta, ilham verici deneyimini paylaştı: "Ben Julieta'yım ve bir Kahve Dükkanında Mağaza Müdürü olarak çalışıyorum. Başlangıçta, sadece kariyerimde değil, bulunduğum okulda bile yabancılara karşı ırkçılık vardı, ama üstesinden gelmeyi öğrendim. Daha sonra çalışmalarımda bunu bir engel gibi hissetmedim. Elbette "yabancı bir ülkeden bizim işimizi almak için geldiniz ve bu konuda daha iyi olacaksınız" gibi yorumlarla karşılaşılıyordu ya da bir yazım hatası yaptığınızda dili bilmediğiniz için sizinle dalga geçiliyordu. Ama bütün bunlar önemli değil. Önemli olan işinize verebileceğiniz her şeydir, çünkü "üstleriniz" bunu görür, bilir, anlar. Böylece size uygun primler ve geri bildirim verirler, böylece ilerleyebilir ve güçlenebilirsiniz ve etrafınızda duyduğunuz olumsuz yorumlar üzerinde durmazsınız. Bir liderin yaptığı işi beğenmesinin çok önemli olduğu konusunda ısrar ediyorum. İster ofiste ister mağazada olsun, yaptığı işi sevmelidir. Ayrıca diğer insanlara, meslektaşlarına saygı duymalı ve astlarını işini yapmak için yararlanacağı nesneler olarak değil, bir ekip olarak görmeye çalışmalıdır. Bu çok önemlidir, çünkü bu şekilde ekibi daha rahat ve kendinden emin hisseder. Buna karşılık ekip, işyerinde daha iyi bir performansla sahip olacaktır çünkü sömürüldüğünü veya haksızlığa uğradığını hissetmeyecektir. Ne meslektaşlarının ne de aile çevrelerinin yapacakları yorumları dinlememelerini, sağlam bir duruşa sahip olmalarını tavsiye ederim. Bir hedef belirlemek ve ona ulaşmak. Onlara bir şeyleri yapamayacaklarını söyleyecek birini dinlememelerini tavsiye ederim, çünkü bunu yapabilirler. İstediklerini başaracaklardır. Her insan başkalarının düşündüğünden daha fazlasını yapabilir. Elbette, yaptığı şeyi veya gelecekte yapmayı planladığı şeyi seviyorsa, çok şey başaracaktır. Hedefi belirlerse, kimseyi dinlemediği sürece kesinlikle başarılı olacaktır. " https://www.youtube.com/watch?v=FKP0gH34Erk&feature=emb_title





Materyaller	
	Julietta'nın ilham verici hikayesinin videosu: https://www.youtube.com/watch?v=FKP0gH34Erk&feature=emb_title
Ek okuma (İsteğe Bağlı)	
	İnternet Siteleri ASSESS PLUS Projesi: http://www.assess-plus.eu/ ŞİMDİ, Kadınlar için Yeni Fırsatlar, Projesi: http://nowmooc.eu/?fbclid=IwAR2iG8IVAHDxQG5dXbBkoBoCEqKmCNyzPSIGiBFTg7NXV8qZWtmR0Lias9Q AMORAY Projesi: https://amoray-project.eu/ Devamını Oku BM'den kayıt dışı ekonomide kadınlar: https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/women-in-informal-economy Göçmen kadınların entegrasyonu nasıl güçlendirilir? OECD raporu: https://www.oecd.org/migration/mig/migration-policy-debates-25.pdf Yunanistan'da Göçmen Kadınlar, Bakım Çalışmaları ve Kadın İstihdamı: https://www.researchgate.net/publication/227614954_Migrant_Women_Care_Work_and_Women's_Employment_in_Greece Göçmenlerle Kariyer Rehberliği: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4020-6230-8_21 Ev işlerinde sömürülen göçmen kadınlar: https://fra.europa.eu/en/publication/2018/out-sight-migrant-women-exploited-domestic-work
Kaynakça	
	• Kadınlar ve Erkekler için Fırsat Eşitliği Danışma Komitesi (2021). AB'deki bakım açığı hakkında görüş: bütüncül ve toplumsal cinsiyeti dönüştürücü bir yaklaşım. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/opinion_care_gap_2021_en.pdf'dan yeniden türetilmiştir • Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı (2018). Gözlerden uzak: Ev işlerinde





sömürülen göçmen kadınlar. <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/out-sight-migrant-women-exploited-domestic-work>'dan alındı

- Avrupa Komisyonu (2018). Avrupa'da gayri resmi bakım. Resmileştirme, uygunluk ve kaliteyi keşfetme.
- İnsan Hakları İzleme Örgütü (n.d.) Ev İşçileri. <https://www.hrw.org/topic/womens-rights/domestic-workers>'dan alındı
- Lebrun & Deckler (2019). Avrupa'daki göçmen kadın ev işçilerinin durumu: revizyon zamanı. https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag_20_EN_22-24.pdf'dan alındı
- Marcus, B. (2015). Kendini tanıtmak bir liderlik becerisidir. <https://www.forbes.com/sites/bonniemarcus/2015/03/02/self-promotion-is-a-leadership-skill/?sh=60ab06004e77>'dan alındı
- OECD (2020). Göç Politikası Tartışmaları. <https://www.oecd.org/migration/mig/migration-policy-debates-25.pdf>'dan yeniden türetilmiştir
- UN Women (2015-2016). Kayıt dışı ekonomide kadınlar. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/women-in-informal-economy>'dan alındı

Vaka Çalışmaları

Vaka Çalışması

Göçmen kadın sömürüsü üzerine vaka çalışması

Kaynak: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-migrant-women-labour-exploitation-domestic-work_en.pdf

Arka plan:

FRA, on bir AB Üye Devletinde ev işlerinde çalışan (gündelikçi) düzensiz statüdeki göçmenler üzerine 2011 yılında yapılan bir çalışmada, gündelikçilerin cinsel istismar da dahil olmak üzere sömürü ve istismar riskinin daha yüksek olduğunu vurguladı. FRA tarafından 2015 tarihli Şiddetli emek sömürüsü raporunda: Avrupa Birliği içinde veya Avrupa Birliği'ne taşınan işçiler, yabancı gündelikçilerin sömürülmesini, "göçmen kadınların ev içi alanda sömürülmesinin o kadar yaygın olduğu ve çoğu zaman bir insan hakları ihlali olarak algılanmadığı" bir "gri alan" olarak tanımladılar. 2 Profesyonel, denetimin bütünsel eksikliğinin genellikle ev içi çalışanların ciddi şekilde sömürülmesini teşvik ettiğini belirtti.





Sonuçlar:

- Sorgulanan 51 gündelikçi, AB'deki ev işçilerinin tüm durumunu yansıtmasa da, göçmen ev işçilerinin yaşam ve çalışma koşulları açısından günlük koşullarına önemli bir bakış açısı sunmaktadır. Kölelik ve itaatkarlık, hikayelerinde anlatılan en şiddetli emek sömürsü türleri arasındadır. Bulgulara göre, göçmen statüdeki gündelikçileridaha yüksek bir sömürü riski altındadır, çünkü sınır dışı edilme korkusu nedeniyle durumlarını şikâyet etmeye veya bildirmeye daha az eğilimlidirler.
- Şiddetli emek sömürsü yaşayan görüşmecilerin çoğu, genellikle özel hayatın gizliliği haklarını da ihlal eden yoksul ve aşağılayıcı yaşam koşullarını anlattılar. Bireysel olarak görüşülen 22 gündelikçilerarasından altı kişi, baktıkları çocuklarla veya işverenin diğer aile üyeleriyle odaları paylaşmak zorundaydılar; üçü çocuklarla bir yatağı paylaşmak zorundaydı ve dördü de yerde uyumak zorundaydı. Bir işveren, bir işçinin odasına gözetleme kamerası yerleştirmişti. Birçok görüşmecinin, eğer varsa, sadece kısa molalar vermesine izin veriliyordu. Görüşülen kişiler ayrıca az yiyecek aldıklarını, suya veya duşa erişemediklerini, banyoyu kullanmalarına izin verilmediğini anlattılar.
- Görüşülen gündelikçilerin neredeyse tamamı, asgari ücrete veya fiilen çalışılan saatlere karşılık gelmeyen ücret sorunlarıyla karşı karşıya idiler Üçte biri, işverenlerin daha yüksek ücretler, sosyal güvenlik primleri ödeme veya seyahat masraflarını finanse etme gibi çalışma ilişkisinin başında sahte vaatlerinden bahsetti. Diğer bir üçte biri ise ya bir süredir maaş almadıklarını ya da hiç ödeme almadıklarını söylediler.
- Emek sömürsüne maruz kalan görüşmecilerin neredeyse tamamı, işverenler ve / veya aile üyeleri tarafından zorbalık, taciz, duygusal ve / veya fiziksel istismar veya şiddet görmekteydi. Görüşülenlerin üçte biri, işverenlerinden korktuklarını, hepsinin zorbalık / taciz ve / veya fiziksel şiddete maruz kaldıklarını açıkça belirttiler.

Alıntılar:

- "Saat 04.30'da başlardım, gidip çocukları uyandırır, kahvaltı yaptırır ve okula götürürüm. Okuldan geldiğimde öğle ve akşam yemekleri hazırlıyorum. Hiç dinlenmedim. Hep devam etti. (Birleşik Krallık, Filipinler'den görüşülen kişi)
- "Çok fazla aşağılanmaya katlandım. Bazen yerde uyumak zorunda kaldım, bir yorganın hemen üzerinde uzanıyordum." (Portekiz, Brezilya'dan görüşülen kişi)





Öz Değerlendirme Testleri ve Etkinlikleri + Cevaplar

Çoktan Seçmeli Sorular

1. Kadın göçmenlerle çalışan bir profesyonelin istismara dair uyarıcı işaretleri tespit etmesi durumunda:
 - a. İstismarcıyla doğrudan konuşur
 - b. Uygun profesyonele danışır (polis, akıl sağlığı uzmanı, vb.)**
 - c. Mağdura psikolojik müdahale yapar
2. Kadın göçmenlerin sosyal olarak aktif olmalarını engelleyebilecek bazı zorlayıcı faktörler şunlardır:
 - a. Dini görevler
 - b. Aile ve annelik yükümlülükleri
 - c. Kültürel normlar
 - d. Yukarıdakilerin tümü**
3. Kendi kendini tanıtmak:
 - a. Kişinin uzmanlığını ve yeteneklerini işverenlere ve şirketlere gösterme konusunda kendini pazarlayabilmesi, böylece onları kendisine ihtiyaç duyduklarına ikna edebilmektir.**
 - b. Becerilerinizi kısaca sunmaya yarayan bir beceridir.
 - c. Bir tutumdur.
4. Göçmenlerin / mültecilerin profesyonel ağ kurabilmeleri:
 - a. Gerçekten çok kolaydır çünkü zaten iş bulabilecekleri etnik tanıdıkları vardır.
 - b. Bireysel referans ve tanıdık eksikliği gibi en önemli engellerden birini teşkil eder**
 - c. Sadece yerel dili öğrenerek başarı sağlayabilir.
5. Verimli kariyer tahmini için dikkate alınması gereken bazı faktörler şunlardır:
 - a. İş eğilimleri ve işgücü piyasası ihtiyaçları
 - b. Bireyin mevcut becerileri
 - c. Kültürel normlar
 - d. A ve B
 - e. Yukarıdakilerin tümü**





Yazılı Ödev

Bir kadın göçmenle çalıştığınızı düşünün ve şu anki mesleğinden memnun olmadığını düşünün ? Ne yapardınız/önerirdiniz? Duruma nasıl yaklaşırsınız ve hangi faktörleri dikkate alırsınız?





Öğrenme Ünitesi 4





ÜNİTE 4: BAKIM SEKTÖRLERİNDEKİ GÖÇMEN KADINLAR İÇİN BECERİ GELİŞTİRME YOLLARININ TANIMI

Öğrenme Ünitesi n°4	
	Bakım sektörlerindeki göçmen kadınlar için beceri geliştirme yollarının tanımı
Giriş	Bu bölüm, yetişkin eğitimcilerinin, resmi bakım ortamlarına geçişlerini desteklemek için kayıt dışı bakım sektörlerindeki kadın göçmenler için Beceri Kazandırma Yollarını tanımlamak ve oluşturmak adına gerekli bilgileri edinmelerine yardımcı olacak bilgiler içermektedir. Bundan dolayı Beceri Geliştirme Yollarına ve ilgili 3 adıma odaklanacaktır: 1 / beceri değerlendirmesi, 2 / kişiselleştirilmiş öğrenme teklifi ve 3 / validasyon ve tanıma. Toplumsal cinsiyet odaklı yaklaşım da tanıtılacaktır. Bu bölümün sonunda, öğrenciler şunları yapabilecektir: - Bakım sektörlerindeki göçmen kadınları desteklerken uygulanabilecek Beceri Kazandırma Yollarının amacını, temel özelliklerini ve metodolojilerini belirleme - Bakım sektörlerindeki göçmen kadınlar üzerinde beceri değerlendirmesinin nasıl yapılacağını tanıma - Bakım sektöründeki göçmen bir kadına uygun şekilde kişiselleştirilmiş bir eğitim teklifi sunmak için gerekli bilgileri toplama - Edinilen bilgi ve becerilerin doğrulanması ve tanınmasının amacını, faydalarını, etkilerini ve potansiyel engellerini tanıma. - Toplumsal cinsiyet odaklı yaklaşımı açıklama İçerik bölümü, teorik yaklaşımlar, kavramsal bilgi, yenilikçi pedagojik yaklaşımlar, değerlendirme metodolojileri, en yeni uygulamalar ve Beceri Geliştirme Yolları ile ilgili ilham verici deneyimler: beceri değerlendirmesi; kişiselleştirilmiş eğitim teklifi, validasyon ve tanıma hakkında bilgi verecektir.
Süre	14 saat
İçerik	
Teorik yaklaşım	<i>Bakım sektörlerindeki göçmen kadınlar için Beceri Geliştirme Yollarının Tanımlanması Ünite 4</i>, Avrupa Konseyi tarafından 2016 yılında kabul edilen ve daha sonra AB Üye Devletleri tarafından kabul edilen beceri ve nitelikler için Beceri Geliştirme Yolları politikası Tavsiye Kararı'na dayanmaktadır. Beceri Geliştirme Yolları, yetişkinlerin minimum düzeyde okuryazarlık, aritmetik ve dijital beceriler edinmelerine ve/veya bir üst orta öğretim yeterliliğine veya eşdeğerine (Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinde (EQF) 3. veya 4. seviye) doğru ilerleyerek daha geniş bir beceri seti edinmelerine yardımcı olmaya odaklanır. Beceri Geliştirme Yollarına erişim, düşük beceri seviyesine sahip yetişkinler için (örneğin, orta öğretim olmadan) 3 temel adımda elde edilebilmelidir:





1/ Adım 1 – Beceri Değerlendirmesi: Bu adım, yetişkinlerin mevcut becerilerini ve beceri geliştirme ihtiyaçlarını belirlemelerine yardımcı olur. Bu adım, bir 'beceri denetimi' içerebilmektedir: yetişkinin mevcut becerilerini ana hatlarıyla belirten ve bir sonraki adıma uyarlanmış bir öğrenme teklifini bildirmek için kullanılan bir ifadeyle sonuçlanmaktadır.

2/ Adım 2 – Öğrenme Teklifi: Birey daha sonra becerileri güncellemeyi ve önemli boşlukları doldurmayı amaçlayan ihtiyaca dayalı özel bir eğitim ve öğrenme teklifi alacaktır.

3/ Adım 3 – Doğrulama ve Tanıma: Bireyin edindiği beceri ve bilgiler, ileri eğitim ve / veya istihdama erişimi sağlamak için değerlendirme ve sertifikasyon yoluyla doğrulanmalıdır.

Beceri Geliştirme Yolları girişiminin sunulması aşağıdaki temel faktörlere dayanmaktadır:

1/ Etkili erişim: bireyleri takip etme, iletişim kurma ve önceden bilgisi olmayan hizmetlere veya standart bir öğüne erişimi az olan kişileri dahil etme gibi önlemler. Örneğin, fırsatlar konusunda farkındalığı artırmak için hedef gruplarla çalışan kuruluşlara ziyaretler gibi.

2/ Rehberlik: Etkili sosyal yardım, esnek rehberlik hizmetlerini ve ayarlanmış öğrenme görevlerini içerir.

3/ Destek önlemleri: bireyselleştirilmiş kariyer rehberliği desteği gibi.

Beceri Geliştirme Yollarının Politikaları ve Etkileri

Beceri Geliştirme Yolları Girişimi **Avrupa Sosyal Haklar Sütununda** yer alan önemli bir konudur. Avrupa Parlamentosu Konsey ve Komisyonu tarafından 2017 yılında belirlenen Avrupa Sosyal Haklar Sütunu istihdam, beceri ve sosyal koruma alanlarıyla alakalı 20 ilke ve eylemi içermektedir. Bunlar özellikle: kaliteli ve kapsayıcı eğitimde eşit haklar, eğitim ve hayat boyu öğrenme, adil ve iyi şekilde işleyen işgücü piyasaları ve refah sistemleridir.

Ayrıca Avrupa için Yeni Beceriler Gündemi, 2017, temel yasama önerisi olarak Beceri Geliştirme Yollarını önermektedir. Avrupa için Yeni Beceriler Gündemi Avrupa Birliği bünyesindeki herkesin eğitim, öğretim ve hayat boyu öğrenmeye erişimini sağlayarak kişilerin becerilerini geliştirmelerine katkı sağlamaya odaklanmıştır. Yeni beceriler gündeminin temel eylemleri arasında becerilerin ve niteliklerin erken tanımlanmasını ve profillerinin oluşturulmasını sağlayarak sığınmacıları, mültecileri ve göçmenleri desteklemeyi amaçlayan “Üçüncü Ülke Vatandaşları için Beceri Profili’ Araç Kiti” aşağıdakileri sağlamak amacıyla Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinin gözden geçirilmesini gerektirmektedir. Bunlar üçüncü ülkelerde edinilen yeterliliklerin daha doğru anlaşılması, netleşmesi ve Europass portalı aracılığıyla geliştirilmiş bilgi ve yeterlilik tanımlama uygulamalarıdır.

Politika etkinliği ilgili hedef gruplarına ulaşılmasını ve savunmasız bireylerin ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayabilmektedir. Esnek öğrenme şeklini





	kişiselleştirilmiş destek ile birleştirmek, sosyal ve ekonomik kazanımlara ve uzun vadeli refah desteklerinde kazanç sağlayabilmektedir. <u>Toplumsal Cinsiyet Odaklı Yaklaşım:</u> Yetişkin eğitim öğretmenleri, danışmanlar ve rehberlik uzmanları bakım sektöründeki göçmen kadınları desteklerken toplumsal cinsiyet yaklaşımını dahil etmelidir. Toplumsal cinsiyet odaklı bir yaklaşım toplumsal cinsiyet bakış açısının (cinsiyet temelli farklılıkların dikkate alınması), programların planlanma, karar alma ve geliştirilme sürecini içermektedir.
Kavramsal Bilgi	Beceri Geliştirme Yolları <u>Adım 1: Beceri Değerlendirme</u> Beceri değerlendirmesi bireyin başlangıç noktasının ve ihtiyaçlarının belirlenmesi, hayat boyu öğrenme yaklaşımı için oldukça önemlidir. “Beceri denetimi” veya “beceri profili” oluşturma olarakta bilinen beceri değerlendirmesi bireyin örgün, yaygın veya sargın yöntemlerle edindiği becerilerin, bilgi veya yetkinliklerinin belirli standart ve referans noktalarıyla alakalı kontrol sağlanmasını içermektedir. Söz konusu göçmen kadınlar olduğunda ev sahibi ülkenin dilini bilmek de ayrıca önemlidir. Beceri değerlendirmesinin bir sonucu olarak bireylere sonrasında beceri geliştirme yollarının bir diğer adımını planlamak için kullanılan beceri beyanı işgücü piyasası ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak kişilere farklı bir öğrenme yöntemi sunacaktır. Becerilerin tanınması aynı zamanda bireyin yeteneklerine ilişkin farkındalığına ve bu yetenekler üzerine düşünmesine yardımcı olup kariyerlerinin ve istihdam edilebilme özelliklerinin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Beceri farkındalığı aynı zamanda motivasyonu da artırarak beceri geliştirme sürecinin önemli bir parçası durumundadır. Rehberlik ve danışmanlıkla paralel yapılması gereken beceri değerlendirmesi tanıma ve onaylama uygulamalarıyla da bağlantılıdır. Beceri değerlendirmesi için kullanılan araçlar beceri geliştirme yaklaşımına uygun olarak bireye ve onun ihtiyaçlarına göre düzenlenmelidir. Değerlendirmelerin, kişisel planlamaların, yönlendirmelerin ve sertifikaların belgelenmesini kolaylaştırmak amacıyla bu aşamada bireysel portfolyoların sunulması önerilmektedir. Ayrıca, beceri değerlendirmesinin, çıktılar, iş verenler ve eğitimler gibi üçüncü taraflarca net şekilde anlaşılması açısından önemlidir. Böylece bireyin öğrenim, istihdam veya sertifika aşamasına geçisi sağlanmaktadır. Bu nedenle beceri değerlendirme yöntemlerinin güvenilir ve geçerli olmasının ve uygulayıcıların iyi birer eğitimci olmasını sağlamak amacıyla bir kalite güvence sistemi bulunmalıdır. Bakım sektöründeki göçmen kadınlara yönelik beceri değerlendirmesi: Amaç: Bakım sektöründe çalışan göçmen kadınların mevcut bilgi, beceri ve yeterliliklerini belirlemek ve analiz etmek; - göçmen kadınların kariyer geçmişlerini incelemelerine, işgücü piyasasındaki durumlarını değerlendirmelerine, bir kariyer yolu belirlemelerine, profesyonel bir uyum süreci veya eğitim projesi planlamalarına veya bağlantılı olduğu sürece yaygın veya sargın öğrenme çıktılarının onaylanma





sürecine yardımcı olacaktır.

Metodoloji ve Araçlar: - öğrenme ihtiyaçlarını (eksikleri) ve mevcuttaki bilgi, beceri ve yeterlilik seviyesini belirlemek amacıyla yapılan beceri değerlendirmesi; değerlendirme öncesinde, değerlendirme sırasında ve sonrasında eğitimli bir danışmanın desteği; - becerileri netleştirmek için tarama araçları ve becerilerin sunumu için bir portfolio.

Süreç içerikleri: Bireyin sürecin tam olarak anlaması ve güven ilişkisi kurulmasını sağlamak için süreç bireyin güçlendirilmesi fikrine odaklanmalıdır. Paydaşların kullanılan değerlendirme ve araçların geçerli olduğu konusunda emin olmalarını sağlamak (kalite güvence sistemi); Süreç hedef gruba en uygun ortamda dikkatli bir şekilde koordine edilmelidir.

Süreç sonuçları: -göçmen kadınların bilgi, beceri ve yetkinliklerini, sonraki adımları ve eylem planını sunan bir açıklama.

Adım 2: Öğrenme fikri

Beceri Geliştirme Yolları politikası, 2016, beceri değerlendirmesi yapıldıktan sonra değerlendirmede belirlenen ihtiyaçları karşılayan bir eğitim veya öğretim fikrinin sağlanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca öğrenim fikrinin yerel, bölgesel ve ulusal işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamasını da tavsiye etmektedir.

Özel olarak hazırlanmış bir öğrenim fikri esnek içerikte ve kaliteli olmalıdır. Bireyin öğrenme ihtiyaçlarını aktarmalı ve resmi anlamda bir yeterlilik için temel oluşturmalıdır. Kişiyi özel olarak, bireylerin farklılıkları dikkate alınır, bireyin önceki öğrenme süreci tanınır, geliştirilir ve öğrenmenin önündeki engeller kaldırılmaktadır (bireyin deneyimleri, bilgi ve özellikleri ile kurumsal engellerle bağlantılı olanlar). Sistem esnek olmalı ve birçok yetişkinin iş ve/veya aile yaşamı olduğunu hesaba katmalıdır. Bu, herkes için yetişkin eğitime erişimi kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, hazırlanmış edinilmiş bilgilerdeki eksiklikleri gidermeyi amaçlayan bir öğrenim sunarken öğrencilerin bütünden ziyade parçaları tamamlamalarına olanak sağlayan esnek bir program sunmak da oldukça önemlidir. Buna ek olarak uzaktan ve web tabanlı öğrenme esnek öğrenme yollarına olanak sağlamaktadır. Modüller halinde bir program sunmak daha fazla esneklik sağlamaktadır. Göçmen kadınlara dil öğrenimiyle beraber mesleki eğitime de erişim sağlanması gibi iyi uygulama olarak programların başka bir versiyonunun sunulması da tavsiye edilmektedir. Bir öğrencinin durumu serbest meslekten çalışan konumuna geçtiğinde öğrencilerin geçiş yaparak eğitime devam edebilmeleri için önlemlerin diğer kurs ve programlarla ilişkilendirilmesi gerekmektedir.

Öğrenme fikri bir yeterlilikle bağlantılı olduğunda öğrencileri motive edebilmektedir. Bireylerin yetişkin eğitime katılması ve başarı şansları, çalışmalarının amacını ve katkısını gördüklerinde artmaktadır. Bu yaklaşım katılımcıların beceri ve bilgi eksikliklerini gidererek bu boşluğa geçerli bir çözüm sunmaktadır. Bu nedenle öğrenme fikri farklı şekillerde oluşabilmektedir. Ancak hepsinde önceki öğrenmenin değerlendirilmesi, doğrulanması ve/veya tanınması gerekecektir.





Cedefop, 2019 analitik çerçevede yetişkinler için beceri geliştirme yolları oluşturmaya yönelik ihtimalleri aşağıdaki şekilde tanımlamaktadır:

”-yaygın ve sargın mesleki eğitim (okul temelli veya çıraklık olarak) ve öğretim sisteminde yetişkinler için tam zamanlı veya kısaltılmış programlar.

-diploma sağlayan bireysel olarak onaylanmış modüller.

-Olası kısa/bütünleştirici eğitim modülleri vb. ile portfolyoya dayalı ön bilgilerin tanınması

-İş temelli öğrenme (WBL) ile özel olarak hazırlanmış bir öğrenme fikri sunmak da mümkündür. Bu, proje tabanlı öğrenme tarzında oluşturulmuş çalışma ortamlarıyla sağlanan öğrenme veya çırak, stajyer veya pratisyen olarak iş yerinde edinilen öğrenme sürecini içerebilmektedir. Bunun en önemli amacı öğrencilerin öğrendiklerini hemen uygulayabilmelerini konular yerine sorun ve görevlere odaklanabilmeleridir.

Bakım sektöründeki göçmen bir kadına uygun şekilde oluşturulmuş bir eğitim fikri sunmak için gereken bilgilerin bir araya getirilmesi:

1. Kişinin yoğun iş ve/veya aile hayatının dikkate alınması ve göçmen kadının günlük yaşamına sorunsuz bir şekilde uyum sağlayabilecek uygun, esnek ve kişiye özel bir eğitim fikri sunulması gerekmektedir.
2. Öğrenim fikri beceri değerlendirmesinde tanımlanan bilgi, beceri ve yeterliliklerdeki eksiklikleri ele almalı ve bu ihtiyaçları karşılayan eğitim içeriğine erişim sağlamalıdır.
3. Öğrenim fikri, edinilen bilgi, beceri ve yeterliliklerin düzgün içerikte olması ve göçmen kadınları daha ileri eğitim ve/veya istihdama yönlendirmesi için onaylanmış bir eğitime erişim sağlamalıdır.

Adım 3: Beceri ve yeterliliklerin değerlendirilmesi ve tanınması

Değerlendirme bir standarda göre öğrenme çıktılarının ölçülmesini içermektedir. Cedefop, 2019, değerlendirmenin genellikle 4 aşamadan (tanımlama, belgeleme, ölçme ve sertifikasyon), sahip olmasına rağmen beceri geliştirme yolları bağlamında son iki aşamaya vurgu yapıldığını belirtmektedir: ölçme ve sertifikasyon.

Ayrıca resmi, yaygın ve sargın eğitim ortamlarında edinilen bilgilerin değerlendirilmesini ve tanınmasını içermektedir. Örneğin kazanılan beceri ve yeterlilikleri belgeleyen bir sertifika alacak böylece öğrenme sürecinin görünürlüğünü ve değerini artırarak öğrencilerin iş piyasasında ve/veya yüksek eğitimde edineceği fırsatları geliştirecektir.

Kazanılan resmi nitelik şirket veya STK gibi resmi bir kurum tarafından verilen resmi bir nitelik olabilmektedir. Değerlendirme becerilerin istihdam talepleriyle daha sağlıklı şekilde eşleştirilmesini sağladığı, becerilerin aktarılabilirliğini kolaylatırdığı ve Avrupa genelinde işçi hareketliliğini desteklediği için önemlidir. Dezavantajlı grupların istihdama katılımını sağlayarak sosyal dışlanmanın azaltılmasına da katkı sağlamaktadır.

Yaygın ve sargın öğrenmenin değerlendirmesine ilişkin Avrupa Envanteri, 2018, yalnızca 7 Avrupa ülkesinde hali hazırda yürürlükte olan ve çoğu vasıflı olan kişileri





hedeye alan sistematik değerlendirme girişimlerini tanımlamaktadır. Diğer 11 Avrupa ülkesinde değerlendirme süreçlerini test etmek amacıyla proje tabanlı çalışmalar devam etmektedir. 12 Avrupa ülkesinde belirli bir değerlendirme yöntemi bulunmadığı tespit edilmiş ve kalan 6 ülkede değerlendirme yöntemleriyle alakalı herhangi bir bilgi mevcut değildir.¹

Göçmen kadınlar için değerlendirme girişimleri:

Göçmen kadınlar için değerlendirmenin temel amacı işgücü piyasası ve sosyal bütünleşme konularıdır. Bunun yanında göçmen kadınlar örgün eğitim eksikliği ve v sahibi ülkede çocuk bakımına yardımcı olacak destek ağının olmaması da dahil olmak üzere eğitim ve öğretime katılım (ve dolayısıyla onaylanma süreci) için bir dizi potansiyel engelle karşılaşmaktadır.

Avrupa yaygın ve sargın öğrenme envanteri, 2018, 'e göre özellikle göçmen kadınların yaygın ve sargın öğrenimle topluma dahil edilmelerinin teşvik eden girişimler oldukça azdır. Envanter 3 girişime bu alandaki iyi uygulama örnekleri olarak atıfta bulunmaktadır: Avusturya'daki 'Migare' merkezi, Hollanda'daki Uluslararası Kadın Merkezi (IVC) ve Almanya'daki 'Valikom' girişimi.

Daha fazla bilgi için lütfen 'Değerlendirme metodolojileri' bölümüne bakınız.

Daha önce edinilmiş beceri ve yeterliliklerin **tanınması** çoğunlukla yurt dışında nitelik kazanmış kişilerle ilgilidir. İrlanda'da öğretmenlerin veya doktorların işe başlamadan yetkili makama niteliklerin tanınması adına başvuru yapmaları gerekmektedir. Avrupa çapındaki mesleklerin listesi için aşağıdaki adrese bakınız: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm>

Bu süreç birkaç ay sürebilmekte ve tamamlanana kadar işe başlamak mümkün değilse maddi açıdan bireyler için zorlayıcı olabilmektedir.

Becerilerin tanınmasıyla ilgili zorluklar AB dışında doğan ve AB sınırlarında doğmuş olan kadınlar ve göçmen erkeklerle benzer şekilde eğitim almış kadınların istihdamda olmamalarının ya da kendilerini iş için fazla nitelikli bulmaları konusuna katkı sağlayabilmektedir.²

*"Bu engeller genellikle karmaşık, uzun ve çok yönlü olan veya göçmenlerin ve mültecilerin karşılaştığı zorlu koşulları dikkate alan mevcut tanınma mekanizmaları ve entegrasyon yapıları ile de bağlantılıdır."*³

Örneğin farklı Avrupa ülkelerindeki politikalar, göçmenlere sosyal ve işgücü piyasasına katılım konusundaki destekleri ve istihdama dahil olma veya eğitim ve öğretime erişim fırsatları bakımından farklılık göstermektedir. Göçmenler, sığınmacılar ve mülteci statüleri Avrupa ülkelerinde farklılık göstermekte ve girişimler farklı grupları hedefleyebilmektedir. Bu durum bireyin bir hedef grup olarak kabul edilemeyeceği ve dolayısıyla kendilerine katkı sağlayacak belirli bir programa katılamayacağı anlamına gelmektedir. Ayrıca her hedef grup homojen

¹[European Web Site on Integration - European Commission \(europa.eu\)](http://European Web Site on Integration - European Commission (europa.eu))

²european_inventory_validation_2018_Refugees_Migrants.pdf





değildir. Yaş, cinsiyet, eğitim, iş tecrübesi, coğrafi köken, eğitim ve dil becerileri açısından farklılık göstermektedir. Ev sahibi ülkeye geliş sebepleri ve ikamet durumları başka zorluklara da sebep olabilmektedir. Eksik belgeleme ve ev sahibi ülke dil öğrenme (istihdam ve destek ağlarına erişim kazanma) konuları nedeniyle taşınma hazırlıkları için zamanı az olan kişiler için becerileri ve sosyal katılımı daha da zorlaştırabilmektedir.

Avrupa çapındaki ulusal ve kurumsal çabalar göçmenlerin ve mültecilerin önceden edindikleri örgün, yaygın ve sargın öğrenimlerinin tanınmasına odaklanmış olsa da, göçmenlerin süreçte karşılaştıkları zorluklar sürecin nasıl geliştirileceğine dair tartışmalara yol açmıştır: basitleştirilmiş süreçler, esneklik (farklı tanıma metodları) ve dikkate alınması gereken önemli bir faktör olarak belirtilen maliyetlerin azaltılması.

OECD tarafından 2016'da yapılan bir araştırma, özel sektör işverenlerinin ve KOBİ'lerin göçmen işçileri işe almama nedenlerinden birisinin beceri ve nitelikleri konusundaki belirsizlikten kaynaklandığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte düzenlemeye tabi olmayan sektörlerdeki iş verenlerin, göçmen işçilerin becerilerini ve niteliklerini daha iyi anlamalarına yardımcı olacak araçlar da mevcuttur.⁴

Yeterliliklerin resmîyette olmasını gerektirmeyen endüstriler için Avrupa komisyonu yabancı yeterlilikleri ulusal yeterlilik çerçeveleriyle kontrol etmek amacıyla kullanılabilecek çevrim içi bir araç sağlamaktadır. Bu Ulusal ve Avrupa Yeterlilik Çerçevesini (NFQ / EQF) karşılaştıran bir açıklama sağlamıştır. [Enic-Naric](#)

Bu araçlar İrlanda örneğinde olduğu gibi, aynı zamanda ulusal bir NARIC merkez ağı aracılığıyla da sağlanmaktadır: [NARIC Ireland Foreign Qualifications - QSearch \(qqi.ie\)](#).

Geçerlilik ve kalite sağlanması:

Değerlendirme ve tanıma süreçlerinin geçerli olması ve öngörülen sonuçlara ulaşılması için (örneğin bir sertifikanın yüksek eğitim ve istihdamı sağlaması için) farklı paydaşların bu konuda bilgi edinmesi, sürece dahil olması ve güven duyması önemlidir. Dolayısıyla sürecin güvenilir ve net olmasını ve değerlendirme yöntemlerinin geçerli ve güvenilir olmasını sağlamak amacıyla bir kalite güvence sistemi oluşturulmalı ve yeterlilikler ulusal ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (EQF) ile uyumlu hale getirilmelidir.

Ayrıca değerlendirme süreci işgücü piyasasındaki paydaşlar ve/veya ortaklarla bağlantılı olduğunda (Kabul hizmetleri, iş bulma kurumları, eğitimciler, sivil toplum kuruluşları ve diğer kilit paydaşlar) bunlar arasında bir iş birliği olduğundan ve toplu sözleşmeler güncel durumdayken "göçmenler ve mülteciler için değerlendirme yöntemlerinin sonuçlarında yüksek farkındalık, anlayış ve güven unsurlarının yer aldığı görülmüştür."⁵

Resmî nitelikler için gerekli olan standartlar eşit değerde olmalarını sağlamak

⁴[european inventory validation 2018 Refugees Migrants.pdf](#)

⁵[european inventory validation 2018 Ireland.pdf \(europa.eu\)](#)





	amacıyla yaygın ve sargın nitelikler ile aynı şekilde yabancı niteliklerin tanınması için de kullanılmalıdır. Değerlendirmenin resmi bir yeterliliğe ulaşması amaçlandıysa, bir iş veya farklı çalışmalar için başvuru yapılırken kullanılabilecek açık ve mobil öğrenme çıktıları sağlanmalıdır. Ayrıca değerlendirme sistemi uygulanırken öncesinde, değerlendirme sırasında ve sonrasında kariyer rehberliğine yönelik bir destek sağlanmalıdır. Değerlendirme sürecinde yer alan uygulayıcılar kültürlerarası eğitim de dahil olmak üzere uygun bir eğitime sahip olmalıdır. Araçlar ve yöntemler değerlendirmenin amacına uygun bir şekilde bir araya getirilmeli ve kişiye göre uyarlanmalıdır. Değerlendirme süreci iş piyasasıyla da bağlantılı olmalıdır. Dil eğitimi verilmeli, iş piyasasına giriş ve sosyal integrasyon üzerine çalışılmalıdır. <u>Değerlendirme ve tanıma süreçlerini güçlendirmek adına öneriler:</u> Edinilen bilgi ve becerilerin onaylanması ve tanınmasının yapılan pratik çalışmalarla görülebilmektedir. The Inventory, 2018 raporları özellikle Danimarka, Finlandiya, Hollanda ve İsveç'te değerlendirme ve tanıma süreçlerinin bir sonucu olarak işgücü piyasasına katılan göçmen sayısındaki artışla olumlu sonuçlar ortaya koymaktadır. Süreci güçlendirmek ve daha iyi sonuçlar almak için envanter aşağıdaki adımları önermektedir: 1. Uzun ve kısa vadeli eylem planları 2. Paydaş işbirliği ve koordinasyonunun güçlendirilmesi 3. Sivil toplumun katılımı 4. Geliştirilmiş veri toplama 5. Kaynak etkileri 6. Ön beceri değerlendirme 7. Tanıma sistemlerinde esneklik⁶
Yenilikçi Pedagojik Yaklaşımlar/ Aktarım Araçları	Danimarka: Danimarka'nın uyguladığı Beceri Geliştirme Yolları uygulamaları Avrupa Komisyonu'nun 2019 raporunda özellikle eğitim aşamasında Danimarka'nın yöntemlerinden övgüyle bahsedilmektedir. Danimarka'da ilk süreçte beceri değerlendirmesi yapılmasının ardından temel beceriler (İngilizce ve dijital beceriler dahil) hazırlık yetişkin eğitim programları veya genel eğitim programları (ortaöğretimi tamamlamamış gençler ve yetişkinler için EQF 2 ve 3 seviyelerindeki niteliklere erişimi sağlayan) aracılığıyla incelenebilmektedir. Yeteneğe ve ön bilgilere bağlı olarak değişen seviyelerdeki bir dizi farklı konuyu incelemekte mümkündür. Ayrıca katılımcılar sonrasında yüksek eğitime geçiş sağlayan hazırlık kurslarından yararlanabilirler. İstihdamda yer almayan bireyler için 200'den fazla konuda 3000'den fazla mesleki eğitim kursu (özellikle göçmenler için uyarlanmış olan) mevcuttur. Mesleki eğitim ve öğretim hazırlık yetişkin eğitimi programları ile desteklenebilmektedir. Tüm bunlara ek olarak önceki öğrenme sürecinin tanınması sağlanmakta ve

⁶[european inventory validation 2018 Ireland.pdf \(europa.eu\)](https://european-inventory-validation-2018-ireland.pdf)





	kişiselleştirilmiş bir eğitim fikri geliştirmek amacıyla beceri değerlendirme yöntemi kullanılabilir. Eğitim fikrinin sonucu olarak edinilen öğrenmenin de aynı şekilde tanınması sağlanmaktadır. İsveç: Avrupa Komisyonu İsveç'in son teknoloji bir uygulama örneği olarak esnek ve kişiselleştirilmiş bir öğrenme fikri uygulamasını belirtmektedir. İsveç sistemi yetişkinlerin farklı eğitim programlarını aynı anda birleştirmelerine olanak sağlamaktadır. Örneğin göçmenler dil öğrenimi ve mesleki eğitimi bir arada edinebilmekteler.
Değerlendirme Metodolojileri	Yaygın ve sargın öğrenme biçimlerinin onaylanmasına ilişkin 2018 yılındaki Avrupa Envanteri kişiye özel hazırlanmış ve göçmenlerin bilgi, beceri ve yeterliliklerini değerlendirmek amacıyla kullanılan aşağıdaki değerlendirme araç ve yöntemlerini belirlemiştir; kişinin ana dilinde yapılan birebir görüşmeler, çok dilli öz-değerlendirme araçları, sınavlar, işyeri değerlendirmesi, yetenek testleri, yetkinlik anketleri, pratik sunumlar, yetkinlik portfolyosu, beceri yetkinlik anketi, profil araçları ve simülasyonlar. Ayrıca dijital araçların kullanılması resim ve videolardan (dil engelini aşmak amacıyla) yararlanılması da tavsiye edilmektedir. Örneğin my-professional-experience.org çevrim içi öz değerlendirme aracıyla birlikte çalışan Almanya'daki MYSKILS girişimi 30 istihdam alanını değerlendirmek ve doğrulamak için kullanılan dijital araçlara (resim ve videolarla desteklenen) örneklerdir. Buna ek olarak Avusturya girişimi: Du Kannst was ! (Yapabilirsin/Yeteneklisin) iyi bir beceri değerlendirme uygulaması olarak gösterilmektedir. Örgün ve sargın eğitim ortamlarında kazanılan yetenekler değerlendirilir ve sınav sürecinde çıraklık diploması/sertifika verilmektedir. Başlangıçta bir danışma seansı düzenlenmektedir. Verilen danışmanlığın ardından katılımcılar dosyaları ile yetkinlik portfolyoları oluşturdukları 3 atölye çalışmasında yer alırlar. Bu süreç nitelikli eğitmenler tarafından yönetilmektedir. Mevcut beceri ve yeterlilikler ile eksiklikler belirlenir. Eksikler sonraki aşamada kurs veya stajlarla giderilmektedir. Bu süreci kazanılan yeni yetkinleri test etmek amacıyla yapılan bir sınav takip etmektedir. Göçmenler için sistematik değerlendirme yöntemleri: Yaygın ve sargın öğrenme yöntemlerinin onaylanmasına ilişkin 2018 Avrupa Envanteri özellikle göçmenler ve mülteciler için uygulanan sistematik değerlendirme düzenlemelerine sahip ülkelerin bir listesini sunmaktadır. Envanterin iyi uygulama şeklinde tanımladığı örnekler şunlardır: Avusturya: Göçmenler için 'Migare' merkezi yaygın ve sargın öğrenme (yeterlilik belirleme ve kariyer planlaması) yöntemleriyle elde edilen beceri ve yetkinliklerin tanımlanmasına yardımcı olmak amacıyla bir 'Yetkinlik Kalideskop' aracı kullanılmaktadır. Hollanda: Uluslararası Kadın Merkezi (IWC) göçmen kadınların ekonomik ve sosyal katılımlarının kişiselleştirilmiş bir yaklaşım kullanarak çalışma, öğrenme ve kişisel olarak edindikleri beceri ile yeterlilikleri belirleyen ve belgeleyen bir beceri denetim sistemi ile desteklenmektedir. Bu araç öz değerlendirme yoluyla belirlenen becerileri belgelemek için bir portfolio kullanılmasını içermektedir.





	Beceriler kanıtlarla ilişkilendirilerek değerlendirilmektedir. Göçmen kadınların bilgi, beceri ve yetkinlikleri hakkında bilgi edinmek amacıyla aşağıdaki metodolojiler kullanılmaktadır: <i>360 derece geri bildirim, performans değerlendirmesi, gözlemler, sunumlar, görüşmeler ve simülasyonlar.</i> Akredite olmuş bir eğitmen/değerlendirici (kariyer yönetimi alanında) beceri denetimini sürdürmektedir. Denetim sonuçları istihdam veya gönüllü alanlarda potansiyel kariyer fırsatları yaratan devam eden bir öğretim süreci oluşturmak ve göçmen kadınların ev sahibi ülkenin farklı kültürel gelenekleriyle ilişki kurmasına yardımcı olmak amacıyla kullanılmaktadır. Almanya: Değerlendirme açısından Avrupa Komisyonu Almanya'nın 'Valikom' projesiyle ilgili çabalarını bir iyi uygulama örneği olarak sunmaktadır. Prosedür göçmenler ve mülteciler dahil olmak üzere resmiyette nitelik sahibi olmayan yetişkinlerin mesleki becerilerini tanınan niteliklere göre sertifikalandırmalarına olanak tanımaktadır. Yetişkinler prosedür ve değerlendirme yöntemleri hakkında bilgi ve tavsiye sunan rehberlik hizmetleri aracılığıyla desteklenmektedir. Başvuru sahipleri sonrasında yetkinliklerini detaylandıran öz değerlendirme ve öz geçmiş formları doldururlar. Bu süreç bir görüşme ile değerlendirilmekte ve sonrasında yeterlilik verilebilmektedir. Nitelik edinmek için daha farklı bir eğitim gerekiyorsa atılması gereken diğer adımlarla ilgili bir rehberlik sağlanmaktadır.
Modern uygulamalar	İrlanda: Avrupa 2018 yaygın ve sargin öğrenme envanteri güncellemesi, Ülke Raporu: İrlanda iyi uygulama örneği olarak Yeni Topluluklar Ortaklığı'nın (NCP) çalışmalarından bahsetmektedir. NCP İrlanda Adalet ve Eşitlik Bakanlığı tarafından finanse edilen bir sivil toplum kuruluşudur. Göçmenlere sosyal yardım desteği sağlamakta, programlar sunmakta ve beceriler ile önceki süreçte edinilen öğrenmenin tanınmasına yardımcı olmaktadır.⁷ Yeni Topluluklar Ortaklığı'nın programı 'Mi-WOW' özellikle göçmen kadınların İrlanda'da iş arama süreçlerinde karşılaştıkları engelleri araştırmakta, onları desteklemekte ve süreçte başarılı olmaktadır. Göçmen kadınları tam potansiyellerine ulaşmaları, güvenlerini yeniden inşaa etmeleri ve iş gücü piyasasına erişimlerini ve/veya mesleki hedefleriyle bağlantılı kariyer gelişimlerini hızlandırmak için becerilerini artırmaları için tasarlanmıştır. Ayrıca 'Mi-WOW' göçmen kadınların İrlanda işgücü piyasasının tüm alanlarında bulunmaları için eşit ve kapsayıcı yollar yaratmayı ve geliştirmeyi amaçlayan işletmelere eleştirel düşünceleri için gerekli destek ve alanı da sağlamaktadır. Mi-WOW'un 'İşyerine Dönüş Eğitimi' göçmen kadınları iş gücüne dönmeleri ve kariyerlerine tekrar başlama konusunda desteklemeyi amaçlamaktadır. Yılda dört kez yürütülmekte olan dört haftalık eğitim beş BT becerileri seansı, beş iletişim becerileri seansı, istihdam hakları bilgilendirmesi ve İrlanda işgücü piyasasıyla alakalı üç oturum ve ayrıca iki bireysel kariyer koçluğu seanslarını da içermektedir. Kariyer koçluğu sırasında NCP ilgili konuda becerilerin tanınma sürecine destek ve

⁷[european inventory validation 2018 Ireland.pdf \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&code=sdg_8_8_10&plugin=1)





rehberlik sunmaktadır. Eğitimin tamamlanmasının ardından takip desteği de altı ay kadar devam etmektedir. Katılımcılar programa katılmadan önce İngilizce seviyelerini, mevcut BT becerilerini, mesleki geçmişlerini ve ihtiyaçlarını anlamak amacıyla bir iletişim değerlendirmesi içeren beceri değerlendirmesi almaktadır. İngilizce dil eğitiminin gerekli olduğu durumlarda NCP katılımcıyı Mi-WOW programına katılmadan önce ücretsiz şekilde devlet tarafından finanse edilen bir dil kursuna yönlendirmektedir. Mi-WOW programının tamamlanmasının ardından katılımcılara bir sertifika verilmektedir. Ayrıca katılımcılar NCP'Yİ özgeçmişlerinde referans olarak belirtebilmektedir. NCP ayrıca Salesforce, INCO ve Zartis gibi İrlanda firmalarıyla çeşitli ortaklıklara sahiptir. Salesforce ile üç aylık bir mentörlük program uygulanmaktadır. INCO'da katılımcılar ileri düzey BT ve teknik beceri eğitimleri alabilmektedir. NCP ayrıca göçmen kadınları dijital pazarlama kursları alabilecekleri Zartis'e yönlendirmektedir.

Ayrıca Mi-WOW personeline son teknoloji eğitimler sunmaktadır. 'Çeşitlilik için İşe Alım Eğitimi' İK personeline ve/veya işe alım sürecinde yer alan diğer kişilere göre eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık eğitimlerinden oluşmaktadır. Eğitim seansları göçmen ve göçmen kökenli olan kadınların İrlanda'da iş başvurusunda bulunurken karşılaştıkları engellerin üstesinden gelmeyi amaçlamaktadır. Göçmen kadınlar, bir göçmen soyundan gelen kadınlar İK personeli ve/veya işe alım sürecinde yer alan diğer kişiler de Mi-WOW'un herkese açık olan sohbet merkezlerine, istihdam hakları, İrlanda göçmenliği, çevre yaratmanın önemi gibi diğer temel konularda öğrenme tecrübesi ve bilgi paylaşımı için bir alan sunmakta olan oturumlara katılabilmekteler.

İsveç: 2018'den bu yana belediyeler sosyal yardım, bilgi ve rehberlik konularıyla alakalı çalışma yapmak için bir devlet hibesinden yararlanabilmektedir. Ayrıca İsveç eğitim derneklerine özellikle AB vatandaşı olmayan kadınlar için sosyal yardım ve motivasyon sağlamak amacıyla bir fon oluşturulmuştur.

Norveç ve Belçika-Wallonia: 2018 Avrupa Envanteri, üçüncü sektörün ayrılmaz bir parçası olarak göçmen ve mülteci derneklerini kuran ülkelere örnek olarak Norveç ve Belçika'yı örnek göstermektedir. STK'lara ve göçmen derneklerine göçmenlerin ve çocukların yaygın ve sargın öğrenme fırsatları dahil olmak üzere toplum temelli faaliyetlere katılımını teşvik etmek ve güçlendirmek için bir fon sağlanmaktadır.

Finlandiya: 2018 Envanteri, işgücü piyasasına yoğun şekilde dahil olması sebebiyle değerlendirme yoluyla kazanılan niteliklerin yaygın olarak Kabul edildiğinin ve dolayısıyla değerlendirme faaliyetlerinin oldukça güvenilir bulunduğunu belirtmektedir.

İrlanda: Avrupa Komisyonu İrlanda'nın uygulanan beceri geliştirme tekniklerinin yarattığı etkiye yönelik yapılan değerlendirilme ve ölçme çalışmalarını yorumlamıştır. Öğrenici Destek Sistemi diğer ulusal veri gruplarıyla bağlantılı tüm ileri eğitim ve öğretim programlarında entegre olmuş bir veri toplama yöntemine sahiptir. Böylece öğrencilerin ileri eğitim ve öğretim süreçlerine kadar takip edilmesine ve değerlendirilmesine olanak tanımaktadır.





İlham Veren Deneyimler	Yeni Topluluklar Ortaklığı – Mi-WOW programı – Başarı Hikayeleri MI-WOW Başarı Hikayeleri Yeni Topluluklar Ortaklığı Temmuz 2020 ile Şubat 2021 arasında dört çevrim içi ‘İşgücüne Dönüş’ eğitimi düzenlenmiştir. Eğitim seanslarına katılan kadınlardan dördü deneyimlerinin isimsiz olarak paylaşılmasına müsaade etmiştir. Bayan X olarak adlandırılan bir göçmen kadın Yeni Topluluklar Ortaklığı’ndan son derece önemli bir destek almış ve bu İrlanda işgücü piyasasında beceri ve deneyimlerine uygun bir pozisyon yakalamasına vesile olmuştur. Bayan X Gıda Mühendisliği alanında yetenekli ve tecrübeli bir uzmandır ve kendisi bir Ortadoğlu’dur. Bir İrlanda üniversitesinden yüksek lisans eğitimi almak için burs kazanmış ve eğitimini birincilikle tamamlamıştır. Ayrıca iyi derecede İngilizce de bilmektedir. Yüksek lisansını tamamladıktan bir yıl sonra İrlanda’da iş bulamayınca iş arama sürecinde destek alması için Mi-WOW programına yönlendirilmiştir. Bayan X’in işitme engelli olması ve işaret dili kullanmaması sebebiyle Mi-WOW ekibi İrlanda İşitme Engelliler Derneği ile altyazı kullanımıyla alakalı iletişime geçmiştir. Bu sayede Bayan X NCP’nin çevrim içi eğitimine katılabilmektedir. Bayan X eğitimini başarıyla tamamlamış ve mülakatlarda işe alım sürecinin kapsayıcılığını artıran İrlanda Tekerlekli Sandalye Derneği’nden destek almış ve uzmanlık alanında istihdamda yer almaya devam etmiştir.
Kaynakça	
	- Avrupa Konseyi Beceri Geliştirme Yolları: video ve Beceri Geliştirme Yolları politikasına giriş Beceri Geliştirme Yolları – Yetişkinler için yeni fırsatlar - İstihdam, Sosyal Konular & Dahil Etme – Avrupa Komisyonu (europa.eu) - Video : Avrupa Sosyal Haklar bölümü - İstihdam, Sosyal Konular & Dahil Etme – Avrupa Komisyonu (europa.eu) - Bakım sektörü çalışanlarının gerekli bilgi, beceri ve yetkinlikleri hakkında grafikler: Beceri Panoraması, Cedefop tarafından sağlanan Beceri Zekası erişim adresi: Bakım Sektörü Çalışanları: beceri fırsatları ve zorluklar (2019 güncel versiyonu) Beceri Panoraması (europa.eu) Inclusion Nudges kapsayıcı iş birliğini, liderliği, gelişimi ve karar geliştirmeyi amaçlayan bir kurumdur. İnternet siteleri İrlanda’daki Yeni Topluluklar Ortaklığı personelinin kullanmış olduğu bir araçtır. Inclusion Nudges (inclusion-nudges.org)
Ek okuma (İsteğe Bağlı)	
	İnternet Siteleri Avrupa genelinde ulusal yeterlilik çerçevelerini karşılaştırma aracı: https://europa.eu/europass/en/compare-qualifications





- NARIC İrlanda, QQI (Kalite ve Nitelikler - İrlanda) İrlanda ve yabancı niteliklerin karşılaştırıldığı ücretsiz bir çevrim içi araçtır: <https://qsearch.qqi.ie/WebPart/Search?searchtype=recognitions>
- QQI (Kalite ve Nitelikler-İrlanda): <https://www.qqi.ie/>
- Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi: [Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi \(EQF\) | Europass](#)
- NARIC Avrupa Komisyonu tarafından kurulan bir ağın parçasıdır : <http://www.enic-naric.net/> (Avrupa Bilgi Merkezi Ağı/ Ulusal Akademik Tanıma Merkezi) yabancı niteliklerin tanınmasına yönelik prosedürler hakkında bilgi sağlamaktadır.
- Beceri Kazanma Yolları Klavuzu : [Beceri Kazanma Yolları – hızlı bir giriş | EPALE \(europa.eu\)](#)
- Yeni Topluluklar Ortaklığı'nın Mi-WOW programı: [Göçmen Kadınlar- İş Fırsatları \(Mi WOW – Yeni Topluluklar Ortaklığı\)](#)
- Yeni Topluluklar Ortaklığı'nın beceri değerlendirme formları: [3assessment forms - mi-wow 2021.pdf \(newcommunities.ie\)](#)

Okuma Kaynağı

- Beceri Geliştirme Yollarına ilişkin tavsiyeler : Yetişkinler için Yeni Fırsatlar (2016) : [EUR-Lex - 32016H1224\(01\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
- NARIC İrlanda hakkında: <https://www.qqi.ie/Articles/Pages/NARIC-Ireland.aspx>
- KOMİSYON PERSONELİ ÇALIŞMA BELGESİ, 2019 : Beceri Geliştirme Yollarına ilişkin Konsey Tavsiyesi: Yetişkinler için Yeni Fırsatlar – uygulama önlemleri almak: [implementation-report-upskilling-pathways_en.pdf \(europa.eu\)](#)
- Yaygın ve sargın öğrenme yollarının onaylanmasına ilişkin konsey tavsiyesi : [EUR-Lex - 32012H1222\(01\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
- Avrupa için Yeni Beceri Gündemi ve beceri geliştirme yolları: [Avrupa Yetişkin Eğitimi Derneği » Avrupa için Yeni Beceri Gündemi \(eaea.org\)](#)
- Yaygın ve sargın eğitim 2018 güncellemesinin değerlendirilmesine ilişkin Avrupa Envanteri Tematik Rapor: Göçmenler ve Mülteciler için yaygın ve sargın eğitimin değerlendirilmesi: [Yaygın ve sargın öğrenimin değerlendirilmesine ilişkin Avrupa Envanteri 2018 güncellemesi tematik rapor: Göçmenler ve mülteciler için yaygın ve sargın eğitimin değerlendirilmesi | Cedefop \(europa.eu\)](#)
- Beceri tanıma: Avrupa genelindeki mesleklerin tam listesi için: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm>.
- Göçmen kadınların sosyal entegrasyonu - sınırlı politika kaynaklarıyla önemli bir sorun : [Entegrasyon için Avrupa Web sitesi – Avrupa Komisyonu \(europa.eu\)](#)
- Yaygın ve sargın öğrenimin değerlendirilmesi: [Yaygın ve sargın öğrenimin değerlendirilmesi | Cedefop \(europa.eu\)](#)
- Beceri kazandırma yolları aracılığıyla yetişkinleri güçlendirme, Cilt 2 :Düşük vasıflı yetişkinler için beceri geliştirme yollarına yönelik koordineli ve uyumlu yaklaşımlar geliştirmek için Cedefop analitik çerçevesi : [Yetişkinleri beceri kazandırma yollarıyla güçlendirme | Cedefop \(europa.eu\)](#)
- Avrupa Yetişkinler Eğitimi Birliği (EAEA) Beceri Kazandırma Yollarına ilişkin





	açıklama : Upskillings-pathways-statement-Dec-2018.pdf (eaea.org) • Ülke Raporları- Yaygın ve sargın öğrenme yollarının değerlendirilmesine ilişkin Avrupa Envanteri: Yaygın ve sargın öğrenme yollarının değerlendirilmesine yönelik Avrupa Envanteri Cedefop (europa.eu) Sosyal Medya Yeni Topluluklar Ortaklığı, Facebook sayfası: Yeni Topluluklar Ortaklığı Facebook
Kaynakça	
	• Cedefop. (2019). Yetişkinler için beceri geliştirme yollarına yönelik Cedefop analitik çerçevesi. cedefop_af_upskilling_pathways_20-21.05.2019.pdf (europa.eu) • Cedefop. (2018). Yaygın ve sargın öğrenme yöntemlerinin değerlendirilmesine ilişkin Avrupa Envanteri 2018 güncellemesi: tematik rapor: Göçmenler ve mülteciler için yaygın ve sargın öğrenme yöntemlerinin değerlendirilmesi. European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: thematic report: Validation of non-formal and informal learning for migrants and refugees Cedefop (europa.eu) • Vatandaş bilgileri. (n.d). Yabancı niteliklerinizin İrlanda'da tanınması https://www.citizensinformation.ie/en/returning-to-ireland/education-and-schooling/getting-your-foreign-qualification-recognised-in-ireland.html • Vatandaş bilgileri (n.d). Mesleki niteliklerinizin İrlanda'da tanınması https://www.citizensinformation.ie/en/returning-to-ireland/starting work/Recognition of professional qualifications in ireland.html • Avrupa Yetişkinler Eğitimi Derneği (EAEA). (n.d). Avrupa için yeni beceriler gündemi https://eaea.org/our-work/influencing-policy/monitoring-policies/new-skills-agenda-for-Europe. • Avrupa Komisyonu (n.d). İstihdam, Sosyal Konular & Dahil Etme. Beceri Geliştirme Yolları – yetişkinler için yeni fırsatlar. Upskillings Pathways - New opportunities for adults - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu) • Avrupa Komisyonu (n.d). İstihdam, Sosyal Konular & Dahil Etme – Avrupa Sosyal Haklar Bölümü. Delivering on the European Pillar of Social Rights - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu) • Avrupa Komisyonu. (n.d). İstihdam, Sosyal Konular & Dahil Etme. Avrupa Beceriler Gündemi. European Association for the Education of Adults » New Skills Agenda for Europe (eaea.org) • Avrupa Komisyonu. (2016). Komisyon personeli çalışma belgesi. Yeni Beceriler Geliştirme Yolları Üzerine Komisyon Tavsiyeleri: Yetişkinler için Yeni Fırsatlar- Uygulama önlemlerinin bir araya getirilmesi https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/implementation-report-upskilling-pathways_en.pdf • Avrupa Komisyonu. (2018). Yaygın ve sargın öğrenme yöntemlerinin değerlendirilmesine ilişkin 2018 Avrupa Envanteri Güncellemesi: Ülke Raporu: İrlanda. european inventory validation 2018 Ireland.pdf (europa.eu)





- Avrupa Komisyonu. (2018). *Entegrasyona ilişkin Avrupa web sitesi. Göçmen entegrasyonu hakkında bilgi ve iyi örnekler. Göçmen kadınların entegrasyonu. Sınırlı politika kaynaklarıyla önemli bir zorluk.* <https://ec.europa.eu/migrant-integration/feature/integration-of-migrant-women>
- Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE). *Toplumsal Cinsiyet perspektifi .gender perspective | European Institute for Gender Equality (europa.eu)*
- Eur-Lex, Avrupa Birliği Hukukuna erişim. (n.d). Beceri Geliştirme Yolları 19 Aralık 2016 tarihli konsey önerileri: Yetişkinler için yeni fırsatlar. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2016). *Göçmen ev işçileri ve ailelerine yönelik küresel eylem programı. Sınır ötesi ev işçileri için beceri geliştirme ve tanıma.* [wcms_533536.pdf \(ilo.org\)](https://www.wcms_533536.pdf)
- Kalite ve Nitelikler İrlanda (QQ). (n.d). *Önceki öğrenmenin tanınması (RPL).* <https://www.qqi.ie/Articles/Pages/recognition-of-Prior-Learning-RPL.aspx>

Vaka Çalışmaları

Avrupa Komisyonu. (n.d). *Gericuidar Projesi: Göçmen kadınların yaşlı bakımı konusunda eğitim alması.* <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/project-gericuidar-training-migrant-women-in-caring-for-the-elderly>

Yeni Topluluklar Ortaklığı. (n.d.) *Mi-WOW Başarı Öyküleri.* [MI-WOW Başarı Öyküleri | Yeni Topluluklar Ortaklığı](https://www.miwow.eu/)

Avrupa Birliği Yayınları Ofisi. (2018). *Beceri Denetimi: Yeteneği belirlemeye yönelik araçlar. Final Raporu.* [Skills audits - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/skills/publications/skills-audits-publications-office-of-the-eu)

Vaka Çalışmaları

Vaka Çalışması 1: Beceri denetimi: yeteneği belirlemeye yönelik araçlar

Avrupa Komisyonu: Beceri denetimi :yeteneği belirlemeye yönelik araçlar– AB üye ülkelerinde beceri denetimi uygulamaları üzerine çalışma

[Beceri Denetimleri – AB Yayınları Ofisi \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/skills/publications/skills-audits-publications-office-of-the-eu)

Çalışmanın amacı: Beceri denetimleri ile ilgili bilgi havuzunu geliştirmek, beceri denetimlerinin ana başlıklarını, kullanılan yöntem ve yaklaşımlar ile beceri denetimlerinin etkinliğini belirlemek ve sürecin bir parçası olarak standartların ne ölçüde kullanıldığını değerlendirmektir.

Çalışma yaklaşımı: Çalışma ülkelere değil beceri denetimi örneklerine odaklanmıştır.

Çıktılar:

- 2012 Konsey Önerisi 'yetenek denetimi' terimini kullanmasına rağmen





uygulamada bu terim nadiren kullanılmaktadır. Bunun yerine daha yaygın olan terimler şu şekildedir: Beceri değerlendirme, beceri profil oluşturma, beceri portfolyosu, yetkinlik kontrolü/ölçümü.

- Çoğu durumda süreç göllü şekilde devam eder ve kişi tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu durum kişinin yetenekleriyle alakalı farkındalığının artmasını sağlamaktadır.
- Sık kullanılan değerlendirme formları arasında mülakatlar, öz değerlendirme (bireysel veya rehberli) ve geçmiş deneyimlerin anlatıları bulunmaktadır. Dil engeliyle karşılaşan göçmenler bu bilgileri elde etmek için eğitilmiş bir danışmanın desteğine ihtiyaç duyabilmektedir. Bireyin önceki süreçte edindiği öğrenimin (bilgi, beceri ve yeterlilikleri) tanımlamak için bir sertifika verilecekse bu değerlendirme türleri gerçek koşullar altında uygulanır ve gözlemler, iş tecrübeleri ve testler gibi daha remi değerlendirme yöntemleriyle birleştirilebilmektedir.
- Portfolyo genellikle beceri denetiminin veya süreç daha az detaylı olduğunda bir beceri kartının sonucudur. Sonuç olarak bir beceri sertifikası ve bir yeterlilik ödülü de oluşturulabilmektedir.
- Beceri denetimi bir rehberlik danışmanı ile birlikte yürütüldüğünde atılacak sonraki adım kişiselleştirilmiş bir eylem planıyla alakalı tavsiyeler de içermektedir. Beceri denetimlerinin ana başlıkları: 1/ Kendini geliştirme; 2/ Eğitimde ilerleme; 3/ İş piyasası entegrasyonu; 4/ Yetenek yönetimi
- Tanımlama ve belgeleme becerilerin değerlendirme sürecindeki vazgeçilmez bir aşama olarak önemli sonuçlara yol açabilmektedir. Bireyin mevcut durumunun öz değerlendirmesini sağlayarak kariyer yollarını planlama fırsatı yaratmaktadır. Ayrıca değerlendirmeyi sağlamak için ölçme ve sertifikasyonun sürece dahil edilmesi bir iyi uygulama olarak değerlendirilmektedir.
- Çalışma, beceri denetimleri ve değerlendirme arasındaki bağlantının sürece dahil olan kişiler tarafından her zaman net bir şekilde anlaşılmadığını göstermektedir. Bu konu, katılımcıların eğitim ve öğretim veya istihdam konusunda kolaylıkla ilerleyebilmeleri için ele alınmalıdır. Ayrıca etkili sevk prosedürleri de bu aşamada oldukça önemlidir.
- Beceri denetimlerinin katılımcının aktif olma durumu ve motivasyonu üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmüştür.

Sonuçlar:

- Beceri denetimi için evrensel bir terim bulunmalı ve kalite kriterleri de dahil olmak üzere anlamı netleştirilmelidir.
- Daha net olması açısından farklı türlerdeki beceri denetimleri arasındaki bağlantılar geliştirilmelidir.
- Beceri denetim ve değerlendirmeleri arasındaki bağlantı daha açık şekilde ifade edilmelidir.
- Beceri denetim süreci farklı hedef gruplara göre kişiselleştirilmeli/uyarlanmalı ve farklı hedef gruplar için beceri denetimlerinin nasıl tasarlanacağı ve uygulanacağı konusunda kılavuzlar sağlanmalıdır.
- Standartların kaliteli ve güvenilir Kabul edilmesini sağlamak amacıyla eğitim ve iş gücü piyasasındaki kurumlar arasında iletişim sağlanmalıdır.





Linke göz atınız: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20580&langId=en>
Çalışma için analiz edilen beceri denetimi girişimlerinin özeti.

Vaka Çalışması 2: Göçmen kadınların yaşlı bakımı konusunda eğitim alması

Avrupa Komisyonu: Göç konusuyla alakalı Avrupa web sitesi: Göçmen entegrasyonuna ilişkin bilgi ve iyi uygulamalar

Gericuidar Projesi (Portekiz) (2014-2017): Göçmen kadınların yaşlı bakımı konusunda eğitim alması.

<https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/project-gericuidar-training-migrant-women-in-caring-for-the-elderly>

Projenin amacı: Proje aşağıdaki sorunlara çözüm yaratmayı amaçlamıştır: 1/ Yaşlılar için ev içi desteğin olmaması. 2/ Düşük eğitim düzeyine sahip ve mesleki eğitimi olmayan göçmen ve mülteci kadınlar için sınırlı istihdam olanakları.

Projenin genel amaçları şunlardır: Göçmen kadınlara ve mültecilere yaşlı hastalara bakım işçisi olmak adına gerekli becerileri geliştirmelerinde destek vermek; göçmen kadınların ve mültecilerin mesleki entegrasyonu için iş verenlerle ortaklık sağlamak , göçmen kadınların ve mültecilerin uzun vadede istihdam piyasasına mesleki entegrasyonunu teşvik etmek; göçmen ve diğer ilgili topluluklarda proje hakkında farkındalık yaratmaktır.

Çalışma yaklaşımı: On katılımcıdan oluşan beş farklı grup oluşturulmuş ve her biri aşağıda belirtilen alanlarda eğitim almıştır; ev işleriyle alakalı konular; yemek yapma; yaşlı bakımı için Pratik ve teorik beceriler; psikoeğitimsel öz farkındalık teknikleri; iş arama becerileri; duygusal ve ruhsal gelişim; kültürlerarası gelenek ve alışkanlıklar; dil ve kültür.

Sonuçlar:

- 120 katılımcının %80'i eğitimi tamamladıktan sonra yaşlı bakımı sektöründe kalıcı işlere yerleşmişlerdir.
- Mesleki ve teknik becerileri geliştirilmiştir
- Katılımcılar Portekiz kültürünü daha iyi anlayarak adapte olmuşlardır.
- Katılımcıların ekonomik durumlarında bir gelişme gerçekleşmiştir.
- İleri yaştaki katılımcılar ise evde bakım hizmeti olarak hayat kalitelerini artırmışlardır.

Sonuçlar:

- *Proje hem eğitime katılan göçmen kadınlara ve mültecilere hem de ileri yaştaki katılımcılara fayda sağlamıştır.*





Öz-Değerlendirme Testleri ve Etkinlikler+Cevaplar

Çoktan seçmeli sorular

1. Beceri geliştirme yolları girişimi üç aşamadan oluşmaktadır, bunlar:
 - a. 1/ Öğrenme Fikri, 2/Beceri Ölçme, 3/ Önceki öğrenme sürecinin değerlendirilmesi
 - b. 2/ Beceri Değerlendirmesi, 2/ Öğrenme Fikri , 3/ Önceki öğrenme sürecinin değerlendirme ve tanınması**
 - c. 1/ Beceri Ölçme, 2/ Değerlendirme, 3/ Önceki öğrenme sürecinin tanınması
2. Beceri değerlendirme aşağıdakilerden hangisi ile yapılmalıdır? :
 - a. Rehberlik danışmanından destek: değerlendirme öncesi, sırasında ve sonrasında beceri ölçme**
 - b. Rehberlik veya danışmanlık almamak
 - c. Genel kültür sınavı
3. Kişiselleştirilmiş bir öğrenme fikri:
 - a. Öğreniciye seçtiği bir konuda sertifika verilmesidir.
 - b. Üniversitede bir imkan sağlanmasıdır
 - c. Beceri değerlendirmesinde belirlenen ihtiyaçları karşılayan bir eğitim veya öğretim fikri**
4. Değerlendirme:
 - a. Yüzyüze derslere katılmaktır
 - b. İlgili standarta göre öğrenme çıktılarının ölçülmesidir**
 - c. Bir öğrenme fikridir
5. Önceki becerilerin tanınması önündeki engeller:
 - a. Göçmenler üzerinde olumsuz bir etki yaratabilmektedir**
 - b. Göçmenler üzerinde hiçbir etki yaratmamaktadır

Yazılı Ödev

Bakım sektöründe çalışan ve daha resmi ortamlarda çalışmak isteyen göçmen kadınların Beceri Geliştirme Yolları girişiminden nasıl yararlanabileceğini düşünün. Girişimin amacı, faydaları ve özellikleri ne olacak? Her bir adım eleri içerecek? Bir beceri değerlendirme, kişiselleştirilmiş öğrenme fikri ile öğrenme sürecinin değerlendirme ve tanınma aşamalarını belirleyin. Bunlar dışında hangi önlemler uygulanmalı? (danışmanlık, kalite güvencesi gibi.)





Öğrenme Ünitesi 5





ÜNİTE 5: YAYGIN VE SARGIN ÖĞRENME YÖNTEMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ (I) – GÖÇMEN KADINLAR İÇİN DEĞERLENDİRMENİN GELİŞTİRİLMESİ VE UYGULANMASI

78

Unite n°5	
	Yaygın ve sargın öğrenme yöntemlerinin değerlendirilmesi : Göçmen kadınlar için değerlendirmenin geliştirilmesi ve uygulanması
Giriş	Bu ünite bakım veren göçmen kadınlar için yaygın ve sargın değerlendirme yöntemlerinin geliştirilme ve uygulanma aşamalarını tanıtmayı amaçlamaktadır. Bu ünite sonunda öğrenici aşağıdakileri yapabilecektir: • Öğrenme bağlamında (örgün, yaygın ve sargın) bağımsız olarak kişinin edindiği öğrenme çıktılarını belirlemesi, ayırt etmesi ve yorumlaması • Öğrenim bağlamından (örgün, yaygın ve sargın) bağımsız olarak kişinin edindiği öğrenme çıktılarını ana hatlarıyla belirlemesi, derlemesi ve belgelemesi. • Öğrenim bağlamından (örgün, yaygın ve sargın) bağımsız olarak kişinin edindiği öğrenme çıktılarını ölçmesi, karşılaştırması ve ölçmesi. Bunu başarmak için ünite şu şekilde tasarlanmıştır: Teorik yaklaşım, kavramsal bilgi, yenilikçi pedagojik yaklaşımlar/ aktarım araçları, değerlendirme metodolojileri, en yeni uygulamalar, ilham verici deneyimler, material kaynakça, vaka analizleri ile öz değerlendirme test ve etkinlikleri.
Süre	25 saatlik karma eğitim: • İletişim: 9 saat • Uygulama: 9 hours • Bağımsız çalışma: 5 saat • Değerlendirme: 2 saat
İçerik	
Teorik yaklaşım	Avrupa'nın eğitim konusuna yaklaşımı örgün eğitimin ötesinde olarak son on yılda daha çok yaygın ve sargın eğitim yöntemleriyle bağlantılı durumdadır. Bunun yanında örgün eğitim ile karşılaştırıldığında yaygın ve sargın eğitim yöntemleriyle öğrenilen bilgilerin iş yaşamında kullanılabilmesi, eğitim ve uygulamaları hali hazırda devam eder nitelikte kılmaktadır. Devam eden bu süreç kişinin bilgiyi nereden edindiğinden bağımsız olarak tüm öğrenme yöntemlerini belirlemesine, belgelemesine, ölçmesine ve değerlendirmesine (sertifika ile) olanak sağlayacak bir sistemin olmayışıyla alakalıdır.





	Yukarıda vurgulandığı gibi değerlendirme yöntemleri için çağrı 2012 yılında yapılmış olsa da birçok ülke örgün eğitim ve öğretim dışında edinilen bilgi, beceri ve yetkinliklerin görünürlüğünü ve değerini ortaya koyacak şekilde düzenlenmiş bir sistem uygulamaya devam etmektedir: bunlar iş yerinde, evde veya gönüllü aktivitelerde de aynı şekildedir. Daha spesifik olarak göçmen kadınlar söz konusu olduğunda sargın eğitim yöntemlerini değerlendirebilmek, edinilmiş yeterliliklerin tanınacağı ve onaylanacağı koşulların geliştirilmesine katkı sağlamaktadır ancak göçmen kadınlar için değerlendirme ne şekilde geliştirilip uygulanacaktır?
Kavramsal Bilgi	Avrupa Birliği tüm eğitim bağlamlarında kazanılan becerilere hem görünürlük hem de değer kazandırmaya yönelik eylemleri desteklemektedir. Bu beceriler kariyerleri ve yüksek öğrenimi destekleyen hayat boyu edinilen yeterliliklerin bir parçası durumundadır ancak burada sorulması gereken soru şudur: Yaygın ve sargın öğrenme nedir? Bireyler yalnızca örgün eğitim ve öğretim ortamlarında değil çok farklı şekil ve bağlamlarda öğrenirler. Bu öğrenme başlangıçtaki temel amaç olmasa dahi günlük aktivitelerin bir yan ürünü olarak gerçekleşebilmektedir. Yaygın öğrenme çeşitli etkinliklerin bir parçası olarak yapılandırılmış ve doğal şekilde gerçekleşen (örneğin video oyunları sırasında geliştirilen dijital beceriler) öğrenme biçimidir. Ancak sargın eğitim faaliyetleri tasarlanmış bir eğitim çerçevesi dışında hayat boyunca boş zaman, mesleki, sosyal ve kültürel faaliyetler çerçevesinde gerçekleşen öğrenme faaliyetleridir. Bu öğrenme yöntemi basılı material, internet kullanımı, bilgisayar kullanımı veya çeşitli eğitim altyapıları kullanılarak kişinin kendi kendine gerçekleştirdiği her türlü öğrenmeyi içermektedir. Ayrıca kişinin iş tecrübesiyle edindiği bilgi, beceri ve bütünlüğü de içermektedir. Yaygın eğitim bağlamında kazanılan becerilerin kişiler için büyük avantaj sağlayabileceği düşünüldüğünde bu becerilerin nasıl görünür kılınacağı, anlaşılacağı ya da başka bir deyişle; değerlendirilme süreci ne şekilde geliştirilir ve uygulanabilir? Bir bütün olarak beceri değerlendirme süreci kişilerin becerilerini belirlemesine, belgelemesine, ölçmesine ve sertifikalaştırmasına olanak tanımaktadır. Bu süreç kısmen veya tümüyle bir yeterlilik edinilmesiyle sonuçlanabilmektedir. Bu, kişilerin iş gücü piyasasındaki şansını artırabilmekte ve yeni mesleki şanslar yaratabilmektedir. Ayrıca yüksek eğitim ve öğretime daha kolay erişim ve eğitim modülü veya kursunun bazı bölümlerinden muaf olunmasını sağlayabilmektedir. Sonuç olarak değerlendirme süreci sosyal katılımı artırmakta ve becerileri görünür kılarak okulu erken bırakan, istihdamda yer almayan düşük vasıflı kişiler ve üçüncü ülke vatandaşları dahil olmak üzere bu kişileri güçlendirebilmektedir.





2012 Konsey Önerisi değerlendirme süreci için dört aşama belirlemiştir. Öğrenme çıktılarının belirlenmesi, belgelenmesi, ölçülmesi ve sertifikalaştırılması. Bu dört aşama kavramı pratiğe dökmeye yardımcı olmakta ve farklı gerçeklik ile ihtiyaçlara uyumu kolaylaştırmaktadır.

Geliştirme ve iyileştirme için öngörüler sunarken, öğrenme sürecine veya kariyerine geri dönüt vermeyi amaçlayan biçimlendirici yaklaşımlarla alakalı **tanımlama ve belgeleme** aşamasıdır.

Değerlendirme ve belgelendirme aşamaları daha çok öğrenme çıktılarını resmileştirmeyi ve belgelendirmeyi amaçlayan özetleyici yaklaşımlarla alakalıdır. Değerlendirme ve sertifikasyon her zaman tanımlama ve belgeleme aşamalarından önce gelmektedir.

Bunun yanında değerlendirmeyi oluşturan şey geniş kapsamlıdır ve inceleme sürecinin yanı sıra gözlemleri, görüşmeleri ve portfolyoları da içerebilmektedir. Bu dört aşamanın birbirinden ayrı aşamalar şeklinde belirtilmek durumunda olmaması da ilginçtir.

Ulusal yeterlilik sistemleri ve çerçeveleri

Mayıs 2017’de yayınlanan Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine ilişkin Konsey Önerisi 37 örgün, yaygın ve sargın öğrenme yöntemini daha iyi şekilde bir araya getirerek farklı ortamlarda edinilen öğrenme çıktılarının değerlendirme sürecini desteklemeyi amaçlamaktadır.

Öğrenme çıktıları 2008 Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi Önerilerinde “bir bireyin öğrenme sürecinin sonunda ne bilmesi, anlaması ve/veya yapabilmesi gerektiğine dair ifadeler” olarak tanımlanmıştır.

Ulusal Yeterlilikler Çerçevesinin (NQS) Avrupa Yeterlilik Çerçevesine (EQF) atıfta bulunmasına ilişkin kriterler hayat boyu öğrenme yöntemlerinin şeffaflığını geliştirmek için gerekli bir koşul olarak Ulusal Yeterlilikler Çerçevesinin geçerlilik çerçevesine bağlanması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Öğrenme çıktılarına dayalı seviye belirleme yöntemleri üzerine tasarlanmış olan Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi yaygın olmayan öğrenmeye onay sağlamakta ve örgün eğitim dışında iş sırasında ve boş zamanda gerçekleşen öğrenmeye yeni şeyler eklemeyi mümkün kılmaktadır. 2018 Avrupa Envanterinde yer alan İspanya dışındaki tüm ülkeler bir Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi geliştirmiş ve referans olarak Avrupa Nitelikler Çerçevesine atıfta bulunmuşlardır.

Öğrenme çıktılarının kullanılması değerlendirme sürecinin netliğini, güvenilirliğini ve doğruluğunu merkezi bir unsur olarak standart bir tanım içermektedir çünkü değerlendirme süreci çoğunlukla standart bir referans içerecektir.





	Tanınmada Yer Alan Paydaşların Rolü Nedir? Sisteme karşı güven oluşturmak ve tanınma sürecinin sonuçlarının toplumda kabul edilmesini sağlamak için paydaş katılımı çok önemlidir. Konsey Öneri Kararının ilkelerinden biri, işverenler, sendikalar, sanayi odaları, ticaret ve el sanatları, mesleki niteliklerin tanınması sürecinde yer alan ulusal kuruluşlar, istihdam hizmetleri, gençlik örgütleri, gençlik çalışanları, eğitim ve öğretim gibi, ilgili tüm paydaşların tanınma girişimlerine katılımıdır. Üye Devletlerin ve AB kurumlarının rolü nedir? 2012 Tanınma Önerisi, Üye Devletleri 2018 yılına kadar tanınma için ulusal düzenlemeler yapmaya davet etmektedir. Bu düzenlemeler, işte, evde veya gönüllü faaliyetlerde bireylerin örgün eğitim ve öğretim dışında edindikleri bilgi ve becerilerinin tanınırılığını ve değerini artırmalarını sağlamalıdır. Avrupa Komisyonu ve Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (Cedefop) Üye Devletlere bu süreçte yardımcı olmaktadır. Genel Bilgi, Öneri Kararı ve Rehberlik Tanınmaya ilişkin Konsey Öneri Kararı, tanınmanın gelişmesini teşvik edebilecek koşullardan biri olarak rehberlik ve danışmanlığa erişimi tanımlamakta ve Üye Devletlerin tanınma olanakları, prosedürleri ve yararları hakkında bilgi ve rehberliğin geniş çapta yaygınlaştırılmasını sağlamaları gerektiğini belirtmektedir.
Yenilikçi Pedagojik Yaklaşımlar / Aktarım Araçları	Avrupa Yönergeleri Avrupa Tanınma Yönergeleri, politika yapıcılara ve paydaşlara tanınma uygulamaları konusunda politika ve pratik tavsiyeler sunar. İyi uygulama örnekleri ve tematik analizler kullanılarak Avrupa Envanteri, Avrupa'da ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde tanınmanın nasıl kullanıldığını göstermektedir. Yönergeler ve Envanter, tüm paydaşlar arasındaki diyalogu, Avrupa'da tanınmayı geliştirmeye yönelik devam eden çabalarında desteklemektedir. Avrupa yönergeleri ilk olarak 2009 yılında geliştirilmiş ve Konsey Öneri Kararının kabul edilmesinin ardından 2015 yılında güncellenmiştir. 2012 Öneri Kararının değerlendirilmesi, Avrupa'da tanınmaya yönelik bir paylaşım anlayışının teşvik edilmesinde ve akran öğreniminin desteklenmesinde kılavuzların önemine işaret etmiştir. Yaygın ve Sargın Öğrenmelerin Tanınmasına İlişkin Avrupa Envanteri Envanter, yaygın ve sargın öğrenmelerin tanınmasını amaçlayan Avrupa çapında tanınma uygulamalarına ve düzenlemelerine devamlı olarak güncellenen bir genel bakış niteliğindedir. 2004'ten bu yana ve dahil olmak üzere envanter altı kez güncellenmiştir (2004, 2005, 2008, 2010, 2014, 2016





	ve 2018). Avrupa genelinde tanınma uygulamalarına ve düzenlemelerine, devamlı olarak güncellenen bu genel bakış, Avrupa Komisyonu ile işbirliği içinde ve mevcut tüm tanınmış öğrenmeleri bölgesel / ulusal düzeyde kullanma konusundaki artan sosyal ilgiye yanıt olarak, bu öğrenmenin nasıl tanımlandığı, belgelendiği, değerlendirildiği ve sertifikalandırıldığı hakkındaki bilgilerin çoğu ülkede kolay erişilebilir olmadığını göz önünde bulundurularak derlenmiştir. Yaygın ve Sargın Öğrenmelerin Tanınmasına İlişkin Avrupa Veri Tabanı Avrupa veri tabanı, Avrupa Yönergelerini Avrupa envanterine bağlayan bir pilot veri görselleştirme projesidir.
Değerlendirme Metodolojileri	Başarı Kaydı (Nova Scotia - Kanada) CEDEFOP tarafından iyi bir uygulama olarak kullanılan bu metodoloji, son on yılda eyaletteki Önceki Öğrenmelerin (RPL) Tanınmasının geliştirilmesini desteklemek için çok çalışan Nova Scotia Hükümeti tarafından tasarlanmıştır. Başarıların kaydı, bireylerin eğitim hayatı, toplum ve iş deneyimi yoluyla edindikleri bilgi ve becerileri tanımlamalarına, belgelemelerine ve tanımlarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Değerlendirme yöntemleri arasında öz değerlendirme, yarı yapılandırılmış görüşmeler, gözlem, kanıt toplama, gösteriler ve standart testler yer alabilir.
Modern Uygulamalar	Yaygın ve sargın öğrenmelerin tanınma uygulamaları ve iyileştirmeleri istihdam artışına yol açabileceği gibi yaşam koşullarının iyileştirilmesine de yol açabilir. Bu, bakım sektöründe çalışan göçmen kadınlara değil, aynı zamanda Erasmus + El Sanatları 3.0 (2017-1-ES01-KA202-038435) projesi kapsamında olan konsorsiyumun, Avrupa'daki el sanatları öğretmenlerinin ve eğitimcilerinin dijital çağa geçişlerinde mesleki gelişimlerini, BİT tabanlı yöntem ve araçlarla yenilikçi mesleki eğitim konusundaki öğretim yeterliliklerini geliştirerek destekleme fikrini araştırdığı, kolektif şirket ve mesleklere de özgü bir alandır. Proje sonuçları, politika yapıcılara, eğitim kurumlarına, temel ve sürekli mesleki eğitim (IVET ve C-VET) sağlayıcılarına, sosyal ortaklara ve diğer aracı kurumlara yönelik değerlendirme, belgelendirme ve akreditasyon önerileri içeren, zanaat sektörleri için mesleki eğitimde BİT tabanlı yenilikçi öğretim-öğrenme yöntemlerine ilişkin değerlendirme, belgelendirme ve akreditasyon kılavuzunu içermektedir.
İlham Verici Deneyimler	ILO, SENA ve BM Kadınları Kolombiya'da 500 Kadının Çalışma Becerilerini Belgeleyecek Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Ulusal Çıraklık Hizmeti (SENA), 2020'den bu yana Kolombiya'da düzenli statüde bulunan göçmenlerin ve Kolombiyalıların mesleki profilini geliştirmek ve işgücü piyasasına erişimin önündeki engelleri azaltmak için birlikte çalışıyor. Bu ittifak, ILO'nun işgücü





yeterliliklerinin belgelendirilmesi ve işgücü yönelimi süreçlerini iyileştirmesi için teknik ve mali desteğe izin vermiş, bunun sonucunda SENA aracılığıyla idari ve lojistik sektörlerinde işgücü yeterliliği standartlarında 200 kişi sertifikalandırılmıştır. Bu ittifakla devamlılık içinde ve şimdi de BM Kadınlarının ve Kadın Eşitliği Başkanlık Konseyi'nin (CPEM) desteğiyle göçmen kadınlar, Kolombiyalı olup uzun bir aradan sonar memleketine dönenler ve Kolombiya uyruklular için işgücü becerilerinin tanınması ve belgelendirilmesine yönelik bir strateji başlatıldı.

Süreç, iş tecrübeleri ile beceri geliştirmiş, kendi kendine veya ampirik olarak eğitim almış, ancak çeşitli nedenlerle resmi bir sertifikaya sahip olmayan tüm kadınları hedef alacaktır. Bu akreditasyon, özgeçmişleri için geçerli bir desteğe sahip olacakları için mesleki profillerini geliştirmelerini sağlayacak ve bu da yeni istihdam olanaklarına erişmelerini sebep olacaktır.

Materyaller

- Cedefop, Avrupa Komisyonu, ICF (2021): Öğrenme nasıl görünür hale getirilir: yaygın ve sargın öğrenmelerin tanınmasını uygulama stratejileri, 28 ve 29 Kasım 2016, Selanik
https://www.youtube.com/watch?v=EmGi_-yzJYE
- Cedefop, Avrupa Komiseri. ICF (2021): Yaygın ve sargın öğrenmelerin tanınmasına ilişkin Avrupa veri tabanı:
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-database-on-validation-of-non-formal-and-informal-learning>
- Mathou, Cecilie (2018): Yaygın ve sargın öğrenmelerin tanınmasına ilişkin Avrupa envanteri 2018 güncelleme VAKA çalışması: KANADA-NOVA SCOTIA:
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_case_study_Canada.pdf
- Sosyal Avrupa (2018): Yeteneklerin kilidini açma Yaygın ve sargın öğrenmelerin tanınması:
<https://www.youtube.com/watch?v=wa7T2152uSU>
- VPL Bienali (2019): 7 - 8 Mayıs 2019 tarihleri arasında Berlin'de düzenlenen "VPL Bienali" Yaygın ve sargın öğrenmelerin tanınmasını destekleme konferansı: <https://www.youtube.com/watch?v=WfCi-9Wa1cY>





Kaynakça

- Cedefop, Avrupa Komisyonu, ICF. (2019). Yaygın ve sargın öğrenmelerin tanınmasına ilişkin Avrupa envanteri 2018 güncelleme: Sentez raporu: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventor_y_validation_2018_synthesis.pdf
- ILO (2021) : "ILO, SENA ve BM Kadınları Kolombiya'da 500 kadının çalışma becerilerini belgeleyecek" Basın odası: https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_769884/lang-es/index.htm
- Avrupa Yetişkin eğitimi Derneği (2013): Roman kadınların Yaygın ve sargın öğrenmelerin tanınma sistemlerine erişiminin genişletilmesi (ROM-ACT): <https://eaea.org/our-work/projects3/widening-roma-womens-access-to-non-formal-and-informal-learning-validation-systems-rom-act/>
- Avrupa Parlamentosu Konseyi. (2008). AVRUPA Parlamentosu VE Konsey'in 23 Nisan 2008 tarihli yaşam boyu öğrenme için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi'nin kurulmasına ilişkin önerisi: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF>
- Avrupa Birliği. Europass : Yaygın ve sargın öğrenmelerin tanınması: <https://europa.eu/europass/en/validation-non-formal-and-informal-learning>

Vaka Çalışmaları

Vaka Çalışması 1: Roman kadınların yaygın ve sargın öğrenmelerin tanınma sistemlerine erişiminin genişletilmesi (ROM-ACT)

Arka plân

ROM-Act'ın amacı, Roman topluluğunun yaygın ve sargın faaliyetlerde edindiği beceri ve yeterliliklerin tanınmasını genişletmek ve yetişkin eğitimi merkezlerini ve sivil toplum kuruluşlarını, Roman kadınlarını akademik olmayan, yaygın ve sargın öğrenme tanınma süreçlerinde desteklemeye teşvik etmektir.



**Hedefler**

Roman toplumunun yaygın ve sargın faaliyetlerde edindiği beceri ve yeterliliklerin tanınmasını sağlamak.

Roman kadınların, sivil örgütlerin desteğiyle akademik olmayan yaygın ve sargın öğrenmenin ulusal tanınma sistemlerine erişimini teşvik etmek.

Yaygın ve sargın öğrenme tanınma sistemlerinin etkisini ve erişilebilirliğini artırmak için Roman kadınların katkıda bulunmalarını ve tavsiyelerde bulunmalarını sağlamak.

50 Roman kadının akademik olmayan yaygın ve sargın öğreniminin tanınması.

Yetişkin eğitimi merkezlerini ve sivil toplum örgütlerini, Roman kadınları akademik olmayan yaygın ve sargın öğrenmelerinin tanınma süreçlerinde desteklemeye ve onlara eşlik etmeye teşvik etmek ve yardım etmek.

Projenin katkılarını yaygın ve sargın öğrenmelerin tanınma sistemlerine dahil etmek ve politika yapıcılara bunun nasıl yapılacağına dair somut tavsiyeler vermek amacıyla ulusal hükümetler için bir lobi kampanyası düzenlemek.

Sonuçlar

Bilinçlendirme kampanyası

50 Roman kadının yaygın ve sargın öğrenmelerinin tanınması

AB'deki doğrulama sistemlerine erişilebilirliğin iyileştirilmesine yönelik öneriler

Lobi kampanyası

Vaka Çalışması 2: Birleşmiş Milletler Kadınları**Arka plân**

Vietnam'ın en büyük iki şehri olan Hanoi ve Ho Chi Minh City'deki göçmenlerin yüzde 40-50'sinin kadın olduğu tahmin ediliyor ve farklı zorluklarla karşılaşılıyorlar. Düşük ve istikrarsız gelirler ve sosyal koruma eksikliği onları özellikle istismar ve sömürüye karşı savunmasız hale getiriyor. Ancak Vietnam'daki göçmen kadın işçiler artık sınırlarda yaşamayı reddediyorlar. 10.000'den fazla göçmen işçi sosyal yardımlara, yasal korumaya ve sağlık hizmetlerine nasıl erişebileceklerini öğrendi. Haklarını savunuyorlar ve birbirlerine yardım ediyorlar.

Hedefler

Kadınların mevcut sosyal yardımlara, yasal korumaya ve sağlık hizmetlerine erişim ve bunları kullanma kapasitelerini artırmak. Ayrıca daha iyi iş





	olanaklarına erişin ve iş güvenliği standartları ve çalışma hakları hakkında bilgi edinmek. Sonuçlar Vietnam'da göçmen kadınlar için program tarafından kurulan ilk toplum temelli ağın şu anda yerel göçmen kadınlarla düzenli grup toplantılarını düzenleyen 33 üyesi bulunuyor. Göçmen kadınların ihtiyaçlarının dikkate alınmasını sağlamak için ilgili bilgileri paylaşıp ve yerel yetkililerle savunuculuk yaparlar.
Öz Değerlendirme Testleri ve Etkinlikler + Cevaplar	
	Lütfen aşağıdaki çoktan seçmeli soruları yanıtlayın 1. Kayıt dışı öğrenmenin tanımı nedir? a. Çeşitli faaliyetlerin bir parçası olarak yapılandırılmış ve doğal olarak gerçekleşen öğrenme b. Organize bir eğitim çerçevesi dışında gerçekleşen öğrenme c. Meslekten olmayan öğretmenlerden ders olarak edinilen öğrenme d. Sınıf dışında alınan öğrenme 2. Değerlendirme aşamaları nelerdir? a.Öğrenme çıktılarının tanımlanması, belgelendirilmesi, değerlendirilmesi ve sertifikalandırılması b.Öğrenme çıktılarının tanımlanması, tartışılması, değerlendirilmesi ve sertifikalandırılması. c. Öğrenme çıktılarının tanımlanması, belgelendirilmesi, değerlendirilmesi ve tanınması. d. Bilgi, beceri ve değerlendirme 3. Hangisi öğrenmenin bir sonucudur? a. Üzerinde çalışılan şeyin bir ürünü. b. Bir grubun öğrenme sürecinden sonra bilmesi, anlaması ve neler yapabileceğine ilişkin ifadeler. c. Resmi olmayan bağlamlarda çalışanlarla ilgili ifadeler. d. Bireyin bir öğrenme sürecinin sonunda bilmesi, anlaması ve / veya yapabilmesi gerekenlere ilişkin ifadeler 4. Aşağıdakilerden hangisi yaygın ve sargın öğrenmenin tanınması konusunda yenilikçi bir pedagojik yaklaşım değildir? a. Avrupa Yönergeleri b. Yaygın ve Sargın Öğrenmelerin Tanınmasına ilişkin Avrupa Envanteri c. Yaygın ve sargın öğrenmenin tanınmasına ilişkin Avrupa El kitabı d. Yaygın ve Sargın Öğrenmelerin Tanınmasına ilişkin Avrupa Veri Tabanı





5. Başarı Kaydının amacı nedir?

a. Bireylerin eğitim hayatı, toplum ve iş deneyimi yoluyla edindikleri bilgi ve becerileri belirlemelerine, belgelemelerine ve tanımlarına yardımcı olmak.

b. Eğitim hayatı, toplum ve iş deneyimi yoluyla edinilen bilgi ve becerileri belirleme, belgeleme ve tanıma konusunda gruplara yardımcı olmak

c. Eğitim hayatı, toplum ve iş deneyimi için gerekli bilgi ve becerileri geliştirmede bireylere yardımcı olmak

d. Bireylerin eğitim hayatı, toplum ve iş deneyimi yoluyla edindikleri bilgi ve becerileri belirlemelerine, tartışmalarına, değerlendirmelerine ve geliştirmelerine yardımcı olmak.

Lütfen aşağıdaki aktiviteyi tamamlayın

Yazılı Ödev

Lütfen yaygın ve sargın öğrenme yoluyla edindiğini becerilerinizi yazılı olarak yansıtın. Genellikle günlük işinizde onlara bağımlı mısınız? Bu becerileri nasıl elde ettiğinizi biliyor musunuz? Müfredatınıza yansılar mı? Eğer öyleyse, nasıl? Değilse, neden?





Öğrenme Ünitesi 6





ÜNİTE 6: YAGIN VE SARGIN DEĞERLENDİRME ÖĞRENME (II): DEĞERLENDİRME ARAÇLARI VE YÖNTEMLERİ

89

Öğrenme Ünitesi n°6	
	Yaygın ve sargın öğrenmenin değerlendirilmesi II: değerlendirme araçları ve yöntemleri
Giriş	Bu ünite, yaygın ve sargın öğrenmeyi değerlendirmek için resmi Avrupa kuruluşları tarafından önerilen değerlendirme araçlarını ve yöntemlerini tanıtmayı amaçlamaktadır: • Değerlendirmeye yönelik biçimlendirici ve özetleyici yaklaşımı tanımlar, ayırt eder ve karşılaştırır. • Öneriye hangi kanıt gösterme yöntemlerinin daha uygun olduğunu belirler, kullanır ve karar verir. • Öneriye uygun kanıtların hangi yöntemlerle daha iyi sunulacağını ve belgeleneceğine karar verir, kullanır ve karar verir. • Kriterleri öğrenme önerisiyle eşleştirir, kontrol eder ve yorumlar. Bunu başarmak için, ders aşağıdaki bölümler halinde yapılandırılmıştır: Teorik yaklaşım, kavramsal bilgi, yenilikçi pedagojik yaklaşımlar/aktarım araçları, değerlendirme yöntemleri/ son teknoloji uygulamalar, ilham verici deneyimler, materyaller, kaynakça, vaka çalışmaları ve öz değerlendirme, testleri, etkinlikler, cevaplar.
Süre	1 puan (25 saatlik karma öğrenme) • İletişim: 9 saat • Uygulamalı eğitim: 9 saat • Otonom eğitim: 5 saat • Değerlendirme: 2 saat
İçerik	
Teorik Yaklaşım	Uygun yaygın ve sargın resmi öğrenme değerlendirme araçlarına ihtiyaç vardır. Avrupa Konseyi, var olan araçlara (Europass gibi) vurgu yapmış ve değerlendirme düzenlemeleri ile kredi sistemleri arasında resmi bağlam dışında edinilen öğrenme çıktılarının tanınması ve belgelendirilmesinin teşvik edilmesini ve kolaylaştırılmasını destekleyecek sinerji ihtiyacına vurgu yapmıştır. Yaygın ve sargın öğrenme değerlendirme araçlarını daha iyi anlamak için, bu ünite mevcut değerlendirme yaklaşımları ve öneriye uygun kanıtları çıkarmak, sunmak ve belgelemek için gerekli yöntemler hakkında bilgi





	toplayacaktır. Son olarak, son bölüm, kriterleri öğrenme önerisiyle ilişkilendirmeye yönelik çalışmaların nasıl yapıldığını kapsayacaktır.
Kavramsal Bilgi	Avrupa Konseyi tarafından, yaygın ve sargın öğrenmelerin değerlendirilmesinde uygun hale getirilmiş özel araç ve gereçlerin kullanılmasının önemi vurgulanmıştır. Europass ve Youthpass gibi şeffaflık için ortak Avrupa araçlarının geçerliliğine dikkat çeken tüm Avrupa Birliği topluluğu için ortak olan mevcut araçlar bulunmaktadır. Bu değerlendirme araçları, değerlendirme sürecinin kalitesi, meşruiyeti ve kabulünün merkezinde yer almakla birlikte, aynı zamanda, bireysel olarak öğrencilerin değerlendirmeyi nasıl deneyimlediklerini etkileyerek, tüm deneyim yelpazelerini şekillendirir: Çok çeşitli araçlar kullanarak, bireylere tüm beceri, bilgi ve becerilerini yansıtmaya fırsatı verilir. Bu konuya örnek vermek gerekirse ve örgün eğitim ile bağlantılı, testler ve sınavlar nispeten hızlı sonuçlar getirebilir ama, bir yandan örgün eğitimde geçmiş deneyimleri olumsuz olabilecek bireyler tarafından sıklıkla olumsuz algılanır ve dikkatle yaklaşılır ve öte yandan, mülakatların ve diyalogların iletişimi mümkün kıldığı için diğer bazı yöntemlere göre yüksek derecede geçerliliğe sahip olabileceği, yani soru ve cevapların formülasyonunda yanlış anlaşılmalara önlemeye yardımcı olabileceği ileri sürülebilir. Değerlendiricinin deneyim, iletişim ve basitleştirme becerilerinin bu durumda sürecin geçerliliğini, güvenilirliğini ve adaletini sağlamada güçlü bir rol oynadığı sonucuna varılabilir. Değerlendirmede Biçimlendirici ve Özetleyici Yaklaşım hangileridir? Avrupa Konseyi Öneri Kararı, değerlendirme için uygun araçları geliştirme ve paylaşma ihtiyacına odaklanmıştır. Değerlendirmede ilerleme kaydedilmesi, biçimlendirici ve özetleyici değerlendirme arasındaki ayrımın açıklığa kavuşturulmasını gerektirir. Daha önce de belirtildiği gibi, değerlendirme için kullanılan araç ve yöntemlerin öğrenme sürecinin sonuçlarını yansıtmaları gerekir, ancak değerlendirmede nasıl ilerleme kaydedilirsiniz? Başlangıç olarak, yaklaşımlar hakkında net bir ayrım yapmak gerekiyor. Bu durumda, iki karşıt yaklaşım vardır: Biçimlendirici ve Özetleyici. Öneri , biçimlendirici değerlendirmeyi, öğrenme sürecine veya öğrenme kariyerine geri bildirim sağlamayı, güçlü ve zayıf yönleri belirtmeyi ve kişisel





veya örgütsel gelişim için bir temel oluşturmayı amaçlayan bir yaklaşım olarak tanımlamaktadır.

Bu tür bir yaklaşım, işletmelerde rehberlik ve danışmanlıktan insan kaynakları yönetimine kadar birçok ortamda çok önemli bir rolü yerine getirmektedir. IOWA Üniversitesi Öğrenme ve Öğretimde Mükemmellik Merkezi gibi diğer kurumlar, yol boyunca yanlış anlamaları, mücadeleleri ve öğrenme boşluklarını tanımlayan ve bu boşlukların nasıl kapatılacağını değerlendiren araçları tanımlar. Bunlar; öğrenmeyi şekillendirmeye yardımcı olacak pratik araçlar içerir. Değerlendirme araçları yazımla ilgili, sınavlar, konuşma ve daha fazlası olabilir. Biçimlendirici değerlendirme, bir sınıf veya kurs boyunca gerçekleşir ve belirli öğrenci ihtiyaçlarını destekleyebilecek yaklaşımlarla öğrencinin öğrenme hedeflerine ulaşmasını iyileştirmeyi amaçlar.

Özetleyici yaklaşım, Avrupa Konseyi tarafından öğrenme çıktılarını resmileştirmeyi ve belgelendirmeyi açıkça amaçlayan değerlendirme olarak tanımlanmaktadır ve nitelikleri ödüllendirmede yetkili kurum ve kuruluşlarla bağlantılıdır ve bunlarla bütünleştirilmiştir. Kendi adına, IOWA Üniversitesi Öğrenme ve Öğretimde Mükemmellik Merkezi, bir öğretim döneminden sonra öğrenci öğrenimini, bilgisini, yeterliliğini veya başarısını bir ünite, kurs veya program olarak değerlendirir. Özetleyici değerlendirmeler neredeyse her zaman resmi olarak ve genellikle daha ağırlıklı bir şekilde derecelendirilir (olması gerekirse de). Özetleyici değerlendirme, biçimlendirici değerlendirme ile birlikte ve uyum içinde önemli bir etki yaratmak için kullanılabilir ve eğitimler bu yaklaşımları birleştirmenin çeşitli yollarını düşünebilirler.

Bununla birlikte, yaklaşımların her durumda net bir ayrımı yoktur, çünkü aynı araç her iki amacı da yerine getirmek için kullanılabilir. Kanıt göstermeyi amaçlayan yöntemleri (testler ve incelemeler, konuşma yöntemleri, bildirimsel yöntemler, gözlemler, simülasyonlar, çalışmadan çıkarılan kanıtlar) ve kanıtları belgeleme ve sunma yöntemlerini ('canlı kanıt', özgeçmişler, üçüncü taraf beyanları ve portföyleri gibi) ayırt etmek yararlıdır. Her ne kadar bu farklılaşma her zaman açık olmasa da (bir portföyün üretimi kendi içinde belirli yeterliliklerin kanıtı olarak kabul edilebilir), öncelikle tabiatı gereği görünür bireysel yeterlilikleri sağlamayı amaçlayan yöntemler ile toplanan kanıtları sunanlar arasındaki farkı yakalar.

Önermeye Uygun Kanıt Gösterme Yöntemleri

Kanıt göstermek için çeşitli yöntemler vardır ve her biri bir öneriye yanıt verir.

a) Testler ve Sınavlar: Bu yöntem tüm vatandaşlar tarafından tanındık ve geçerli ve güvenilir bir araç olarak kabul edilmektedir. Bu yöntemin kullanımı iyi bilinmektedir ve uygulanması da ucuz ve hızlı olduğu için kendi başına uygulanmaktadır. Bununla birlikte, bu araç özellikle olumsuz eğitim





deneyimine sahip olanlar veya sınırlı okuryazarlık becerilerine sahip olanlar için korkutucu olabilir.

b) Diyalog ve Konuşmaya Özgü Yöntemler: Bu yöntemler görüşmelere ve tartışmalara (veya tartışmalara) ayrılabilir. Görüşmeler genellikle tamamlayıcı bir araç olarak kullanılır, bununla birlikte edinilen becerilerin tanımlanması sırasında çok önemli araçlar olabilir veya hangi mekanizmanın kanıt çıkarmak için en uygun olacağını kontrol etmek için bir tarama aracı olabilir. Ayrıca, iletişimi mümkün kıldıkları için aşağıdaki protokoller uygulandığında test ve sınavlardan daha yüksek bir geçerlilik derecesine sahip olabilirler. Öte yandan, değerlendirici kişisel özelliklerden etkilenebileceğinden daha az adil olabilirler.

c) Beyana Dayalı Yöntemler: Bireylerin becerileri bağımsız olarak tanımlamalarına ve kaydetmelerine dayanır (bazen verilen kriterlere karşı ve bazen değil). Ancak, beyan normalde üçüncü bir tarafça imzalanır (doğrulandır). Değerlendirme sonuçları daha sonra, örneğin bireysel bir yeterlilik kitabına kaydedilir, ancak bu aynı zamanda bir özgeçmişte veya benzer bir belgede de olabilir. Beyana dayalı yöntemler genellikle biçimlendirici değerlendirmeler için veya özetleyici değerlendirme gerçekleşmeden önce becerilerin tanımlanmasına hazırlık olarak çok uygundur. Beyana dayalı yöntemler de esnektir ve bireylerin bilgi, beceri ve yeterliliklerini kendi hızlarında yansıtmalarını sağlar. Bununla birlikte, bazen bu süreçler, dış objektif değerlendirmenin olmaması nedeniyle geçerlilik ve güvenilirlik eksikliğinden muzdarip olabilir.

d) Gözlemler: Bu yöntem, günlük görevlerini yerine getirirken adaydan kanıt çıkarmaya dayanır. Gözlemlerin geçerliliği yüksek olabilir ve başka yollarla yakalanması zor yeterliliklere erişim sağlayabilir. Gözlemler, beceri kümelerinin aynı anda değerlendirilebilmesi ve ölçümün geçerli olması avantajına sahiptir. Ayrıca, insanlar normal çalışma ortamlarından ayrılmadıkları ve değerlendirmeden önce ek stres altına alınmadıkları için de adil davranırlar. Bununla birlikte, süreç boyunca bireylerin ve işyerlerinin kişisel özellikleri ortaya çıktıkça, değerlendirme sonucunu etkileyebilecek değerlendirici yanlılığı mevcut olabilir. Karakteristik özellikler, güvenlik, zaman kısıtlamaları ve diğer faktörler nedeniyle gözlemler her zaman mümkün değildir. Ayrıca, özellikle birden fazla değerlendirici varsa, zaman alıcı olabilirler. Ayrıca, gözlemler günlük pratiğe dayandığından, bireyin değerlendirilmesi için onlar aracılığıyla elde edilen bilgiler genellemeye tabi olmaktan ziyade bağlama özgü olabilir.

e) Simülasyonlar: Simülasyon, bireylerin yeterliliklerini değerlendirebilmeleri için gerçek hayat senaryolarına yakın bir duruma sokulmasına dayanmaktadır. Simülasyonların organize edilmesi daha karmaşık ve diğer doğrulama yöntemlerine göre daha pahalı olabilir; düzgün bir şekilde





hazırlanmak için büyük miktarda çalışma ve iş analizi gerektirirler.

f) Çalışmadan veya diğer uygulamalardan elde edilen kanıtlar: Kanıtlar iş durumlarından, gönüllü faaliyetlerden, aileden veya diğer ortamlardan çıkarılır. Gözlemler ve işten çıkarılan kanıtlar arasındaki fark, bireyin değerlendirilecek olanı seçmesidir. Diğer yöntemlere kıyasla geçerlilik ve adalet daha düşüktür, çünkü birey genellikle en iyi performansını kullanır ve deneyimi onaylayacak üçüncü taraflara ihtiyaç duyacaktır.

Önermeye Uygun Kanıt sunma ve Belgeleme Yöntemleri

Önceki bölüm yöntemleriyle çıkarılan kanıtların geçerliliği ve alaka düzeyi açısından değerlendirilmek üzere sunulması ve belgelendirilmesi gerekmektedir.

a) Özgeçmişler ve Bireysel Yeterlilik Beyanları: Bireysel bilgi, beceri ve yetkinlikleri belgelemenin en yaygın yolu.

b) Üçüncü Taraf Raporları: Bu araç, denetçilerin, işverenlerin ve / veya iş arkadaşlarının referans mektupları ve şirketlerin performans değerlendirmeleri gibi çeşitli formları benimseyebilir.

c) Portföyler: Değerlendirme amacıyla kanıt sunmak ve belgelemek için en karmaşık ve sık kullanılan yöntemlerden biri. Bunlar, bireylerin yeterlilik araçlarının bir karışımıdır ve öznellik riskinin üstesinden gelmek için üçüncü tarafların değerlendirmesini de içerebilir. Bir portföy oluşturmak, başvuru sahibi açısından zaman alan bir alıştırma, ancak yine de adaylar, özellikle okuryazarlık becerileri yüksek ve amaç odaklı olanlar için yetkinliklerini esnek ve özgün bir şekilde gösterme olanağına sahip oldukları için popüler bir yöntemdir.

Kriterler ve Öğrenme Önerileri

Değerlendirme aracı seçilmeden önce, değerlendirilecek öğrenmeye bakmak önemlidir. Genellikle aşağıdaki kriterleri hesaba katmak önemlidir:

(a) Geçerlilik: araç, neyi ölçmeyi amaçladığını ölçmelidir.

(b) Güvenilirlik: bir aday aynı koşullar altında her değerlendirildiğinde aynı sonuçların ne ölçüde elde edebilir.

(c) Adalet: bir değerlendirme kararının önyargıdan ne ölçüde arındırıldığı (bağlam bağımlılığı, kültür ve değerlendirici yanlılığı).

(d) Bilişsel aralık: aracın değerlendiricilerin adayın öğrenmesinin genişliğini ve derinliğini yargılamasına izin verip vermediği.

(e) Değerlendirme amacına uygunluk: değerlendirme aracının amacının amaçlandığı kullanıma uygun olmasını sağlamak.





Yenilikçi Pedagojik Yaklaşımlar/ Aktarım Araçları	Bakım ve Gençlik Çalışmaları Sektörlerinde Değerlendirme CEDEFOP ve Avrupa Komisyonu tarafından 2016 yılında yayınlanan bu tematik rapor, yaygın ve sargın öğrenmenin değerlendirilmesine ilişkin dört tematik raporun bir parçasıydı. Raporun amacı, değerlendirme düzenlemelerinin nasıl uygulandığına ilişkin öngörüler sunmaktır. Rapor, ulusal düzeyde değerlendirme düzenlemelerinin varlığının gerekçesi, doğrulama düzenlemeleri hakkındaki farkındalığın ne kadar yaygın olduğu, çalışanlara / gönüllülere ne tür bir değerlendirme uygulandığı ve değerlendirmeye katılmanın yararlarına dair kanıt olup olmadığı hakkında bilgi toplar. Göçmenler ve Mülteciler için Yaygın ve Sargın Öğrenmelerin Değerlendirilmesi Göçmenler ve mülteciler için yaygın ve sargın öğrenmenin değerlendirilmesine ilişkin 2018 güncellenmiş tematik rapor, Cedefop ve Avrupa Komisyonu çatısı altında yayınlanan bir belgedir. Belge, yaygın ve sargın öğrenmenin değerlendirilmesinin Avrupa'ya göç eden bireylerin istihdamı ve sosyal hayata katılımı için nasıl anahtar olduğu hakkında bilgi toplar. Emek piyasasına göçmen ve mültecilerin entegrasyonunu desteklemenin, istihdamı artırdığı kanıtlanmıştır; pazar beceri uyumsuzlukları azaltabilir ve bazı iş alanlarında kalifiye işçi eksikliğine hitap edebilir. Yeni gelenlerin beceri ve deneyimlerine uygun iş bulmalarına yardımcı olmak, kişisel refah ve sosyal uyum üzerinde de olumlu etkiler yaratabilir. Bununla birlikte, raporun kapsadığı üzere, her ülke bu değerlendirme ve fırsat sunumu için farklı bakış açılarını benimsemektedir.
Değerlendirme Metodolojileri	ChileValora 2019 Avrupa Doğrulama Envanteri kapsamında yer alan ChileValora (CV), resmi olarak 2008 yılında Şili'de (Latin Amerika) kurulmuş bir plandır. İş hareketliliği ve istihdamı artırmak amacıyla resmi nitelikleri az olan veya hiç olmayan kişileri hedefler. Girişimin başlatılmasından bu yana temel amacı, bireylerin işgücü piyasasıyla ilgili beceri ve yeterliliklerinin, nasıl edinildiklerine ve örgün eğitim tarafından verilen bir unvan veya dereceye sahip olup olmadıklarına bakılmaksızın resmi olarak tanınmasını sağlamaktır. CV ayrıca sertifika almayan başarısız adayları yetkinliğe dayalı mesleki eğitime yönlendirerek yaşam boyu öğrenme fırsatlarını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Başarılı adaylar, daha sonra Sertifikalı Kişilerin Sicilinin (Sicil) bir parçası olacak yeterlilikleri kaydeden bir sertifika alırlar. Tüm kriterleri karşılamayanlar, eğitim sistemi içinde boşlukları doldurmalarını sağlayacak





	alternatifler arama seçeneğine sahiptir. Ülkenin kamu istihdam ve eğitim ofisi bu çabalara destek sağlamaktadır. CV programının istihdam edilebilirliği artırması ve istihdam olmadan harcanan süreyi azaltması bekleniyor. İstihdamda olanlar için belgelendirme, şirket içindeki ve dışındaki hareketlilik ve hatta sektör üzerinde olumlu bir etki yaratma potansiyeline sahiptir. İşveren tarafında, şirketlerin becerileri güvenilir ve şeffaf bir süreçle onaylanmış işçileri işe almalarını sağlarken, işverenlerin vasıflı işgücü aramak için harcadıkları maliyet ve zamanı azaltır.
Modern Uygulamalar	I CARE Bakım ve gençlik çalışmaları sektörleri tematik raporundaki değerlendirme tarafından toplandığı üzere, Leonardo da Vinci projesi I CARE bir İtalyan kuruluşu tarafından koordine edildi ve iki yıl boyunca (2010-12) yürütüldü. İtalya ve Romanya'daki yaygın ve sargın ortamlarında edinilen yeterliliklerin tanınması ve belgelendirilmesine yönelik yenilikçi prosedürleri, özellikle 'beyaz işlere' (yani sağlık ve sosyal hizmetler) ve bakıcılık mesleğine odaklanarak teşvik etti. Bu projeyi başlatmanın gerekçesi, nitelikli ve yetkin bir işgücüne ve özellikle de 'beyaz işlerde' istihdam edilen kişilerin yeterliliklerini tanımak için özel prosedürlere duyulan ihtiyaçtı. Bu insanlar genellikle resmi olarak nitelikli değillerdir, ancak yaygın ve sargın ortamlarda edinilen ve tanınmama eğiliminde olan önemli yeterliliklere sahiptirler. Bu sebepten, I CARE projesi dijital portföy metodolojisine dayanan ve web tabanlı platformu destekleyen bir sertifikasyon prosedürü geliştirmiştir. Zaten kullanımda olan yaygın öğrenmeyi değerlendiren Avrupa iyi uygulamalarından (özellikle Hollanda'dan ve İNGİLTERE) ve istihdam hizmetlerinde halihazırda kullanılmakta olan usul, araç ve yöntemlerin karışımı ile oluşturuldu.
İlham Veren Deneyimler	Assess Projesi Assess Projesi (2016-1-FR01-KA204-024183) eğitime katılan üye personelin (eğitmenler, danışmanlar, eğitim organizasyonu, işe dönüşü destekleyen dernek üyeleri, işe entegrasyondandan sorumlu sosyal hizmet uzmanları, 3. sektör işletmeleri vb.) farkındalıklarını geliştirerek ve onları istihdam için temel yetkinliklerin ortak değerlendirilmesi için bir yöntem bir araç ile donatarak, profesyonelleşmesine ve mesleki entegrasyona katkıda bulunmuştur. Bu yaklaşım, yararlanıcıların (eğitim ve / veya iş araştırmalarında gençler ve yetişkinler) özgüllüğünü ve iş gereksinimlerini şirket açısından ve doğrudan bölgelerde bulunan mesleki sektörlerin ihtiyaçları ile ilgili olarak dikkate almıştır.





Materyaller

- Canva: "Bu kolay ipuçlarıyla bir portföy nasıl oluşturulur". Kasım 2021'de alındı (How to create a portfolio with these easy tips): <https://www.canva.com/learn/portfolio/>
- Italo (2020): Yetkinliklerinizi sergilemek için çevrimiçi bir portföy oluşturun bölüm 1. Kasım 2021'de alındı (Create an online portfolio to showcase your competences part 1. Retrieved in November 2021): https://www.youtube.com/watch?v=_764_GaXaLU
- Öğrenme Geliştirme (2013): "Değerlendirme" Kasım 2021'de alındı (Learning Development: Validation): <https://www.youtube.com/watch?v=nRNQrxEJibM&t=4s>
- Sabramowicz, Anna (2011): Değerlendirme araçları – Yetkinlik becerileri değerlendirmesi" Kasım 2021'de alındı (Assessment tools – Competency skills assessment): <https://www.youtube.com/watch?v=YPpBAHCUJcc>
- Shen, Jason (2017): "İş mi arıyorsunuz? Deneyiminizi değil, yeteneğinizi vurgulayın " Kasım 2021'de alındı (Looking for a job? Highlight your ability, not your experience): https://www.ted.com/talks/jason_shen_looking_for_a_job_highlight_your_ability_not_your_experience

Kaynakça

- Cedefop (2015). Yaygın ve sargın öğrenmelerin tanınması için Avrupa yönergeleri. Lüksemburg: Yayın Ofisi. (European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Publications Office.) Cedefop referans serisi; No 104 <http://dx.doi.org/10.2801/008370>
- Cedefop; Avrupa Komisyonu; ICF (2016). Bakım ve gençlik çalışmaları sektörlerinde tanınma. Avrupa envanterinin doğrulamaya ilişkin 2016 güncellemesi için tematik rapor. Lüksemburg: Yayın Ofisi. (European Commission; ICF (2016). Validation in the care and youth work sectors. Thematic report for the 2016 update of the European inventory on validation. Luxembourg: Publications Office.)
- Cedefop, Avrupa Komisyonu, ICF. (2019). Yaygın ve sargın öğrenmelerin tanınmasına ilişkin Avrupa envanteri 2018 güncellemesi: Sentez raporu. (European Commission, ICF. (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Synthesis report) http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_synthesis.pdf





- Iowa Eyalet Üniversitesi'nde (2020) Öğrenme ve Öğretimde Mükemmellik Merkezi (CELT): Biçimlendirici ve Özetleyici Değerlendirme. 19 Kasım 2021'de alındı (Center for Excellence in Learning and Teaching (CELT) at Iowa State University (2020): Formative and Summative Assessment) <https://www.celt.iastate.edu/teaching/assessment-and-evaluation/assessment-overview/>
- Competendo: Dijital araç kutusu. DARE - Avrupa'da Demokrasi ve İnsan Hakları Eğitimi tarafından koordine edilen ve Erasmus+ tarafından desteklenen proje. Kasım 2021'de alındı (Competendo: Digital toolbox. Project coordinated by DARE - Democracy and Human Rights Education in Europe and supported by Erasmus+) : https://competendo.net/en/Apps_and_Tools
- Endrodi, G. (2019). Yaygın ve sargın öğrenmelerin değerlendirilmesine ilişkin Avrupa envanteri 2018 güncellemesi. Örnek Olay Şili - ChileValora. (European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update. Case study: Chile - ChileValora.) http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_on_2018_Chile.pdf
- Murphy, I. (2019). Yaygın ve sargın öğrenmelerin değerlendirilmesine ilişkin Avrupa envanteri 2018 güncellemesi. Tematik rapor: Göçmenler ve mülteciler için yaygın ve sargın öğrenmelerin değerlendirilmesi. (inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update. Thematic report: Validation of non-formal and informal learning for migrants and refugees)
- Vale, P. (2019). Yaygın ve sargın öğrenmelerin değerlendirilmesine ilişkin Avrupa envanteri 2018 güncellemesi: İspanya. (European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Spain.) http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_on_2018_Spain.pdf

Vaka Çalışmaları

Vaka Çalışması 1: The Reconoce Projesi

Avrupa Tanınma Envanteri kapsamında, 2015 yılında İspanya'da gönüllülük yoluyla edinilen becerilerin tanınması üzerine Reconoce adı altında bir çalışma yayınlandı.

Bir kuruluş olan la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco [Gençlik Merkezleri Federasyonu Don Bosco], gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmak için gönüllülük yoluyla edinilen becerilerin tanınmasını teşvik etmek üzere bir organizasyon ağına liderlik etti.

Bu proje boyunca ağ, 1000'den fazla gençlik gönüllüsünden başlayarak gönüllülük çalışmalarının akreditasyonu için çevrimiçi bir sistem düzenlendi. Bu projenin web sayfasında, boş zamanlarında ve gençlik faaliyetlerinde edindikleri becerilerin





tanınmasıyla ilgilenen üyeleri ekliyorlar. Proje, becerilerin tanımlanması ve tanınması için bir teknik olarak Scrum * kullanarak bir değerlendirme modeli tasarladı.

Scrum: Bir geliştirme ekibinin ortak bir hedefe ulaşmak için birim olarak çalıştığı esnek, bütünsel bir ürün geliştirme stratejisi "; ürün geliştirmeye yönelik "geleneksel, sıralı yaklaşım" varsayımlarına meydan okuyor ve ekiplerin fiziksel olarak birlikte olmalarını veya tüm ekip üyelerinin yakın çevrimiçi işbirliğini teşvik ederek, projedeki tüm ekip üyeleri ve disiplinler arasında günlük yüz yüze iletişimi sağlayarak ekiplerin kendi kendini organize etmelerini sağlıyor.

Vaka Çalışması 2: Competendo Dijital Araç Kutusu

Competendo Dijital Araç Kutusu, teorik boyut (yetkinlik kavramı ve değerlendirme çerçeveleri), toplumsal etki (sosyo-politik ayırım) ve örgün ve yaygın eğitimdeki (alan ayırımı) somut çalışma alanlarındaki aktörler arasında bir köprü oluşturma görevini takiben bazı araç ve materyaller oluşturur.

Araç kutusu, öğrenmeyi; öğrenme sürecinden önce, sırasında ve sonrasında nasıl eşlik edileceğini anlamak için Açık Eğitim Kaynakları sunar.

Competendo, "öğrenmeden sonra" bölümünde, tüm öğrenme amaçlarına ulaşıldıktan sonra, raporlamada belirtilen konu ve yöntemlerin gözlem, geri bildirim ve önerileri bir araya getirme meselesi haline geldiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle, Dokümantasyonun işlevlerini açıklarken, Competendo projesi bunun sadece yazılı olarak değil, aynı zamanda form işlevle eşleştiği sürece; bir haber grubu, çizim, fotoğraf vb. olarak da birçok şekilde gerçekleştiğini vurgulamaktadır.

Yetkili, değerlendirmede, beceri değerlendirmesi, açıklaması ve tanınması veya başarı rütbeleri için öğrenme çıktısını tanımlama ve dokümantasyonda destek sunar ve farklı e-araçlara yönlendirir.

Öz Değerlendirme Testleri ve Etkinlikler + Cevaplar

1) Avrupa Konseyi tarafından açıklanan biçimlendirici yaklaşımın amacı nedir?

a. Öğrenme sürecine veya öğrenme kariyerine geri bildirim sağlamak, güçlü ve zayıf yönleri belirtmek ve kişisel veya örgütsel gelişim için bir temel sağlamak

b. Yol boyunca kavram yanlışlarını, mücadeleleri ve öğrenme boşluklarını belirlemek ve bu boşlukların nasıl kapatılacağını değerlendirmek.

c. Öğrenme çıktılarının resmileştirilmesi ve belgelendirilmesi.

d. Bir öğretim döneminden sonra öğrencinin öğrenmesini, bilgisini, yeterliliğini veya başarısını birim, ders veya program olarak değerlendirmek





2) Bunlardan hangisi kanıt göstermek için bir yöntemdir?

a. portföy

b. ÖZGEÇMİŞ

c. Gözlem

d. Üçüncü taraf raporları

3) Tanınmada kanıt sunmak için ve belgelemek için en karmaşık yöntem neden portföydür?

a. Bireysel yeterlilikleri içerir ve öznellik riskinin üstesinden gelmek için farklı değerlendirme kurumları tarafından değerlendirmeyi içerir.

b. Bireylerin yetkinlik araçlarının bir karışımıdır ve öznellik riskinin üstesinden gelmek için üçüncü tarafların değerlendirmesini de içerebilir.

c. Öznellik riskinin üstesinden gelmek için bireysel yetkinlik değerlendirmesini içerir.

d. Bireylerin sınav araçlarının bir karışımıdır ve öznellik riskinin üstesinden gelmek için üçüncü şahıslar tarafından yapılan değerlendirmeyi de içerebilir

4) Her potansiyel yararlı öğrenme önerisi değerlendirme aracı için aşağıdaki kriterlerden hangisinin dikkate alınması gerekmez?

a. Güvenilirlik

b. Amaca uygunluk

c. Finansal teklif

d. Bilişsel aralık

Lütfen aşağıdaki aktiviteyi tamamlayın.

Yaşamınız boyunca edindiğiniz yetkinlikleri yansıtın. Mevcut iş pozisyonunuzu almanız gerekiyormuş gibi gösteren bir portföy oluşturun. Ek materyallerde yer alan bağlantıları izleyerek biraz ilham ve daha fazla ipucu alın.

