Avropa İttifaqı tərəfindən
qismən maliyyələşdirilir

Youthpass

YOUTHPASS İZAHI

YOUTHPASS PROSESİNDƏN MAKSİMUM YARARLANMAQ ÜÇÜN PRAKTİK MƏSLƏHƏTLƏR VƏ METODLAR.

Bu nəşri buradan pulsuz yükləyin
www.SALTO-YOUTH.net/YouthpassUnfolded/

JUGEND
für Europa

SALTO
TRAINING &
COOPERATION

YOUTHPASS İZAHI

YOUTHPASS PROSESİNDƏN MAKSİMUM YARARLANMAQ ÜÇÜN PRAKTİK MƏSLƏHƏTLƏR VƏ METODLAR.

Bu sənəddə qeyd edilənlər Avropa Komissiyasının, SALTO Resurs Mərkəzlərinin, JUGEND für Europa agentliyinin və ya onlarla əməkdaşlıq edən təşkilatların rəsmi rəylərini əks etdirməyə bilər.

SALTO -YOUTH NƏ DEMƏKDİR...

... “Erasmus+ Gənclər fəaliyyətdə” proqramı çərçivəsində Dəstək və daha yüksək öyrənmə və təlim İmkanları” (Support and Advanced Learning and Training Opportunities).

SALTO Təlim və Əməkdaşlıq Resurs Mərkəzi (Almaniyada) iki əsas sahəyə diqqət yetirir. O, Avropa Təlim Strategiyasının həyata keçirilməsində və inkişaf etdirilməsində Avropa Komissiyasına və milli agentliklərə dəstək verir, həmçinin qeyri-formal təhsilin və gənclərlə işin tanınması strategiyası olan Youthpass-ın inkişafına dəstək göstərir.
www.SALTO-YOUTH.net/TrainingAndCooperation/

SALTO İnklüzivlik və Müxtəliflik üzrə Resurs Mərkəzi (Belçikada, Flandriyada) imkanları daha az olan gəncləri “Erasmus+ Gənclər fəaliyyətdə” proqramına daxil etmək istiqamətində Avropa Komissiyası ilə işləyir.
www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/

SALTO mərkəzləri aşağıdakı resursları təqdim edir:

- konkret mövzular üzrə və konkret hədəf qrupları üçün təlim kursları;
- beynəlxalq layihələri dəstəkləməyə yönələn təlim və gənclərlə iş metodları və alətləri;
- beynəlxalq layihələr üçün praktik və motivasiyaedici nəşrlər;
- tanınma və inklüzivlik mövzuları üzrə aktual məlumatlar;
- gənclər sahəsində çalışan təlimçilərə və resurs işçilərinə dair ümumi məlumat;
- müvafiq strategiyaların uğurla həyata keçirilməsi üçün maraqlı tərəflərin bir araya gətirilməsi.

MÜNDƏRİCAT

Giriş – Youthpass-a praktik yanaşmalar 6
Bu vəsait nə haqqındadır 8
Youthpass prosesi 9
Metodlar və yanaşmalar 10
I HİSSƏ - YOUTHPASS PROSESİ 11
Youthpass prosesinə pərdəarxası hazırlıq 12
Öyrənən qismində özünü tanımaq 14
Öyrənmənin fasilitatoru qismində özünü tanımaq 14
Hədəf qrupunuzu tanımaq 15
Konsepsiya və alətlərinizə bələd olmaq 16
Öyrənməyə maraq oyatmaq 17
Bunu necə etmək olar 18
Gəncin öyrənmə haqqında məlumatlılığı 20
Öyrənmənin idarə olunması və planlaşdırılması 23
Dəstəkləyici şəxslər və inkişaf şəbəkələri 25
Öyrənmə üzərində düşünmək 27
Öyrənmə nəticələrinin müəyyən edilməsi və sənədləşdirilməsi 31
Youthpass sertifikatı üçün öyrənmənin nəticələrinin təsviri 35
Facilitatorun rolu 41
İnklüziv Yönümlü Youthpass prosesinə doğru 46
İstək varsa, onu gerçəkləşdirməyin yolu tapılacaq 47
İnklüzivliklə bağlı problemlər 48
İnklüzivliklə bağlı faydalar 48
İnklüzivliyə dəstək vermək 49
Metodlar və əlavə tədbirlər 50
Dayaq quraşdırma strategiyaları 50
Xüsusi ehtiyaclar üçün alətlər 51
II HİSSƏ - YOUTHPASS ALƏTLƏRİ VƏ METDOLARI 52
1. Öyrənmə fabriki 56
2. Səkkiz Youthpass səriştəsi 58
3. Youthpass nədir? 60
4. “Qoyun Şon” – Mələmə səsləri! 64
5. Youthpass adaları 66
6. Kapitanın jurnalı 72
7. Öyrənməyə dair müsahibə 76
8. Öyrənmə dənizi 82
9. Öyrənmə jurnalı 84
10. Jonqlyorluğu öyrənmək 88
11. Mənim simvolum, mənim öyrənməyim 90
12. Bu gün siz nə öyrəndiniz? 92
13. Öyrəndiklərinizdən kollaj hazırlamaq 94
14. Fotoromanzo 96
15. Öyrənmə üzərində Frankenşteynsayağı düşünmə 100
16. Ekstremal çağırışlarla bağlı müsahibə 102
17. Öyrənənlərin mandalası 106
18. Pozitiv araşdırma metodunun öyrənmə istəyinə tətbiqi 112
19. Öyrənməyə münasibətiniz necədir? 116
20. Özünüzün idarə etdiyiniz öyrənmənin özünüz tərəfindən dərk edilməsi 118
Mənbələr 120
Töhfə verənlər haqqında qeydlər 122

GİRİŞ - YOUTHPASS-A PRAKTİK YANAŞMALAR

Youthpass Erasmus+ Gənclər layihələri çərçivəsində qeyri-formal və informal öyrənmənin tanınması və təsdiqlənməsi (validasiya) strategiyasıdır.

Youthpass 2007-ci ildə təqdim edilib və iştirak sertifikatından daha artıq bir şeydir. O, iştirakçının gənclər layihəsində əldə etdiyi yeni bacarıq və bilikləri təsvir edir. “Youthpass prosesi” gənclərlə iş fəaliyyətlərində baş verən təhsil proseslərini dəstəkləyir və bu cür layihələrin təhsil potensialını vurğulayır.

“Öyrənməni öyrənmək” bacarığı müasir cəmiyyətdə çox vacib bir bacarıqdır. Öyrənmə prosesindən xəbərdar olmaq gənclərə və gənclərlə işləyənlərə öyrənmə prosesini istədikləri istiqamətə yönəltməyə imkan verir. Youthpass sizin kimi gənclərlə işləyənlər və gənc liderlər üçün işin dəyərinin vizuallığına kömək edən alətdir. Eyni zamanda, o, sizin birgə işləyərək öyrətdiyiniz gənclərin gələcək karyerasına və şəxsi perspektivlərinə dəstək olur.

- 11-ci səhifədən başlayaraq bu məsələlərlə ümumi şəkildə tanış ola bilərsiniz.

Youthpass mühüm suallar qaldırır: Siz gənclərlə işləyən şəxs olaraq bütövlükdə prosesin maraqlılığına xələl gətirmədən layihələrinizdə iştirakçıların öyrənmə prosesinə necə dəstək olursunuz? İmkanları az olan gənclərlə işləyərkən bu öyrənmə prosesini fərqli şəkildə dəstəkləməyiniz tələb olunurmu? Əgər belədirsə, Youthpass prosesini necə “inklüziv yönümlü” edə bilərsiniz?

- 46-cı səhifədən başlayaraq inklüzivliyə dair bəzi düşüncələr təqdim olunur.

SALTO Təlim və Əməkdaşlıq Resurs Mərkəzi Youthpass (www.youthpass.eu) üçün texniki aləti uğurla hazırlayıb istifadəyə vermişdir. İndi SALTO Youthpass istifadəçiləri üçün təhsil dəstəyinə daha çox diqqət yetirir. Bütün Avropada öyrənmə prosesini dərk etməyi asanlaşdıran və “Youthpass prosesi”ni dəstəkləyən müxtəlif metodlar yaradılmışdır.

- 52-ci səhifədən başlayaraq seçilmiş metodlar, çalışmalar və alətlərlə tanış ola bilərsiniz.

“Açılmış Youthpass” Youthpass prosesini təsvir edir və sizin kimi gənclərlə işləyən şəxslərə və gənc liderlərə bu prosesdəki rolunuzu müəyyənləşdirməyə kömək edir. O, gənclərə ümumilikdə öyrənmə prosesi barədə məlumatlı olmaqdan tutmuş Youthpass sertifikatı almaq üçün öyrənmələrini təsvir etməkdə dəstək olmağa qədər prosesin müxtəlif mərhələlərini asanlaşdıran metodların seçimini təklif edir. Bu vəsaitdə proses zamanı maneələrlə üzləşə biləcək bir sıra müxtəlif hədəf qruplarına xüsusi diqqət yetirilir.

- Konkret qruplara uyğunlaşdırılmış müxtəlif metodlardan istifadə etməklə ideyalar formalaşdıra bilərsiniz.

“Açılmış Youthpass” SALTO Təlim və Əməkdaşlıq və SALTO İnklüzivlik və Müxtəliflik üzrə Resurs Mərkəzlərinin birgə nəşridir və “Erasmus+ Gənclər fəaliyyətdə” və Avropa Həmrəylik Korpusu proqramları üzrə Almaniyanın milli agentliyi olan JUGEND für Europa ilə əməkdaşlıq çərçivəsində nəşr olunub.

BU VƏSAİT NƏ HAQQINDADIR

Bu vəsait iki məsələ haqqındadır: “Youthpass prosesi” və “Youthpass prosesi”nin həyata keçirilməsi üçün metodlar və alətlər.

Buklet gənclərlə iş fəaliyyətləri çərçivəsində gənclərin öyrənmə prosesinə yardım göstərilməsində iştirak edən hər kəs – mentorlar, gənclərlə işləyənlər/gənc liderlər, təlimatçılar və təlimçilər üçün nəzərdə tutulub.

Youthpass 2007-ci ildə Aİ-nin gənclər proqramlarında tanınma aləti kimi təqdim edildiyi vaxtdan bəri gənclərlə işləyənlərin çoxu gənclərin öyrənmə prosesinə dəstək olmaq üçün yeni üsullar tapmaq ideyası üzərində işləyirlər. Youthpass insanları öyrənmə prosesi üzərində ayrıca bir mövzu kimi düşünməyə və onu ayrıca mövzu kimi müzakirə etməyə sövq etdi.

- Gənclərlə iş fəaliyyətlərində gənclər nəyi və necə öyrənirlər?
- Biz buna necə yardımçı ola bilərik?
- Bu öyrənməni necə tanıya bilərik?
- Bu öyrənməni necə sənədləşdirə bilərik?
- Bütün bu gözəl işin nəticəsini başqaları necə görə bilər?

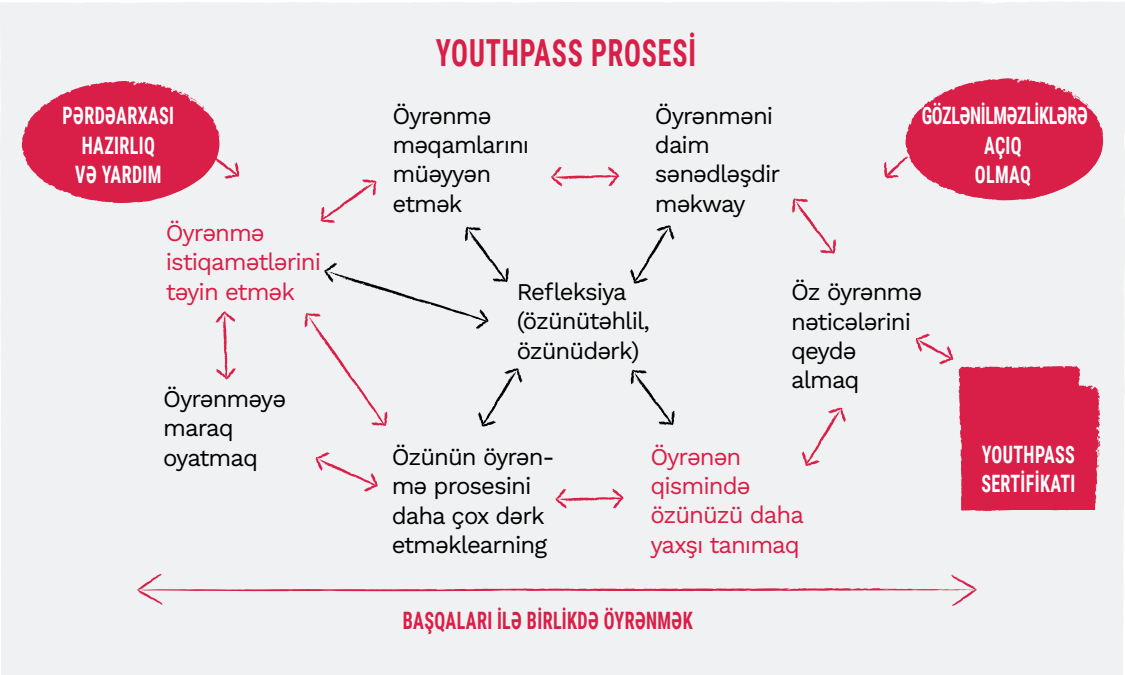
Bütün bunlar barədə mülahizə və müzakirələri və qaldırılan bütün sualları nəzərdən keçirməyin və bəlkə də bəzi cavablar tapmağın vaxtı çatmışdır.

Beləliklə, bu vəsaitin məqsədi məhz bundan ibarətdir və buna nail olmaq üçün bir tərəfdən “Youthpass prosesi” adlanan prosesi öyrənmə fəaliyyətinə yanaşma kimi təsvir etməyə və onun necə həyata keçirilə biləcəyini nəzərdən keçiməyə cəhd etmək, digər tərəfdən isə proqramlar çərçivəsində həyata keçirilən müxtəlif fəaliyyətlərdə öyrənmə prosesinə yardım üçün son bir neçə il ərzində işlənib hazırlanmış metod və alətləri təqdim etmək gərəkdir.

YOUTHPASS PROSESİ

“Youthpass sertifikatdan daha artıq bir şeydir”. İnsanlar Youthpass-ı təqdim edəndə siz bu cümləni tez-tez oxuyacaq və eşidəcəksiniz. Sizə öyrənməni ön plana çəkən “Youthpass prosesi” haqqında məlumat veriləcək. Bəs biz Youthpass prosesi haqqında danışarkən nəyi nəzərdə tuturuq? Eyni məsələnimi nəzərdə tuturuq?

Bu vəsaitin birinci hissəsində siz Youthpass prosesini təsvir etmək cəhdi ilə rastlaşacaqsınız ki, bu da təxminən belə təsəvvür edilir:



Müxtəlif fəsillər əvvəldən axıra qədər bu sxem üzrə təqdim edilir. Biz start nöqtəsi kimi bir gənclər layihəsinin hazırlıq anından başlayaraq gənclərə Youthpass sertifikatlarının verildiyi son ana qədər davam edən dövrü götürmüşük.

BU VƏSAİT AŞAĞIDAKILAR HAQQINDADIR:

- öyrənməyə özünü necə hazırlamalı,
- özünün öyrənmə prosesini daha çox necə dərk etməli,
- öyrənmənizi necə planlaşdıra bilərsiniz,
- refleksiyanın əhəmiyyəti nədən ibarətdir,
- öyrənmə fəaliyyətinizi necə müəyyənləşdirməli və sənədləşdirməli,
- fasilitator rolu üçün bütün bunlar nə deməkdir,
- inklüziv qruplara necə fərqli yanaşmalı və ya bunu etməməli...

METODLAR VƏ YANAŞMALAR

Bütün bunların baş verməsi üçün nə edə bilərsiniz? Youthpass prosesi praktikada nə deməkdir? Vəsaitin ikinci hissəsində (səhifə 52) sizə Youthpass prosesinin müxtəlif mərhələləri ilə bağlı metodlar və alətlər təqdim edilir. Biz müxtəlif fəaliyyət növləri üçün metodlar təklif edir (gənclərin mübadiləsi proqramları, könüllülük layihələri, gənclərin iştirakçılıq fəaliyyətləri, təlimlər və s.) və fərdi, qrup, yaradıcı və yazı metodları və s. kimi müxtəlif metodları balanslaşdırırıq.

- Biz hər bir metodun Youthpass prosesinin hansı mərhələsində daha uyğun olduğunu qeyd etmişik.

Bu bukletdə təsvir olunan metodlar, çalışmalar və alətlər qismən Youthpass alətləri və metodları üzrə seminar zamanı (Berlin, noyabr 2010-cu il) son bir neçə il ərzində Youthpass-ın təşəkkül tapmasında yaxından iştirak etmiş bir qrup şəxs tərəfindən toplanmış və hazırlanmışdır. Metodlardan bəziləri bu sahədə çalışan və Youthpass üzrə işləmək üçün daha innovativ yollar axtaran digər mütəxəssislər tərəfindən hazırlanmışdır.

Sizə xoş və ruhlandırıcı qiraət arzulayırıq!

I HİSSƏ -
YOUTHPASS PROSESİ

YOUTHPASS PROSESİNƏ PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ

Başqalarını tanıyan məlumatlı, özünü tanıyan müdrikdir.
(Lao-tszı)

Təbii ki, qeyri-formal təhsil səhnədə çıxış etmək demək deyil və eyni sözlər Youthpass prosesinə də aiddir. Bununla belə, gənclərlə işləyən / təlimçi / mentor / təlimatçı olaraq, layihənizdəki gənclərlə Youthpass prosesinə başlamazdan əvvəl bəzi "pərdəarxası hazırlıq" işləri görməyinizə hər halda ehtiyac var.

Bu məqam özünüzlə baş-başa qalmaq, əqidə və şübhələrinizi gözdən keçirmək, yanaşmanıza yenidən baxmaq və ixtiyarınızdakı alətlər dəstini yoxlamaq zamanıdır. Bu, bir öyrənən olaraq özünüz haqqında məlumatlılığın, öyrənən bir fasilitator kimi özünüz haqqında bilgilərin artdığı, eləcə də Youthpass-ı praktikada tətbiq etməyə münasibətinizin formalaşdığı andır. Bu sizə fəlsəfi və ya hətta dini baxış kimi görünə bilər, lakin Youthpass prosesini asanlaşdırmağınız və iştirakçılarınıza/könüllülərinizə ondan maksimum yararlanmaqda yardımçı olmağınız üçün müəyyən aydınlıq və hazırlıq səviyyəsinə çatmaq olduqca vacibdir.

Youthpass prosesi sadəcə Youthpass sertifikatına doğru aparan bir neçə addımdan ibarət deyil. O, bundan daha artıq bir şeydir! Bu, dəyərli şəxsi və təhsil təcrübəsidir. O, gənclərə ömürboyu öyrənənlər olmaq imkanı verir – onlarda özünəinam yaradır və faktiki gənclər mübadiləsi proqramlarının, təlim kurslarının, gənclərin iştirakçılıq fəaliyyətlərinin və ya könüllülük layihələrinin hüdudlarını aşaraq özlərini daha da inkişaf etdirməkdə istəkli olmalarına şərait yaradır.

Youthpass prosesi təkcə təhsil fəaliyyəti zamanı öyrənilən bilgiləri toplamaq və onları lazımi şəkildə

Youthpass sertifikatının özünüqiymətləndirmə hissəsinə yerləşdirməkdən ibarət deyil. O, daha çox potensiala malikdir. O, "işlək metoddur", elə bir metod ki, gənclərə öz öyrənmə prosesinə nəzarəti öz əllərinə almağa və bir sıra yanaşmaları və bacarıqları inkişaf etdirməyə kömək edir. Ən güclü bacarıqlardan biri "öyrənməni öyrənmək" bacarığıdır (aşağıdakı şəklə bax). Youthpass prosesi sayəsində öyrənmə sadəcə əsas proses olmur, həm də daha vizual və daha məqsədyönlü prosesə çevrilir. Beləliklə, bütün bunlar pərdəarxası hazırlığınız üçün nə deməkdir?

Biz sizə dörd məsələ üzərində düşünməyi təklif edirik:

- Öyrənən qismində özünü tanımaq
- Öyrənmənin fasilitatoru qismində özünü tanımaq
- Hədəf qrupunuzu tanımaq
- Konsepsiya və alətlərinizə bələd olmaq

ÖYRƏNƏN QİSMİNDƏ ÖZÜNÜ TANIMAQ

"Öyrənmək" və "öyrənməni öyrənmək" haqqında danışarkən maraqlı cəhətlərdən biri odur ki, gənclərlə işləyənlər / təlimçilər / mentorlar "öyrənmə təşkilatçıları" olmaqla yanaşı, həm də öyrənənlərdir. Youthpass prosesi üzrə işləyərkən bu, ən yaxşı resurslarınızdan biri ola bilər. Öyrənən qismində özünüzü daha yaxşı tanıdığınız zaman başqalarının öyrənməsinə kömək etmək üçün daha yaxşı vəziyyətdə olacaqsınız (müxtəlif insanların sizdən müxtəlif yollarla öyrəndiyini nəzərə alaraq).

DÜŞÜNMƏK ÜÇÜN SUALLAR:

- → Necə öyrənməyə üstünlük verirəm?
- → Öyrənməyə həvəsliyəmmi?
- → Öyrənmə prosesində mənə nə kömək edir?
- → Öyrənməyimə nə mane olur?
- → Mən özümü ömürboyu öyrənən qismində nə dərəcədə görürəm?

ÖYRƏNMƏNİN FASİLİTATORU QİSMİNDƏ ÖZÜNÜ TANIMAQ

İştirakçılarınızın/könüllülərinizin "öyrənməni öyrənmək" səriştəsini inkişaf etdirmək sizin bu prosesdəki rolunuzla bağlı suallar meydana çıxarır. Əgər gənclərə müstəqil və özü-özünü yönləndirən öyrənən olmağın (və beləliklə "öyrənməni öyrənmək" səriştəsini inkişaf etdirnəyin) necə bir hiss olduğunu öz təcrübəsi üzərində öyrənmək imkanının verilməsindən söhbət gedirsə, bu prosesin baş verməsinə imkan yaratmaq üçün sizin yanaşmanız və münasibətiniz necə olmalıdır?

→ Fasilitator rolu ilə bağlı daha ətraflı məlumatları 41-ci səhifədə tapa bilərsiniz.

DÜŞÜNMƏK ÜÇÜN SUALLAR:

- → Öyrənmənin necə baş verdiyinə dair öz nəzəriyyəm nədən ibarətdir?
- → Mən öyrənməyə alış-veriş kimi baxırammı? Yaxud başqa bir şey kimi?
- → Gənclərin öyrənməsinə kim cavabdehdir?
- → Öyrənmək üçün düzgün şəraiti necə yarada bilərəm?
- → "Öyrənməni öyrənmək" səriştəsi barədə anlayışım nədən ibarətdir?
- → Bütün bunlar öyrənmə prosesinin fasilitatoru qismində mənim rolum üçün nə deməkdir?

HƏDƏF QRUPUNUZU TANIMAQ

Qeyri-formal təhsildə və ya Youthpass prosesinin asanlaşdırılmasında hər bir kəsə uyğun olan həll yolu yoxdur. Proses hədəf qrupunuzun reallıqları, gözləntiləri və çətinlikləri nəzərə alınmaqla planlaşdırılmalıdır. Birlikdə işlədiyiniz gənclər Youthpass prosesini sizin qədər qeyri-adi öyrənmə macərası kimi görməyə bilər.

Mahiyyət etibarı ilə, Youthpass prosesi gənclərin güclü cəhətlərinə və bacarıqlarına əsaslanaraq onların imkanlarını genişləndirməli, öyrənən qismində özünəinam hissini artırmaqda onlara kömək etməlidir. Bu, imkanları daha az olan gənclərlə işləyərkən xüsusilə vacib ola bilər.

DÜŞÜNMƏK ÜÇÜN SUALLAR:

- → Hədəf qrupumun bioqrafik məlumatları nədən ibarətdir?
- → Onların öyrənmə tarixçələri haqqında nəsə bilirəmmi?
- → Youthpass prosesi onlarda həvəs oyadacaqmı?
- → Onların bacarıqları ilə bağlı öncədən hansı mənfi fikirlərim var?
- → Bu prosesdə hər hansı geniş dəstək göstərməliyəmmi?
- → Youthpass prosesini fəaliyyətin özündən əvvəl təqdim edə bilərəmmi?

KONSEPSİYA VƏ ALƏTLƏRİNİZƏ BƏLƏD OLMAQ

Nəhayət, gənclərlə işləyənlər / təlimçilər / mentorlar öyrənmə nəzəriyyələri və siyasətləri dünyası ilə gənclər dünyası arasında körpü qura bilməlidirlər. Onlar siyasətdəki inkişaf proseslərindən xəbərdar olmalı və onları gənclərlə iş ilə əlaqələndirmək üçün uyğun yollar tapmalıdırlar. Başqa sözlə, gənclərlə işləyənlər siyasətçilərin və akademik dairələrin "pərdəarxası dilindən" baş çıxarmağı bacarmalı və gənclərlə işləyərkən bunu "səhnə dilinə" çevirə bilməlidirlər.

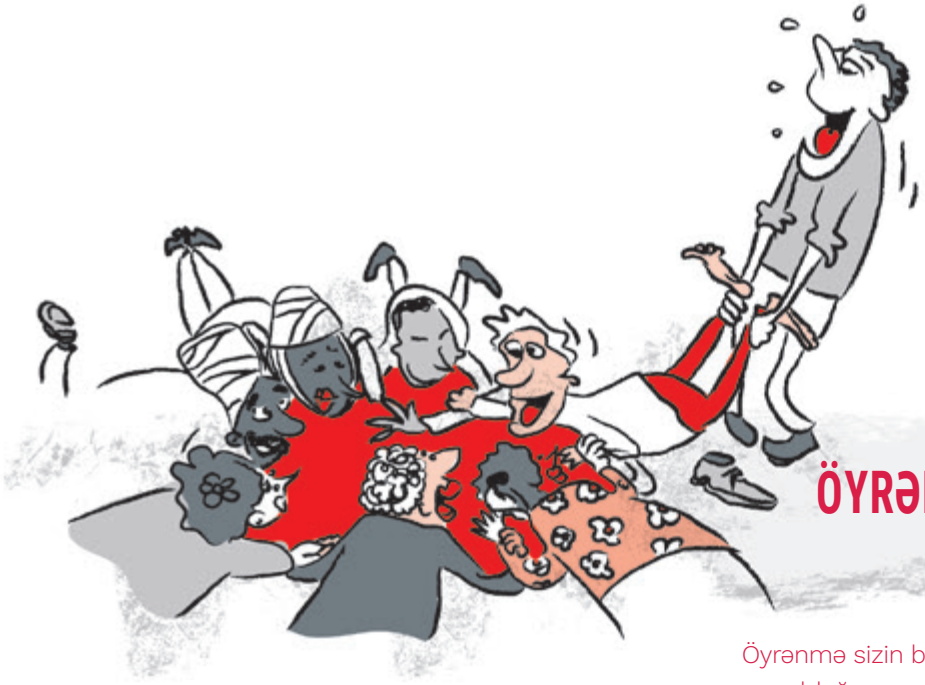
Nəhayət, sonuncu, lakin az əhəmiyyətli olmayan məsələ ondan ibarətdir ki, gənclərlə işləyən şəxsin Youthpass prosesinə münasibəti gənc iştirakçılar/könüllülər ilə iş zamanı bu prosesin necə həyata keçirilməsinə böyük təsir göstərir.

DÜŞÜNMƏK ÜÇÜN SUALLAR:

- → Youthpass-ın tarixçəsinin nədən ibarət olduğunu bilirəmmi?
- → Ömürboyu öyrənmə üçün əsas sərişt̂ələr haradan əldə edilir?
- → Youthpass-ın dəyəri haqqında nə dərəcədə məlumatlıyam?
- → Bu konsepsiyaları gənclərin asan anlaya biləcəyi şəkildə necə təqdim edə bilərəm?
- → Bu hədəf qrupu üçün Youthpass prosesinin müxtəlif mərhələlərində hansı alətlərdən istifadə edə bilərəm?
- → Youthpass prosesinin gənclər üçün imkanlar yaradan fürsət olduğuna nə dərəcədə əminəm?

ƏLAQƏDAR ALƏTLƏR:

7 Öyrənməyə dair müsahibə (səh. 76)
13 Öyrəndiklərinizdən kollaj hazırlamaq (səh. 94)
20 Özünüzün idarə etdiyiniz öyrənmənin özünüz tərəfindən dərk edilməsi (səh. 118)



ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ

Öyrənmə sizin buna hazır əhval-ruhiyyədə olduğunuz zaman daha asan baş verir

Gənclərin gənclər layihələrinə qatılmalarının, gənclər mübadiləsi proqramlarına qoşulmalarının, təlim kurslarına müraciət etmələrinin və ya könüllülük layihəsinə bir il sərf etmələrinin müxtəlif səbəbləri var. Səbəblərdən bəziləri bunlardır: əylənmək, səyahət etmək, cəmiyyətə fayda vermək, başqa gənclərlə tanış olmaq, müəyyən həyat təcrübəsi əldə etmək, özlərini sınamaq və ola bilsin ki, yeni bir şey öyrənmək.

Amma onlardan "nəyə maraq göstərirsiniz?" deyə soruşsanız, bir anlıq təəccüb və çaşqınlıqdan sonra belə cavablar verəcəklər: ev heyvanları, musiqi, şeir, səyahət, idman... Kimsə deməydi ki, "mənim öyrənməyə marağım var", bu, kifayət qədər qeyri-adi cavab olardı. Eyni zamanda, istəkli, öyrənməyə can atan və həvəsli öyrənənlərlə işləmək bütün öyrədənlərin (gənclərlə işləyənlər/təlimçilər/mentorlar daxil olmaqla) ən böyük arzularından biri olaraq qalır. Nədənsə belə görünür ki, istək və öyrənmə iki ayrı dünyada yaşayırlar. Təəssüf ki, bir çox hallarda bu bölgünün formal təhsil illəri ərzində formalaşdığını görürük.

Üstəlik, bəzi gənclər formal təhsil sistemlərindən, demək olar ki, sözün əsl mənasında travma alıblar. Onlar öyrənmənin üstünlüklərinin müxtəlifliyindən irəli gələn imkanları görmədən məktəbi tərk ediblər. Onların özünə inamsızlığı çox vaxt "mən öyrənmə məsələsində güclü deyiləm" kimi ifadələrlə xarakterizə olunur. Digərləri üçün öyrənmə darıxdırıcı, çətin və ağrılı ola bilər. Onlar öyrənməyə digər səlahiyyətli şəxslər tərəfindən ciddi şəkildə öncədən müəyyən edilən və eyni

səlahiyyətli şəxslərin həyata keçirdiyi stresli qiymətləndirmələri özündə ehtiva edən proses kimi baxırlar. Həqiqətən də, təhsil çox zaman səlahiyyətlə bağlıdır və bu, öyrənmə kontekstində gücsüzlüyün qəbul edilməsi ilə nəticələnə bilər. Buna görə də təəccüblü deyil ki, layihənizin əvvəlində "öyrənmə" sözü iştirakçılar/könüllülər arasında müsbət hisslər və böyük istək yaratmır.

Eyni zamanda, bu həm də əla FÜRSƏTDİR!

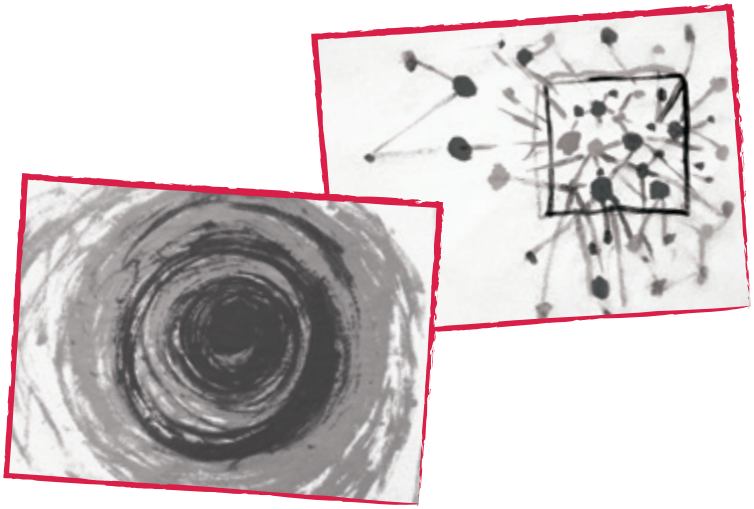
Bu mənfi fərziyyələrə qarşı çıxmaq üçün Youthpass prosesinin əvvəlində siz öyrənməni həssas, dinamik və məzmunlu şəkildə gündəmə gətirmək barədə düşünə bilərsiniz. Bunda məqsəd iştirakçılarınızın / könüllülərinizin imkanlarını genişləndirmək və onlarda öyrənmə və inkişafa maraq oyatmaqdır, bunun əksi deyil. Qeyri-formal təhsil gənclərə "korrektiv öyrənmə təcrübəsini", öyrənmənin bir hissəsi kimi ümid və əyləncə hissini təmin etmək gücünə malikdir, nəticədə onlarda yeni özünəinam yaranır və öyrənmə prosesinə qoşulmağa maraq oyanır. Bu, ümumilikdə ömürboyu öyrənməyə fərdin hazır olmasına kömək edir.

BUNU NECƏ ETMƏK OLAR

- Birbaşa və dolayı pedaqogika arasında uyğunluğu qoruyun; başqa sözlə, təhsilə yanaşmanızı aydın şəkildə ifadə etməklə və fərqli öyrənmə təcrübəsi təqdim etməklə dediklərniz və etdikləriniz arasında uyğunluğa əməl edin.
- Öyrənmənin əyləncəli ola biləcəyi və bunun müxtəlif yollarla baş verə biləcəyi mesajlarını çatdırın. Gəncləri inandırın ki, öyrənmə özləri tərəfindən təşkil olunduqda daha səmərəli olur. Öyrənmə yalnız öyrənən tərəfindən həyata keçirilə bilər (digərləri yalnız prosesi dəstəkləyə və yaxşı öyrənmə mühitini təmin edə bilər). Beləliklə, öyrənmə gəncin həyatı üçün əhəmiyyət kəsb edir.
- İştirakçılarınızı öz öyrənmələrinə görə məsuliyyəti addım-addım üzərlərinə götürməyə təşviq edin. Bilin ki, öz-özünə (müstəqil) öyrənmə olduqca faydalı ola, amma eyni zamanda prosesin başlanğıcında çox qorxuducu ola bilər.
- Fərqli bir öyrənmə təcrübəsi təqdim edin və bunun üzərində düşünün. Təlimçi həmkarlarımdan birinin dediyi kimi: "Bir neçə ildən sonra iştirakçılar, yəqin ki, bizim nə etdiyimizi unudacaqlar, amma bunu necə etdiyimizi mütləq xatırlayacaqlar".
- Gənclərin güclü cəhətlərinə və uğurlu öyrənmə təcrübələrinə diqqət yetirin. İştirakçılarınızdan xahiş edin ki, həyatlarında həvəs və istəklə nəyisə öyrəndikləri anları xatırlasınlar. Onlardan xahiş edin ki, bu barədə hekayələrini danışsınlar və bu öyrənmə istəklərini cütlüklər halında araşdırsınlar.

Siz həmçinin onlardan xahiş edə bilərsiniz ki, bu istəklərini şəkil çəkməklə təsvir etsinlər (aşağıdakı şəkillərə bax). Bu onlara öyrənən qismində güclü tərəflərini kəşf etməyə kömək edəcək.

- Həmçinin 18-ci metoda nəzər salın: "Pozitiv araşdırma metodunun öyrənmə istəyinə tətbiqi" (səh. 112).
- Öyrənmə fərziyyələrini praktik işdə sınaqdan keçirin. Bəzi kontekstlərdə (məsələn, təlim kursunda) siz öyrənmə barədə düşüncələrinizi qeyd edərkən və ya analoji fəaliyyətlər zamanı öyrənmə ilə bağlı fərziyyələri şübhə altına ala bilərsiniz.
- Siz 19-cu üsuldan istifadə edə bilərsiniz: "Öyrənməyə münasibətiniz necədir?" (səh. 116).
- Dəyişən dünyada öyrənməni öyrənməyin və ömürboyu öyrənmənin faydalarını, eləcə də bu prosesdə iştirak etməməyin nəticələrini göstərin. Dünənki cavablar bugünkü dünyanın durumuna heç də həmişə uyğun gəlmir və öz öyrənmə prosesini idarə etmək bacarığı şəxsi inkişaf və məşğulluq baxımından zəruri amilə çevrilir.



- Öyrənməyə və Youthpass prosesinə özünüz maraq göstərin. Marağın olması yoluxucudur, olmaması da həmçinin. Özünüz öyrənməyə həvəsli deyilsinizsə, başqalarında ona maraq oyatmaq çətindir. Aydınlıq üçün qeyd edək ki, söhbət "Youthpass-ı reklam etməkdən" getmir; söhbət ömürboyu öyrənməyə və qeyri-formal təhsilə səmimi inamdan gedir.

ƏLAQƏDAR ALƏTLƏR:

6 Kapitanın jurnalı (səh. 72)
10 Jonqlyorluğu öyrənmək (səh. 88)
14 Fotoromanzo (səh. 96)
16 Ekstremal çağırışlarla bağlı müsahibə (səh. 102)
18 Pozitiv araşdırma metodunun öyrənmə istəyinə tətbiqi (səh. 112)
19 Öyrənməyə münasibətiniz necədir? (səh. 116)

GƏNCİN ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIĞI

Siz öyrənmənizin məhsulusunuz. Bildiyiniz hər şey, edə biləcəyiniz hər şey və inandığınız hər şey öyrəndiklərinizdir. (Piter Hani)

Maraqlı paradoks ondan ibarətdir ki, biz həyatımızın çox hissəsini şüurlu və ya şüursuz şəkildə öyrənməyə sərf edirik. Bəzən biz öyrəndiklərimiz haqqında düşünürük (və ya düşünməyimiz bizdən xahiş edilir), lakin biz nadir hallarda necə öyrəndiyimiz haqqında düşünürük. Çox vaxt biz öyrənmə prosesindən xəbərsiz oluruq, çünki biz öyrənməni "avtomatik pilot" rejiminə qoymağa meylli oluruq. Bununla belə, insanın öz öyrənmə prosesləri haqqında məlumatlılığının artması "öyrənməni öyrənmək" sərişdəsinin inkişafının təməl daşlarından biridir.

Belə fərz edilir ki, biz öyrənmə barədə nə qədər məlumatlıyıqsa...

- öyrənməmizi bir o qədər effektiv şəkildə idarə edə və istiqamətləndirə bilirik;
- öyrənmə ehtiyaclarımızı bir o qədər dəqiq müəyyən edə bilirik;
- üstünlük verdiyimiz öyrənmə üsullarını bir o qədər şüurlu surətdə seçirik və
- öyrənmə prosesimizə bir o qədər çox nəzarət edirik

Buna görə də, öyrənmə prosesindən xəbərdar olmağınız Youthpass prosesində əsas vəzifələrdən biridir. Aşağıdakı suallar sizi və gəncləri öyrənmənin kəşfi prosesində istiqamətləndirə bilər:

DÜŞÜNMƏK ÜÇÜN SUALLAR:

- → Mən necə öyrənməyə üstünlük verirəm?
- → Mənim öyrənmə tərzim nədən ibarətdir?
- → Öyrənməyimdə hisslər hansı rolu oynayır?
- → Özümü öyrənməyə necə motivasiya edə bilərəm?
- → Öyrənməyimə necə əngəl yarada bilərəm?
- → Maneələrin və çətinliklərin öhdəsindən necə gələ bilərəm?
- → Öyrənməyimdə digər insanların rolunu necə görürəm?
- → Hansı öyrənmə mühiti, metodları və alətləri öyrənməyimə kömək edir?
- → Öyrənmə üsullarımı necə genişləndirə bilərəm?

ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK ÜÇÜN BƏZİ METODLAR

Gənclərin öz öyrənmələri haqqında daha çox məlumatlı olması üçün bir çox müxtəlif üsul və metodlar mövcuddur. Biz burada onların bir neçəsini təqdim edirik, amma siz bu vəsaitin alətlər dəstinə aid bölməsində daha çox məlumat tapa bilərsiniz (səh. 52).

Məsələn, gənclər mübadiləsi proqramında və ya təlim kursunda siz iştirakçılarınıza çətin öyrənmə situasiyası təqdim etməyi nəzərdən keçirə (məsələn, jonqlyorluq etməyi, oriqami nindza ulduzu düzəltməyi və ya salsa rəqsini ifa etməyi və s.), ardınca isə əvvəlki səhifədəki bəzi suallardan istifadə edərək, onları "mən öyrənən qismində" ideyasının tədqiqi üzərində düşünməyə yönəldə bilərsiniz. Könüllülük layihəsində siz eyni məsələlər üzərində düşünmək üçün könüllünün üzləşdiyi real həyat situasiyasından istifadə edə bilərsiniz.

→ Jonglyorluğu öyrənmək" adlı 10-cu alətə baxın (88-ci səhifə).

Öyrənmə tərzinə aid sorğu anketləri də iştirakçıları düşünməyə təşviq edir. Bu alətlər iştirakçının/könüllünün özünüdərki problemi barədə və öyrənmə prosesində üstünlük verilən amillər və hələ yetərincə araşdırılmayan bu cür amillər haqqında düşünmək üçün maraqlı materiallar təqdim edə bilər. Bu, öyrənmənin sonrakı planlaşdırılması üçün əsas kimi istifadə edilə bilər.

Amma diqqətli olun ki, sorğuların nəticələrini həddindən artıq şişirtməyəsiniz. Onlar yalnız harada mümkün inkişaf imkanlarının olduğunu göstərir. Öyrənmə tərzləri ulduz falı bürcləri kimi statik və ya irsi bir şey deyil. Üstəlik, son dövrə aid tənqidlərdən bəzilərində qeyd edilir ki, "insanların öyrənmə tərzləri haqqında sadələşdirilmiş fərziyyələr yanıldıcı ola bilər. Öyrənmədə fərqlər insanlar arasında deyil, daha çox kontekstlər arasında mövcuddur və bunlar məzmunun formalarından xeyli kənara çıxır: onlar öyrənən və onun hazırkı əqli durumu və əhval-ruhiyyəsi, yorğunluq səviyyəsi, vaxt, məzmun, təhsilverən, iştirakçılar arasındakı münasibət və etimad səviyyəsi, ətrafdakı mühit, bildirilən və bildirilməyən gözləntilər və çoxlu sayda eyni dərəcədə əhəmiyyətli aspektlər ilə əlaqədardır" (UNIQUE Şəbəkəsi, 2010).

Digər bir variant gənclərin öyrənmə tarixçələrinə nəzər salmaqdır. İştirakçıları cütlərə bölün və bir-biri ilə öyrənməyə dair müsahibələr apara bilmələri üçün onları bir sıra istiqamətləndirici suallarla təmin edin. Gənclər şəxsi öyrənmə hekayələrini paylaşa və nələrə üstünlük verdiklərini və öz güclü tərəflərini birlikdə araşdıra bilərlər.

→ Əlavə izahat 7-ci metoda aid bölmədə təqdim edilir: "Öyrənməyə dair müsahibə" (səh. 76).

Bəzi iştirakçılar üçün yaşadığı təcrübələri müəyyən öyrənmə nəzəriyyəsi ilə (məsələn, təcrübə əsasında öyrənmə sikli) ilə əlaqələndirmək çox faydalı ola bilər ki, bu da öyrənmə prosesi üzərində düşünmək üçün baza təşkil edə bilər. Bu nəzəriyyələr lazımi qaydada təqdim edildikdə və faktiki təcrübələrlə əlaqələndirildikdə, iştirakçıda öyrənmə prosesinə əlavə inam və məsuliyyət hissi yarada bilər.

Nəhayət, bir sıra şəkillərdən (məsələn, jurnallardan kəsilən, internetdən çap olunan) istifadə etməklə, öyrənmə üzərində düşünməni (refleksiyanı) təşviq edə bilərsiniz. Gənclərdən xahiş edin ki, öyrənən qismində onları ən yaxşı təmsil edən şəkli seçsinlər və onu digər iştirakçılarla və ya mentorla paylaşsınlar. Şəklin insanın keyfiyyətləri və güclü tərəfləri barədə sizə nələr dediyini və bunların layihə zamanı öyrənmə prosesində necə istifadə oluna biləcəyini birlikdə araşdırın.

ƏLAQƏDAR ALƏTLƏR:

1. Öyrənmə fabriki (səh. 56)
4. "Qoyun Şon" - Mələmə səsləri! (səh. 64)
7. Öyrənməyə dair müsahibə (səh. 76)
8. Öyrənmə dənizi (səh. 82)
10. Jonqlyorluğu öyrənmək (səh. 88)
13. Öyrəndiklərinizdən kollaj hazırlamaq (səh. 94)
14. Fotoromanzo (səh. 96)
18. Pozitiv araşdırma metodunun öyrənmə istəyinə tətbiqi (səh. 112)
20. Özünüzün idarə etdiyiniz öyrənmənin özünüz tərəfindən dərk edilməsi (səh. 118)

ÖYRƏNMƏNİN İDARƏ OLUNMASI VƏ PLANLAŞDIRILMASI

Planlaşdırmaq, yoxsa planlaşdırmamaq: sual budur.

Öyrənmə proaktiv və ya reaktiv formada, öyrənənin özü tərəfindən idarə edilən formada və ya gözlənilməz formada ola bilər. Bununla belə, "öyrənməni öyrənmək" səriştəsi haqqında düşünərkən qeyd etmək lazımdır ki, o həm aktiv, həm də passiv formada olur. Öyrənənlər öyrənmə imkanlarından proaktiv qaydada istifadə edirlər və eyni zamanda baş verən həyat hadisələrinin gedişatından öyrənməyə açıqdırlar. Bu, xüsusən gənclərlə iş sahəsində qeyri-formal təhsil kontekstində aktualdır. Müəyyən bir mövzu haqqında öyrənməklə yanaşı, qrup prosesləri və öyrənmənin baş verdiyi kontekst sayəsində öyrənmək üçün çoxlu imkanlar var. Həqiqətən də, çox zaman gənclər fəaliyyətə müəyyən məqsəd və gözləntilərlə başlayır və sonra gedişat zamanı onları dəyişir, digər öyrənmə imkanlarını və yeni öyrənmə ehtiyaclarını kəşf edirlər ki, bu da qeyri-adi hal deyil.

Fəaliyyətin başlanğıcında iştirakçıların həvəsini, nələrə üstünlük verdiyini və güclü tərəflərini tədqiq etdikdən sonra onların öyrənmə maraqları və ehtiyacları haqqında düşünməyin əsl zamanıdır. Aydınlıq üçün qeyd edək ki, bu prosesə görə iştirakçılar özləri cavabdehdirlər. Ön plana gənclərin öyrənmə ehtiyacları deyil, gənclərlə işləyənlərin, təlimçilərin və ya təşkilatın ehtiyacları çəkilməlidir.

Bu, öyrənmə və təhsilə passiv yanaşmaya qarşı çağırış üçün bir fürsətdir. Sual "iştirakçıların nələri öyrənməyə ehtiyacı olmasından və cəlb olunan öyrədənlərin bu baxımdan onlara necə kömək edə biləcəyindən" ibarət deyil, "iştirakçıların və öyrədənlərin konkret fəaliyyətdən nə öyrənə biləcəyindən" ibarətdir. Bu, öyrənmələrinə görə onların bütün məsuliyyəti öz üzərlərinə götürmələrinə yönələn daha bir mühüm və dəstəkləyici addımdır.

Öyrənmə istiqamətinin müəyyən edilməsi lazımi fokuslanmanı təmin edir ki, bu da maraq və həvəs ilə birlikdə öyrənmə prosesində zəruri hərəkətverici qüvvə təşkil edir. Bununla belə, öyrənmə istiqamətinin yalnız çatışmazlıqlara və zəif cəhətlərə deyil, həm də güclü cəhətlərə əsaslanması olduqca vacibdir.

Nəzərə alınmalı digər bir məqam gənclə birlikdə öyrənmə planının hazırlanmasıdır. Bu məsələ uzunmüddətli fəaliyyətlər üçün (məsələn, könüllülük layihəsi və ya uzunmüddətli təlim kursları kimi) daha aktual ola bilər. Alternativ olaraq, siz öyrənmə planını faktiki fəaliyyətə sərf olunan vaxtın hüdudlarını aşan daha uzunmüddətli (ömürboyu) perspektiv üçün genişləndirə bilərsiniz. Nəzərə alın ki, bəzi gənclərin planlaşdırmaya qarşı az qala "allergiyası" var və onlar öyrənməyə bu yanaşmanı məhdudlaşdırıcı və süni xarakterli hesab edərək iddia edirlər ki, "layihənin idarə edilməsi" kimi düşüncə tərzi öyrənməyə tətbiq edilə bilməz. Digər insanlar öyrənmə məqsədlərini müəyyən etməyi və öyrənmələrini planlaşdırmaq üçün cədvəllərdən istifadə etməyi çox rahat və asan hesab edirlər. Bunun səbəbi nədir?

Araşdırma göstərir ki, insanların öz inkişaflarını necə planlaşdırmalarında individual fərqlər mövcuddur (MakKi, Boyatsis, Conston, 2008). Həmin araşdırmaya görə, dörd əsas planlaşdırma üslubu var:

- Məqsəd yönümlü planlaşdırıcılar konkret məqsəd və nəticələrə nail olunmasına diqqət yetirirlər. Onlar heç də həmişə üzərlərinə müəyyən arzunu reallaşdırmaq və ya müəyyən missiyanı yerinə yetirmək vəzifəsi götürmürlər.
- İstiqamət yönümlü planlaşdırıcılar getmək istədikləri yolu ümumən bilirlər, amma onlara konkretlik çatışmır. Onlar güclü məqsəd və missiya duyumuna malikdirlər və həmçinin konkret məqsədlərə münasibətdə adaptivliyə meyllidirlər.
- Fəaliyyət yönümlü planlaşdırıcılar uzaq gələcək haqqında düşünməməyə, əsasən indiki anda yaşamağa üstünlük verirlər və planlaşdırmaya bir sıra konkret vəzifələrin və ya fəaliyyətlərin davamı kimi yanaşırlar.
- Ekzistensial planlaşdırıcılar əslində "planlaşdırıcı" deyillər, onlar gələcək haqqında heç bir formada düşünməməyə və mövcud (ekzistensial) indiki zamanda yaşamağa üstünlük verirlər; onlar kim ola biləcəklərindən və ya nə edə biləcəklərindən daha çox kim olduqlarına diqqət yetirirlər.

Planlaşdırma üslublarının müxtəlifliyi haqqında məlumatlılığın artırılması gənclərlə işləyənləri iştirakçılara öyrənmələrini planlaşdırmaqda kömək edərkən onlara müxtəlif alətlər və imkanlar təqdim etməyə hazırlamalıdır. Nəticə etibarı ilə özünün öyrənmə prosesində planlaşdırmaya hansı yanaşmanı tətbiq etmək qərarını verən gənc özü olmalıdır.

Müxtəlif metod və alətlər gənclərə öz öyrənmə planlarını müxtəlif cür ifadə etməyə imkan verir. Bəzi iştirakçılar sözləri kağıza köçürməkdə o qədər də güclü olmaya, lakin öyrənmə planlarını daha vizual şəkildə, multimedia və ya rəqəmsal formada hazırlamaqda daha bacarıqlı ola bilərlər. Öyrənmə planı planın sahibi üçün həvəsləndirici və cəlbedici olmalıdır. O, öhdəliklərin siyahısını əks etdirmək əvəzinə, yeni kəşflərə həvəs və istək oyadan öyrənmə gündəliyi olmalıdır. Yanaşmalardan biri gənclərin öyrənmə zamanı nəyə üstünlük vermələrinə uyğun olaraq öyrənmə variantlarını təklif etməkdən ibarətdir. Bu, planın həyata keçirilməsini asanlaşdıracaq və öyrənmə prosesi daha əyləncəli olacaq. Bununla belə, bəzi iştirakçılar özlərini sınamaq üçün qəsdən daha az üstünlük verilən öyrənmə üsulunu seçə bilərlər. Bu həm də daha mükəmməl və effektiv öyrənən olmaq üçün olduqca dəyərli özünüinkişaf məşqidir.

Nəhayət, məqsədlər, istiqamətlər və öyrənmə planları haqqında düşünərkən qeyd etmək lazımdır ki, bunlar daş üzərinə həkk edilərək daim dəyişməz qalan məsələlər deyil. Çox vaxt onlar öyrənmə prosesinin gedişində özünüdərkin artması və yeni öyrənmə ehtiyaclarının ortaya çıxması səbəbindən dəyişir.

ƏLAQƏDAR ALƏTLƏR:

3 Youthpass nədir? (səh. 60)
9 Öyrənmə jurnalı (səh. 84)
16 Ekstremal çağırışlarla bağlı müsahibə (səh. 102)
17 Öyrənənlərin mandalası (səh. 106)

DƏSTƏKLƏYİCİ ŞƏXSLƏR VƏ İNKİŞAF ŞƏBƏKƏLƏRİ

Həqiqətən özünüzü görməyiniz üçün güzgü lazımdır

Öyrənənin "özü tərəfindən idarə edilən öyrənmə" səhvən belə başa düşülə bilər ki, siz özünüinkişaf yolunda təkbaşına hərəkət edirsiniz. Bu, müəyyən dərəcədə doğru ola və müəyyən vaxtda və müəyyən işin gedişində baş verə bilər, amma prinsipcə, öyrənmə prosesimizdə bizə kömək etmək üçün digər şəxslərə ehtiyacımız olur. Bütün öyrənmə ehtiyaclarımızı müəyyən etmişiksə, öyrənmə istiqamətlərini təyin etmişiksə və öyrənmə planlarını tərtib etmişiksə, bu yaxşı haldır, amma bunları praktikada tətbiq etmək üçün başqalarının bizi müşayiət etməsinə ehtiyacımız var. Öyrənmə etimad münasibətlərindən keçir və bizim suallar verə və dürüst rəylər ala biləcəyimiz güvənli mühitdə baş verir. Bəlkə də sosial konstruktivistlər bildiyimiz hər şeyin təcrübə və digər insanlarla qarşılıqlı sosial əlaqə vasitəsilə aktiv şəkildə formalaşdığını söyləməkdə haqlı idilər.

Gənclərlə işləyənlərlə / təlimçilərlə / mentorlarla yanaşı, gənclərin Youthpass prosesində həmyaşıdlarının da onlara qoşulmasına ehtiyacı olur. Digər gənclər onların özünüdərk və özünüqiymətləndirmə prosesini müşayiət edən güzgü, kənardan baxış rolunu oynaya bilərlər. Bunun baş verməsindən ötrü gənclər üçün elə bir öyrənmə mühiti tələb olunur ki, orada onların şübhələrini və suallarını bildirməsinə, dəstək ala bilməsinə (və başqalarına dəstək ola bilməsinə) və öyrənmə prosesi haqqında düşünə bilməsinə imkan verilir. Bu prosesdə gənclər şəfqət, əməkdaşlıq, aktiv dinləmə, özünü ifadə etmə, özü barədə məlumatları təqdim etmə və s. kimi müxtəlif sosial bacarıqları inkişaf etdirirlər. Bu həm də şəbəkələşmə və "sosial kapital" formalaşdırma barədə öyrənmənin bir üsuludur. Bu prosesdə əsas elementlərdən biri qarşılıqlılıqdır, yəni həmin şəbəkələrdən qarşılıqlı öyrənmə və faydalanma üçün istifadə edilir.

Fəaliyyət növündən asılı olaraq öyrənməyə dəstək müxtəlif formatlarda ola bilər: gənclər mübadiləsi proqramlarında və təlim kurslarında siz öyrənmə yoldaşları, öyrənmə üçlüyü, refleksiya qrupları sistemlərini və sairəni qura bilərsiniz. Könüllülük layihəsində siz könüllülər arasında öyrənmə şəbəkəsi qurmaq imkanını nəzərdən keçirə və ya öyrənmə prosesi zamanı ideyalarınızı sınaqdan keçirmək üçün ev sahibi təşkilatdan olan şəxslərdən istifadə edə bilərsiniz.

Siz hətta öyrənən blogger olmağı, qısa (və maraqlı) öyrənmə hekayələri yazmağı və daha geniş ictimaiyyəti şərh və reaksiya verməyə dəvət etməyi nəzərdən keçirə bilərsiniz.

ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK

Çünki yalnız hərəkət etmək kifayət deyil

Çox vaxt deyirlər ki, təcrübədən çox şey öyrənirik. Öyrənmə iş prosesində baş verir. Başqa sözlə: nə qədər çox iş görürüksə, bir o qədər çox öyrənirik! Amma həqiqətən belədirmi? Əgər belədirsə, bu o deməkdir ki, layihələrimizdə əsas element iştirakçı gənclər üçün mümkün qədər çox təcrübənin planlaşdırılmasıdır.

Amma sadəcə nəsə etmək mütləq öyrənməyə səbəb olmur. Nə etdiyimizi düşünmək və işlərin necə getdiyinə nəzər salmaq da eyni dərəcədə vacibdir. Baş verənləri təhlil etməliyik, həqiqətən nəsə öyrənmək üçün təcrübələrimiz haqqında başqaları ilə danışmalıyıq.

Refleksiya, yəqin ki, öyrənmənin ən vacib elementidir. Refleksiya bizə təcrübələrimizi qiymətləndirmək və gələcəkdə nəyi daha yaxşı və ya fərqli edə biləcəyimizə dair qərar vermək imkanı yaradır.

Refleksiya (düşünmə) vasitəsilə öyrənmək insan üçün olduqca təbii haldır. Bizi bu planetdəki digər canlılardan fərqləndirən də budur. Orta hesabla bir timsahın həyatı son 400 ildə çox dəyişməyib. İnsanlar isə tamamilə fərqli bir həyat sürürlər. Bizim dəyişməyə, inkişaf etməyə təbii ehtiyacımız var. Biz düşünürük və özümüzü təkmilləşdiririk.

Eyni zamanda, bizim öyrənmə prosesimizi müşayiət edən təhsil sistemi və gənclərlə işimiz çərçivəsində gənclərin öyrənməsi sistemi bizi öyrənmə prosesimiz haqqında düşünməyə həvəsləndirmir. Bizim nəyisə öyrənib-öyrənmədiyimizə çox zaman müəllimlər qərar verir. Bunun üçün bizim düşünməyimizə ehtiyac yoxdur. Bizim təbii düşüncə qabiliyyətimiz öyrənməmiz üçün istifadə edilməyib.

Biz istəyirik ki, Youthpass prosesində gənclər öyrənmələri ilə bağlı özləri qərar versinlər və bu barədə məlumatlı olsunlar. Biz gənclərə düşünmək qabiliyyətini yenidən aktivləşdirməyə kömək etməliyik. Biz onların düşünməsi üçün proqramlarımızda yer ayırmaqla və onların düşünməsinə kömək etmək üçün gəncləri alətlərlə və metodlarla təmin etməklə buna nail ola bilərik.

FƏRDİ QAYDADA, BİR QƏDƏR TƏKLİKDƏ DÜŞÜNMƏ

Düşünməyin bir yolu təkbaşına oturub baş verənlər haqqında düşünməkdir. Qələm götürüb fikirlərinizi yaza bilərsiniz. Bir çox gənclər üçün bu çətin bir iş ola bilər. Amma çoxlu gənclər də var ki, hər gün gündəliklərində və ya bloqlarında nəsə yazmağı sevirlər. Siz özünün bütün xoşbəxt, çətin, həyəcanlı və kədərli könüllülük təcrübələrini şəxsi gündəliyinə yazan və ya öz bloqunda paylaşan kifayət qədər könüllü tapa bilərsiniz. Həmçinin təlim kurslarında bəzi iştirakçılar günün sonunda öyrənmə təcrübələri barədə düşüncələrini əks etdirmək üçün gündəlik jurnalın onlara verilməsini çox sevirlər.

→ 9-cu alətin təsviri: “Öyrənmə jurnalı” (səh. 84).

Gündəliklər və ya gündəlik jurnallar paylayarkən, düşünmə prosesinə kömək etmək üçün bəzi istiqamətləndirici suallar təklif etmək faydalı ola bilər. Belə gündəliklərdən yaradıcı (kreativ) istifadəni təşviq etmək cümlələr və hekayələr yazmağa həvəsi olmayanlara kömək edə bilər. Rəsmlər, şəkillər və sadəcə ayrı-ayrı sözlər də çox şeyi ifadə edə bilər. Öyrənmə bloqu fikir və hissləri bölüşmək üçün musiqi, klip, səs və sairədən istifadə etmək imkanı verir.

Artıq qeyd edildiyi kimi, bir çox gənclər hesab edəcəklər ki, təcrübələrini gündəlik qaydada yazmaq “onların bacardığı iş” deyil. Bunu onlar üçün daha cəlbedici etmək maraqlı bir vəzifəyə çevrilə və onlara bu maneəni dəf etməkdə kömək edə bilər.

→ İştirakçılarınız yazmağı sevmirsə, siz alətlər dəstində təsvir olunan daha cəlbedici düşünmə alətlərinin bəzilərindən istifadə edə bilərsiniz (səhifə 52).

HƏMYAŞIDLARLA BİRLİKDƏ DÜŞÜNMƏ

Öyrənməyiniz barədə düşünməkdə digər insanlar sizə çox kömək edə bilər. Başqaları ilə təcrübələri bölüşmək o deməkdir ki:

- həmin təcrübələri sözlərlə ifadə edirsiniz,
- öz təcrübələrinizi başqalarının təcrübələri ilə müqayisə edirsiniz,
- həmyaşıdlarınız suallar verməklə və şərhlərini bildirməklə sizə kömək edə bilərlər ki, bu da təcrübələrinizə daha geniş prizmadan baxmağa imkan verir.

Youthpass prosesində “öyrənməni öyrənmək” elementinin riski ondan ibarətdir ki, biz gənclərin fərdi qaydada öyrənməsinə həddindən artıq diqqət yetiririk. Bu halda öyrənmə təkbaşına işə çevrilir. Əlbəttə, yekunda insanların fərdi

öyrənmələri nəticə verir, lakin öyrənmə prosesi üçün digər şəxslərin olması da vacibdir. Gənclər başqaları onları dəstəklədikdə, motivasiya etdikdə, özlərini onlarla müqayisə etdikdə, Onlarla yarışdıqda və onlara güzgü effekti kimi baxdıqda bundan faydalanmış olurlar. Gənclər yalnız özü özünə istinad etdikdə, onların baxış bucağı məhdud olur.

Xoşbəxtlikdən, gənclər bir-biri ilə birlikdə və bir-birindən öyrənməyi bacarırlar. Tədqiqatlar göstərir ki, gənclərin inkişafına həmyaşıdlarının təsiri böyüklərin təsirindən daha çoxdur. Bu, əlbəttə ki, o demək deyil ki, gənclərlə işləyənlərə, mentorlara və təlimçilərə daha ehtiyac yoxdur. Öyrənmə üçün həmyaşıdların təsir potensialından tam istifadə etməkdən ötrü müəyyən şərtlər vacibdir və onlara riayət edilməlidir.

HƏMYAŞIDLARLA BİRLİKDƏ DÜŞÜNMƏYƏ AİD NÜMUNƏLƏR

"Refleksiya qrupları" illərdir təlim kurslarında və gənclər mübadiləsi proqramlarında istifadə olunur. İştirakçılar hər günün sonunda təcrübələrini bölüşmək üçün beş-yeddi nəfərdən ibarət qruplarda görüşürlər. Çox vaxt təlimçi və ya gənclərlə işləyən şəxs bu prosesə rəhbərlik edir. Refleksiya qruplarının variantlarından biri həmyaşıdların duetləridir (və ya triolarıdır). Onlar da təcrübələri üzərində düşünmək (refleksiya etmək) üçün gənclər mübadiləsi proqramlarının və ya təlim kurslarının gedişində müntəzəm olaraq görüşürlər. Çox vaxt onlar arasında sıx əlaqə yaranır, məsələn, gündəlik qeydlərini paylaşdıqları zaman bu baş verir.

Təlim kurslarında və gənclər mübadiləsi proqramlarında müntəzəm refleksiya üçün qruplar yaratmaq nisbətən asandır. Könüllülük layihələri zamanı könüllü üçün gündəlik refleksiya qrupu təşkil etmək daha mürəkkəbdir və yəqin ki, daha çox iş tələb edir. Amma könüllü üçün öz təcrübələri və digər insanlarla birlikdə öyrənmə prosesi üzərində düşünmək şansının olması vacibdir. Təşkilat eyni zamanda digər könüllüləri də qəbul edirsə, onlar birlikdə refleksiya edə bilərlər. Ayrı-ayrı könüllülər müntəzəm görüşlərdə təşkilatdakı digər gənclərlə və ya ərazidəki digər könüllülərlə düşüncələrini paylaşa və birlikdə düşünə bilərlər. Könüllülər arasında fikir mübadiləsi aparmaq üçün internetdən də istifadə edilə bilər.

Birlikdə yazmaq və ya oturub danışmaq öyrənmə üzərində düşünməyin yeganə yolu deyil. Daha yaradıcı alətlərdən istifadə imkanı geriyə baxmağın və düşünmənin (refleksiyanın) başqa yollarını təqdim edir. (Gündəlik) jurnal, fotoreportaj və ya film gənclərin layihədəki təcrübələrini təhlil etmək, qiymətləndirmək və refleksiya etmək üçün potensial yaradır. Hesabatların yazılması, şəkillərin seçilməsi, filmlərin kəsilməsi və montaj edilməsi və ya müsahibələrin aparılması, yekun məhsulun oxunması və ya nəzərdən keçirilməsində olduğu kimi, refleksiya prosesini dəstəkləyən metodlardır.

ƏLAQƏDAR ALƏTLƏR:

1 Öyrənmə fabriki (səh. 56)

6 Kapitanın jurnalı (səh. 72)

7 Öyrənməyə dair müsahibə (səh. 76)

8 Öyrənmə dənizi (səh. 82)

9 Öyrnmə jurnalı (səh. 84)

11 Mənim simvolum, mənim öyrənməyim (səh. 90)

12 Bu gün siz nə öyrəndiniz? (səh. 92)

14 Fotoromanzo (səh. 96)

15 Öyrənmə üzərində Frankenşteynsayağı düşünmə (səh. 100)

17 Öyrənənlərin mandalası (səh. 106)

19 Öyrənməyə münasibətiniz necədir? (səh. 116)

20 Özünüzün idarə etdiyiniz öyrənmənin özünüz tərəfindən dərk edilməsi (səh. 118)

ÖYRƏNMƏ NƏTİCƏLƏRİNİN MÜƏYYƏN EDİLMƏSİ VƏ SƏNƏDLƏŞDİRİLMƏSİ

Mən çox şey öyrəndim. Məhz nələri?

Siz iş görürsünüz,... təcrübəni yaşayırsınız,... refleksiya edirsiniz,.... başqaları ilə danışırsınız,... indi başa düşdükləriniz barədə düşünürsünüz,... yeni fikirlər eşidirsiniz,.... kitab oxuyursunuz,... yeni suallar tapırsınız,... özünüzü daha güvənli hiss edirsiniz... və yaxud hiss etmirsiniz,.... maraqlı məsləhət dinləyirsiniz,... işləri daha yaxşı yerinə yetirirsiniz,... yeni perspektivlər qazanırsınız... - belə görünür ki, siz öyrənirsiniz! Hər halda... belə bir hiss yaranır. Və çox zaman bunu hiss etmək xoşdur!

Gənclər özlərinə sual verə bilərlər ki, işin öhdəsindən yaxşı gəliblərmi, kifayət qədər öyrəniblərmi, həqiqətən doğru şeyləri öyrəniblərmi? Formal təhsildə onlar bu sualları verməli deyillər, çünki cavabları başqaları verəcək. Məktəbdə nəyi və nə dərəcədə yaxşı öyrənmək lazım olduğu tamamilə aydındır. Bunu qiymətlər deyəcək.

Qeyri-formal təhsildə hər şey bir qədər fərqlidir. Gənclər işin öhdəsindən yaxşı gəlib-gəlmədiklərini və kifayət qədər öyrənib-öyrənmədiklərini soruşmaq üçün öz mentoruna, gənclərlə işləyən şəxsə, təlimatçıya və ya təlimçiyə müraciət etdikdə, onların özünə təbii olaraq belə bir sual verilə bilər: “Yaxşı, bəs siz nə düşünürsünüz?”

Qeyri-formal təhsildə nəyin öyrənilməli olduğunu və bunun nə vaxt kifayət etdiyini dəqiq bilmirik. Fasilitatorlar öyrənməni dəstəkləyir, ideyalar təklif edir, lazım gəldikdə öyrənənləri həvəsləndirir... Amma nəyi öyrənməyin zəruri olduğunu müəyyən etmək məsuliyyəti son nəticədə öyrənənin üzərinə düşür.

Gənc həm də öyrənilməli olanları müəyyən edən şəxsdir. Gəlin dürüst olaq: bunu öyrənəndən daha yaxşı kim edə bilər? Bu o demək deyil ki, bu asan işdir. Öyrənilənləri necə müəyyənləşdirmək və sənədləşdirmək barədə aşağıda bəzi məsləhətlər və təkliflər tapa bilərsiniz. Amma gəlin əvvəlcə bunun “nə üçün” lazım olduğuna baxaq.

ÖYRƏNİLƏNLƏRİN MÜƏYYƏN EDİLMƏSİ VƏ SƏNƏDLƏŞDİRİLMƏSİ NƏ ÜÇÜN LAZIMDIR?

Öyrənilənlərin müəyyən edilməsi və sənədləşdirilməsi üçün iki əsaslı səbəb var:

- Gənclər öyrənəcəkləri haqqında daha məlumatlı olurlar ki, bu da onlara gələcək öyrənməni planlaşdırmağa imkan verir.
- Bu, iştirakçılara öyrənmə nəticələri barədə məlumatı başqalarına, məsələn, həmyaşıdlara, işəgötürənlərə, həmkarlara və ya təhsil müəssisələrinə çatdırmağa kömək edir.

MƏN NƏYİSƏ ÖYRƏNDIYİMİ NECƏ BİLİRƏM?

Yaxşı,... bəs öyrənmə nədir? Biz "öyrənmə" sözündən bir çox mənada istifadə edirik. "Özüm haqqında çox şey öyrəndim". "Bütün sözləri əzbərdən öyrənməli oldum". "Velosiped sürməyi səkkiz yaşımda öyrənmişəm". "Daha şəfqətli olmağı öyrəndim". Bu ifadələrin hamısı "öyrənmə" sözünü özündə ehtiva edir, amma olduqca fərqli prosesləri bildirir.

Bəzi məsələlərdə həqiqətən nəsə öyrəndiyinizi bilmək başqa məsələlərə nisbətən daha asandır. PowerPoint proqramını bir müddət öyrəndikdə elə bir nöqtəyə gəlib çatırsan ki, belə deyə bilərsən: "Bəli, mən bunu edə bilərəm! Mən bunu öyrənmişəm, bütün funksiyaları bilirəm və onlardan necə istifadə edəcəyimi bilirəm". (Hərçənd ki, siz hələ də çoxlu insana rast gələ bilərsiniz ki, bütün bunları bilir, amma yenə də dəhşətli PowerPoint təqdimatları hazırlayır).

Bəs "bir qrup insan arasında özümü ifadə edə bilmək" kimi bir sərişdə haqqında nə demək olar? Bunu öyrəndiyinizi nə zaman bilirsiniz? Yaxud başqa sözlə,... bu elə bir şeydirmi ki, nə vaxtsa onu "öyrəndiyinizi" müəyyən edə bilirsiniz və öyrənmə qrafasına təsdiqləyici işarə qoyursunuz?

Hər halda siz "qrupda özünü ifadə etməyin" öyrənmə aspektlərini müəyyən edə bilərsiniz. Bunu aşağıdakıların vasitəsilə müəyyən etmək olar:

- qrupda özünüzü daha inamlı hiss etməyinizə kömək edəcək üsullar/alətlər tapa bilirsiniz,
- qrupda öz rolunuzla bağlı özünüzü daha inamlı hiss edirsiniz,
- həyat hekayəsini necə hazırlamaq haqqında daha çox bilirsiniz,
- danışdığınız zaman kimsə müdaxilə etdikdə əsəbiləşmirsiniz,
- suallara cavab verərkən özünü daha inamlı hiss edirsiniz
- və s.

Bu o deməkdir ki, siz öyrənmədə irəliləyiş əldə etmisiniz və bunu sözlə ifadə edə bilirsiniz. Yəqin ki, siz bu sahədə daha sərişdəli olmaq üçün növbəti addımları da müəyyən edə bilərsiniz.

Nəyisə öyrənmisinizsə, aşağıdakıları söyləmək olar:

- indi onu necə edəcəyinizi bilirsiniz,
- onu (daha yaxşı) başa düşürsünüz,
- onu yerinə yetirərkən özünüzü daha inamlı hiss edirsiniz,
- nə üçün müəyyən tərzdə hərəkət etdiyinizi indi daha yaxşı başa düşürsünüz,
- özünüzə uyğun olan rolu tapa bilirsiniz,
- mövzu ilə bağlı (nəzəri) baza əldə edirsiniz,
- daha sonra nə öyrənəcəyinizi bilirsiniz
- və s.

"NECƏ"

İndiyə qədər biz sizin nəyi öyrəndiyinizə diqqət yetirmişik. Amma bu, öyrənmə haqqında məlumatlılığın yalnız bir hissəsidir. Əlbəttə, "nəyi" öyrəndiyinizi bilmək vacibdir. Amma "necə" öyrənməyi müəyyən etmək də öyrənməni başa düşməkdə bizə çox kömək edə bilər.

Aşağıdakı suallar necə öyrəndiyinizi müəyyən etməkdə sizə kömək edə bilər:

- Öyrənməni plan və ya struktur əsasında həyata keçirdinizmi? Bu sizə kömək etdimi?
- Öyrənməyinizə kömək edən situasiyalar, məqamlar və ya hallar hansılar idi? Onları ətraflı təsvir etməyə çalışın: siz tək idiniz, yoxsa başqaları ilə birlikdə idiniz, harada idiniz, yerinizdə oturmuşdunuz, yoxsa nəsə bir iş görürdünüz və s.?
- Çətin anlar nədən ibarət idi və onların öhdəsindən necə gəldiniz?
- Başqalarının rolu nə idi?
- Öyrənməyə yanaşmanızda dəyişmək istədiyiniz nəsə varmı?

ÖYRƏNMƏNİN SƏNƏDLƏŞDİRİLMƏSİ

Öyrənmənin necə sənədləşdirilməsinə keçməzdən əvvəl gəlin əvvəlcə harada sənədləşdirəcəyimizə nəzər salaq. Bunu etmək üçün müxtəlif alətlərdən istifadə edə bilərsiniz. Gənclərə köhnə vaxtlardan bizə yaxşı tanış olan gündəlik verə bilərsiniz. Qələmdən və fiziki kağızdan istifadə edin. Bir çox layihələrdə gündəliklər iştirakçılara paylanır və onların simalarından bunu bəyəndikləri görünür. Şəxsi səbəblərdən öyrənməni sənədləşdirmək üçün bu alət hələ də özüi üçün gündəlik yazmağı sevən və bunu müntəzəm olaraq etməyə həvəsli olanlar üçün ələ alətdir. Bu, insanlara öyrəndiklərini düşünməyə və anlamağa kömək edir.

→ 9-cu alət haqqında daha ətraflı məlumat üçün bax: “Öyrənmə jurnalı” (səh. 84).

Bəzi insanlara “layihənin idarə edilməsi üsulu” öyrənmələrini strukturlaşdırılmış şəkildə sənədləşdirməkdə kömək edir (bəziləri bunu öyrənmə planı adlandırır). Başlanğıcda siz öyrənmə məqsədlərinizi qeyd edir və onlara necə çatacağınıza dair plan yazırsınız (kimlə? necə? nə vaxt?). Siz həmçinin proses haqqında nə zaman düşünəcəyinizi planlaşdırırsınız və bu düşüncələrinizi qeydə alırsınız. Bunu hətta Excel cədvəlində də etmək olar.

Həmçinin öyrənmə prosesini daha az fərdiləşdirmək və başqalarını bu prosesə qoşulmağa dəvət etmək də mümkündür. Bunun bir neçə üstünlüyü var: siz rəylərə açıq olursunuz və eyni zamanda, başqalarını cəlb etmək sizi daha da həvəsləndirə bilər, çünki bu halda siz qeydlər aparmağa özünüzü borclu hesab edirsiniz. Bloq bunun üçün yaxşı alətdir. İştirakçılar onu bütünlüklə ictimailəşdirməyi və ya onun əhatə dairəsini yalnız cəlb etmək istədikləri bir neçə nəfərlə məhdudlaşdırmağı seçə bilərlər. Bloqun üstünlüyü ondan ibarətdir ki, siz onu yazmaqdan daha çox şey üçün istifadə edə bilərsiniz; siz həmçinin şəkillər yükləyə, linklərdən və ya çəkilmiş videokliplərdən istifadə edə bilərsiniz.

Ola bilsin ki, gənclərdən bəziləri artıq ictimaiyyətə açıq olan veb-sayta malikdirlər və yaxud onu yaratmaq istəyəcəklər. Bura onların öyrənmə nailiyyətlərini sənədləşdirmək üçün ələ yer ola bilər.

ƏLAQƏDAR ALƏTLƏR:

1. Öyrənmə fabriki (səh. 56)
2. Səkkiz Youthpass səriştəsi (səh. 58)
4. “Qoyun Şon” - Mələmə səsləri! (səh. 64)
6. Kapitanın jurnalı (səh. 72)
9. Öyrənmə jurnalı (səh. 84)
11. Mənim simvolum, mənim öyrənməyim (səh. 90)
12. Bu gün siz nə öyrəndiniz? (səh. 92)
14. Fotoromanzo (səh. 96)
15. Öyrənmə üzərində Frankenşteynsayağı düşünmə (səh. 100)
17. Öyrənənlərin mandalası (səh. 106)

YOUTHPASS SERTİFİKATI ÜÇÜN ÖYRƏNMƏNİN NƏTİCƏLƏRİNİN TƏSVİRİ

İndi isə gəlin onu dünyaya göstərək

Məqam gəlib çatdı! Layihə başa çatmaq üzrədir və Youthpass sertifikatı hazırlanmalıdır. Youthpass sertifikatı üç hissədən ibarətdir:

1). Birinci hissədə layihə və iştirakçı haqqında ümumi məlumatlar yer alır və iştirak təsdiqlənir.
2). İkinci hissədə öyrənmə kontekstləri təsvir edilir və özünüqiymətləndirmə qeydləri yazılır.
3). Fakultativ üçüncü hissə fəaliyyətlərin hər biri haqqında əlavə təfərrüatları göstərir və əsasən bir neçə fəaliyyəti əhatə edən layihələr üçün nəzərdə tutulur.

Youthpass sertifikatının strukturu və görünüşü və onun hazırlanmasının texniki proseduru haqqında daha ətraflı məlumatı www.youthpass.eu saytından yüklənə bilən "Youthpass bələdçisi"ndə tapa bilərsiniz Siz orada həmçinin Avropa üzrə əsas səriştələrdən istifadə haqqında daha çox məlumat tapa bilərsiniz.

Youthpass sertifikatının ikinci hissəsi sizə gənclərin iştirakçılıq fəaliyyətindən, gənclər mübadiləsi proqramından, könüllülük layihəsindən və ya təlim kursundan öyrənilənlərin nəticələrini yazmaq imkanı verir.

Youthpass sertifikatının bu hissəsini yazmaq kifayət qədər çətin iş ola bilər. Müxtəlif layihələrdə öyrənmənin baş verdiyi situasiyalar olduqca fərqlidir. Eynilə, gənclərlə işləyənin, mentorun, təlimatçının və ya təlimçinin rolu da layihəyə uyğun olaraq çox dəyişir. Könüllülük layihəsində mentor könüllülərə qiymətləndirmənin hazırlanmasında kömək edə bilər və onlar layihənin son həftələrində Youthpass-ı yekunlaşdırmaq üçün birlikdə işləyə bilərlər. Eyni sözlər transmilli gənclər təşəbbüslərinə də aiddir: təlimatçı (əgər varsa) iştirakçılara Youthpass-la bağlı kömək edə bilər. Bu cür fərdi dəstək beş günlük təlim kursunda daha çətindir, çünki çox vaxt təlimçilərin bütün iştirakçılara kömək etməyə vaxtı olmur. Gənclər mübadiləsi proqramlarında iştirakçılar və gənclərlə işləyən şəxslərin nisbətindən və günlərin sayından asılı olaraq, öyrənmənin təsvirinə daha çox və ya daha az diqqət yetirmək lazım gəlir.

Həmyaşıdların dəstəyinin vacibliyi vurğulanmalıdır. Özünüqiymətləndirmə özünüz tərəfindən yerinə yetirilən iş olsa da, başqaları ilə fikir mübadiləsi və onların dəstəyi çox vacibdir. Başqaları ilə birlikdə Youthpass-da öyrəndiklərinizüzərində düşünmək və onları yazmaq özünüzü qiymətləndirməli olduğunuz zaman yarana biləcək gərginliyin çox hissəsini aradan qaldırır.

Özünüqiymətləndirməni həyata keçirməkdə gənclərə kömək etmək imkanlarının olmadığı və ya məhdud olduğu hallarda belə, onlara bu işi necə yerinə yetirə biləcəkləri barədə bəzi ideyalar və məsləhətlər vermək lazımdır. Biz sizə başqaları tərəfindən oxunması nəzərdə tutulan özünüqiymətləndirmə qeydlərinin yazılması ilə bağlı bəzi ideyalar verəcəyik. Lakin hətta gənclər sadəcə özləri üçün özünüqiymətləndirmə qeydləri yazmaq istəsələr belə, aşağıdakı məsləhətlər hər halda onları düşünməyə sövq edə bilər.

- Youthpass-ın ikinci hissəsi sizə gənclərin iştirakçısı olduğu fəaliyyətlərin yekununda verilən sertifikatlar üçün ömürboyu öyrənmə prosesində səkkiz əsas səriştə (kompetensiya) üzrə öyrənmə nəticələrini sistemləşdirmək imkanı verir. Bu o demək deyil ki, səkkiz əsas səriştənin hamısına nail olmaq lazımdır. Çətin ki, kimsə bir layihə zamanı bütün səkkiz səriştə üzrə nailiyyət əldə etsin (uzunmüddətli könüllülük layihələri kimi daha uzun fəaliyyətlər istisna olmaqla). Ola bilər ki, əsas öyrənmə nəticələri yalnız üç əsas səriştə üzrə əldə edilsin. Bu normaldır, bunda qəbahət yoxdur. Yekun Youthpass sənədində yalnız bu üç səriştə göstəriləcək. Digər beşi isə ümumiyyətlə göstərilməyəcək.
- Əsas səriştələr layihədə öyrənmənin qiymətləndirilməsi üçün alət kimi nəzərdə tutulmur. Əsas səriştələr uğurlu Avropa vətəndaşı olmaq üçün avropalıların hansı səriştələrə malik olmasının lazım olduğunu təsvir etmək üçün Avropa Komissiyası tərəfindən hazırlanmış səriştələr çərçivəsidir. Yəqin ki, bütün səriştələri əhatə edən və iştirakçıları superavropalıya çevirən heç bir gənclər layihəsi yoxdur. Yalnız öyrənmə nəticələrinin toplanmasının sonunda Youthpass-ın təklif etdiyi əsas səriştələr strukturundan istifadə edin. Yalnız bundan sonra siz bu müxtəlif öyrənmə nəticələrini hansı başlıqlar altında yerləşdirmək barədə düşünməyə başlaya bilərsiniz.

Səkkiz əsas səriştədən istifadə etməmək də mümkündür. Bunun əvəzinə əlavə başlıq olan “digər” başlığından istifadə edə bilərsiniz. Bu seçim əsas səriştələrdən hər hansı birinə aid edilə bilməyən nəticələr üçün istifadə edilə bilər. O həmçinin iştirakçıya imkan verir ki, əsas səriştələrin strukturundan istifadə etmədən özünüqiymətləndirmə qeydlərini özünə uyğun olan üsulla yazsın.

BAŞQALARININ BAXMASI ÜÇÜN YAZMAQ

Youthpass-dan səriştələri başqalarına göstərmək üçün alət qismində istifadə edərkən bəzi prinsiplər nəzərə alınmalıdır. İştirakçıları aşağıdakılardan xəbərdar etmək yaxşı ideya ola bilər:

- Jarqona yol verməyin: gənclər üçün Aİ proqramını, proqram fəaliyyətlərini və ya istifadə olunan terminləri heç də hamı bilmir. Məhz buna görə də "Youthpass"ın ilk səhifəsində fəaliyyət qısa şəkildə izah edilir.
- Sizin fikrinizcə nələri öyrənmiş olduğunuzu və bunu necə müəyyənləşdirdiyinizi dəqiq ifadə etməyə çalışın. Öyrənmənizi konkret sübutlarla əlaqələndirin.
- Qeyri-müəyyən və ya təkrarlanan qeydlərdən istifadə etməyin.
- Qeydlərinizdə lakonik olun: gənclər layihəsi intensiv ola bilər və yəqin ki, təcrübələriniz, öyrənmə anlarınız və s. haqqında çox şey yaza bilərsiniz. Amma roman yazmayın! Kimsə bunların hamısını oxumalı olacaq. Əsas öyrənmə məqamlarınıza diqqət yetirməyə və onları dəqiq təsvir etməyə çalışın.

Əgər gənclər Youthpass-dan işə qəbul müraciətləri üçün sertifikat kimi istifadə etmək istəyirlərsə, iş elanlarını toplamaq və orada səriştələrin necə ifadə edildiyini araşdırmaq yaxşı ideya ola bilər. Bu sizə öyrənmə nəticələrinizi işəgötürənlər tərəfindən başa düşüləcək və tanınacaq şəkildə necə təsvir etmək barədə ideyalar verə bilər.

ÜÇ ÜSUL

There will surely be many more than three ways to describe learning outcomes, but here are three for inspiration:

Layihənin başlanğıcında müəyyən edilən öyrənmə məqsədləri

Layihənin başlanğıcında iştirakçılar öz öyrənmə məqsədlərini müəyyən etməyə dəvət oluna bilərlər. Bu, bəziləri üçün başqalarından daha asandır. Digər tərəfdən, bunu rahat şəkildə yerinə yetirən və özləri üçün aydın məqsədlər qoya bilənlər üçün həmin məqsədlər onların öz öyrənmə prosesləri üzərində düşünmələri üçün yaxşı istinad nöqtəsi ola bilər. Ola bilər ki, proses zamanı yeni öyrənmə məqsədləri yaransın və bunlar məqsədlərin təsvirinə əlavə oluna bilər. Xüsusilə daha uzun sürən layihələrdə, məsələn, könüllülük layihəsinin və ya gənclərin iştirakçılıq fəaliyyətlərinin gedişində məqsədlər dəyişə və yeniləri yarana bilər.

Bu işin ideyası öyrənmənin təsvirini öyrənmənin məqsədləri ilə əlaqələndirməkdən və aşağıdakıları təsvir etməkdən ibarətdir:

- bu məqsədlər nə üçün ifadə edilib,
- iştirakçılar bu məqsədlərin müəyyən edilməsi üzərində necə işləyiblər,
- məqsədlərə nə dərəcədə nail olmaq olar,
- layihə zamanı məqsədlən necə dəyişib,
- prosesin gedişində hansı yeni məqsədlər əlavə edilib.

Son addım sonradan bu təsvirləri səkkiz əsas sərişte ilə uzlaşdırmaqdan ibarətdir.
Öyrənmə məqsədlərini müəyyən edib işləmək öyrənməsini planlı şəkildə təşkil etməyi bacaran və sevən öyrənənlər üçün uyğundur. Bu, öyrənmə nəticələrini təsvir etməyin ən məntiqli üsulu kimi görünsə də, nəzərə almaq lazımdır ki, bir çox (gənc) insanlar öyrənmə zamanı bu cür planlaşdırılmış prosesə əməl etmirlər.

Situasiyalar başlanğıc nöqtəsi kimi

Bəzi öyrənənlər özlərinin öyrənmə prosesini müəyyən situasiyalarla əlaqələndirməyə üstünlük verirlər. “Bütün öyrənmə prosesinin eyni vaxtda cərəyan etdiyi” situasiyalar da ola bilər. Belə situasiyalara gənclər layihəsində gəncin bir qrup insana öz təşəbbüsünü təqdim etməsi, təlim kursunda müəyyən çalışmanın yerinə yetirilməsi, mentorla söhbət, müəyyən rolun həvalə olunduğu həmyaşıdlarla görüşmə və yaxud layihə zamanı qəzetin buraxılışı və ya filmin istehsalı aid edilə bilər. Bu situasiyalardan bir neçəsini təsvir etmək öyrənmənin əsas məqamlarını təsvir etməyin bir üsulu ola bilər.

Konkret situasiya haqqında danışmaq gənclərə imkan verir ki, əsl praktik nümunələr gətirsinlər, həmçinin yeni anlayış və bacarıqlardan necə istifadə etdiklərini sübut etsinlər. Bu onlara imkan verir ki, öyrənmə prosesini öhdələrinə yeni rol götürmələri, yeni tapşırığı yerinə yetirmələri, ideyaya forma vermələri və s. ilə əlaqələndirsinlər.

Sonda bu konkret öyrənmə situasiyalarını səkkiz əsas sərişt̂ədən hər hansı birinə aid etməyə çalışın.

Prosesinizin hekayəsi

"Kurs üçün ərizə formasını doldurduğum zaman..." və ya "layihəmin ilk günündə Tallinnə gələndə..." və yaxud "bir neçə dostumla birlikdə oturanda..." kimi ifadələr özlərinin öyrənmə prosesini daha çox hekayə (tarixçə) kimi təsvir etməyə üstünlük verənlər üçün təsvirin başlanğıc sözləri ola bilər, bunun ardınca isə prosesin özünün təsviri gəlir və bu təsvir əsas öyrənmə məqamlarına gəlib çatır. Yazmağı sevən insanlar üçün bu, keçdiyi öyrənmə yolunu izah etməyin yaxşı bir üsulu ola bilər.

Amma önəmli olan budur ki, Youthpass sertifikatı almaq üçün "roman" yazmayasınız. Sadəcə "öyrənmə hekayəsi"ni iki səhifədə cəlbedici və başa düşülən şəkildə yazmaq bu işi rahat yerinə yetirə bilənlər üçün uyğun seçimdir.

Bu halda hekayənin səkkiz əsas sərişt̂ədən birinə uyğun gəlməsi ehtimalı azdır. Buna görə də, hekayə "'digər" başlığı altında yerləşdirilə bilər.

Bir daha xatırladaq: gəncləri öz qiymətləndirmə qeydlərini yazarkən bir-birlərinə dəstək olmağa həvəsləndirin! Yaxşı nümunələr göstərmək, rəy bildirmək və fikir və məsləhətləri bölüşmək həqiqətən kömək edə bilər. Bunu birlikdə edin!

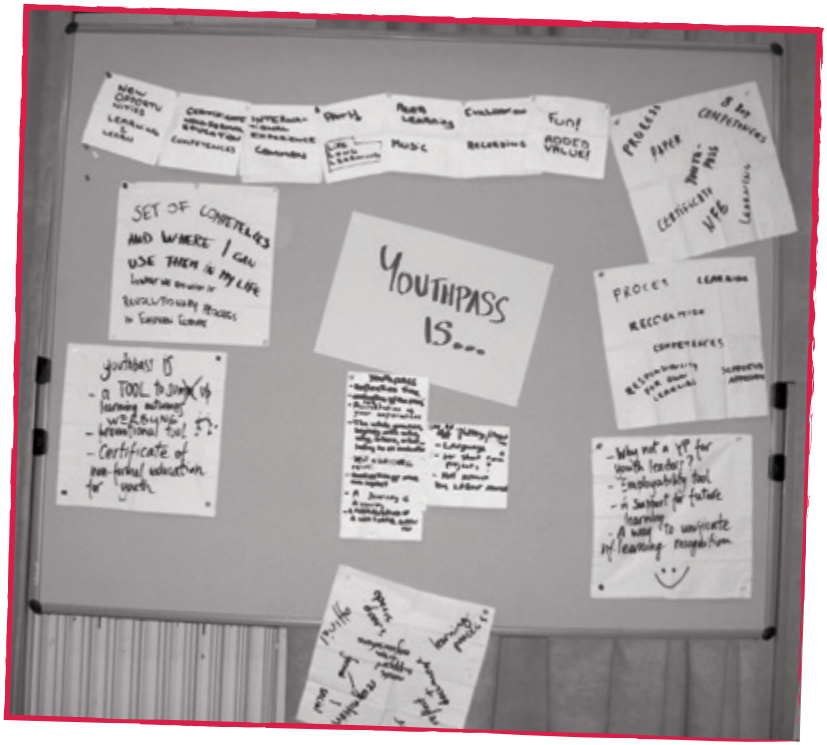
"BAŞLANĞIC SÖZLƏR"

"Youthpass bələdçisi"ndə siz öyrənmə nəticələrinizi təsvir edən cümlələr üçün bəzi "başlanğıc sözlər" tapa bilərsiniz:

- → İndi özümü daha rahat hiss edirəm...
- → Mən aşkar etdim ki,...
- → Mən öyrəndim ki,...
- → Özümü inamlı hiss edirəm...
- → İrəliləyişə nail olmuşam...
- → Mən bunu bacarıram...
- → İndi bunu necə etmək lazım olduğunu bilirəm...
- → Bunu inkişaf etdirmişəm...
- → İndi aydın təsəvvürüm var...
- → Mən daha çox öyrənmək istəyirəm...

YOUTHPASS – BU SON DEYİL!

Layihənin sonunda verilən Youthpass sertifikatı nə az, nə çox, həmin layihənin gedişində həyata keçirilmiş öyrənmə barədə sənəddir. O, həmin konkret dövr ərzində öyrənmənin nəticələrini təsvir edir. Bir çox gənclər ömürboyu öyrənmə üçün əsas sərişt ələr dünyasına ilk dəfə daxil olurlar. Bununla belə, gənclər mübadiləsi proqramlarının gedişində heç kim əsas sərişt ələrdən ikisini və ya üçünü işarələyib "beləliklə, bu iş yerinə yetirildi!" deyə bilməyəcək. Ona görə ki, əsas sərişt ələr ömürboyu öyrənmə üçündür...



Bu onu göstərir ki, Avropanın geniş təhsil və məşğulluq strukturunda Youthpass-ın öz yeri var. Youthpass çox zaman ilk addımdır, onun ardınca daha çox addımlar atılmalıdır.

ƏLAQƏDAR ALƏTLƏR:

1 Öyrənmə fabriki (səhifə 56)
2 Səkkiz Youthpass sərişt əsi (səh. 58)
4 "Qoyun Şon" - Mələmə səsləri! (səh. 64)
5 Youthpass adaları (səh. 66)
6 Kapitanın jurnalı (səh. 72)
9 Öyrənmə jurnalı (səh. 84)
12 Bu gün siz nə öyrəndiniz? (səh. 92)
15 Öyrənmə üzərində Frankenşteynsayağı düşünmə (səh. 100)

FASİLİTATORUN ROLU

Öyrənməyə maraq oyatmaq

Bütün bunlar gənclərlə işləyən şəxs/gənc lider, təlimatçı, təlimçi, mentor və ya bu öyrənmə prosesində iştirakçılara dəstək verən şəxs kimi hər hansı başqa adla adlandırılanlar üçün nə deməkdir? Bu, rolun və yanaşmanın dəyişməsi deməkdirmi? Bu suala cavab vermək çətindir. Bu, əsasən gənclərlə iş prosesində rollar və yanaşmalar haqqında müxtəlif ideya və konsepsiyalardan asılıdır. Buna görə də bəzi insanlar üçün aşağıda təsvir olunanlar tanışdır, digərləri üçün isə onlar yeni perspektivlər deməkdir.

Biz Avropada gənclər işdə mövcud olan müxtəlif funksiyaları əhatə etmək üçün "fasilitator" sözündən istifadə edəcəyik.

Sadə dillə desək, fasilitatorun rolu gənc öyrənənə onun öyrənmə məqsədlərinə çatmaqda dəstək olmaqdır. Ən vacib və mürəkkəb hissə cümlənin sonuncu yarısıdır: öyrənmə məqsədlərinə çatmaq. Youthpass prosesində gənclərə öz öyrənmələrinə görə məsuliyyəti öz üzərlərinə götürmələri təklif olunur. Bu o deməkdir ki, onlar nəyi öyrənmək istədiklərinə, bunu necə etmək istədiklərinə və bunu nə vaxt edəcəklərinə özləri qərar verirlər. Bu prinsip qeyri-formal təhsilin, ömürboyu öyrənmənin və öyrənməni öyrənməyin əsasını təşkil edir. Youthpass bütün bu elementləri özündə cəmləşdirir və tanınma aləti və öyrənmə prosesi olaraq onları bir araya gətirir.

GƏNCLƏR VƏ ÖYRƏNMƏYƏ GÖRƏ MƏSULİYYƏT

Gənclər öyrənməllərinə görə məsuliyyəti öz üzərlərinə götürmək istəyirlərmi?
Fasilitatorun müxtəlif rollarına keçməzdən əvvəl bir çox insanın ağlına gələn sualı vermək yaxşı ideya ola bilər: (bütün) gənclər öyrənmələrinə görə məsuliyyəti öz üzərlərinə götürməyə qadirdirlərmi və buna hazırdırlarmı?

Biz adətən bu suala cavab olaraq "Bəli!" deyirik.

Bütün insanlar öyrənməyə və bu işi özləri müstəqil surətdə yerinə yetirməyə qadirdirlər. Azyaşlı uşaqlar həyatlarının ilk illərində çox şey öyrənirlər. Ona görə yox ki, kimsə onlara bunu deyir, ona görə ki, özləri bunu istəyirlər. İnsanların öyrənmək, inkişaf etmək, böyümək üçün təbii ehtiyacları və motivasiyaları var.

Yuxarıdakı suala nüansları nəzərə almaqla verilən cavab belə olardı: "Bəli! Amma...".

Çoxumuz öyrənməyə təbii ehtiyacımızın tanınmadığı təhsil sistemlərindən keçmişik. Başqalarının bizim üçün vacib hesab etdiyi şeyləri öyrənməli olmuşuq. Digərləri öyrənmənin ən yaxşı üsulunun nədən ibarət olduğuna və öyrənməmizdə uğura nə dərəcədə nail olduğumuza qərar vermişlər. Öyrənməyə görə məsuliyyət bizim öhdəmizdə olmayıb.

Bu, bir çox gəncin məktəbdə öyrənmə motivasiyasını itirməsinin səbəblərindən biridir. Onların öyrənmə tərzi, ehtiyacları və həvəsləri tanınmır və ya ciddi qəbul edilmir. Onlar öyrənməni başqalarının müəyyən etdiyi üsullarla həyata keçirməyə məcbur olurlar. Nəticədə bir çox insan "öyrənmək" sözünə mənfi yanaşaraq məktəbi tərk edir. Bəziləri hətta "pis şagird" imicini qazanıblar. Bu, kədərli nəticədir, çünki "pis şagirdlər" mövcud deyil. Sadəcə olaraq insanların olduqca fərqli öyrənmə üsulları var və təhsil sisteminin bunu qəbul etməsi və nəzərə alması çətindir.

Fasilitatorlara gəlincə, onların "öyrənmə" ilə bağlı bu mənfi qavrayışdan və bir çox gəncin sahib olduğu "pis şagird" imicindən xəbərdar olmaları çox vacibdir. Bu şərait gənclərin öz öyrənmələrinə görə məsuliyyəti öz üzərlərinə götürməyə hazır olmasına böyük təsir göstərir. Öz ehtiyaclarını və istəklərini yenidən kəşf etmək üçün onların zamana və düşünməyə ehtiyacı var. Fasilitator bu prosesdə mühüm dəstəkləyici və həvəsləndirici rol oynaya bilər.

FASILITATORUN ROLLARI

Fasilitator müxtəlif ayaqları olan hörümçəyə bənzəyir, onların hər biri öyrənməyə kömək edir

Əlverişli öyrənmə mühiti yaratmaq

Düşünmək (refleksiya) və öyrənmək üçün əlverişli mühitin olması çox vacibdir. Səhv etmək, şübhə etmək, özünü həssas durumda hiss etmək və ya rəylərə açıq olmaq kimi keyfiyyətlərə dəyər verilməyən qrup refleksiya və öyrənmənin asan olduğu bir yer olmayacaq. Açıq refleksiya üçün ətrafınızda sizi dinləyən, fikirlərinizə hörmət edən və sizi mühakimə etməyən insanlar olmalıdır.

Əlverişli refleksiya və öyrənmə mühiti üçün prinsiplər aşağıdakılar ola bilər:

- insanlar arasında fərqlərə dəyər vermək,
- başqalarını dəstəkləməyə və motivasiya etməyə hazır olmaq,
- özünüifadənin müxtəlif üsullarına hörmətlə yanaşmaq,
- müxtəlif öyrənmə üsullarına dəyər vermək,
- gənclərin güclü cəhətlərini və potensialını önə çəkmək.

Bu prinsiplər əsasən elə yanaşmalara aiddir ki, onlar gənclərin birlikdə düşünməsinə və bir-birinin öyrənmə prosesini dəstəkləməsinə kömək edir. Bu yanaşmaları praktikada tətbiq etmək üçün müəyyən bacarıqlar öyrədilə bilər. "Suallar vermək", "aktiv dinləmə" və "rəy bildirmək və qəbul etmək" üzrə çalışmalar buna kömək edə bilər.

Resurslar təqdim etmək

Fasilitator gənclərə növbəti addımları atmağa kömək edə biləcək sənədlər, yardımçı insanlar, veb-saytlar və yerlər təklif etməklə gənclərin öyrənmə prosesinə dəstək ola bilər.

Dəstəkləyici suallar

Fasilitatorun rolu gənc öyrənənə sadəcə cavablar təklif etməkdən ibarət deyil. Əksinə, gəncə onun ehtiyaclarına, həvəsinə, məqsədlərinə və öyrənmə yolunda atacağı növbəti addımlara daha çox aydınlıq gətirməyə kömək edən suallar vermək daha vacibdir.

İnsanları bir araya gətirmək

Öyrənmə təkbaşına yerinə yetirilən iş deyil. Gənclərin öyrənmə yollarında əməkdaşlığı mümkün qədər təşviq edilməlidir. Fasilitator oxşar məqsədləri, mövzuları və ya öyrənmə üslubları olan öyrənənləri bir araya gətirməkdə mühüm rol oynaya bilər.

Öyrənməni gündəmə gətirmək

Öz öyrənmənizə görə məsuliyyəti öz üzərinizə götürməyiniz o deməkdir ki, indiyə qədər necə öyrəndiyiniz barədə düşünməlisiniz. Öyrənmənin digər mümkün üsulları hansılardır və gələcəkdə necə öyrənmək istəyirsiniz? Fasilitator öyrənmə mövzusunu gündəmə gətirir. Fasilitator gənclərin öyrənmə üsulları haqqında düşünmələri və mühakimə yürütmələri üçün vaxt və imkan yaratmalıdır.

Dinləmək

Bu sadə səslənir, amma ən çətin məsələ ola bilər. Bir çox öyrənənlər xüsusən də prosesin əvvəlində dinləməyə alışırlar və sizin danışacağınızı gözləyirlər. Lakin fasilitator üçün mühüm element öyrənənin dediklərini maraqla və diqqətlə dinləməkdir. Bu, yuxarıda qeyd edilən "dəstəkləyici suallar" ilə müşayiət oluna bilər. Dinləmə öyrənənin konkret ehtiyaclarını, maneələrini və istəklərini aşkar etmək və anlamaq üçün çox vacibdir. Adətən biz dərhal cavablar və həll yolları tapmağa meylli oluruq. Bunun əvəzinə biz öyrənənləri dinləməli və onlara öz həll yollarını tapmalarına şərait yaradan suallar verməliyik. Danışdığınız müddəti və gəncin danışmağa sərf etdiyi müddəti ölçməyə çalışın, məsələn, mentor qismində gənclə söhbət zamanı bunu edin. Bu sizə doğru yolda olub-olmadığınızı göstərəcək.

Öyrənənləri motivasiya etmək

Bu rolu konkret ifadələrlə təsvir etmək çətindir. Motivasiya problemlərinin müxtəlif mənşə və səbəbləri ola bilər. Yuxarıda qeyd edildiyi kimi, bir çox gənclər öyrənmə məsələsində özləri haqqında mənfi rəydədirlər. Öyrənməyə "maraq oyatmaq" və gəncləri öyrənməyə onların "özünə məxsus olan" bir şey kimi baxmağa sövq etmək çətindir.

Rəy bildirmək

Öyrənmə prosesinin müşahidəçisi kimi fasilitator çox zaman gənclərin özünüdərkini genişləndirmək üçün rəy təqdim edə biləcək ən münasib şəxs ola bilər. İnsanlar çox vaxt özlərini tanıdıqlarını düşünürlər, lakin bu qavrayışın hüdudları çox zaman məhdud olur. Digər insanların rəyi onlara daha çox variantları və imkanları görməyə kömək edə bilər. Bundan əlavə, sadə bir kompliment son dərəcə motivasiyaedici ola bilər.

Öyrənənlərin potensialını görmək

Bir çox gənc nələri yaxşı bacarmadığını daha yaxşı təsvir edir. Bununla bağlı rəy bildirmək məsələsinə gəlincə, şübhəsiz ki, bütün gənclərin malik olduğu tam potensialı fasilitatorun görə bilməsi böyük əhəmiyyət kəsb edir. Fasilitator gənclərə yeni vəzifələr və ya rollar həvalə edə və ya onları yeni bir şeyi sınaqdan keçirməyə təşviq edə bilər. Bu, gənclərin xəbərsiz olduqları bacarıqlarını üzə çıxara bilər.

İdeya və məsləhətlər

Fasilitator gənclərin öyrənməsini dəstəkləmək üçün onlara məsləhətlər, ideyalar və təkliflər verə bilər. Lakin bu zaman siz öyrənmə prosesinin sükanını ələ almaq risklərindən xəbərdar olmalısınız. Məsləhətlər vermək ilə öyrənənin öz öyrənmə prosesinə görə məsuliyyəti öz üzərinə götürməsi arasında balansı qoruyub saxlamaq vacibdir. Amma təbii ki, gənclərlə təcrübələrinizi bölüşməyiniz olduqca dəyərli ola bilər.

Ehtiyaclar və istəklər

Hər kəsin ehtiyacları və istəkləri var. Bu ehtiyacların və istəklərin bir çoxu gizlidir və dilə gətirilmir. Çox vaxt istəklər təhsil sistemində tanınmır və ya ciddi qəbul edilmir. İstəklər qəribə, ağılsız görünür və ya "xəyallar qutusuna" qoyulur. Bununla belə, istəklər, yəqin ki, öyrənmə üçün ən vacib hərəkətverici qüvvədir. Fasilitator bu istəkləri anlamalı və öyrənənin həmin istəklərinə yenidən qayıtmasına kömək etməlidir.

ƏLAQƏDAR ALƏTLƏR:

7 Öyrənməyə dair müsahibə (səh. 76)

İNKLÜZİV YÖNÜMLÜ YOUTHPASS PROSESİNƏ DOĞRU

Yaxşı suallar asan cavablardan üstündür (Pol Samuelson)

"Açılmış Youthpass" vəsaitini yazarkən daim bir neçə sual ortaya çıxırdı. Bu suallar gənclərlə işləyən şəxsin/fasilitatorun imkanları daha az olan gənclərlə işləyərkən üzləşdiyi çətinlikləri nümayiş etdirir. Biz sizə tövsiyə edirik ki, bu vəsaitin mövzusu olan Youthpass prosesini öyrənərkən aşağıdakı sualları yadda saxlayasınız və onların üzərində düşünəsiniz.

1). İmkanları daha az olan gənclərin öyrənmə prosesində fərqlər varmı?
2). Həyatda müəyyən maneələrlə üzləşirsinizsə, onlar öyrənməyə necə təsir edir? (məsələn, əlillik, qeyri-sabit sosial vəziyyət, motivasiya problemləri və s.)

Belə demək olar ki, öyrənənlər qədər öyrənmə üsulları var. Hər bir öyrənənin spesifik xüsusiyyətləri var: bacarıqlar, ehtiyaclar və sosial mənşə kimi amillər bizim öyrənmə yolumuzu müəyyən edir. Lakin insanların öyrənməyə müxtəlif üsullarla yanaşmasından asılı olmayaraq, nəticə etibarı ilə onlar öyrənmə prosesində oxşar mərhələlərdən keçir.

Yuxarıda qeyd edilən fikir gənclər proqramları üçün önəmlidir. Həmin proqramların prioritetlərindən biri imkanları daha az olan gənclər üçün öyrənmə imkanlarını təmin etməkdir. Bu baxımdan Youthpass prosesi həm xüsusi ehtiyacları olan gənclər, həm də onlarla işləyən gənc insanlar üçün öyrənməni dəstəkləmək və sertifikatlaşdırmaq istiqamətində əla fürsət təşkil edir.

"Açılmış Youthpass" vəsaiti həmçinin inklüzivlik üzərində düşünmək, onu şərh etmək və Youthpass prosesi çərçivəsində inklüzivliyin hədəf qruplarına əlavə diqqət yetirmək məqsədi daşıyır. Bu fəsildə əhatə olunan, inklüziv qruplarla işləməyin spesifik xüsusiyyətlərini nəzərdə tutan aspektlərin əksəriyyəti bu vəsaitin digər fəsillərində də əhatə olunur.

İSTƏK VARSA, ONU GERÇƏKLƏŞDİRMƏYİN YOLU TAPILACAQ

Bu fikir çox vaxt təbii qəbul edilir ki, Youthpass prosesi mümkün qədər inklüziv olmalıdır. Amma həyatda maneələrlə üzləşən gənclərin ehtiyaclarını ödəmək üçün uyğun alət və üsulları tapmaq həmişə asan olmur. Buna görə də, bu vəsaitdə təkcə prosesin özünə deyil, həm də inklüziv hədəf qruplarına xüsusi diqqət yetirir. Bu nəşrin bəzi yerlərində biz bərabər iştirak şərtləri haqqında mühakimə yürüdür və öyrənmə prosesini asanlaşdırmaq və sənədləşdirmək üçün alətlər və məsləhətlər təklif edirik. İnklüziv qruplara gəlincə, onlara münasibətdə Youthpass prosesindən irəli gələn problemlər və üstünlüklər bir medalın iki üzüdür.

İNKLÜZİVLİKLƏ BAĞLI PROBLEMLƏR

Youthpass əlavə maneədirmi? Youthpass öyrənmə prosesini müşayiət etməli və dəstəkləməlidir, əngəllər siyahısına əlavə ediləcək digər bir maneəyə çevrilməməlidir. Youthpass prosesi yeni öyrənmə strategiyalarını yaratmaq və inkişaf etdirmək üsulunun təklif edilməsini nəzərdə tutur. Təhsil prosesi təhsilalan yönümlü olmalıdır və Youthpass bu təcrübəni dolğunlaşdıran dəyərli bir alətdir. Youthpass faydalıdır, çünki öyrənmə haqqında məlumatlılığı artırır və bu prosesdən faydalı nəticələrin əldə ediləcəyini qəbul edir. Youthpass gənclərin "real həyat" vəziyyətlərində (məsələn, iş axtarmaq, karyera qurmaq, xarici dil öyrənmək, könüllülük fəaliyyəti və s.) istifadə edə biləcəyi öyrənmə məhsuludur.

Öyrənmə nəticələrini müəyyən etmək və sənədləşdirmək, əgər müvafiq alətlərimiz yoxdursa, çətin vəzifə ola bilər. Youthpass özlüyündə bir alətdir və bu vəsaitin əsas ideyası öyrənənləri və öyrədənləri bu proses boyunca müşayiət edəcək əlavə dəstək alətləri və metodlarını təmin etməkdir. Öyrənmə prosesini müəyyən etmək və sənədləşdirmək danışıq bacarıqları məhdud olan gənc və ya fikirlərini yazılı şəkildə ifadə etməkdə çətinlik çəkən şəxs üçün eyni olmayacaq. Burada həm öyrənənin, həm də öyrənədin təcrübəsi və motivasiyası həmin maneələrin öhdəsindən gəlməkdə və ya onların aradan qaldırılması üçün alternativ yollar tapmaqla böyük rol oynayır.

Öyrənilənlərin fərdi dərki. Öyrəndiklərimizi necə dərk edə və qiymətləndirə bilərik? Bu problem imkanları daha az olan gənclərlə məhdudlaşmır. Lakin əlverişsiz durumda olan gənclərin üzləşdiyi vəziyyət onların nələri öyrəndiklərini dərk etmələrini və onların arasında faydalı və diqqətəlayiq bir şey tapmalarını çətinləşdirir. Motivasiya, öyrənən yönümlü fəaliyyətlər və dəstək tədbirləri öyrənmənin arxasındakı real dəyəri və məqsədi asanlıqla görə bilməyən hədəf qrupları üçün xüsusilə mühüm elementlərdir.

İNKLÜZİVLİKLƏ BAĞLI FAYDALAR

Güclü cəhətləri və müsbət məqamları önə çəkməklə öyrənmə məqsədlərini müəyyən etmək şəxsin öyrənmə motivasiyasını və istəyini artırmaq üsuludur, bu sözlər xüsusilə o gənclərə aiddir ki, onların şüurunda öyrənmə prosesi əvvəlki mənfi öyrənmə təcrübələri ilə assosiasiya olunur.

Qeyri-formal təhsilin tanınması. İmkanları daha az olan gənclərin öyrənmə bacarıqlarının kənar subyekt tərəfindən tanınması bu gənclərin əldə etdikləri səriştələri sertifikatlaşdırmaq yolu ilə təşkilatlara, potensial işəgötürənlərə və məşğulluq məsələləri üzrə məsləhətçilərə "nümayiş etdirmək" şansı verir. Youthpass sertifikatı onların

ilk və yeganə sertifikatı ola bilər. Digər tərəfdən, öyrənilənlərin fərdi dərki xüsusi ehtiyacları olan gənclərin öz imkanlarını genişləndirmələri üçün fövqəladə bir fürsətdir. Bu onların nəyi və necə öyrəndiklərini dərk etdiklərini bildirir. Youthpass şəxsi və professional inkişafı öyrənmə təcrübəsinin son məqsədi kimi müəyyən edir.

Youthpass gənclərin imkanlarının genişləndirilməsi aləti kimi. Youthpass gənclərlə işləyənlərin istənilən şəxsi, onun keçmişdəki təcrübələrindən asılı olmayaraq, motivasiya etməsi və imkanlarını genişləndirməsi üçün əla alətdir. Formal təhsilin səmərəsiz olduğu hallarda qeyri-formal təhsil yanlış olaraq "pis şagird" kimi damğalanan gənclər üçün yeni imkanlar aça bilər. Qeyri-formal təhsil onlara fəal vətəndaş və insan olaraq həqiqi potensiallarını açmaqda kömək edə bilər.

Həmçinin gənclərlə işləyənlərin kreativliyi öyrənməyə yanaşma baxımından çoxlu imkanlar yarada bilər. Gənclərlə işləyənlər müxtəlif hədəf qrupları üçün öyrənmə alətlərini və metodlarını yarada, inkişaf və adaptasiya etdirə bilərlər. "Açılmış Youthpass" vəsaiti sizə bəzi konkret alətlər təqdim edir, lakin gənclərlə işləyənlər onları işlədikləri gənclərə uyğunlaşdırmalı olacaqlar. Youthpass prosesi müxtəlif sualları və problemləri gündəmə gətirir ki, onlara müxtəlif prizmalardan baxmaq olar.

Belə olan halda, nədən ilkin iki suala nəzər salıb öyrənmə fasilitatoru kimi gənclərlə işləyən şəxsin nöqteyi-nəzərindən onlara cavab tapmağa çalışmayaq?

İNKLÜZİVLİYƏ DƏSTƏK VERMƏK

Youthpass prosesi kontekstində gənclərlə işləyənin rolu gənclərin öyrənmə ehtiyaclarını müəyyən etmək və məqsədlərinə çatmaqda onlara kömək etməkdir. Bu, hədəf qrupunun kimlərdən ibarət olmasından asılı deyil. Bu tamamilə təbii səslənə bilər (fasilitator köməklik göstərir), lakin fəslin başlanğıcındakı suallara nəzər salsaq, maraqlana bilərik ki, daha az imkanları olan gənclərlə işləyərkən həqiqətən qarşıya fərqli vəzifələr qoyulurmu? Daha geniş yanaşma mövcuddurmu? Öyrənmə tempində fərq varmı? Suallar eynidirmi?

Ola bilsin ki, "Açılmış Youthpass" vəsaiti gənclərlə işləyənlərin həll etməli olduqları metodoloji problemləri gündəmə gətirəcək. Geniş mənada götürsək, öyrədənin əsas rolu xüsusi ehtiyacı olan insanlara onların öyrənmə yollarını rəvan etmək, onları istiqamətləndirmək, dəstəkləmək və həvəsləndirmək yolu ilə yardım etməkdən ibarətdir. Bu sadəcə yardımın dərəcəsi məsələsi kimi görünə bilər, lakin fasilitator müxtəlif hallarla məşğul olmalı və inklüziv qruplarla işləyərkən alternativ strategiyalara əməl etməlidir.

METODLAR VƏ ƏLAVƏ TƏDBİRLƏR

İstiqamətləndirmə, yardım etmə, təlimatlandırma və mentorluq fasilitatorun imkanları daha az olan gənclərə öyrənmə məqsədlərini və potensiallarını reallaşdırmaqda kömək edə biləcəyi müxtəlif üsullardan bəzilərdir. Fasilitatorun dəstəyinin və gənclərdə öyrənmək istəyinin olması (çünki onlar öyrəndiklərindən istifadə edə biləcəklərini hesab edirlər) ilə yanaşı, biz bütün prosesin baş tutması üçün onların xüsusi ehtiyaclarını nəzərə almalıyıq.

Bu əlavə tədbirlər könüllülük layihəsi üçün hazırlıq səfərlərindən tutmuş əlilliyi olan gənclərin iştirakı ilə gənclər mübadiləsi proqramları üçün xüsusi uyğunlaşdırılmış fəaliyyətlərə qədər və yaxud hətta öyrənənlərə öz öyrənmə planları və nəticələri üzərində düşünməyə və onları yazmağa kömək etmək üçün əlavə vaxt ayırmağa qədər müxtəlifdir. "Açılmış Youthpass" vəsaitində faydalı ola biləcək müxtəlif dəstəkləyici alətlər və metodlar sadalanır. Bununla belə, inklüziv qruplarla işləyərkən bu metodları onlara uyğunlaşdırmaq üçün hökmən bəzi əlavə səylər tələb olunur.

Youthpass prosesi gənclərin muxtariyyəti, imkanlarının genişləndirilməsi və şəxsi inkişafı üçün uzunmüddətli strategiyaların olmasını və öyrənmənin bütün mərhələlərində maneələrin və çətinliklərin aradan qaldırılmasını tələb edir.

"DAYAQ QURAŞDIRMA" STRATEGİYALARI

Həyatda gənclər onların öyrənməsinə təsir edən müəyyən maneələrlə üzləşdikdə, gənclərlə işləyən şəxs onların öyrənmə prosesinə necə kömək edə bilər? Tikinti prosesinin analogiyasından istifadə edək: dayaqların quraşdırılması işçilər tərəfindən tikinti sahəsində işlərini yerinə yetirmələri üçün müvəqqəti konstruksiya kimi istifadə olunur. Quraşdırılmış bu dayaqlar həm işləmək üçün, həm də girişi çətin olan sahələrə daxil olmaq üçün bir vasitədir. Gənclərlə işləyən şəxs gənclərin öyrənmə sahəsinin ətrafında dayaqlar quraşdırır ki, onlar öyrənmələrini inkişaf etdirə bilsinlər.

Youthpass prosesini işləyib hazırlayarkən, xüsusi maneələrlə üzləşən gənclər üçün "dayaq konstruksiyaları" yaradılmalıdır. Gənclərlə işləyən şəxs öyrənənlərin əldə etmək istədikləri sərişlər barədə anlayışa malik olmalarına kömək etmək üçün prosesin əvvəlində onlara geniş dəstək verir. Tikinti sahəsində olduğu kimi, burada da dayaq konstruksiyaları tədricən sökülməlidir. Onlar müvəqqətidir və son məqsəd onların quraşdırılması deyil. Onlar, daha çox, öyrənənin tədricən tam məsuliyyəti öz üzərinə götürə biləcəyi daimi öyrənmə strukturunun qurulması üçün vasitədir.

Youthpass prosesi öyrənmə prosesinin qurulması planını təklif edir, lakin siz maneəsiz və inklüziv öyrənmə prosesini planlaşdırırsınızsa, işlədiyiniz gənclərə uyğunlaşdırılmış "dayaq quraşdırma" işini unutmamalısınız. Məqsəd ondan ibarətdir ki, son nəticədə öyrənənlər gənclərlə işləyən şəxsin kiçik dəstəyi ilə və ya heç bir dəstəyi olmadan öyrənmənin nəticələrinə nail olmağa görə məsuliyyəti öz üzərlərinə götürdüklərini iddia edə və müstəqil öyrənmə strategiyalarını formalaşdıra bilsinlər.

Bu halda dayaq quraşdırma müxtəlif alət və metodlardan ibarət bir sıra dəstəkləyici strategiyaların hazırlanmasını özündə əks etdirir.

XÜSUSİ EHTİYACLAR ÜÇÜN ALƏTLƏR

Xüsusi ehtiyacları ödəmək üçün xüsusi alətlərə ehtiyacımız var və ya əlimizdə olan alətləri xüsusi ehtiyacların ödənilməsinə uyğunlaşdıra bilərik. Alətlər olmadan nəyisə qurmaq çətindir. Bu həm də öyrənmə proseslərinə aiddir. Bu vəsaitin alətlər dəstinə aid hissəsi sizə müxtəlif kontekstlərdə istifadə oluna, uyğunlaşdırıla və ya ötürülə bilən alətlərin geniş seçimini təqdim edir. İş apardığınız daha az imkanlara malik gənclərin maneələrini və ehtiyaclarını nəzərə almaq sizin öhdənizə düşür.

Biz mümkün qədər inklüzivliyə əməl etməyə çalışırıq və bu nəşrdə Youthpass prosesinin bütün mərhələləri üçün sizə məsləhətlər və potensial uyğunlaşdırma variantları təqdim edirik. Bununla belə, biz iddia etmirik ki, alətlər dəsti bütün hallara uyğunlaşdırılmış və ya digər kontekstlərə və ya hədəf qruplarına ötürülə bilən alətlərin hamısını özündə ehtiva edir.

Son nəticədə həm gənclərin, həm də özünüzün xoş, inklüziv öyrənmə təcrübəsi yaşamağınız üçün imkan yaradacaq alətlərdən istifadə etmək sizin kreativliyinizdən və təcrübənizdən asılıdır.

II HİSSƏ - YOUTHPASS ALƏTLƏRİ VƏ METDOLARI

RUHLANIN!

“Açılmış Youthpass” vəsaitinin ikinci hissəsində sizə öyrənmə prosesindən keçməkdə olan gənclərlə iş zamanı istifadə etməyiniz üçün praktik çalışmalar və metodlar təqdim edilir. Gənclərlə öyrənmə prosesini cəlbedici və yaradıcı şəkildə təşkil etməyiniz və sənədləşdirməyiniz üçün bu alətlər sizi ruhlandıra bilər.

ONLARI EHTİYACLARINIZA UYĞUNLAŞDIRIN

Hər bir qrup və situasiya fərqlidir. Siz bu alətləri və metodları gənclərinizə və həyata keçirdiyiniz təhsil fəaliyyətinin növünə uyğunlaşdırmalısınız. Hər bir fəaliyyət zamanı, xüsusən də daha az imkanları olan gənclərlə işləyirsinizsə, prosesi uyğunlaşdırmaq üçün istifadə edə biləcəyiniz bəzi məsləhətlər veririk.

ÜMUMİ İCMAL

Bu Youthpass alətləri dəsti sizə hər bir alətin nəyə nail olmağa yönəldiyi (məqsədləri) və xüsusilə Youthpass prosesinin hansı hissəsinə xüsusilə aid olduğu barədə məlumat təqdim edir (növbəti səhifədəki icmal). Hər bir metod üçün onu necə həyata keçirməyin ətraflı təsvirini tapa bilərsiniz. Ancaq zərurət olduqda çalışmaları uyğunlaşdırmaq və genişləndirmək üçün gənclərlə işləyən şəxs qismində instinktinizdən və ya təlimçi bacarıqlarınızdan istifadə etməlisiniz.

İŞƏ BAŞLAYIN!

Müxtəlif metodları sınaqdan keçirməyin vaxtı gəldi. Bu işdə sizə uğurlar!

YOUTHPASS ALƏTLƏRİ VƏ METODLARI

	PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ	ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ	ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ	İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA	ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK	NƏTİCƏLƏRİ MÜƏYYƏN ETMƏK VƏ SƏNƏDLƏŞDİRMƏK	NƏTİCƏLƏRİ TƏSVİR ETMƏK	YOUTHPASS-İN TƏQDİM EDİLMƏSİ	FFASİLİTATORUN ROLU
1 ÖYRƏNMƏ FABRİKİ			x		x	x	x		
2 SƏKKİZ YOUTHPASS SƏRİŞTƏ						x	x		
3 YOUTHPASS NƏDİR?				x				x	
4 "QOYUN ŞON"			x			x	x		
5 YOUTHPASS ADALARI							x	x	
6 KAPİTANIN JURNALI		x			x	x	x		
7 ÖYRƏNMƏYƏ DAİR MÜSAHİBƏ	x		x		x				x
8 ÖYRƏNMƏ DƏNİZİ			x		x				
9 ÖYRƏNMƏ JURNALI				x	x	x	x		
10 JONQLYORLUĞU ÖYRƏNMƏK		x	x						

	PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ	ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ	ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ	İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA	ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK	NƏTİCƏLƏRİ MÜƏYYƏN ETMƏK VƏ SƏNƏDLƏŞDİRMƏK	NƏTİCƏLƏRİ TƏSVİR ETMƏK	YOUTHPASS-İN TƏQDİM EDİLMƏSİ	FASİLİTATORUN ROLU
11 MƏNİM SİMVOLUM					x	x			
12 BU GÜN SİZ NƏ ÖYRƏNDİNİZ?					x	x	x		
13 ÖYRƏNDİKLƏRİNİZDƏN KOLLAJ HAZIRLAMAQ	x		x						
14 FOTOROMANZO		x	x		x	x			
15 FRANKENŞTEYNSAYAĞI DÜŞÜNMƏ					x	x	x		
16 EKSTREMAL MÜSAHİBƏ		x	x	x					
17 ÖYRƏNƏNLƏRİN MANDALASI				x	x	x			
18 POZİTİV ARAŞDIRMA METODU		x							
19 ÖYRƏNMƏYƏ MÜNASİBƏTİNİZ NECƏDİR?					x				
20 ÖYRƏNMƏNİN ÖZÜNÜZ TƏRƏFİNDƏN DƏRKİ	x		x		x				

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ → ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ → **ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ** → İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA → **ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK**

1

ÖYRƏNMƏ FABRİKİ

GÜNDƏLİK REFLEKSİYANI STİMULLAŞDIRMAQ VƏ ÖYRƏNMƏ PROSESİNİ DAHA VİZUAL ETMƏK ÜÇÜN METAFORİK ÇALIŞMA

MƏQSƏDLƏR

- Fəaliyyət zamanı gündəlik və davamlı refleksiyanı dəstəkləmək
- Fərdi və qrup şəklində öyrənmə prosesləri haqqında məlumatlılığı artırmaq
- Təlim nəticələri baş verdikcə onları müəyyən etmək və sənədləşdirmək

QRUP

- İstənilən

TƏLƏB OLUNUR

- Boş divar
- Markerlər
- Stikerlər, skotç (yapışqanlı lent)
- Posterlər
- Fakultativ: yaradıcı material və kamera

VAXT

- 30-45 dəq./gün
- 2 saat, yekunlaşdırma

ADDIM-ADDIM

İştirakçıları “fabrik” metaforası ilə tanış edin. Fabrikin əsas məhsulu fəaliyyətin gedişində (gənclər mübadiləsi proqramı, təlim kursu və ya könüllülük layihəsi) öyrənmədir.

Divardan üzərində aşağıdakı başlıqlar və suallar olan posterlər asın:

1) Tərkib elementləri – Siz şəxsən öyrənmə prosesinin tərkibinə nələri daxil etmisiniz?
2) Şərait – Öyrənməniz hansı şəraitdə baş verdi?
3) Personal – Prosesə başqa adamlar da cəlb olundumu?
4) Məhsul – Nələri öyrəndiniz və öyrəndiyinizi nədən bilirsiniz?
5) Operator – Fəaliyyət zamanı nələr hiss etdiniz (emosiyalarınız)?
6) Marketinq və satış – Öyrəndiklərinizin dəyəri nədir? Təcrübənizi sonradan harada istifadə edə bilərsiniz?

Fəaliyyətinizin ilk gününün sonunda iştirakçılara posterlər asılmış divarı göstərin və izah edin ki, bura onların öyrənmə haqqında gündəlik olaraq düşünmələri (refleksiya) üçün yerdir. Gənclər mübadiləsi proqramında və ya təlim kursunda iştirakçılara hər günün sonunda 30-45 dəqiqə vaxt verin ki, divardakı suallar üzərində düşünsünlər. Eyni zamanda, onları “fabrikdən” davamlı refleksiya aləti kimi istifadə etməyə təşviq edin və istədikləri zaman öyrəndiklərini yazmağa və ya illüstrasiyalarla nümayiş etdirməyə dəvət edin.

Fəaliyyətin son günündə iştirakçılara Youthpass sertifikatı (sertifikatın ikinci hissəsi) üçün tələb olunan özünüqiymətləndirmə üzərində işləməkdən ötrü iki saat vaxt verin. İştirakçılardan kiçik qruplarda işləmələrini və divara baxaraq öz öyrənmə nəticələrini müəyyən etmələrini xahiş edin. Onlar Youthpass-ın özünüqiymətləndirmə hissəsində öz öyrənmə nəticələrini sənədləşdirmək üçün hər bir posterdən müxtəlif elementlər götürə bilərlər.

Bu iki saatlıq sessiya zamanı fasilitator Youthpass haqqında ümumi məlumatı, onun tarixçəsini və konsepsiyasını təqdim edə, o cümlədən "əsas sərişlər" üzrə bəzi istiqamətləndirici suallar verə bilər.

Bundan sonra iştirakçılara öz öyrənmə nəticələrini yazmaları üçün fərdi vaxt verilməlidir (Youthpass sertifikatlarını hazırlamaq üçün). İştirakçılar bunu digər iştirakçılarla dialoq şəraitində etməyə dəvət olunurlar.

YEKUN VURMA

- Bu "fabrik" prosesi sizin üçün necə keçdi?
- Öyrəndiklərinizi sözlə ifadə etmək necə hiss idi? Bu asan idi, yoxsa çətin?
- "Məhsulunuzu" necə satardınız?
- Qazandığınız təcrübəni və öyrəndiklərinizi gələcəkdə necə tətbiq edə bilərsiniz?

UYĞUNLAŞDIRMA

- Siz kompüterlərdən və ya səs yazılarından istifadə etməklə bu metodu görmə qabiliyyəti zəif olan insanlar üçün uyğunlaşdıra bilərsiniz.
- Fəaliyyətinizin mövzusuna və ya hədəf qrupuna uyğun olaraq müxtəlif metaforalardan istifadə edə bilərsiniz (məsələn, yemək bişirmək, gəmi ilə üzmək, idman, kreativ əhvalatlar və s.)
- Qrupun öyrənmə ehtiyaclarını və proseslərini izləyin. Fasilitator iştirakçıları öyrənmə prosesində istiqamətləndirmək üçün "fabrik" metaforasının məlumatlarından istifadə edə bilər.
- Aralıq qiymətləndirmədə indiyə qədərki öyrənmə prosesi üzərində düşünmək və qarşıdakı fəaliyyətləri buna müvafiq olaraq uyğunlaşdırmaq faydalı ola bilər.

Diona Los və Santa Grinberga tərəfindən hazırlanmışdır

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK

2 SƏKKİZ YOUTHPASS SƏRİŞTƏSİ

SƏKKİZ AÇAR SƏRİŞTƏYƏ UYĞUN OLARAQ ÖYRƏNİLƏN TAPŞIRIQLAR VƏ NƏTİCƏLƏR ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK ÜÇÜN SƏKKİZAYAQLI 3D MODEL

MƏQSƏDLƏR

- Öyrənmə bacarıqları və Youthpass haqqında əsas məlumat vermək
- İştirakçılar üçün gənclər layihəsi çərçivəsində öyrənmə üzərində düşünmək üçün bir məkan yaratmaq

QRUP

- İstənilən

TƏLƏB OLUNUR

Məkan
- 3D modelini yerləşdirmək üçün geniş otaq
- Hər cütlüyün öyrənmə nəticələri üzərində işləməsi üçün görüş sahəsi

VAXT

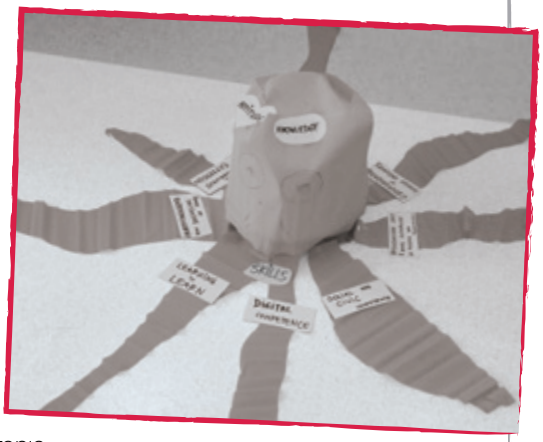
- 90 dəqiqə

Materiallar
- Flip-çart vərəqləri (səkkizayaqlını hazırlamaq üçün)
- Skotç
- Üç qırmızı kağız işarəsi: bilik, bacarıqlar, davranışlar
- Səkkiz yaşıl işarə — səkkiz açar bacarıq
- Markerlər
- Yapışqan qeydlər (post-it)
- Kompüter avadanlığı (kompüter, proyektor və internet bağlantısı) — Youthpass vebsaytını və resurslarını göstərmək üçün
- Nümunə Youthpass sertifikatlarının çapları

Hazırlıq
- Bir stulu baş-ayaq vəziyyətdə digər stulun üstünə qoyun.
- Üstdəki stulu flipçart vərəqi ilə bükərək səkkizayaqlının başını hazırlayın.
- Eyni uzunluqda səkkiz kağız zolağı kəsərək səkkizayaqlının səkkiz qolunu hazırlayın.
- Bu səkkiz kağız zolağını başın aşağı hissəsinə yapışdırın.
- Üz və digər elementlərini (ürək, rənglər və s.) çəkin.

ADDIM-ADDIM

- 3D səkkizayaqlını seminar otağına yerləşdirin.
- İştirakçılara sərişte və ya bacarıqlar anlayışını təqdim edin və sərištənin üç elementini izah edin: bilik, bacarıqlar və davranışlar.
- 'Bilik, bacarıqlar və davranışlar' sözləri yazılmış qırmızı kağız parçalarını müvafiq olaraq başa, qollara və ürəyə yapışdırın və səbəbini izah edin:
    - Bilik baş/beyinlə əlaqəlidir
    - Bacarıqlar fəaliyyətlə bağlıdır və buna görə qollara aiddir
    - Davranışlar isə dəyərlər və emosiyalarla birlikdə ürəkdə yerləşir



- Əsas səriştələrin qeyd olunduğu səkkiz yaşıl kağız parçasının hər birini ayaqların hər birinin üzərinə yerləşdirin.
- İştirakçılardan xahiş edin ki, səkkiz əsas səriştə ilə bağlı hansı öyrənmə nəticələrinə nail oluna biləcəyini cütlüklər şəklində və ya kiçik qruplarda müzakirə etsinlər.
- Onlardan xahiş edin ki, öyrənmə nəticələrini stiklerlərə yazsınlar və aid ola biləcəyi səkkizayaqlı ilbizin ayağının/səriştənin üzərinə yapışdırsınlar. Stiklerlərdəki qeydlərin izah edilməsi və oxunması üçün vaxt ayırın.
- Oxunuşlardan sonra ayaqlardakı stiker qeydlərini ümumiləşdirinvə zərurət olarsa, suallar verin və izahatlar istəyin.
- İştirakçıları digər iştirakçıların layihələri və ya təcrübələri ilə tanış olmağa, təkliflərini bildirməyə və suallar verməyə təşviq edin.
- Sonda Youthpass-ın texniki aspektlərini, yəni müxtəlif hərəkətlərin izahı üçün "harada, nə, necə və niyə" kimi detalları təqdim edin. Əgər varsa, Youthpass.eu veb-səhifəsini göstərmək üçün kompüterlərdən istifadə edin və ya Youthpass sertifikatı nümunələrini paylayın.
- Suallar və cavablar üçün vaxt ayırın.

YEKUN VURMA

- Bacarıqların nə olduğunu anlamağı faydalı hesab etdinizmi?
- Stikerinizi niyə bu “ayağa” yapışdırmaq qərarına gəldiyinizi izah edin (bu məqamda müvafiqsəriştənin adını deyin).
- Onu konkret ayağa yapışdırmaq qərarına gəlmək sizə asan oldumu?
- Stikerlərinizdən hər hansı birini yapışdırmaq üçün birdən çox variant var idimi?
- Onu başqa səriştələrə aid etmək olardımı? Cavabınızı izah edin.

UYĞUNLAŞDIRMA

Bacarıqları izah etmək üçün istifadə edilən 3D model sensor (hissiyyat) əngəlləri və ya görmə qüsuru olan insanlar üçün münasibdir. Səkkiz səriştə anlayışını eyni dildə danışmayan və ya dili eyni səviyyədə bilməyən gənclərə vizual və anlaşılan şəkildə çatdırmaq faydalı olar.

MƏSLƏHƏTLƏR

Bütün ayaqlar eyni cür göründüyü üçün onları səkkiz müxtəlif rəng, naxış, şəkil, nişan və sairədən istifadə etməklə fərqləndirmək faydalı ola bilər.

Gənclər mübadiləsi proqramının koordinatorları üçün Latviya Milli Agentliyi tərəfindən təşkil edilən təlim kursu üçün Santa Grinberga və Leva Grundsteine tərəfindən hazırlanmışdır.

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | **İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA** | ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK

3 YOUTHPASS NƏDİR?

ÖYRƏNMƏNİN SƏNƏDLƏŞDİRİLMƏSİ ÜÇÜN ALƏT KİMİ YOUTHPASS-IN TƏQDİM EDİLMƏSİ

MƏQSƏDLƏR

- Youthpass-ı təqdim etmək
- Qrupun qeyri-formal təhsil haqqında anlayış əldə etməsinə dəstək vermək
- Gündəlik fəaliyyətlərində onların istifadə edə biləcəyi faydalı cədvəl təqdim etmək

QRUP

- Maks. 25 nəfər

TƏLƏB OLUNUR

- Qiymətləndirmə cədvəli (çap olunmuş)
- Qələmlər
- Youthpass veb-saytını və onlayn resursları göstərmək üçün kompüter, proyektor və internet bağlantısı

VAXT

- 60-90 dəq.

ADDIM-ADDIM

Metod könüllülər üçün tanışlıq təlimi kontekstində təsvir edilir.

Youthpass-ı qrupa təqdim edin:
"Bu, Avropa Həmrəylik Korpusunun könüllülük fəaliyyətlərində iştirak etmək sayəsində öyrənilənlərin tanınması üçün alətdir. O, qeyri-formal öyrənməni qəbul edir.
Youthpass könüllülük layihənizdə gördüklərinizi izləməkdə və təsvir etməkdə sizə kömək edir. O, öyrənməni bir sıra sərişt ələrlə əlaqələndirməyə kömək edir. Mentorlar könüllünün öyrənmə prosesini izləyir və onu asanlaşdırmağa kömək edir. Youthpass aydın və nail oluna bilən öyrənmə məqsədlərini müəyyən etməyə kömək edir. Youthpass vasitəsilə siz öyrənməni istənilən şəkildə qeydə ala bilərsiniz. Bu həm də öyrənmə fəaliyyəti zamanı sizin öyrənmə prosesi barədə mütəmadi olaraq düşünməyiniz üçün bir metod ola bilər".

Qrupdan xahiş edin ki, öyrəndiklərini qeydə almaq yollarını tapmaq üçün "beyin həmləsi" metodundan istifadə etsinlər.
Sonra onlara əvvəlki könüllülərin öyrəndiklərini necə qeydə aldıqlarını göstərin, məsələn, bloq yazmaq, jurnal tutmaq, fotoalbom hazırlamaq və s.

"Qeyri-formal təhsil" (QFT) terminini təqdim edin və izah edin.

"Qeyri-formal təhsil nədir? Qeyri-formal təhsil könüllüdür, başqaları tərəfindən dəstəklənir və planlaşdırılan fəaliyyətdir".

Qrupu daha kiçik qruplara bölün və onlardan xahiş edin ki, öz həyatlarında qeyri-formal təhsil nümunələrini tapmaq üçün "beyin həmləsi" metodundan istifadə etsinlər. Sonra bütün qrup qarşısında çıxış etmələrini söyləyin.

Bu QFT anları üzərində düşünmək, onları qiymətləndirmək və qeydə almaq üçün həyatlarında vaxt tapmağın vacib olduğu haqqında qrupla müzakirəyə başlayın. Qrupdan xahiş edin ki, təcrübələrindən nələri öyrənmək istədikləri barədə düşünsünlər. Müzakirəni ümumidən konkretə doğru yönəldin. İştirakçılara əvvəlcə özləri haqqında düşünmək üçün bir qədər vaxt verin, sonra onlardan fikirlərini bölüşmək üçün başqa iştirakçı ilə cütlük təşkil etmələrini xahiş edin. Yekun mərhələdə hamını yenidən böyük qrupa qaytarın və ümumi (plenar) iclasda nəticələri bölüşün..

“Öyrənmənin qiymətləndirilməsi” vərəqini təqdim edin (aşağıdakı paylama materialına bax). İştirakçılardan bu vərəqi doldurmağı xahiş edin (təkbaşına). Əgər onlar öz layihələri üzrə artıq bir neçə həftə ərzində çalışırlarsa, həmin layihənin nümunələrindən istifadə edə bilərlər. Əgər layihəyə yenicə daxil olublarsa, həyatlarındakı təcrübələrindən istifadə edə bilərlər.

Qrupdan soruşun ki, cədvəllərdən istifadəni faydalı hesab etdilərmi və niyə? Hər hansı könüllünün yazdıqlarını daha böyük qrupla bölüşmək istəyib-istəmədiyini soruşun.

Youthpass prosesini sadə və qısa şəkildə izah edin. Aralıq qiymətləndirmə iclasında Youthpass-ı daha ətraflı izah etmək üçün daha çox vaxtınız olacaq. Mentorun onların bələdçisi olacağını qeyd edin və Youthpass.eu saytından Youthpass-a dair əlavə material endirə biləcəklərini onlara bildirin.

UYĞUNLAŞDIRMA

- Siz aşağıdakı cədvəli vizual formaya salmaqla və ya “Öyrənmə fabriki” çalışması ilə birləşdirməklə onu müxtəlif kontekstlərə uyğunlaşdıra bilərsiniz.
- Bu iş ilkin olaraq könüllülük layihələri üçün nəzərdə tutulsa da, cədvəl istənilən halda öyrənənin özü tərəfindən öyrənmənin qiymətləndirilməsi üçün istifadə edilə bilər (mentor, təlimatçı və ya gənc lider tərəfindən deyil). O həmçinin təlim kursları və ya gənclər mübadiləsi proqramları kimi digər fəaliyyətlərə asanlıqla uyğunlaşdırıla bilər.

PAYLAMA MATERIALI

ÖYRƏNMƏ FƏALİYYƏTLƏRİ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK

→ Mən nələri öyrəndim?	
→ Mən bunu necə öyrəndim?	
→ Mən bunu kiminlə öyrəndim?	
→ Mən bunu nə vaxt (hansı məqamda) öyrəndim? (Öyrənmə faktını kəşf etmə məqamları)	
→ Əsas sərişdə (bu vərəqdən yalnız yekun mərhələdə istifadə edin, başlanğıcda onu göstərməyin)	

CƏDVƏLDƏN ÖYRƏNMƏ PLANI KİMİ İSTİFADƏ ETMƏK

→ Mən nələri öyrənmək istəyirəm?	
→ Mən bunu necə öyrənəcəyəm?	
→ Mən bunu kiminlə öyrənəcəyəm?	
→ Mən bunu nə vaxt öyrənəcəyəm? (Öyrənmə üçün müddət qoyun)	
→ Əsas sərişte (bu vərəqdən yalnız yekun mərhələdə istifadə edin, başlanğıcda onu göstərməyin)	

Deirdre Quinlan Kuinlan tərəfindən təqdim edilmişdir

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | **ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ** | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK

4 "QOYUN ŞON" – MƏLƏMƏ SƏSLƏRİ!

ƏSAS SƏRİŞTƏLƏRİ DAHA YAXŞI BAŞA DÜŞMƏK VƏ YOUTHPASS SERTİFİKATI ÜÇÜN ÖZÜNÜQİYMƏTLƏNDİRMƏNİ DƏSTƏKLƏMƏK MƏQSƏDİLƏ MƏŞHUR CİZGİ FİLMİ PERSONAJLARINDAN İSTİFADƏ ETMƏYİN KREATİV VƏ EFFEKTİV ÜSULU

MƏQSƏDLƏR
- Ümumən səriştələrin müəyyən edilməsinə kömək edəcək nəsə bir şey təqdim etmək
- İştirakçılara səriştələri öyrənmə nəticələri ilə əlaqələndirməkdə kömək etmək
- İştirakçılara həyatlarındakı təcrübələrini öyrənmə nəticələrinə köçürməkdə dəstək olmaq

QRUP
- Min. 12 nəfər

TƏLƏB OLUNUR
- Cizgi filmi: "Qoyun Şon" – Mələmə səsləri! (2010) – onu YouTube və ya Amazonda tapa bilərsiniz.
- Öyrənmə anketlərinin qiymətləndirilməsi
- Videonu göstərmək üçün kompüter, proyektor və internet bağlantısı (və ya DVD-pleyer).

VAXT
- 90 dəq.

ADDIM-ADDIM

Birinci hissə (8 dəq.):
Qoyun Şon haqqında filmi göstərin.

İkinci hissə (30 dəq.):
İşçi qrupları: hər bir qrup filmdəki konkret personajın səriştələri üzərində işləyir. İştirakçılardan səriştənin nə olduğunun təsvirini çəkmək, yazmaq və ya başqa şəkildə sənədləşdirmək xahiş edilir (15 dəq.).

- 1-ci qrup – Qoyun Şon personajı üzərində işləyir
- 2-ci qrup – qalan qoyunlar üzərində işləyir
- 3-cü qrup – it üzərində
- 4-cü qrup – donuzlar üzərində

İşçi qruplarının hazırladıqlarının ümumi iclasda təqdimatı (15 dəq.).

Üçüncü hissə (20 dəq.):
Fasilitator Youthpass-ı və ömürboyu öyrənmə üçün səkkiz əsas sərişteni təqdim edir. Fasilitator bir-bir səriştələrin adını çəkir və hər birindən sonra iştirakçılardan soruşur ki, həmin səriştənin:
- filmdəki personajla nə kimi əlaqəsi var,
- iştirakçıların iştirak etdiyi layihə/fəaliyyət ilə nə kimi əlaqəsi var
- və onlar bu sərişteni necə qazanıblar.

Dördüncü hissə (30 dəq.):
İştirakçılardan xahiş edilir ki, ömürboyu öyrənmə üçün əsas səriştələrdən istifadə etməklə layihə/fəaliyyət zamanı nəyə nail oldiuqları üzərində fərdi qaydada və ya cütlüklər şəklində düşünsünlər və fikirlərini yazsınlar.

UYĞUNLAŞDIRMA

- Cizgi filmlərindən istifadə dərketmə/öyrənmə çətinlikləri olan müxtəlif inklüziv qruplar üçün münasibdir. Bu onlara "əyləncəli" mühitdə sərişteləri müəyyən etməyə və onları öyrənmə təcrübələri ilə əlaqələndirməyə kömək edir.
- Multimedia avadanlığı olmadıqda, siz uşaq kitabları (daha əyani vasitə), uşaq kart oyunları və ya həyat hekayələri kimi digər vasitələrdən istifadə edə bilərsiniz.

MƏSLƏHƏTLƏR

Hazırlıq üçün Youthpass.eu saytındakı müxtəlif resurslara nəzər salın. Bu çalışmanın son mərhələsi ünsiyyəti, suallar verməyi və mövzu ətrafında düşünməyi təşviq etmək üçün həmyaşıdlarla müsahibə aparmaqdan ibarət ola bilər.

Alexander Kumanov tərəfindən təqdim edilmişdir

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ → ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ → ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ → İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA → ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK

5 YOUTHPASS ADALARI

YOUTHPASS İLƏ VƏ ÖMÜRBOYU ÖYRƏNMƏ ÜÇÜN SƏKKİZ ƏSAS SƏRİŞTƏ İLƏ TANIŞLIQ ÜÇÜN KOMANDA OYUNU: "PRAKTİK FƏALİYYƏT VASİTƏSİLƏ ÖYRƏNMƏK

MƏQSƏDLƏR

- Səkkiz əsas sərişteni "praktik fəaliyyət vasitəsilə öyrənmək" metodu ilə təqdim etmək
- Youthpass-ı təqdim etmək və özünüqiymətləndirmə və qeyri-formal təhsilin tanınması aləti qismində onun barəsində məlumatlılığı artırmaq

QRUP

- Maks. 24 nəfər

VAXT

- 90 dəq.

TƏLƏB OLUNUR

Məkan:

- Adaları simulyasiya edən səkkiz masanın/sahənin olduğu böyük otaq

Material:

- Youthpass limanlarına giriş-çıxış vərəqələri (kağız formatda) (hər qrup üçün bir ədəd)
- Tapşırıq kartları (sərişteler)
- Bir ədəd səkkizüzlü oyun zəri
- Rəngli markerlər
- Skotç
- Karton
- İki dəst kartlar
- Kart oyunu təlimatlarının əks olunduğu paylama materialı
- Riyazi çalışmaların əks olunduğu paylama materialları
- Tanqram oyunu
- Plastilin
- Kağız
- Rəngli kağız
- Yapışqan
- Möhür və mürəkkəb (pasportu təsdiqləmək üçün)
- Qayçı
- Kompüter
- Youthpass veb-saytını və onlayn resursları göstərmək üçün kompüter, proyektor və internet bağlantısı

Hazırlıq:

- Səkkiz iş məntəqəsi qurun. Masalardan istifadə edin və ya döşəmədə səkkiz əsas sərişteyə uyğun səkkiz adanı (skotçdan istifadə etməklə) nişanlarla əks etdirin.
- Hər adaya bir tapşırıq kartı və hər tapşırıq kartında təsvir olunan lazımi material və avadanlıqları qoyun.
- Fasilitatorun Youthpass limanına giriş-çıxış vərəqəsinə möhür vurması və səkkizüzlü oyun zərinin atılması üçün "pasport nəzarəti məntəqəsi" (masa və stul) qurun.

Şəxslər:

İki fasilitator. Biri "pasport nəzarəti məntəqəsində" qalır, digəri isə müxtəlif qruplara kömək etmək üçün onların işinə nəzarət edir. Sonuncu bu oyunla bağlı prosedur suallarına cavab verməyi bacarmalıdır.

NƏTİCƏLƏRİ MÜƏYYƏN ETMƏK VƏ SƏNƏDLƏŞDİRMƏK | **NƏTİCƏLƏRİ TƏSVİR ETMƏK** | **YOUTHPASS-IN TƏQDİM EDİLMƏSİ** | FASİLİTATORUN ROLU

ADDIM-ADDIM

Oyunun məqsədi mümkün qədər çox adaya səfər etdikdən və səkkiz əsas səlahiyyətin hər biri ilə bağlı müəyyən tapşırıqları yerinə yetirdikdən sonra hər bir komandanın "Youthpass limanlarına" giriş-çıxış sənədlərinə möhür vurulmasına nail olmaqdır.

- İştirakçıları 3-5 nəfərlik qruplara bölün.
- Hər bir qrupdan komandanın adını seçməyi xahiş edin.
- Hər qrupa "Youthpass limanlarına" bir nüsxə giriş-çıxış vərəqləri verin.
- Oyunun məqsədini izah edin: Oyunun məqsədi 45 dəqiqə ərzində səkkiz müxtəlif ada nişanı ilə möhürlənmiş pasportu almaqdır. Hər bir simvol bir əsas sərişteni təmsil edir. Hələ onlara deməyin ki, bütün möhürlərin vurulmasına nail olmalarına ehtiyac yoxdur (bunu yekun vurma mərhələsinə saxlayın).
- Onlara izah edin ki, pasport nəzarəti məntəqəsi var və onlar adaya səfər etdikdən və komanda şəklində tapşırıqlardan ən azı birini yerinə yetirdikdən sonra (hər adanın kartında üç tapşırıq var) "Youthpass limanlarına" giriş-çıxış vərəqinə möhür vurulacaq. Möhür vurulmasına nail olduqdan sonra səyahətlərinə davam etmək üçün zər atacaqlar.
- Möhür və zər ilə "pasport nəzarəti məntəqəsində" qalın.
- Onlar zəri atdıqdan sonra zərdəki işarəyə uyğun gələn tapşırıq kartı ilə adaya gedirlər. Əgər adada başqa bir komanda varsa, onlar əvvəllər səfər etmədikləri boş bir ada tapana qədər yenidən zər atmalıdırlar.
- Vaxt bitdikdə və ya komandalardan biri səkkiz möhürün vurulmasına nail olduqda oyun başa çatır.
- Çalışmaya yekun vurmaq iştirakçıları ümumi iclasa toplayın.
- Yekun vurma zamanı diqqəti oyuna və onun sərişteler və layihə ilə əlaqəsinə yönəldin.
- İştirakçılarla səkkiz sərişteni Youthpass ilə necə əlaqəli olduğunu müzakirə edin və sərişteler hissəsinə diqqət yetirməklə Youthpass sertifikatı nümunələrini onlara göstərin (əgər varsa kompüter avadanlıqlarından istifadə edin).

YEKUN VURMA

Əsas sərişteler

- Neçə möhürün vurulmasına nail oldunuz?
- Qalib və ya məğlub komanda varmı?
- Bu fəaliyyətin məqsədi nə idi?
- Bütün möhürlərin vurulmasına nail oldunuzmu?
- Bütün möhürün vurulmasına nail olmalı idinizmi?
- Müəyyən bir adada daha uzun müddət qalmağa üstünlük verərdinizmi?

Tanınma (təsdiqlənmə)

- "Səlahiyyətli orqanların" möhürünün vurulmasına nail almaq nə üçün vacib idi?
- Tapşırığı yerinə yetirib-yetirmədiyiniz yoxlanıldımı?
- Qiymətləndirmə/öz öyrənmə prosesini idarə etmə və öyrənmə prosesi barədə qeydlərinizi bildirin.

UYĞUNLAŞDIRMA

- Bu fəaliyyət xüsusilə oyunlar vasitəsilə öyrənməkdən zövq alan və ənənəvi öyrənmə mühitində nəzəri konsepsiyaları qavramaqda çətinlik çəkən gənclər üçün münasibdir.
- Birinci hissənin məqsədi "praktik fəaliyyət vasitəsilə öyrənməkdən" ibarət olduğundan, tapşırıqları iştirakçıların ehtiyaclarına uyğunlaşdırmaqla (yazmaq və ya danışmaq əvəzinə rəsm çəkmək, tapşırıq kartlarını tərcümə etmək və s.), demək olar ki, istənilən kontekstdə istifadə etmək olar.

MƏSLƏHƏTLƏR

- Yekun vurma zamanı istiqamətləndirici sualları ön plana çəkmək çox vacibdir ki, çalışmada əsl vəzifənin bizi maraqlandıran sərişt
ələri öyrənməkdən ibarət olduğu aydın olsun. Bütün möhürlərin vurulmasına nail olmaq, əgər bu bizim məqsədimiz deyilsə, vacib deyil. Bu fəaliyyət həm də qrup formalaşdırma fəaliyyəti kimi nəzərdə tutulub və iştirakçılar tapşırıqları qrup şəklində yerinə yetirməyə təşviq edilməlidir.

- Bu fəaliyyət "Kapitanın jurnalı" çalışması ilə əlaqəlidir və onlar birlikdə və ya ayrı-ayrılıqda icra oluna bilər.

- "Youthpass adaları" çalışması ya səkkiz əsas sərişt
əni təqdim etmək üçün təlim kursunun əvvəlində, ya da iştirakçıların öyrənmə nəticələrini əsas sərişt
ələrlə əlaqələndirmək üçün kursun sonunda icra edilə bilər.

PAYLAMA MATERIALLARI

SALTO alətlər dəstindən endirib yükləmək üçün material:
- Youthpass limanlarına giriş-çıxış vərəqələri (kağız formatda)
- Tapşırıq kartları (sərişt
ələr)
- Səkkizüzlü oyun zəri

http://www.salto-youth.net/find-a-tool/1223.html

Competence in mother tongue

1. Say a riddle in your own language and explain it to the others.
2. Find out as a team 3 words that sound similarly and have a similar or different meaning in your own languages.
3. Teach each other the daily greetings in your own language.

Communication in foreign languages

1. Sing a short song or say a poem in language different from yours.
2. Tell the others 5 foreign words you have learned in your hosting country and compare.
3. Get 3 people to say "My name is ..... and I come from...." in a language different from your own and try to pronounce it.

Mathematical competence and basic competence in science and technology:

1. Solve a mathematical problem (handout).
2. Do a Tangram puzzle.
3. Calculate your total free time per week in minutes.

Digital competence:

1. Draw your favourite animal with any available software.
2. Open a new text document and create a table with a list of software that your group members know how to use.
3. Create a formula on a spreadsheet to calculate 70% of the total.

Learning to learn

1. Learn to play a card game together. (deck of cards and handouts with rules)
2. Write a list with 5 things you have learned today and explain how.
3. Tell the people in your group how and where you prefer to learn (learning styles).

Social and civic competence

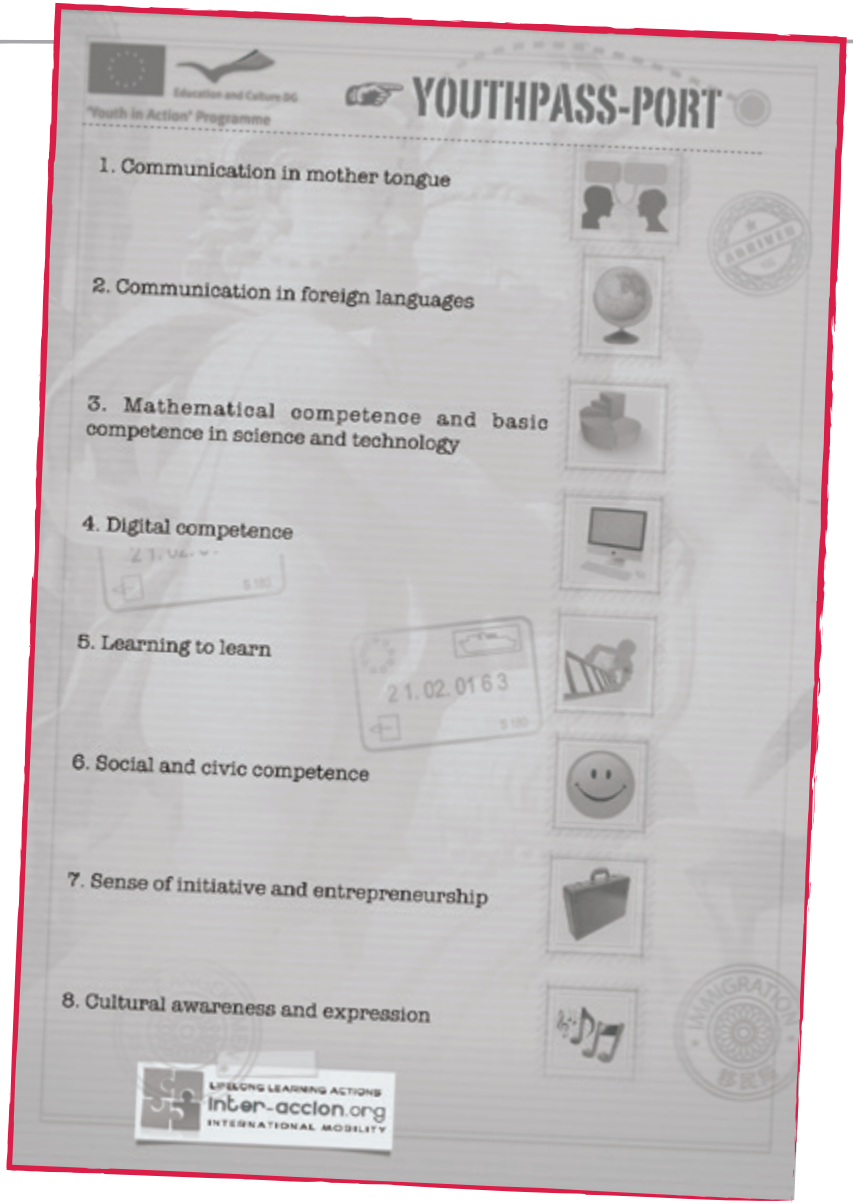
1. Inquiry about gender issues in other countries and how people deal with them.
2. Agree on a common definition of people with fewer opportunities as a social phenomenon and write it down
3. Learn cultural differences about greeting people (kissing, shaking hands, etc.)

Sense of initiative and entrepreneurship

1. Tell your team about new ideas you implemented during last year and their outcomes.
2. As a team, make a decision about today's free time.
3. Explain what you would like to learn during this project and your contribution.

Cultural awareness and expression

1. Make a figure with cardboard/plasticine about your project.
2. Write a short poem about your project.
3. Make a collage showing your feelings about the project .



Juan Ratto-Nielsen tərəfindən hazırlanmışdır, SALTO alətlər dəsti: : www.salto-youth.net/find-a-tool/1223.html

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | **ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ** | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | **ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK**

6

KAPİTANIN JURNALI

İŞTİRAKÇILARA SƏKKİZ ƏSAS SƏRİŞTƏYƏ UYĞUN OLARAQ ÖZ ÖYRƏNMƏ NƏTİCƏLƏRİNİ İZLƏMƏLƏRİ ÜÇÜN DİQQƏTÇƏKƏN VƏ STİMULLAŞDIRICI ÜSUL TƏKLİF EDƏN PRAKTİK ALƏT

MƏQSƏDLƏR
- Davam etməkdə olan təlim prosesi üzərində düşünmək və onu izləmək üçün alət təqdim etmək
- Youthpass-ı təqdim etmək və özünüqiymətləndirmə və QFT-nin tanınması üçün bir alət kimi onun barəsində məlumatlılığı artırmaq

QRUP
- Fərdi

TƏLƏB OLUNUR
- Çap olunmuş kapitan jurnalı bukleti (hər iştirakçı üçün bir ədəd)
- Qələmlər

VAXT
- Yola düşmə günü: 45 dəq.
- Limanlar: 20 dəq./sessiya
- Gəlib çatma günü: 45 dəq

ADDIM-ADDIM

Kapitan jurnalının tarixlər sətri bu konktret səyahətin öyrənmə nəticələrini izləmək üçün fəaliyyətin hər gününə və ya mərhələsinə uyğun olan “limanlar” hissəsinə bölünür.

Yola düşmə günü (45 dəq.)

- Çalışmanı iştirakçılara təqdim edin (25 dəq.):
  “Siz bu öyrənmə səyahəti zamanı öz gəminizin kapitanısınız və bu jurnal hər gün öyrəndiklərinizi yazmağınız üçündür. Youthpass kompasınız səyahət zamanı naviqasiyanıza və son təyinat yerinizə dair qərar verməyinizə kömək edəcək. Layihəniz qeyri-formal təhsilə əsaslanır və öyrənmənin qiymətləndirilməsinin Youthpass-da əks olunması üçün siz səyahətdən əvvəl, səyahət zamanı və səyahətdən sonra sərişt ələrinizi qiymətləndirməlisiniz.
  Öyrənmə marşrutunuz üzrə hərəkət edərkən siz müxtəlif limanlara yan alacaqsınız və kapitan kimi qeydlər aparmağınız və göstəricilərdən istifadə etməyiniz çox vacibdir. Səyahətinizin sonuna gəldikdə, öyrənmə baqajınızın haraya qədər və necə gəlib çatdığını öyrənmək üçün kompasınıza və jurnalınıza baxa bilərsiniz".
- Hər bir iştirakçıya "Kapitanın jurnalı"nın bir nüsxəsini paylayın.
- Kapitanın jurnalından necə istifadə ediləcəyini izah edin və suallar və şərhlər üçün vaxt ayırın.
- Qrupa bildirin ki, gəminin “yan aldığı" hər bir limanda "Kapitanın jurnalı"ndan istifadə etməklə onların öyrənmə nəticələri üzərində işləmək üçün vaxtları olacaq. Onlar cümlələr, sözlər yaza, şəkillər çəkə, şəkil və fotoları kəsə və yapışdıra bilərlər və s. Qeyd edin ki, jurnal konfidensialdır və o, təlimçinin tanış olması üçün nəzərdə tutulmayıb.
- Aydınlıq gətirin ki, qiymətləndirmə zamanı iştirakçılar öz jurnallarının ən vacib hissələrindəki qeydləri toplayacaq və ümumiləşdirəcək və iştirakçılara Youthpass sertifikatları verilməsi üçün onları şəxsi məlumatları ilə birlikdə koordinatora göndərəcəklər.
- Sonra onlara öz öyrənmə nəticələri haqqında fərdi qaydada düşünmələri üçün vaxt (20 dəqiqə) verin. Təlimçi və ya mentor onlara izahat və dəstək verməyə hazır olmalıdır.

Liman 1 və Liman 2 (lazım olduqda daha çox "liman" səhifələri əlavə edin)

- Yola düşmə günündə olduğu kimi, çalışmanın hər gününün və ya mərhələsinin sonunda öyrənmə nəticələri haqqında fərdi qaydada düşünmələri üçün onlara vaxt (20 dəqiqə) verin. Təlimçi və ya mentor onlara izahat və dəstək verməyə hazır olmalıdır.
- Fərdi və ya qrup şəklində iştirakçıların öyrənmə nailiyyətlərini yoxlayın.

Gəlib çatma günü (45 dəq.)

- Layihə və ya çalışma başa çatdıqdan sonra iştirakçılara düşünmələri üçün vaxt (10 dəqiqə) verin.
- Təlimçi və iştirakçılar arasında fərdi müzakirələr üçün əlavə vaxt ayırın.
- İştirakçılardan öz fərdi öyrənmə nəticələrini ümumiləşdirmələrini və onları jurnalın "gəlib çatma" səhifəsində qeyd etmələrini xahiş edin (20 dəqiqə).
- Youthpass sertifikatları üçün yekun informasiyaları necə göndərmək barədə aydın təlimatlar təqdim edin və informasiyaların qəbulu üçün son tarix təyin edin. Təşkilatçılar sertifikatlar üçün zəruri olan bütün sətirlərin olduğu onlayn forma təqdim edə (məsələn, Google sənədlər) və ya iştirakçılara doldurmaq və e-poçt vasitəsilə göndərmək üçün fayl şablonu verə bilərlər.
- Yuxarıdakı məlumatları müvafiq linklər və ya şablonlarla birlikdə çap olunmuş formada və ya e-poçt vasitəsilə (paylama materialı kimi) iştirakçılara paylayın.

UYĞUNLAŞDIRMA

- Məhdud dil bacarıqları və ya təhsildə çətinlikləri olan insanlar da "Kapitanın jurnalı"ndan istifadə edə bilərlər, belə ki, onlar öz fikirlərini rəsmlər, kollajlar, şəkillər və s. vasitəsilə ifadə edə bilərlər.
- Mahiyyət etibarı ilə bu çalışma tədris səfərinin jurnalını özündə əks etdirir və demək olar ki, istənilən kontekstdə vəziyyətə vuyğunlaşdırıla və ya istifadə oluna bilər. O həmçinin müxtəlif dillərə tərcümə oluna və yaxud daha cəlbedici və istifadəçiyə rahat hala gətirilməsi üçün onlayn proqrama ("Kapitan bloqu") çevrilə bilər.

MƏSLƏHƏTLƏR

Tarixlər sətrində göstərilən günlər və ya gəminin limanlara yan aldığı vaxtlar hökmən təqvim günləri olmaya bilər, belə ki, onlar fazalar və ya mərhələlər kimi başa düşülməlidir. Məsələn, təlim kursu zamanı jurnaldakı bir gün bir təlim kursu gününə uyğun ola bilər. Bununla belə, könüllülük layihəsi və ya gənclər təşəbbüsü proqramı kimi daha uzunmüddətli fəaliyyətlər zamanı "Kapitanın jurnalı"ndakı tarixlər layihə müddətindən asılı olaraq konkret mərhələləri, həftələri və ya ayları əks etdirə bilər.

İştirakçılara çalışma fəaliyyətinin hər gününün/mərhələsinin sonunda öz "Kapitan jurnalı" üzərində işləmələri üçün vaxt verilməlidir. İştirakçıları buna həvəsləndirmək üçün bu müddət çalışma fəaliyyətinə daxil edilməlidir.

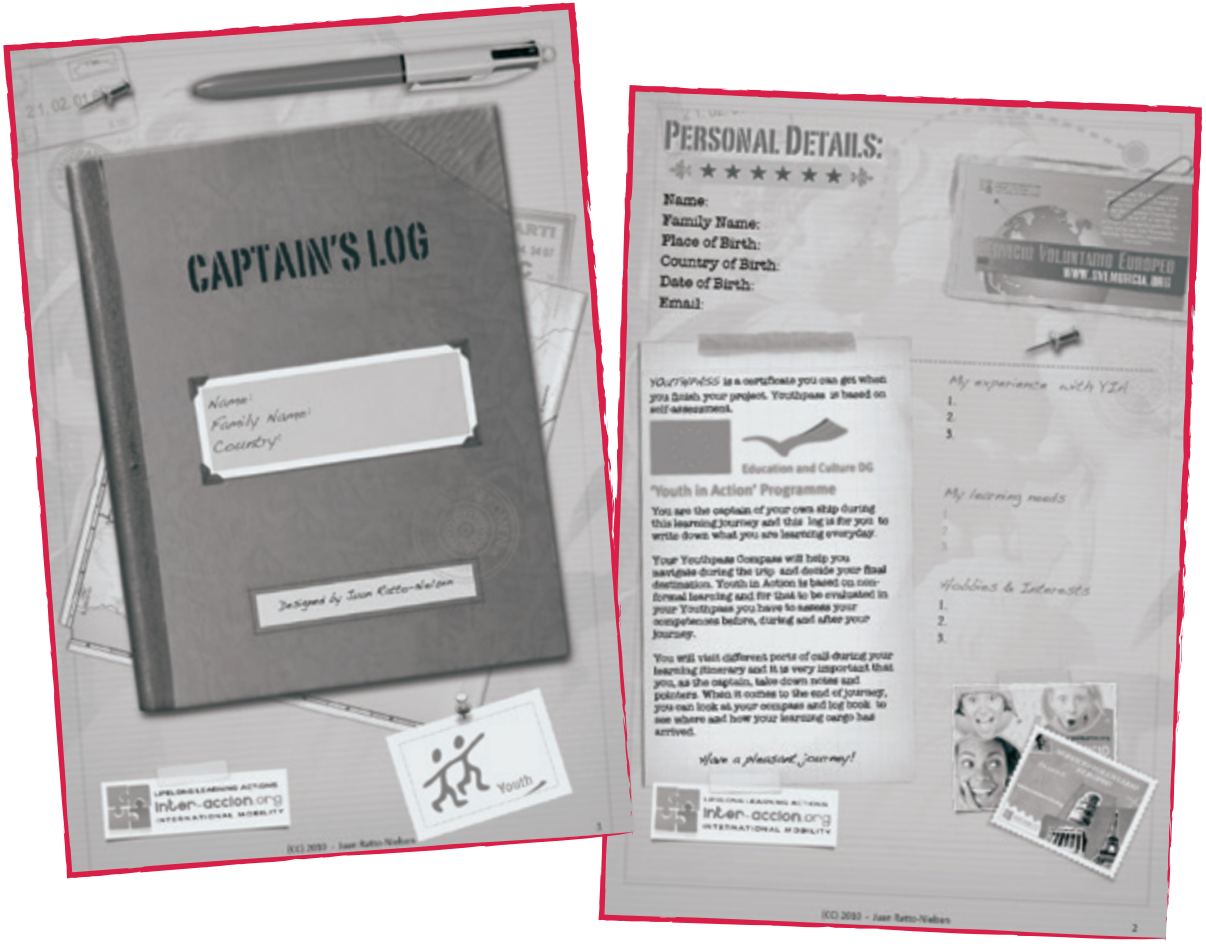
"Kapitanın jurnalı" könüllüləri öz öyrənmə nəticələrini qeyd etmək və izləmək üçün alətlə təmin etmək-dən ötrü könüllülük layihələrinə ev sahibliyi edən təşkilatlar tərəfindən tətbiq edilmişdir.

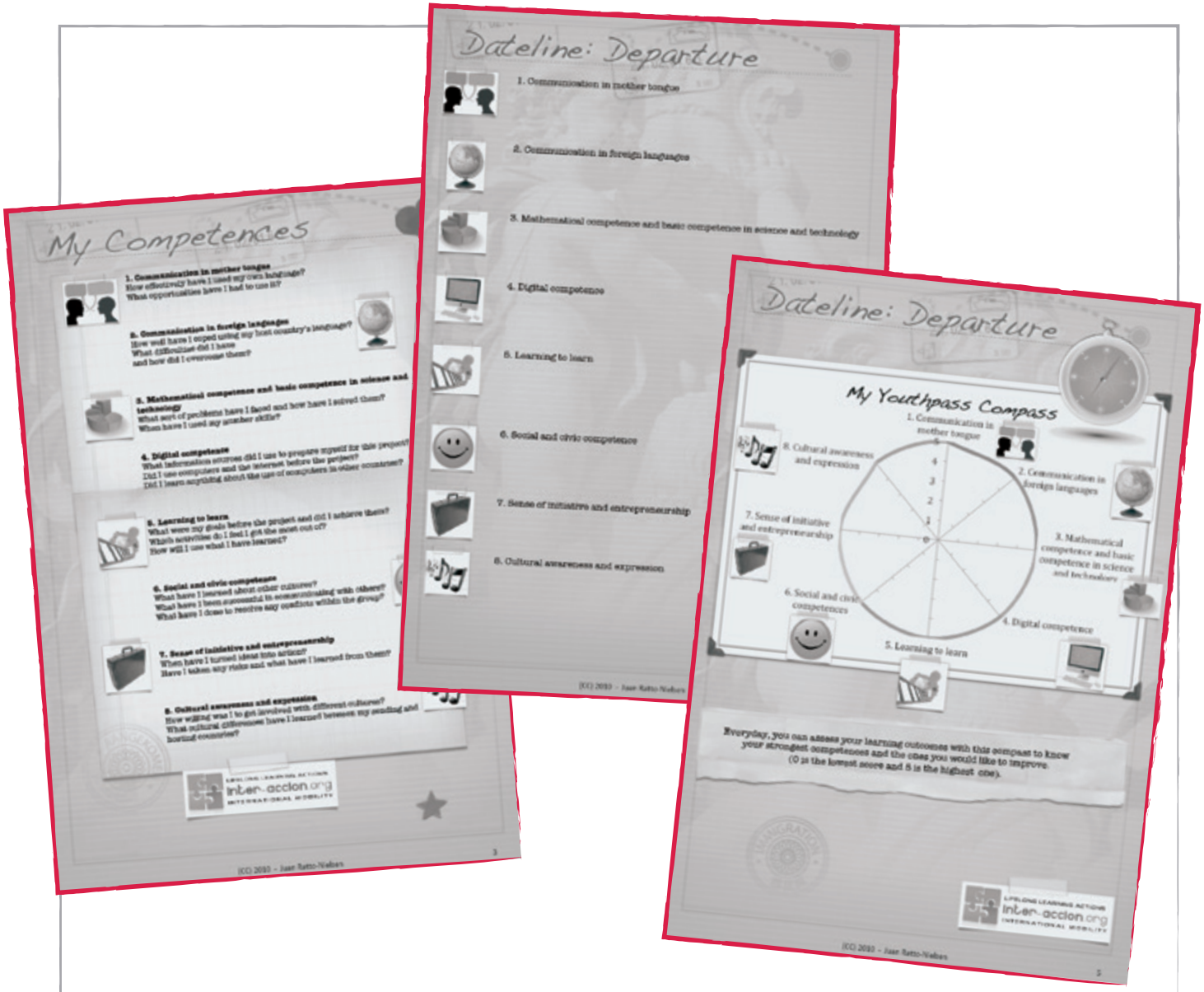
PAYLAMA MATERIALLARI

"KAPİTANIN JURNALI" BUKLETİ

SALTO alətlər dəstindən endirib yükləmək üçün material:

www.salto-youth.net/find-a-tool/1223.html





Juan Ratto-Nielsen tərəfindən hazırlanmışdır.

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK

7 ÖYRƏNMƏYƏ DAİR MÜSAHİBƏ

İNSANLARA ÖZLƏRİNİN ÖYRƏNMƏ PROSESİ BARƏDƏ CİDDİ VƏ DƏRİNDƏN DANIŞMAĞA KÖMƏK ETMƏK ÜÇÜN MÜSAHİBƏ

MƏQSƏDLƏR
- Öyrənmə fəaliyyəti barədə məlumatlılığı artırmaq və bu proses üzərində düşünmək
- Öyrənmə təcrübələrini bölüşmək və mübadilə etmək
- Gələcək öyrənmə imkanlarını araşdırmaq

QRUP
- 6-40 nəfər

TƏLƏB OLUNUR
- Bütün iştirakçılar üçün müsahibəyə dair təlimat
- Yazmaq üçün kağız və qələmlər
- Aşırma divar vərəqləri (hər iştirakçıya bir vərəq)
- Markerlər

VAXT
- 2-3 saat

ADDIM-ADDIM

İştirakçılar çalışmanın məqsədləri ilə tanış olur və hər biri müsahibəyə dair təlimatın surətini alır. Aydınlıq gətirin ki, təlimatdakı bütün suallardan istifadə etmək vacib deyil. Suallar müsahibə götürənə kömək etmək və lazım gələrsə, əlavə suallar üçün ideyalar təklif etmək üçün nəzərdə tutulub. Onlara ilham mənbəyi kimi baxmaq lazımdır. Müsahibə. aparan oraya digər suallar da əlavə edə bilər. Müsahibənin əsas məqsədi respondentlərə öyrəndikləri üzərində düşünməkdə kömək etməkdir.

Qrupu üç nəfərdən ibarət kiçik qruplara bölün. Burada üç fərqli rol var: müsahibə götürən, respondent və müxbir. Çalışmanın gedişində rollar dəyişdiriləcək və hər kəsə hər bir rol həvalə ediləcək. Müxbir müsahibənin əsas fikirlərini yazır, amma bunu elə tərzdə edir ki, müsahibə onu sonradan oxuyanlar üçün məna kəsb etsin.

Bir müsahibə ən azı 20 dəqiqə çəkir.

Müsahibə hesabatları bütün qrupa təqdim olunur (məsələn, aşırma divar vərəqlərində (flipçartlarda), jurnalda əks olunur və s.).

YEKUN VURMA

Üç müsahibənin sonunda üç nəfərdən ibarət kiçik qruplarda qısa yekun vurma həyata keçirilir:
- Müxtəlif rollarda hansı hissləri yaşadınız?
- Təəccüblü olan nə idi?

Daha böyük qrupda aşağıdakı suallar verilə bilər:
- Respondent olmaq necə idi?
- Müsahibə almaq necə idi?
- Müxbir olmaq necə idi?
- Öz öyrənmə fəaliyyətinizlə bağlı nələri öyrəndiniz?
- Başqalarının öyrənmə fəaliyyəti ilə bağlı nələri öyrəndiniz?
- Təəccüblü fərqlər və ya oxşarlıqlar nələr idi?
- Gələcək öyrənmə fəaliyyətiniz üçün ideyalar əldə etdinizmi? Başqa yollar, metodlar və s.?
- Bu çalışma sizə necə kömək etdi?

UYĞUNLAŞDIRMA

- Könüllülük layihələrində mentor müsahibəyə dair təlimatdan könüllülərlə onların öyrənmə fəaliyyəti barədə aparılan söhbəti strukturlaşdırmaq üçün istifadə edə bilər.
- Siz həmçinin çalışmaya müşahidəçi cəlb edə bilərsiniz (dördüncü rol). Onlar müsahibə verənə sorğu-sualın aparılma tərzi və keyfiyyəti ilə bağlı rəylərini bildirə bilərlər. Bunun sayəsində çalışmaya bəzi qruplar üçün faydalı ola biləcək daha bir aspekt əlavə olunur.

MƏSLƏHƏTLƏR

Öyrənməyə dair müsahibə çox vaxt şəxsi xarakterli müzakirələrə səbəb olur. Öyrənməniz haqqında danışmaq özünüz haqqında danışmağa çox bənzəyir. Bəzi qruplarda müsahibələrə başlamazdan əvvəl iştirakçılara bu barədə məlumat vermək yaxşı olar. Bu məlumatlılıq onlara müsahibə zamanı şüurlu seçimlər etməkdə yardımçı ola edə bilər. Eyni zamanda, bu şəxsi xarakterli element həm də metodun güclü tərəflərindən biridir. Belə ki, fərdi refleksiya təşviq olunur.

Müsahibələrə dair hesabatlar dəyərli sənədlərdir. Əgər onlar qrupla paylaşılarsa, bu halda müzakirələt davam edəcək. Bu, iştirakçılara imkan verir ki, söhbəti onların kiçik qruplarının tərkibində olmayan insanlarla davam etdirsinlər. Prosesin sonrakı gedişatında nöqteyi-nəzərlərin necə dəyişdiyini görmək üçün müsahibələr yenidən aparıla bilər.

PAYLAMA MATERIALLARI

MÜSAHİBƏYƏ DAİR TƏLIMAT

1 ÖYRƏNMƏYƏ DAİR MÜSAHIBƏ: ÖYRƏNƏN OLMAQ VƏ ÖYRƏNMƏNİ PLANLAŞDIRMAQ

ÖYRƏNƏN OLMAQ

- “Öyrənən olmağı” necə təsvir edərdiniz?
- Ümumiyyətlə özünüzü öyrənən kimi hiss edirsinizmi?
- “Öyrənən” olmağın hansı müsbət nəticələri oldu?
- “Öyrənən olmaq” şüurlu seçiminiz idimi? Necə?
- Bu, münasibətinizdə və hərəkətlərinizdə özünü necə göstərdi?
- Bu çalışmada özünüzü nə dərəcədə öyrənən kimi gördünüz?

ÖYRƏNMƏNİZİ PLANLAŞDIRMAQ

Sizin üçün öyrənmə nə dərəcədə planlaşdırıla bilər?

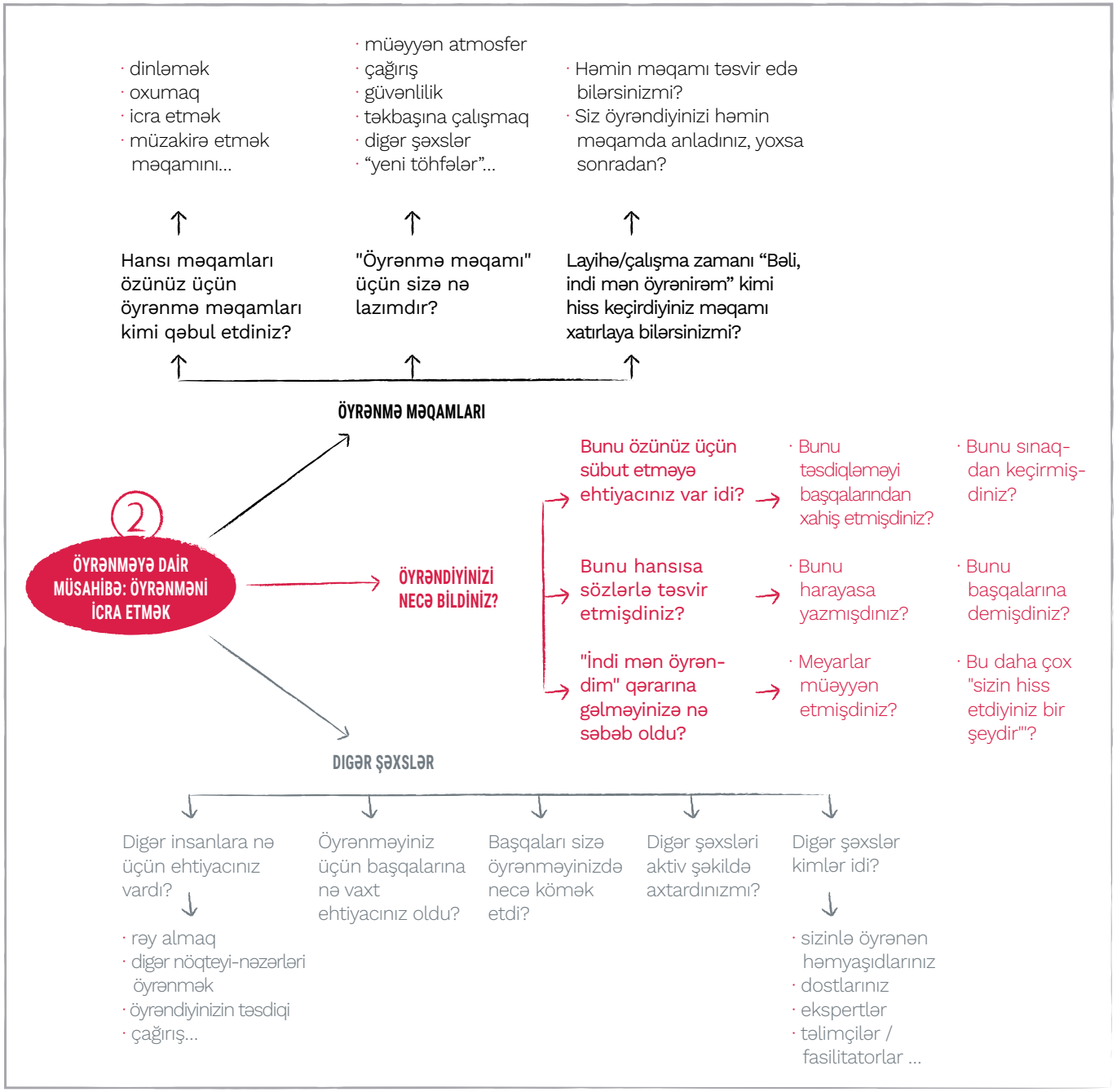
Öyrənmənizi daha yaxşı planlaşdır-mağınıza nə və ya kim kömək edə bilərdi?

Öyrənmənizi daha ətraflı planlaşdırmaq sizə kömək edərdimi?

- Etməzdisə, nə üçün?
- Edərdisə, necə?

Bu layihədə iştirak edərkən nə öyrənmək istədiyinizi dəqiq bilirdinizmi?

- Siz sadəcə “öyrənməyə açıq idiniz”?
- Yoxsa daha çox yönləndirilməyə?
- Qarşınıza məqsədlər qoymuşdunuz?


· dinləmək
· oxumaq
· icra etmək
· müzakirə etmək məqamını...
· müəyyən atmosfer
· çağırış
· güvənlilik
· təkbaşına çalışmaq
· digər şəxslər
· "yeni töhfələr"...
· Həmin məqamı təsvir edə bilərsinizmi?
· Siz öyrəndiyinizi həmin məqamda anladınız, yoxsa sonradan?
Hansı məqamları özünüz üçün öyrənmə məqamları kimi qəbul etdiniz?
"Öyrənmə məqamı" üçün sizə nə lazımdır?
Layihə/çalışma zamanı "Bəli, indi mən öyrənirəm" kimi hiss keçirdiyiniz məqamı xatırlaya bilərsinizmi?
ÖYRƏNMƏ MƏQAMLARI
2
ÖYRƏNMƏYƏ DAİR MÜSAHİBƏ: ÖYRƏNMƏNİ İCRA ETMƏK
ÖYRƏNDİYİNİZİ NECƏ BİLDİNİZ?
Bunu özünüz üçün sübut etməyə ehtiyacınız var idi?
· Bunu təsdiqləməyi başqalarından xahiş etmişdiniz?
· Bunu sınaq-dan keçirmiş-diniz?
Bunu hansısa sözlərlə təsvir etmişdiniz?
· Bunu harayasa yazmışdınız?
· Bunu başqalarına demişdiniz?
"İndi mən öyrən-dim" qərarına gəlməyinizə nə səbəb oldu?
· Meyarlar müəyyən etmişdiniz?
· Bu daha çox "sizin hiss etdiyiniz bir şeydir"?
DIGƏR ŞƏXSLƏR
Digər insanlara nə üçün ehtiyacınız vardı?
· rəy almaq
· digər nöqteyi-nəzərləri öyrənmək
· öyrəndiyinizin təsdiqi
· çağırış...
Öyrənməyiniz üçün başqalarına nə vaxt ehtiyacınız oldu?
Başqaları sizə öyrənməyinizdə necə kömək etdi?
Digər şəxsləri aktiv şəkildə axtardınızmı?
Digər şəxslər kimlər idi?
· sizinlə öyrənən həmyaşıdlarınız
· dostlarınız
· ekspertlər
· təlimçilər / fasilitatorlar ...

3

ÖYRƏNMƏYƏ DAİR MÜSAHİBƏ: TƏSİR VƏ SİZİN ÜSULUNUZ

SİZİN ÖYRƏNMƏNİZİN TƏSİRİ

- Öyrənmənizin təsiri nədən ibarət oldu: cavablar, əlavə suallar, yaxud bəlkə də bunların hər ikisini aldınız?
- Siz növbəti/sonrakı öyrənməni planlaşdırmısınız? Necə?
- Öyrəndiyinizi təşkilatınızdakı digər şəxslərlə bölüşdünüzmü? Hansı yolla?
- Əvvəlcə öyrənmə üzərində düşünüb onu qiymətləndirdinizmi? Necə?
- Öyrəndiklərinizi dərhal həyata keçirdinizmi?

SİZİN ÖYRƏNMƏ ÜSULUNUZ

- "Öyrənmə repertuarınıza" nə əlavə etmək istərdiniz?
- Necə öyrənməyiniz sizi qane edirmi?
- Öyrənməni sizin üçün müsbət təcrübəyə çevirən nədir?
- Hansı üsulla ən yaxşı şəkildə öyrənirsiniz?

Mark Taylor və Paul Kloosterman Kloosterman tərəfindən hazırlanmış “Fasilitatorlar üçün vəsait. Praktika vasitəsilə öyrənməni öyrənmək”, www.learning2learn.eu

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | **ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ** | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | **ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK**

8 ÖYRƏNMƏ DƏNİZİ

İNSANLARI HƏYATLARINDA İNDİYƏ QƏDƏR NECƏ ÖYRƏNDİKLƏRİ BARƏDƏ DÜŞÜNMƏYƏ VADAR EDƏN DİNAMİK VİZUAL ÇALIŞMA

MƏQSƏDLƏR
- Öz həyatındakı mühüm öyrənmə məqamları üzərində düşünmək
- Nəyi və necə öyrəndiklərindən xəbərdar olmaq
- Təcrübəni başqaları ilə bölüşmək və müqayisə etmək

QRUP
- İstənilən

TƏLƏB OLUNUR
- Hər bir iştirakçı üçün böyük bir kağız parçası
- Markerlər, karandaşlar, boyalar
- Rəngli kağız
- Yapışqan
- Qayçı

VAXT
- 2-3 saat

ADDIM-ADDIM

İştirakçıları çalışmanın məqsədləri ilə tanış edin və böyük bir kağız parçası və qələm, karandaş və akvarel boyaları götürün. İştirakçılardan geridəki həyatlarına nəzər salmalarını və həqiqətən nəsə öyrəndiklərini hiss etdikləri məqamlar və ya hadisələr haqqında düşünmələrini xahiş edin. Bu düşüncənin nəticələri dənizi keçmək metaforasından istifadə edilərək kağız üzərində təsvir edilməlidir. Qayıqlar, adalar, müxtəlif axınlar, külək, balıq kimi nümunələrdən istifadə etmək metafora yaratmağa kömək edə bilər. Bunun üçün onların yarım saat vaxtı var.

YEKUN VURMA

İki və ya üç nəfərdən ibarət kiçik qruplarda iştirakçılar dəniz haqqında fikirlərini istədikləri qədər bölüşə bilərlər. İştirakçılardan nəyi və necə öyrəndikləri ilə bağlı hər hansı oxşarlıqların və ya mühüm fərqlərin olub-olmadığını müəyyən etmələrini xahiş edin.

Kiçik qruplarda düşündükdən sonra iştirakçılar yenidən əsas qrupa qoşulurlar. Müzakirəni davam etdirmək üçün aşağıdakı suallar verilə bilər:

- Öyrənməniz üçün bu metaforadan necə istifadə etdiniz?
- Ən mühüm öyrənmə məqamlarınızı tapmaqda çətinliyiniz nədə idi?
- Öyrənməniz barədə düşünərkən sizi təəccübləndirən nəsə oldumu?
- "Öyrənmə dənizinizi" (öyrəndiklərinizi) bölüşərkən hansı oxşarlıqlar və fərqlər aşkar edildi?

UYĞUNLAŞDIRMA

- İştirakçılar maneələr, yol nişanları, personajlar və nəqliyyat vasitələri yaratmaq üçün plastilin, oriqami, Leqo blokları və s. kimi müxtəlif növ materialları sınaqdan keçirə və bununla da çalışmanı daha interaktiv mühitə uyğunlaşdıra bilərlər.
- Bu alət hər hansı digər formaya və ya situasiyaya uyğunlaşdırıla bilər. Öyrənmə dənizini öyrənmə cığırına, öyrənmə çayına, öyrənmə yoluna, öyrənmə ağacına və yaxud hətta maneələrin, çağırışların və müxtəlif çətinlik səviyyələrinin dəf edildiyi macəraların yer aldığı videooyuna çevirmək olar.

MƏSLƏHƏTLƏR

Sizin öyrənənlər qrupunuzdan asılı olaraq, siz kağız parçasına nə isə çəkmək və onu başqaları ilə bölüşmək məsələsini həll etməli ola bilərsiniz. Bəzi insanlar üçün rəsm çəkmək rahat iş olmaya bilər. Digərləri düşüncələrini illüstrasiyalı metaforaya çevirmək üçün özlərini kifayət qədər yaradıcı hesab etmirlər. Bu qorxuları aradan qaldırmaq vacibdir. Bəzən bir və ya iki nümunə göstərmək kömək edə bilər.

İştirakçılar üçün "təəccüblü" elementlərdən biri çox vaxt onların öyrəndikləri ən mühüm şeylərin məktəblər, kurslar və s. kimi ənənəvi öyrənmə mühitlərindən kənarda baş verməsidir. Bu sizə imkan verir ki, vəziyyəti və ya mühiti öyrənmə prosesi üçün uyğun edən amilin nədən ibarət olduğunu təhlil edəsiniz. Bu həm də “bu çalışma və ya layihə çərçivəsində öyrənmə mühitini necə yaratmaq istəyirik” mövzusunda müzakirə açmağa imkan yarada bilər.

Çalışmadan sonra rəsmləri divara vurun ki, iştirakçılar bir-birlərinin dənizlərinə baxıb danışmağa davam etsinlər.

Paul Kloosterman tərəfindən təqdim edilmişdir (Xuan Ratto-Nilsen tərəfindən uyğunlaşdırılmışdır): “Fasilitatorlar üçün vəsait. Praktika vasitəsilə öyrənməni öyrənmək”.

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK

9

ÖYRƏNMƏ JURNALI

ÖYRƏNMƏNİ QEYDƏ ALMAQ ÜÇÜN FƏRDİ JURNAL

MƏQSƏDLƏR

- Öyrəndiklərinizi izləmək
- Öyrəndiklərinizi sözlərlə ifadə etmək
- Öyrənməniz barədə düşüncələrinizi yazmaq

QRUP

- İstənilən

TƏLƏB OLUNUR

- Hər bir iştirakçı üçün qeyd dəftəri və ya gündəlik

VAXT

- Müxtəlif

ADDIM-ADDIM

Öyrənmə jurnalı müxtəlif formatlarda ola və müxtəlif üsullarla istifadə edilə bilər. Əsas ideya öyrənənlərə öyrəndiklərini və necə öyrəndiklərini təsvir etmək üçün alət verməkdir. Jurnal yazmağın ən böyük dəyəri oturub yaşadıqlarınızı düşünməyinizdən və sözlərlə ifadə etməyinizdən ibarətdir. Bu, nələri öyrəndiklərinizi dərk etməyinizə kömək edir.

Öyrənmənizi izləməyinizin digər bir üstünlüyü ondan ibarətdir ki, siz əvvəlki təcrübələrinizə və düşüncələrinizə müraciət edə bilərsiniz. Bu, öyrəndiklərinizi yada salamaq üçün yaxşı bir üsuldur. Öyrənmə jurnalı gündəlik, həftəlik əsasda və ya müxtəlif hadisələrlə bağlı aparıla bilər. O, şübhəsiz ki, öyrənmə ritmini saxlamağa kömək edir.

Öyrənmə jurnalı layihənin əvvəlində iştirakçılara verdiyiniz gözəl görünüşlü bir dəftər ola bilər. İştirakçılar çalışma zamanı jurnallarını özləri ilə apara, orada qeydlər apara və həmyaşıdları ilə söhbət zamanı həmin qeydlərdən istifadə edə bilərlər.

Öyrənənləri jurnallarını şəxsi bloq kimi onlayn yazmağa dəvət etmək də mümkündür. Bloq ciddi şəkildə konfidensial ola bilər və yaxud iştirakçılar seçilmiş oxucu qrupunu oraya dəvət edə və ya öyrəndiklərini bütün dünya ilə paylaşa bilərlər (açıq bloq).

Layihədə iştirakçılara öyrənmə jurnalına yazmaq üçün vaxt və yer verin. Məsələn, hər çalışma gününün sonunda onlara öyrəndikləri barədə düşüncələrini yazmaq üçün yarım saat vaxt ayıra bilərsiniz. Bu fərdi refleksiyanın (düşünmə prosesinin) əhəmiyyətini vurğulamaq vacibdir.

UYĞUNLAŞDIRMA

- Dil bacarıqları məhdud olan və ya öyrənmə çətinlikləri olan insanlar rəsmlər, kollajlar, şəkillər və s. kimi digər vasitələrlə özlərini ifadə edə bilərlər.
- Görmə qüsuru olan gənclər öyrənmə barədə düşüncələrini elektron vasitələrdən istifadə etməklə yaza və oxuya bilərlər.
- Çalışma vəziyyətə uyğunlaşdırıla və ya demək olar ki, istənilən kontekstdə istifadə edilə bilər. O həmçinin müxtəlif dillərə tərcümə oluna və yaxud onlayn proqrama və ya bloqa çevrilə bilər.

MƏSLƏHƏTLƏR

- İştirakçılara jurnallarını fərdiləşdirmək üçün vaxt və material verin (məsələn, müxtəlif rənglər, lentlər, bəzək vasitələri). Bununla jurnal onların fərdi alətinə çevrilir və siz onları qarışıq salmaqdan yaxa qurtarırsınız..
- Düşünməyə başlamaları üçün məsləhətlər və suallar verin və onları hər jurnalın birinci səhifəsinə yapışdırın.
- İştirakçıları həmyaşıdları ilə öyrəndiklərini müzakirə edərkən jurnaldan istifadə etməyə həvəsləndirin.
- Siz həmçinin iki və ya daha çox iştirakçının öz öyrənmə prosesi barədə birgə düşünmələri üçün onları cütlər və ya kiçik qruplar şəklində birləşdirə bilərsiniz. Jurnal fikir mübadiləsi üçün və bir-birinin öyrənmə barədə düşüncələrini dəstəkləmək üçün əla alət ola bilər.

PAYLAMA MATERIALI

FƏRDİ ÖYRƏNMƏ JURNALINIZ
(öyrənmə jurnalının birinci səhifəsinə yapışdırıla bilər)

Paul Kloosterman və Darko Markovic Markoviç tərəfindən təqdim edilmişdir

SALAM!

Mən sənin şəxsi öyrənmə gündəliyindəyəm və sənə kömək etməyə hazıram. Mənim məqsədim – bu layihə çərçivəsində öyrənməni daha yaxşı təşkil etməyinə və sənədləşdirməyinə kömək etməkdir.

Amma mənimlə necə işləməyi özün müəyyən edirsən. Qeydlər apara, rəsmlər çəkə, maraqlı şəkillər yapışdıra, fikirlərini, düşüncələrini və insaytlarını yazıya ala bilərsən.

Təcrübə göstərir ki, bəzən tədris gündəliyinə yazmağa və düşünməyə başlamaq çətin olur. Ona görə də aşağıdakı cümlələri davam etdirmək kömək edə bilər.

→ **Bu gün mən özümdə belə bir şeyi kəşf etdim...**

→ **İndi mən anlayıram ki...**

→ **Mən indi daha çox əminəm ki...**

→ **Mənim üçün oyanış anı belə oldu ki...**

→ **Məndə belə bir yeni sual yarandı...**

→ **Bu barədə daha çox öyrənməyə ehtiyacım var...**

Yaxud, bəlkə sən öz öyrənmə prosesin və şəxsi öyrənmə xüsusiyyətlərin barədə düşünmək istəyirsən? O zaman aşağıdakı variantlardan istifadə edə bilərsən:

→ **Mən ən çox necə öyrənməyi xoşlayıram...**

→ **Məndə öyrənməyə güclü istək o zaman yaranır ki...**

→ **Mən öz öyrənmə prosesimdə özümə mane oluram, nə vaxt ki...**

→ **Mənim öyrənmə prosesimdə başqa insanlar mənə belə kömək edə bilərlər ki...**

→ **Mən başqalarını onların öyrənmə prosesində dəstəkləyirəm (məsələn, bunu belə edirəm)...**

→ **Mən öyrənmə haqqında yeni bir şey öyrəndim, yəni...**

Sənə uğurlar və ilham arzulayıram!

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK

10 JONQLYORLUĞU ÖYRƏNMƏK

ÖYRƏNMƏNİZ BARƏDƏ DÜŞÜNMƏYƏ SİZİ SÖVQ EDƏCƏK BİR ŞEY ÖYRƏNMƏK

MƏQSƏDLƏR
- Öyrənmə təcrübəsini yaşamaq
- Öz öyrənmə prosesiniz barədə düşünmək
- Təcrübənizi başqaları ilə bölüşmək və müqayisə etmək

QRUP
- İstənilən

TƏLƏB OLUNUR
- Hər bir iştirakçı üçün üç jonqlyorluq topu
- Üç topla jonqlyorluq etmək üçün təlimatlamdırıcı video (onu Youtube.com portalında tapa bilərsiniz)
- Videonu göstərmək üçün kompüter avadanlığı (kompüter, proyektor və internet bağlantısı)
- Üç topla necə jonqlyorluq etmək barədə təlimat vərəqi (onu internetdə tapa bilərsiniz)

VAXT
- 2 saat

ADDIM-ADDIM

Fasilitator iştirakçıları çalışmanın məqsədləri ilə tanış edir və izah edir ki, onlar məhdud vaxt çərçivəsində jonqlyorluğu öyrənməli olacaqlar. Hər bir iştirakçı üç top alır və jonqlyorluğu öyrənməyə başlamağa dəvət olunur. Onların öyrənməsinə köməklik üçün sərəncamlarında müxtəlif seçim variantları var:
- təlimatlandırıcı videoya baxmaq,
- təlimat vərəqini oxumaq,
- onlara təlimat verəcək müəllimin (məşqçinin) yanına getmək,
- öz öyrənmə üsulunu tapmaq.

Onların jonqlyorluğu öyrənmək üçün yarım saat vaxtı olacaq.

YEKUN VURMA

Yaşanan öyrənən təcrübəsinə kiçik qruplarda (dörd-altı iştirakçı) nəzər salın:
- Öyrənməyə necə başladınız? Plan qurdunuz, yoxsa dərhal işə başladınız?
- Müxtəlif öyrənmə variantlarından hansını seçdiniz və niyə?
- Nə dərəcədə irəliyə getdiyiniz sizi qane edirmi?
- Çətin məqamlar hansılar oldu?
- Həmin məqamları necə dəf etməyə çalışdınız?
- Başqalarından kömək istədinizmi?
- Başqalarına nəzər saldınızmı? Onların fərqli strategiyaları var idimi?

YEKUN VURMA

- Yaşadığınız bu öyrənmə təcrübəsini adətən istifadə etdiyiniz öyrənmə üsulu ilə əlaqələndirə bilərsinizmi?
- Özünüzdə daha nələri təkmilləşdirə biləcəyinizi düşünürsünüz?
- Növbəti addımlarınız nədən ibarət olacaq?

UYĞUNLAŞDIRMA

- Hədəf qrupunuza xüsusi diqqət yetirməlisiniz ki, öyrənmə tapşırığının çətinlik səviyyəsi səbəbindən heç kim çalışma fəaliyyətindən kənarda qalmasın. Çalışmanın çətinlik və ya anlaşılma səviyyəsi bütün iştirakçılar üçün uyğun olmalı və bu zaman müxtəlif aspektlər, məsələn, təlimatlarla bağlı dil problemi, jonqlyorluq və ya rəqs etmə ilə bağlı fiziki maneələr və s. nəzərə alınmalıdır.
- Burada öyrənmə vəzifəsi kimi biz jonqlyorluğu götürdük, amma əlbəttə ki, siz konkret rəqsi ifa etmə (məsələn, vals, tanqo), kağızı qatlayıb fiqurlar düzəltmə (oriqami), qalstuk bağlama və s. kimi digər praktik bacarıqları götürə bilərsiniz.
- Bu çalışmanın digər bir variantı masaüstü oyunlar və ya kart oyunları üzərində iş ola bilər. Sizə altıdan ona qədər bu cür oyun lazım olacaq (qrupun ölçüsündən asılı olaraq). İştirakçıları ayrı-ayrı masalar arxasında yerləşdirin və onlara ən azı üç yeni oyunu öyrənmək üçün 30 dəqiqə vaxtları olduğunu bildirin

MƏSLƏHƏTLƏR

Bu ehtimal realdır ki, qrupunuzda jonqlyorluq etməyi bacaran insanlar ola bilər. Seçim variantlarından biri onlara daha yüksək səviyyəli jonqlyorluğu sınaqdan keçirməyi təklif etmək ola bilər (dörd və ya üç topla işləmək variantları). Bu halda daha yüksək səviyyə üçün təlimatlar verməyə hazır olmalısınız. Digər bir variant onları başqaları üçün müəllim (məşqçi) kimi çalışma fəaliyyətinə cəlb etmək ola bilər.

Komandanızda jonqlyorluğu (və yaxud rəqs etməyi və s. ...) bacaran birisinin sizə müəllimlik (məşqçilik) etməsi lazım gələcək.

Paul Kloosterman tərəfindən hazırlanmışdır, www.salto-youth.net/ find-a-tool/351.html

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | **ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK**

11 MƏNİM SİMVOLUM, MƏNİM ÖYRƏNMƏYİM

ƏTRAFINIZDAKI SİMVOLİK OBYEKTLƏRDƏN İSTİFADƏ EDƏRƏK ÖZÜNÜQİYMƏTLƏNDİRMƏYƏ HAZIRLAŞMAĞIN SADƏ VƏ RUHLANDIRICI YOLU

MƏQSƏDLƏR
- Öyrənmə nəticələrini müəyyən etmək və təsvir etmək
- Öyrənmə prosesini qiymətləndirmək
- Öyrənənin öyrənmə fəaliyyəti ilə əlaqələndirə biləcəyi şəxsi ilham mənbəyi tapmaqda ona kömək etmək

QRUP
- Maks. 30 nəfər

TƏLƏB OLUNUR
- Məkandakı obyektlər (əşyalar)
- Təbiətdəki obyektlər (əşyalar)

VAXT
- 80 d q.

ADDIM-ADDIM

Hər bir iştirakçıdan xahiş edilir ki, təbiətdən və ya ətraf məkandan layihə zamanı onların öyrənmə prosesini və öyrənmə nəticələrini simvolizə edən bir obyekt (əşya) tapsınlar (onlardan maksimum 20 dəqiqəyə geri qayıtmalarını xahiş edin). Hər kəs axtarışından qayıtdıqdan sonra öz simvolunu təqdim edir və onun layihə çərçivəsində öyrənmə prosesi və öyrənmə nəticələri ilə əlaqəsini izah edir.

YEKUN VURMA

Bu metod çalışma fəaliyyətinin sonunda qiymətləndirmə sessiyasını yekunlaşdırmaq üçün xüsusilə faydalıdır. Bu vəziyyətdə hər kəsə öz simvolunu izah etmək üçün söz verin. Yekun vurma mərhələsinin suallarının sayını məhdudlaşdırın və diqqəti öyrənmə prosesinə yönəldin:

- Niyə bu simvolu seçmisiniz?
- Siz onu öyrənmənizlə necə əlaqələndirə bilərsiniz?
- O, nəticədirmi? Prosesin bir hissəsidirmi?
- Siz, öyrənən olaraq, öyrənmənizi həmin obyektlə necə əlaqələndirirsiniz?

UYĞUNLAŞDIRMA

- Obyektlər (əşyalar) və simvollarla işləmək bir sıra müxtəlif qruplar üçün münasibdir, belə ki, hər bir fərd onları öz hisslərinə, ehtiyaclarına və qabiliyyətlərinə uyğun olaraq seçə bilər.
- Paylaşma hissəsi zamanı xüsusi diqqət yetirilməlidir ki, dil bacarıqlarından asılı olmayaraq hər kəs öz fikirlərini bölüşə bilsin.
- İlk öncə simvol olaraq təbiətdə tapılan əşya nəzərdə tutulsa da, siz digər obyektlərdən də istifadə edə bilərsiniz, məsələn, bu, fasilitatorun özü ilə gətirdiyi əşya və ya başqa bir yerdə tapıla bilən əşya ola bilər.
- Siz həmçinin təlim kursu zamanı digər məqamlarda öyrənmək üçün simvol seçə bilərsiniz, məsələn, öyrənmə üzərində gündəlik düşünmə (refleksiya) zamanı bunu etmək olar. İştirakçılar öz simvollarını jurnala və ya yekun qiymətləndirmə üçün istifadə edilə bilən kağız parçasına çəkə və ya yapışdıra bilərlər.

MƏSLƏHƏTLƏR

- Bəzən insanlar simvolun nəyi təmsil etdiyindən daha çox onun haqqında danışmağa meylli olurlar. Çalışma fəaliyyətində diqqətin öyrənmə prosesinə yönəldiyinizə əmin olun. Simvol sadəcə ilham mənbəyidir.
- Bu metod həm də iştirakçıların rəylərini və ya kursa dair qiymətləndirmələrini toplamaq üçün yaxşı fürsətdir, belə ki, o adətən qiymətləndirmə prosesinin sonunda istifadə edilir.

Laimonas Ragauskas tərəfindən təqdim edilmişdir (Juan Ratto-Nielsen tərəfindən uyğunlaşdırılmışdır), www.salto-youth.net/ find-a-tool/699.html

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | **ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK**

12 BU GÜN SİZ NƏ ÖYRƏNDİNİZ?

ÖYRƏNMƏNİ QEYDƏ ALMAQ ÜÇÜN AYAQLARDAN VƏ ADDIMLARDAN İSTİFADƏ

MƏQSƏDLƏR

- Təlim kursu və ya gənclər mübadiləsi proqramı çərçivəsində fərdi və qrup şəklində öyrənmə üzərində düşünmək
- Təlim kursunun "öyrənilməsini" yekun olaraq ümumiləşdirməkdə şəxsi təcrübə əldə etmək
- Youthpass-ı tətbiq etmək və ondan istifadəni iştirakçılara izah etmək

QRUP

- Maks. 25 nəfər

TƏLƏB OLUNUR

- A4 formatında rəngli kağız
- Qələmlər
- Ayaq şəkilləri
- Düşünmə vaxtı üçün musiqi

VAXT

- Gündə 15-25 dəq.
- Son gündə 40 dəq.

ADDIM-ADDIM

Birinci təlim gününün sonunda iştirakçılara ayaqların şəklini göstərməklə izah edin ki, bu onların y öz şəxsi öyrənmələri üzərində düşünmələri üçün lazımdır. Ayaqlar bizim formal, qeyri-formal və informal formada addım-addım öyrəndiyimizi simvolizə edir.

Sonra öyrənmə nümunələri təqdim edin (əyləncəli olanlar da daxil olmaqla, məsələn, "mən öyrəndim ki, Macarıstanda nahara həmişə isti şorba olur") və iştirakçılardan "Bu gün nə öyrəndiniz?" sualına cavab vermələrini xahiş edin.

İştirakçılardan xahiş edilir ki, suala yazılı şəkildə (çalışmanın aparıldığı dildə) və ya ayaq formasında kəsilmiş kağız üzərində rəsm çəkməklə cavab versinlər. Ayaqları təlim günlərinə uyğun olaraq nömrələyin (birinci gün üçün 1 və s.).

İzah edin ki, hər təlim günündə onlar əvvəlki günün "ayaqlarını" geri alacaq və fəaliyyəti oxşar sual ilə davam etdirəcəklər. Siz sualı fərqli istiqamətə yönləndirə bilərsiniz: "Başqalarından nə öyrəndiniz? Yaxud özünüz haqqında nə öyrəndiniz?"

Təlim kursunun sonunda iştirakçılara əvvəlki günlərdəki öyrənmə "addımlarına" (ayaqlarına) nəzər salmaq üçün vaxt verin və onlardan xahiş edin ki, onlar üçün təlimin ən mühüm nəticələrinin nədən ibarət olduğu barədə düşündüklərini yekun olaraq ümumiləşdirsinlər. Bu düşünmənin nəticəsi iştirakçılar tərəfindən Youthpass prosesində öz öyrənmə nəticələrini təsvir etmək üçün istifadə edilə bilər.

YEKUN VURMA

Əsas sual hər gün eyni qalır:
· Bu gün siz nə öyrəndiniz?

Fasilitator çalışmanı dolğunlaşdırmaq üçün hər gün sualları bir qədər fərqli istiqamətə yönləndirə bilər:
· İştirakçılar qrupundan nə öyrəndiniz?
· Özünüz haqqında nə öyrəndiniz?

UYĞUNLAŞDIRMA

· İştirakçılar suallara cavab vermək üçün müxtəlif vasitələrdən istifadə edə bilərlər (məsələn, plastilin, kollaj, rəngli karandaşlar və s.).
· Siz həmçinin yerləşdiyiniz yerdən, iştirakçılardan və təlim kursunun və ya gənclər mübadiləsi proqramının mövzusundan asılı olaraq başqa simvoldan istifadə edə bilərsiniz. Məsələn, ayaqların əvəzinə siz hər bir iştirakçı üçün bir ağac şəkli çəkə və hər gün üçün yeni budaqlar əlavə edə bilərsiniz, burada onlar öyrəndiklərini ifadə edən obyektləri (əşyaları) asa bilərlər.

MƏSLƏHƏTLƏR

Bu çalışma gündəlik fəaliyyət kimi hazırlanmışdır, ona görə də iştirakçıları həvəsləndirmək və bu fəaliyyətin darıxdırıcı bir işə çevrilməsinə imkan verməmək vacibdir. Belə halın qarşısını almaq üçün kiçik dəyişikliklər və uyğunlaşdırmalar (müxtəlif suallar, ayaqlar üçün müxtəlif rənglər, soyunub-geyinmə otaqları...) aparmaq tövsiyə olunur.

Bara Stemper-Bauerova Bauerova tərəfindən təqdim edilmişdir (Juan Ratto-Nielsen Nilsen tərəfindən uyğunlaşdırılmışdır), www.salto-youth.net/find-a-tool/755.html

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK

13 ÖYRƏNDİKLƏRİNİZDƏN KOLLAJ HAZIRLAMAQ

İŞTİRAKÇILARA ÖYRƏNƏN QİSMİNDƏ ÖZ DƏYƏRLƏRİNİ, HƏVƏSLƏRİNİ, GÜCLÜ TƏRƏFLƏRİNİ VƏ ÖZÜNƏMƏXSUS XÜSUSİYYƏTLƏRİNİ MÜƏYYƏNLƏŞDİRMƏKDƏ KÖMƏK EDƏN VİZUAL METOD

MƏQSƏDLƏR
- İştirakçıları bir-biri ilə tanış etmək
- Fərdlərin öyrənənlər qismində öz dəyərləri, həvəsləri, güclü tərəfləri və unikal xüsusiyyətləri haqqında düşünməyini asanlaşdırmaq

QRUP
- Maks. 30 nəfər

TƏLƏB OLUNUR
- Köhnə jurnallar
- Yapışqan
- A4 formatında vərəqlər
- Qayçı

VAXT
- 90 dəq

ADDIM-ADDIM

Fasilitator aşağıdakıları söyləyərək çalışmanı təqdim edir:
"Hər kəsin yaxşı öyrənən olmaq potensialı var. Əsl problem ondan ibarətdir ki, öyrənməni inkişaf etdirmək üçün vaxt lazım ola bilər. Bizim aşağıdakılar üçün vaxta ehtiyacımız var:

- nəyə həvəsimizin olduğunu aydınlaşdırmaq,
- şəxsi ehtiyaclarımızı, dəyərlərimizi və məqsədimizi anlamaq,
- kim olduğumuzu ifadə etməyi öyrənmək,
- unikal güclü tərəflərimizdən və bacarıqlarımızdan necə istifadə etməyi öyrənmək,
- məqsədimizi unikal şəkildə ifadə etməyi öyrənmək,
- unikal hədəf və məqsədimizin nə olduğunu aydınlaşdırmaq".

İştirakçılara şəkillərdən və jurnallardan kəsilmiş mətn parçalarından istifadə edərək özlərinin fərdi güclü tərəflərini, şəxsi dəyərlərini, arzularını və onları unikal edən hər hansı bir cəhəti əks etdirən kollaj yaratmağı təklif edin.

30 dəqiqəlik hazırlıq işindən sonra iştirakçılar dairə formasında əyləşir və öz kollajlarını qrupun qalan üzvlərinə təqdim edirlər.

NƏTİCƏLƏRİ MÜƏYYƏN ETMƏK VƏ SƏNƏDLƏŞDİRMƏK → NƏTİCƏLƏRİ TƏSVİR ETMƏK → YOUTHPASS-IN TƏQDİM EDİLMƏSİ → FASİLİTATORUN ROLU

YEKUN VURMA

- Kolajınız nəyi təqdim edir?
- Kolajınızı hazırlayarkən nə hiss etdiniz?
- Niyə bu şəkli/sözü/rəngi kollaja daxil etdiniz?
- Nəyi ifadə etmək istəyirdiniz?
- Öyrənən qismində özünüzün müəyyən xüsusiyyətlərinizə diqqət yetirmisinizmi? Hansılara (məsələn, dəyərlər, həvəs göstərdiyiniz sahələr, şəxsi bacarıqlar, öyrənmə üslubu və s.)?

UYĞUNLAŞDIRMA

- Bu çalışma fərqli dil bacarıqları olan insanlar üçün uyğundur, belə ki, burada iştirakçılar bədii vasitələrlə özlərini ifadə edirlər. Mentor və ya fasilitator iştirakçılara kollajlarını izah etməyə kömək edə bilər (daha konkret və ya sadə suallar verməklə). Onlar həmçinin çalışmanın məqsədinə uğurla nail olmaq üçün yekun vurma hissəsində iştirakçılara kömək edə bilərlər.
- Öyrənmə konsepsiyası ilə tanış olmayan gənclər üçün xüsusi təlimata ehtiyac var və müvafiq olaraq, ilkin tanışlıq mətni buna uyğunlaşdırılmalıdır.
- Bu, iştirakçıları öyrənməyə ruhlandıra və ya ən azından onların öz öyrənmə potensialından xəbərdar olmasına kömək edə biləcək dəyərlər, istəklər, güclü cəhətlər və digər müsbət məqamlar üzərində düşünmək məqsədilə istifadə etmək üçün yaxşı çalışmadır.

MƏSLƏHƏTLƏR

Bu çalışma şəxsi xarakterli ola bilər, çünki iştirakçılar öyrənən qismində özləri və güclü tərəfləri haqqında danışmalıdırlar. Fasilitator hər bir iştirakçıya öz kollajını göstərmək və izah etmək üçün eyni vaxt verməlidir. İştirakçılar bir-birini yaxşı tanımırsa və qarşılıqlı etimad mühiti yoxdursa, iştirakçının müəyyən bacarıqlara malik olub-olmaması ilə bağlı müzakirələrdən qaçmaq lazımdır.

Inese Priedite tərəfindən “Liderliyinizi kollajla ifadə edin” başlığı ilə təqdim olunub, Juan Ratto-Nielsen Nilsen tərəfindən öyrənmə mövzusu üçün uyğunlaşdırılıb, www.salto-youth.net/ find-a-tool/1194.html

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK

14 FOTOROMANZO

QRUP ŞƏKLİNDƏ ÖYRƏNMƏ PROSESİ ÜZƏRINDƏ DÜŞÜNMƏK, ÖYRƏNMƏNİ MÜƏYYƏN ETMƏK VƏ SƏNƏDLƏŞDİRMƏK ÜÇÜN ƏYLƏNCƏLİ ÇALIŞMA

MƏQSƏDLƏR

- Şəklə sadəcə nəzər salınmasını iştirakçıları onu daha diqqətlə nəzərdən keçirməyə və aktiv iştiraka təşviq edən fəaliyyətə çevirmək
- Qrup şəklində öyrənməni sənədləşdirmək üçün alternativ alət təqdim etmək
- Komanda şəklində öyrənmə ilə bağlı müxtəlif problemlər və imkanlar haqqında məlumatlılığı artırmaq

QRUP

- 4-5 nəfər/qrup

TƏLƏB OLUNUR

Məkan:
- Böyük iş otağı

Materiallar:
- Hər bir qrup üçün təqdimat proqramı (Openoffice, Powerpoint, Google Docs və s.) ilə birlikdə kompüter və rəqəmsal kamera
- Yekun plenar nümayiş üçün proyektor

VAXT

- 1 saat

ADDIM-ADDIM

İştirakçıları fotoromanzo anlayışı ilə qısaca tanış edin və onun bəzi nümunələrini göstərin:

"Fotoromanzo populyar italyan mədəniyyətinin tipik ifadəsidir, romantik roman, fotoşəkil, komiks və kinonun qarışığıdır. O, 60-70-ci illərdə İtaliyada həmin dövrün qadınlarına təsir etmiş və onları maarifləndirmiş fəaliyyət növüdür (1976-cı ildə hər ay 8.600.000 nüsxə fotoromanzo satılmışdır). Onun əsasını ovalşəkilli formanın içərisində komik sözlərin yazıldığı mətnlərlə birlikdə fotoşəkillər formasında sadə hekayələr təşkil edir. Süjet adətən romantik olur və ya xeyirin şər üzərində qələbəsindən bəhs edir, həyata qara və ağ rənglərlə baxışı əks etdirir (zənginlər pisdir, kasıblar isə yaxşıdır, sevənlər xəyanətə məruz qalır və s.).
Həyata bəzən bu sadə yanaşmanı əks etdirməklə yanaşı, fotoromanzo öyrənmə fəaliyyətini qeydə almaq və sənədləşdirmək üçün çox faydalı bir üsuldur. Siz qrup şəklində öz öyrənmə prosesinizi nümayiş etdirməli və onu fotoromanzo formasında təqdimata çevirməlisiniz! Təlim kursu zamanı (bu gün) sizdən məhz bunu xahiş edirik".

Qrupu dörd-altı iştirakçıdan ibarət alt yarımqrupa bölün. Qaydaları oxuyun və müddəti bildirin (qaydalar və müddət çalışma fəaliyyəti zamanı əsas versiyanı və ya daha mürəkkəb versiyanı seçməyinizdən asılı olaraq dəyişə bilər):

"Layihə zamanı öyrənmə təcrübənizi əks etdirən hekayə qurmaq barəsində düşünün. İdeyanızı qrupunuzda müzakirə edin və qrup olaraq onu reallaşdırmaq üçün bir nəfər seçin. İdeyanız əsasında fotoromanzo hazırlayın. Bayıra çıxın, ideal şəraitli yer tapın və şəkillər çəkməyə başlayın. Təqdimat proqramından (Openoffice, Power Point, Google Docsr və s.) istifadə edərək, fotoromanzo yaradın".

Əgər çalışmanı başladığınız gündə başa çatdırmaq istəyirsinizsə, fotohekayə hazırlama prosesi üçün onlara bütün səhər və ya günorta saatları ərzində vaxt verin. Çalışmanın uzun versiyasından istifadə etmək istəyirsinizsə, iştirakçılar məşğələlərdən sonrakı vaxtdan istifadə edə bilərlər (və ya hər günün sonunda müəyyən vaxt ayıra bilərlər). Yadda saxlayın ki, fotoromanzoya günün işıqlı saatlarında vaxt ayırmalı olacaqsınız, çünki şəraitdən asılı olaraq açıq havada fotoşəkil çəkmək üçün gün işığı lazım ola bilər.

Qruplar təqdimatları nümayiş etdirmək üçün qayıtdıqda, onların fotoromanzolarını divara proyeksiya edərək təqdim etmələrinə şərait yaradın. Təqdimatlardan sonra fotoromanzonun niyə öyrənmə fəaliyyəti üçün metafora ola biləcəyi ilə bağlı müzakirəyə başlamağa imkan yaradın.

YEKUN VURMA

- Niyə bu hekayəni seçdiniz?
- Bu fotoromanzoda sizin öyrənməniz və ya öyrənmə prosesiniz necə göstərilir?
- Necə oldu ki, siz qrup olaraq bu süjeti yaratmağa qərar verdiniz?
- Qrupunuzda rollar necə bölüşdürüldü?
- Bu təcrübədən nə öyrəndiniz?
- Öyrəndiyiniz yalnız bilik idi? Dəyərlər və bacarıqlar işinizdə necə təmsil olunur?

UYĞUNLAŞDIRMA

- Bu çalışma adətən kiçik qruplarda aparılır, ona görə də siz bəzi əlavə dəstəyə ehtiyacı olan iştirakçıları asanlıqla çalışmaya cəlb edə bilərsiniz. Məsələn, siz danışıq mətninin yazıldığı ovalşəkilli formaları əvvəlcədən yazılmış səs yazısı ilə əvəz edə (təklif edilən proqram: Audacity) və iştirakçıların qulaqlıqdan istifadə edərək səsləndirilənləri dinləməsinə şərait yarada bilərsiniz.
- Qeyri-fiziki xarakterli digər çətinlikləri olan iştirakçılara gəlincə, çalışmanı hər kəsin ehtiyaclarına uyğunlaşmaq çox asandır. Çıxış etməyi sevməyənlər fotoqraf və ya kompüter dizayneri kimi başqa bir rol ala bilərlər.
- Öyrənməyə gəlincə, bu çalışmanın ideyasını həyata keçirmək öyrənməni dərk etməyin güclü üsuludur. Bununla belə, çalışmanın "canlı" ifası bəzi gənclərdə gərginlik yarada bilər. Siz rolunuzu səhnədə ifa etmədən sadəcə fotoromanzonu nümayiş etdirməyi seçə bilərsiniz.

Fotoromanzo təlim kursları, gənclər mübadiləsi proqramları və ya qrup halında könüllülük layihələri kimi müxtəlif fəaliyyətlərdə öyrənmə prosesini qeydə almaq üsulu kimi asanlıqla vəziyyətə uyğunlaşdırıla bilər. Onun müxtəlif hədəf qruplarına uyğunlaşdırılmasına gəlincə, yeganə tələb baza səviyyəli rəqəmsal bacarıqların olmasıdır.

MƏSLƏHƏTLƏR

- Əvvəlcə bu çalışma multikultural mühitlərdə, məsələn, təlim kurslarında və ya gənclər mübadiləsi proqramlarında komanda qurmaq fəaliyyəti kimi istifadə edilmək üçün nəzərdə tutulmuşdu. Bir neçə dəfə sınaqdan keçirildi və müvəffəqiyyət qazandı. Həm komanda qurmaqdan ibarət sadə fəaliyyət üsulu kimi, həm də layihənin öyrənmə siklinin simulyasiyası üsulu kimi (daha uzun versiya) onun çox effektiv olduğu öz təsdiqini tapdı.
- Yüksək təzyiqin mövcud olduğu bir vəziyyətdə (vaxt qıtlığı, məhdud sayda şəkillər, bütün üzvlərin məcburi iştirakı və komandadaxili ünsiyyət problemləri) olduqca mürəkkəb və fərqli dinamika meydana çıxa bilər. Həmçinin mövzu seçərkən iştirakçıların onu hekayəyə çevirmək bacarıqlarına da bir qədər diqqət yetirilməlidir.
- Hekayə yaratmaları üçün iştirakçılara iki saatdan çox vaxt versəniz, ən yaxşı nəticələr əldə edilə bilər. Sonuncu, amma heç də az əhəmiyyətli olmayan məsələ budur ki, cədvəlinizi planlaşdırarkən yaddan çıxarmayın ki, bir neçə qrup varsa, bütün fotoromanzoların nümayişi üçün kifayət qədər vaxt olmalıdır. Beş qrupun heç bir yekunlaşdırıcı müzakirə olmadan onları nümayiş etdirməsi 30 dəqiqəyə qədər vaxt apara bilər.

PAYLAMA MATERIALLARI

SALTO alətlər dəstindən materialı endirib yükləyin:

www.salto-youth.net/find-a-tool/1182.htm

Alexandro Jan Lai və Marija Pilipovic tərəfindən hazırlanmışdır (öyrənmə mövzusu üçün Juan Ratto-NielsenNilsen tərəfindən uyğunlaşdırılmışdır), www.salto-youth.net/find-a-tool/1182.html və http://it.wikipedia.org/wiki/Fotoromanzo

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | **ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK**

15 ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ FRANKENŞTEYNSAYAĞI DÜŞÜNMƏ

ÖYRƏNMƏNİ ƏKS ETDİRƏN FƏRDİ YARADICI ÇALIŞMA

MƏQSƏDLƏR
- İştirakçılara gündəlik olaraq öz öyrənmə yollarını düşünməkdə və təhlil etməkdə köməklik göstərmək
- İştirakçıların necə öyrənmələrini mərhələli şəkildə yoxlamaq

QRUP
- İstənilən

TƏLƏB OLUNUR
- İri aşırma divar vərəqləri
- Rəngli markerlər
- Qayçı
- Yapışqan

VAXT
- 30 dəq./səhər
- Son gündə 60 dəq.

ADDIM-ADDIM

Təqdimat günü

Qrupu cütlüklərə bölün. İzah edin ki, hər səhər hər bir cütlük iki aşırma divar vərəqi alacaq (adambaşına bir vərəq), burada onlar fərqli bədən hissələrini çəkməli olacaqlar:

- 1-ci gün – qollar
- 2-ci gün – ayaqlar
- 3-cü gün – sinə
- 4-cü gün – baş və s.

Cütlükləri hər gün öyrənmə prosesini müzakirə və təhlil etməyə sövq edin, diqqəti əvvəlki gündə öyrəndiklərinə: yeni bacarıqlara, yanaşmalara və bilgilərə yönəldin.

Hər səhər

Aşırma divar vərəqlərini paylayın və iştirakçılara əvvəlki gündə öyrəndiklərini cütlük halında müzakirə etmək üçün 20-30 dəqiqə vaxt verin. Onlardan xahiş edin ki, fərdi öyrənmə nəticələrini bədən hissələri üzərində yazsınlar və təsvirləri çəksinlər. Bədən hissələrini iştirakçılardan yığın və son günə qədər saxlayın.

Son gün – Qiymətləndirmə

Son gündə bədən hissələrinin təsvir edildiyi aşırma divar vərəqlərini hər bir iştirakçıya qaytarın. Onlardan xahiş edin ki, hissələri kəssinlər və "öyrənən varlıqların" bədənini yığsınlar. İştirakçılara öz varlıqlarına bütövlükdə baxmaq üçün vaxt verin.

"İndi qarşınızda uzanan cansız bir bədən, müxtəlif hissələrdən ibarət bir varlıq var. Əgər ona həyat vermək istəyirsinizsə, hələ də əlavə element lazımdır: ürək!"

Onlara əlavə aşırma divar vərəqi verin və onlardan ürək düzəltmələrini xahiş edin. Onlardan təlim kursunun əsas öyrənmə nəticələrini ürəyin üzərinə yazmağı və öz varlıqlarının üzərinə qoymağı xahiş edin. İştirakçıları öz varlıqlarını təqdim etməyə və onların əsas xüsusiyyətlərini, adlarını və onlara həyat verən ürəklərinin döyünməsinə səbəb olan şeyləri (öyrənmə) təsvir etməyə dəvət edin, Daha sonra onları ümumi iclasda fəaliyyətlərə yekun vurmağa dəvət edin.

YEKUN VURMA

- Sizin Frankenşteyn necə görünür?
- Layihə müddətində öyrənmənizə necə keçdi?
- Bədənin müxtəlif hissələrindən hər bir öyrənmə mərhələsi haqqında təsəvvür (ideya) əldə edə bilərsinizmi?
- Ən qəribə, ən əyləncəli nədir? Niyə?
- İndi bütün bədəni topladıqdan sonra öyrənmə nəticələriniz haqqında bəzi nəticələr çıxara bilərsinizmi?
- Əgər siz Frankenşteyninizi hərəkətə gətirə bilsəydiniz (öyrənmə prosesinizi yada salın), ondan nə etməyi xahiş edərdiniz? Harada? Necə?

UYĞUNLAŞDIRMA

- Bu çalışma vizual və qrafik media sayəsində, demək olar ki, istənilən qrup üçün uyğundur. Əgər insanlar bədən hissələrini çəkmək iqtidarında deyillərsə və ya bu onlar üçün rahat deyilsə, siz onlara şablonlar təklif edə bilərsiniz ki, onları özləri və ya başqasının köməyi ilə doldura bilsinlər.
- Nəzərə alın ki, bəzi insanlar öz düşüncələrini bölüşmək istəməyə bilər və varlıqlarını ictimaiyyətə təqdim etməkdən çəkinə bilərlər. Varlıqları təqdim etməyin başqa bir yolu isə rəsm sərgisi keçirməkdir, burada hər kəs rəsmi çəkənə yaxınlaşıb sual verməkdə sərbəstdir.

MƏSLƏHƏTLƏR

Çalışmanın əyləncəli tərəfi iştirakçıların tədbirin sonuna qədər Frankenşteyn varlıqlarının necə görünəcəyini bilməmələri olsa da, bu həm də çətinlik yarada bilər, çünki onlar prosesin necə inkişaf etdiyini izləyə bilmirlər. Fasilitator öyrənmənin sənədləşdirilməsi üçün bu fəaliyyətə digər metodlar əlavə edə bilər ("Öyrənmə fabriki", "Kapitanın jurnalı" və s.).

Lorenzo Nava Nava tərəfindən təqdim edilmişdir, www.salto-youth.net/find-a-tool/965.html

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK

16

EKSTREMAL ÇAĞIRIŞLARLA BAĞLI MÜSAHİBƏ

ÖYRƏNMƏ FƏALIYYƏTİNİ BİR NÖV MACƏRA VƏ YA EKSPEDİSİYA İLƏ MÜQAYİSƏ EDƏN HƏMYAŞID MÜSAHİBƏLƏRİ

MƏQSƏDLƏR

- İştirakçılara öyrənmə fəaliyyəti (könüllülük layihəsi, təlim kursu və ya gənclər mübadiləsi proqramı) öncəsi şəxsi gözləntilərini, narahatlıqlarını və hisslərini müəyyən etməyə və dərk etməyə kömək etmək
- İştirakçıları şəxsi gözləntilərini, narahatlıqlarını və hisslərini ifadə etməyə təşviq etmək
- Yuxarıdakı məlumatları eyni layihədəki və ya çalışmadakı digər iştirakçılarla bölüşmək

QRUP

- Maks. 30 nəfər

TƏLƏB OLUNUR

- Geniş otaq
- Ağ lövhə və ya aşırma divar vərəqləri
- Stikerlər
- Qələmlər
- Kağız
- Müsahibə suallarının yazıldığı paylama materialları
- Mümkün uyğunlaşdırma: sağ qalma haqqında sənədli filmi nümayiş etdirmək üçün kompüter, proyektor və internet bağlantısı

VAXT

- 90 dəq.

ADDIM-ADDIM

Qrupu cütlüklərə bölün və aşağıdakıları izah edin:
"Siz tərəfdaşınızla müsahibə aparmalı və bu zaman təsəvvür etməlisiniz ki, müsahibiniz qarşıya qoyulan vəzifənin bir hissəsi kimi ekzotik bir yerə səyahətə hazırlaşır. Sizin vəzifəniz səfər zamanı nə edəcəkləri və nəyə nail olmağa və nəyi öyrənməyə ümid etdikləri barədə onlarla müsahibə aparmaqdır. Tərəfdaşınızın səfərə necə hazırlaşdığını, səyahət zamanı hansı problemlər, çətinliklər və ya maneələrlə qarşılaşacağını gözlədiyini öyrənməlisiniz".

İştirakçılara müsahibənin ssenarisini verin (çalışma zamanı onu paylama materiallarında çap edə və ya aşırma divar vərəqində yaza bilərsiniz):

- Niyə bu işə başlamağa qərar verdiniz?
- Səfər zamanı nəyə nail olmağı və nə öyrənməyi planlaşdırırsınız?
- Səfəriniz konkret olaraq nə ilə bağlıdır? Nə etməyə hazırlaşırsınız? Gündəlik həyatınız necə cərəyan edəcək?
- Hazırlıqlar necə gedir? Artıq gedəcəyiniz yer haqqında bütün məlumatları əldə etmisiniz?
- Səyahətinizin ən çətin hissəsinin nə olacağını gözləyirsiniz?

Onlara deyin ki, cütlüklər rollarını dəyişənədək, yəni müsahibə verən müsahibə alan ilə yerini dəyişənə qədər adambaşına maksimum 15 dəqiqə vaxt verilir. Onlardan bir-birləri haqqında ən vacib məlumatları daha sonra təqdim edəcəkləri aşırma divar vərəqlərinə yazmalarını xahiş edin.

Bütün iştirakçılar bir-biri ilə müsahibə apardıqdan sonra onlardan nəticələrini təqdim etmələrini xahiş edin. Hər bir iştirakçı müsahibə aldığı şəxs haqqında danışacaq. Təqdimatlar hissəsi üçün 30-40 dəqiqə vaxt ayırın.

Üzərində məlumatlar olan posterləri divara yapışdırın. Təqdimatlardan sonra 10-15 dəqiqəni yekun vurma, şərhlər və qısa xülasə üçün ayırın.

YEKUN VURMA

- Bütün səyahətlərin ortaq cəhətləri varmı?
- Ən çox rast gəlinən narahatlıqlar və gözlənilən çətinliklər hansılardır?
- Ən faydalı hazırlıq məsləhətləri hansılardır?
- Həmyaşıdlarınız tərəfindən təqdim olunanlardan hansılar diqqətinizi çəkdi? Niyə?

UYĞUNLAŞDIRMA

- Bu çalışma xüsusilə yeni layihə və ya fəaliyyətlə məşğul olarkən imkanları az olan gənclərin qarşılaşdıqları maneələr haqqında məlumatlılığın artırılması və özünütəhlilin təşviqi üçün faydalıdır.
- Müsahibələr gənclərə bir-birlərinin, həmçinin imkanları az olan gənclərin problemləri ilə tanış olmağa və onları başa düşməyə kömək edir.
- Pərdəarxası hazırlıq çalışmaya yeni aspektlər əlavə edə bilər. Fasilitator iştirakçıları təbii mühitə apara və ya lazımi mühiti təmin etmək üçün onlara sağ qalma haqqında sənədli filmi göstərə bilər.

MƏSLƏHƏTLƏR

- Təqdimatlar üçün vaxtın idarə edilməsi çox vacibdir. İştirakçılara xatırladın ki, təqdimatları mümkün qədər qısa olmalıdır. Böyük bir qrupunuz varsa, adambaşına 1-2 dəqiqəlik müddət təyin edin.
- Təlimçilər vurğulamalıdırlar ki, müsahibələrdə respondentlər layihə zamanı həyata keçirməyi planlaşdırdıqları real vəzifələr və fəaliyyətlər haqqında danışmalıdırlar.

EKSTREMAL ÇAĞIRIŞ SİTUASİYASI İLƏ BAĞLI MÜSAHİBƏ ÜÇÜN SORĞU VƏRƏQİ

→ Bu çətin işə niyə başlamağı qərara aldınız?

→ Bu sınaq zamanı nə əldə etməyi və nə öyrənməyi planlaşdırırsınız?

→ Bu sınağın əsas məqsədi nədir?
Nə etməyi düşünürsünüz? Gündəlik həyatınız necə olacaq?

→ Hazırlıqlar necə gedir?
Getdiyiniz yer haqqında bütün məlumatları artıq almısınız?

→ Sizin fikrinizcə, səfərin hansı hissəsi ən çətin olacaq?

Jan Gasiorowskitərəfindən hazırlanmışdır. “Sağ qalma” (teleserial) - Vikipediyada mövcuddur: http://en.wikipedia.org/wiki/Survivor_(TV_series);
Vəhşi təbiətdə tənha (National Geographic): http://channel.nationalgeographic.com/channel/alone-in-the-wild

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK

17 ÖYRƏNƏNLƏRİN MANDALASI

ÖYRƏNMƏYİ YARADICI ŞƏKİLDƏ PLANLAŞDIRMAQ, REFLEKSİYA ETMƏK VƏ QEYDƏ ALMAQ

MƏQSƏDLƏR

- Şəxsi/fərdi öyrənmə maraqlarını müəyyən etmək və dəqiqləşdirmək və onları təlim nailiyyətlərinə transfer etmək
- Öyrənməyə hazır olmaq
- Öyrənməni dərk etmək, identikləşdirmək və sənədləşdirmək
- Öyrənmənin nailiyyətlərini toplamaq

QRUP

- Maks. 30 nəfər

TƏLƏB OLUNUR

- Ümumi fon üçün və fərdi iş üçün musiqi
- Rənglər, rəngli karandaşlar, yağlı pastellər və s.
- Dairəvi boş kağız vərəqlər (təxminən A4 ölçülü)
- Kəsilmiş dairəvi boş mandalalar (təxminən A4 ölçülü)
- Qrup mandalası üçün böyük dairəvi kağız parçası (bir-birinə yapışdırılmış 2-4 aşırma divar kağızı vərəqi)
- İnşaat bıçağı, qayçı
- Yapışqan, skotç
- Üç müxtəlif ölçüdə kəsilmiş rəngli kağız

VAXT

- 60 dəq. təqdimat + 15 dəq./gün
- 80 dəq. yekunlaşdırma

ADDIM-ADDIM

Hazırlıq

- Rəsm çəkməyə və ya təsviri rəngləməyə həvəs göstərməyən iştirakçılar üçün müxtəlif formalı və ölçülü müxtəlif mandalaları toplayın və onların bir neçə surətini çıxarın.
- Böyük qrup mandalası yaratmaq üçün aşırma divar kağızı vərəqlərini bir-birinə yapışdırın.

Təlim fəaliyyətinin əvvəlində

1). Özəl bir musiqi vasitəsilə gözəl, xüsusi, sakit və ruhlandırıcı atmosfer yaradın – bu, şərq, hind, tibet musiqisi və s. ola bilər.
   - axşam məşğələləri üçün təklif: işıqları söndürün və bir neçə şam yandırın ki, çalışma üçün xüsusi mühit yaradasınız!
   - dekorasiya üçün təklif: rənglərdən, əşyalardan, obyektlərdən, təbii materiallardan, şarlardan və sairədən istifadə edərək otağın ortasında mandala yaradın.
   - işə başlamaq üçün təklif: ümumiyyətlə mandalanın mənası, mənşəyi və ümumən və yaxud müxtəlif ölkələrdə necə işlədildiyi haqqında qısa hekayə danışın.

Bu, iştirakçılara mandala ideyasını izah edir və onların öyrənmələri ilə əlaqəli mandala yaratmağa sövq edir.

2). Bunun fərdi tapşırıq olduğunu izah edin. Öyrənənləri çalışmanı yerinə yetirmək üçün rahat bir vəziyyətdə oturmağa dəvət edin.

3). İstiqamətləndirici təlimatlar:
- İştirakçılardan bu təlim fəaliyyəti zamanı nəyi öyrənməkdə maraqlı olduqlarını, öyrənmə gözləntilərini müəyyən etmələrini və özlərinə bu sualları vermələrini xahiş edin: nəyə nail olmaq istəyirəm? Hansı bilgiləri qazanmaq istəyirəm?
- Bu təlim fəaliyyətinin mövzusu məni niyə maraqlandırır?
- Mən bu çalışma tədbirində nə öyrənmək istəyirəm?
- Mən bu tədbirdən nə gözləyirəm? Bu tədbirin uğurlu olması üçün nə baş verməsini istəyirəm? Tədbir zamanı özümü rahat hiss etmək üçün nə etməliyəm?
- İştirakçılara izah edin ki, onlar öz mandalalarının mərkəzində qərarlaşmış və müxtəlif öyrənmə maraqları ilə əhatə olunmuş "öyrənənlərdir".

4). Öyrənənləri özlərinin "öyrənmə mandalasını" çəkməyə dəvət edin (və ya çəkmək istəməyənlər üçün boş mandalalar verə bilərsiniz). Hər bir öyrənmə marağı mandalanın bir "elementi" ilə əlaqələndirilir. Hər bir elementin ölçüsü həmin konkret öyrənmə marağının əhəmiyyətinə mütənasib olmalıdır: öyrənmə marağı nə qədər vacibdirsə, element də bir o qədər böyük olmalıdır. Öyrənənlər öyrənmə maraqlarını qısaca adlandırmalı və təsvir etməlidirlər. Onlar yalnız mandala və onun elementlərinin konturlarını çəkməli, boşluqları rəngləməməlidirlər. Onların öyrənmə maraqları ilə əlaqəli açar sözlər daha sonra həmin boşluqlara yazıla bilər. "Öyrənənlərin mandalasının" necə görünə biləcəyinə qısa bir nümunəni aşırma divar kağızı vərəqində təqdim edin.

5). Fərdi hazırlıqdan sonra (təxminən 30 dəqiqə) iştirakçıları üç nəfərdən ibarət kiçik qruplarda öyrənmə maraqlarını bölüşməyə dəvət edin (20 dəqiqə). Aşağıdakı istiqamətləndirici sualları aşırma divar kağızı vərəqində yazın və ya hər bir qrup üçün çap edin:
- Bu təlim tədbirində hər biriniz üçün ən vacib öyrənmə maraqları hansılardır?
- Hansı öyrənmə maraqları kursun mövzusu ilə bağlıdır?
- Hansı öyrənmə maraqları sizin gənclərlə işiniz ilə əlaqədardır?
- Qrupunuzda öyrənmə marağının başqa sahələri varmı (məsələn, fərdi səviyyədə)?
- Kiçik qrupunuzda ümumi öyrənmə maraqları aşkar etdinizmi?

6). Kiçik qrupda çaışmadan sonra iştirakçıları bütün qrupun öyrənmə mandalalarına qısaca nəzər salmağa dəvət edin, məsələn, mandalaları yerdə bir dairəyə qoyun və hamını onların ətrafında gəzməyə dəvət edin. İştirakçılar öyrənmə mandalalarını olduğu kimi saxlaya bilərlər, lakin istəsələr, onları təlim zamanı daha çox maraqlar əlavə etməyə dəvət edin. Proqramın müxtəlif məqamlarında bunun üçün vaxt ayıra bilərsiniz.

Təlim tədbiri zamanı

1). Özünütəhlil məşqi (15 dəq): Öyrənənlərdən gün ərzində hansı öyrənmə maraqlarının öyrənmə nailiyyətlərinə çevrildiyini soruşun və xahiş edin ki, bu elementləri müvafiq olaraq rəngləsinlər ki, öyrənilənlər vizual olaraq görünsün. Rəngli element öyrənmə marağının öyrənmə nailiyyətinə çevrilməsi deməkdir. Bu, öyrənməni vizual (görünən) edir!

2). Özünütəhlil həm də yeni öyrənmə maraqlarını müəyyən etməyə kömək edə bilər. Onlar hələ də mövcud olan boş elementlərin içərisində mandalaya əlavə edilə bilər.

Təlim tədbirinin sonunda

1). Özünütəhlil məşqi (15-20 dəqiqə). Öyrənənlərdən hansı öyrənmə maraqlarının öyrənmə nailiyyətlərinə çevrildiyini sonuncu dəfə soruşun. Sonra bu elementlər ranglənə bilər. Bəzi öyrənmə nailiyyətləri tam əldə edilməyibsə, onlar sadəcə elementin yarısını rəngləyə bilərlər.

2). Öyrənənlər öyrənmə maraqlarında qeyd olunmayan öyrənmə nailiyyətləri ilə qarşılaşarsa, onları mandalalarına əlavə edə və rəngləyə bilərlər.

3). Onları öyrənmə nailiyyətlərini müxtəlif ölçülərdə kəsilmiş kağıza yazmağa dəvət edin. Nailiyyətlərə onların verdiyi əhəmiyyətə görə üç ölçü mövcuddur (20 dəq.).

4). Bütün öyrənənlər işlərini bitirdikdən sonra onları ümumi iclasda əyləşməyə dəvət edin və hər bir şəxsin öz fiqurlarını (öyrənmə nailiyyətlərini) yerdəki böyük öyrənmə mandalasına qoymasına imkan verin. Bunu edərkən onlar öyrənmə nailiyyətlərini qısaca izah edirlər. Bu yolla, öyrənənlər təlim tədbiri sayəsində (20 dəqiqə) öyrənmə nailiyyətlərinin nəhəng kollektiv mandalasını yaradırlar (20 dəq.).

YEKUN VURMA

- Bu təlim sizin üçün necə keçdi (hisslər, ilk təəssüratlar, düşüncələr, sürprizlər...)?
- Nəticədən, öz mandalanızdan razısınızmı?
- Hansı maneələrlə qarşılaşdınız (öyrənmə maraqlarını tapmaq...)?
- Bu maneələri necə dəf etdiniz?
- "Öyrənmə marağının" nə olduğunu anlamaqda fərqlər varmı?
- Sizin hələ də hansısa çətinliklériniz və suallarınız var?
- Bu çalışma öz öyrənmənizi daha dərindən başa düşməyiniz üçün faydalı oldumu?
- Əlavə etmək istədiyiniz bir şey varmı?

UYĞUNLAŞDIRMA

Bu çalışmanı səkkiz əsas sərişte ilə əlaqələndirə bilərsiniz.

Ən böyük ölçülü mandala ilə işləməyə hazırlaşarkən (yuxarıdakı üçüncü addım), iştirakçılardan öyrənmə nailiyyətlərini səkkiz əsas sərişte ilə əlaqələndirmələrini xahiş edin. Fasilitator müxtəlif rəngli kağız parçaları hazırlayır, hər rəng bir əsas sərişteni təmsil edir. İştirakçılar əsas sərişte lərdən biri çərçivəsində öyrənmələrinə nail olublarsa, bu sərişteni rəngində fərqli ölçülü kağız parçası götürürlər. Rəngli kağızın ölçüsü öyrənmə nailiyyətinin onlar üçün nə dərəcədə vacib olduğunu göstərir.

UYĞUNLAŞDIRMA

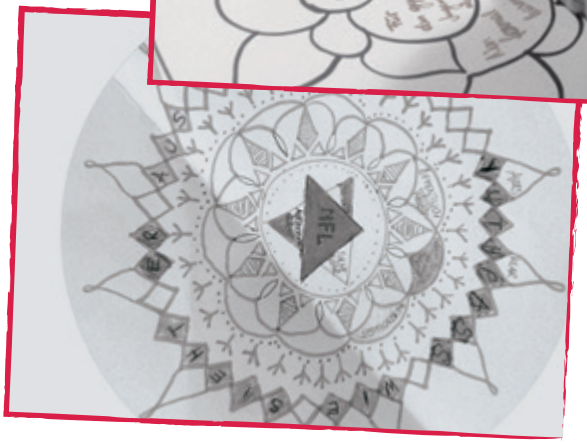
Yenə iştirakçılar bir-bir öz öyrənmə nailiyyətlərini iri qrup mandalasına qoyurlar və niyə bu konkret ölçünü (bu öyrənmə onlar üçün niyə vacib idi?) və rəngi (öyrənmələrini hansı əsas sərişte ilə əlaqələndiriblər?) seçdiklərini izah edirlər.

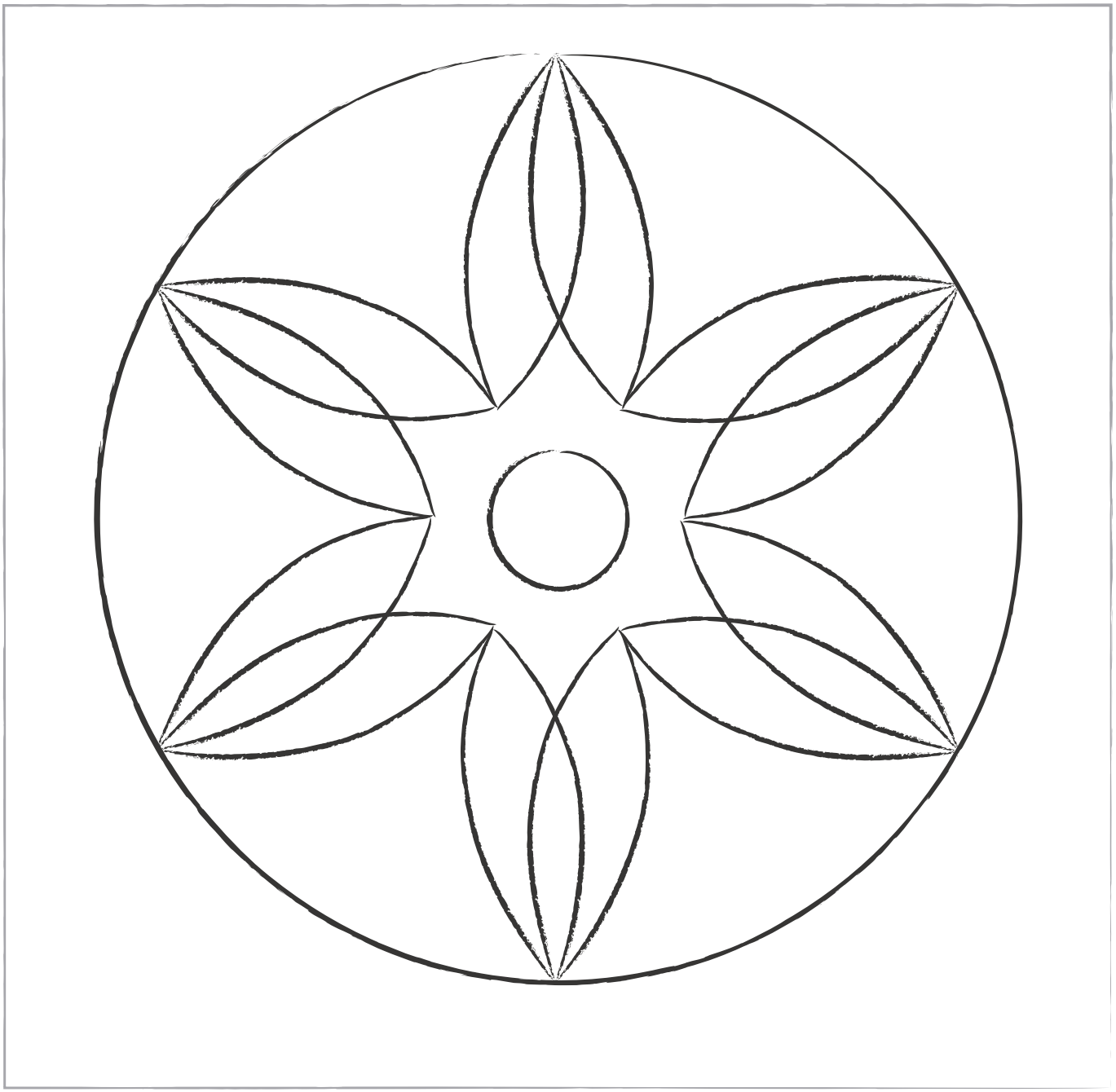
PAYLAMA MATERIALLARI

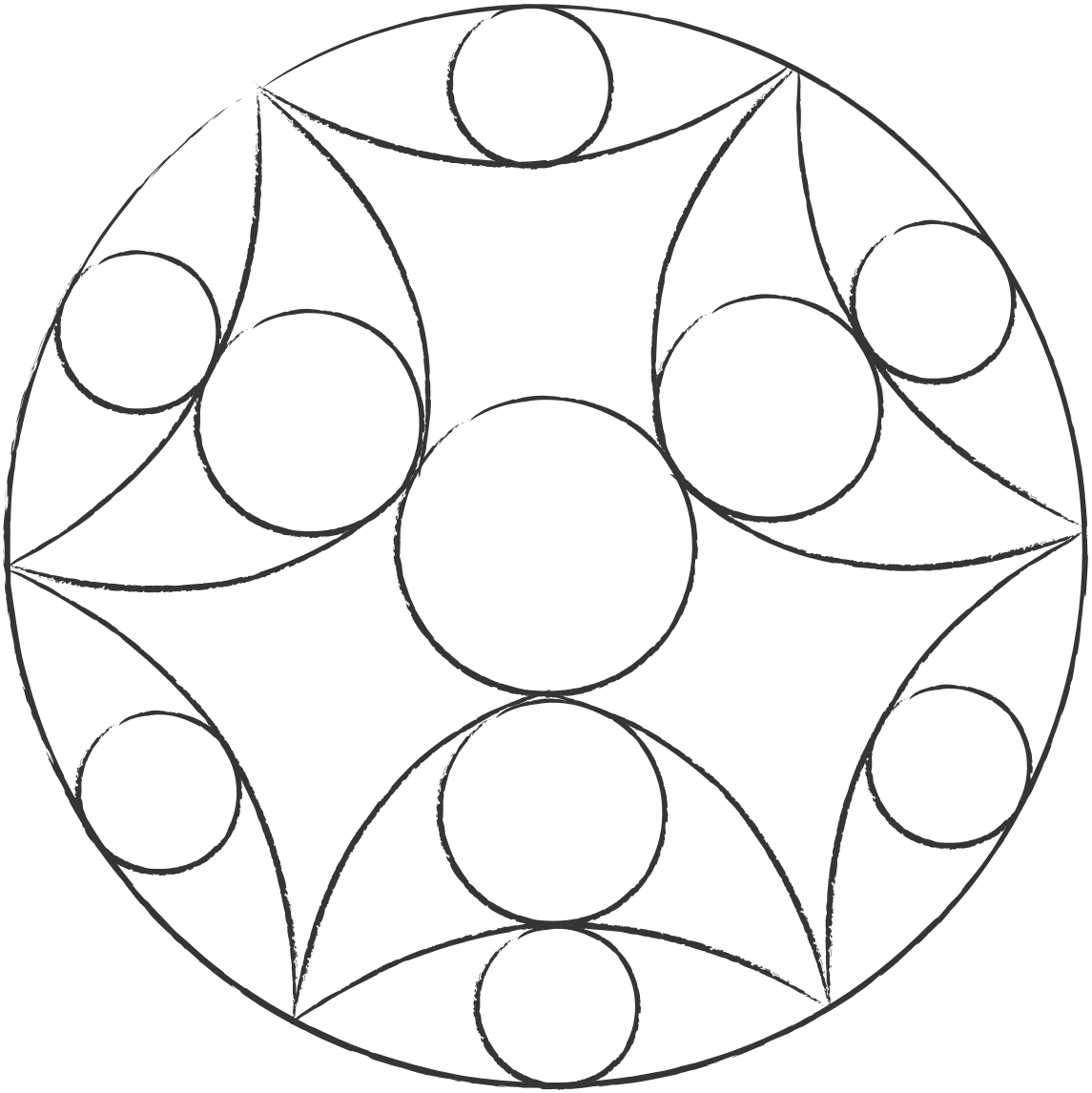
Əlavə hazırlıq

· Üzərində səkkiz əsas səriştənin yazılığı səkkiz müxtəlif rəngli kağız parçası

· Səkkiz əsas səriştənin hər birinin rəngində üç müxtəlif ölçülü kağızlar







Metod Julia Kastler, Paola Bortini və Torben Grochol. tərəfindən hazırlanmışdır. Mandala rəsmləri Julia Kastlerməxsusdur.
www.free-mandala.com

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK

18 POZİTİV ARAŞDIRMA METODUNUN ÖYRƏNMƏ İSTƏYİNƏ TƏTBİQİ

ÖZÜNÜTƏHLİL, HEKAYƏ DANIŞMA, VİZUALLAŞDIRMA VƏ KREATİV İFADƏETMƏ İLƏ BİRLİKDƏ POZİTİV ARAŞDIRMA PRİNSİPLƏRİNDƏN İSTİFADƏ

MƏQSƏDLƏR

- Özünüzdə öyrənmə həvəsini xatırlamağınız
- Öz öyrənmə fəaliyyətiniz və öyrənən qismində güclü tərəfləriniz barədə məlumatlılığınızı artırmaq
- Çalışma zamanı öyrənməyə pozitiv yanaşmanı təşviq etmək

QRUP

- İstənilən

TƏLƏB OLUNUR

- Paylama materialı: “Pozitiv araşdırma metodunun öyrənmə istəyinə tətbiqi”
- Rəsm çəkmə və ya kreativ ifadəetmə üçün material (məsələn, pastellər, mum karandaşlar, su əsaslı boyalar, aşırma divar kağızı vərəqi, gil, plastilin və s.)
- Gözəl fon musiqisi

VAXT

- 90 dəq

ADDIM-ADDIM

İştirakçıları cütlüklərə bölün və üç addımdan (mərhələdən) ibarət bu çalışma üçün paylama materialını onlara verin:

Addım 1: Hekayənizi xatırlayın
Birincisi, iştirakçılar fərdi qaydada həyatlarında nəyisə öyrənmək üçün həqiqətən həvəsli olduqları məqamı xatırlamaq və yazmaq üçün bir neçə dəqiqə vaxt edəcəklər.

Addım 2: Hekayənizi söyləyin
İkincisi, onlar hekayəni mümkün qədər ətraflı şəkildə tərəfdaşlarına danışırlar. Birlikdə onlar paylama materialında verilən suallardan istifadə edərək hekayədə yaşananlara daha dərindən nəzər salmağa dəvət olunurlar. Bu addımdan sonra onlar rollarını dəyişirlər: hekayəsini danışan dinləyiciyə çevrilir, dinləyici isə hekayə danışana.

Addım 3: Gələcəyi təsəvvür edin
İştirakçılar özlərini gələcəkdə təsəvvür edir və oxşar fəaliyyət (məsələn, təlim kursu, könüllülük layihəsi) zamanı öyrənməyə həvəsli olduqlarını təsəvvürlərində canlandırırlar. Tərəfdaş paylama materialındakı istiqamətləndirici suallardan istifadə edərək bunun vizuallaşdırılması prosesinə kömək edir. Müəyyən müddətdən sonra onlar yenidən rollarını dəyişirlər.

Daha sonra hər ikisi təqdim olunan yaradıcı material və alətlərdən (arxa fonda gözəl ruhlandırıcı musiqi ilə) istifadə edərək özlərinin gələcək görüntüsünün rəsmini çəkməyə dəvət olunurlar.

Rəsm çəkmə bitdikdən sonra onlar öz şəkillərini divardakı “Həvəslə öyrənmə” lövhəsində paylaşırlar. Qalereya bütün çalışma boyu qalır və öyrənmə prosesi zamanı ilham mənbəyi rolunu oynayır.

YEKUN VURMA

Bu çalışma adətən rəsmlərin nümayişi ilə başa çatır, amma hələ vaxt varsa, siz aşağıdakı sualların bəzilərindən istifadə edə bilərsiniz:

- Həvəsiniz haqqında danışmaq necə hiss idi?
- Hekayələri xatırlamaq asan idi?
- Bir-birinizin hekayələrini dinləmək sizə dinləyici kimi necə təsir etdi?
- “Öyrənmə həvəsi” barədə nə öyrəndiniz?
- Gələcəkdə "həvəslə öyrənməni" təsəvvür etmək necə idi?
- Siz bu hədəfə doğru hansı addımları atmaq istərdiniz?

UYĞUNLAŞDIRMA

- Metodun əsas hissəsi şəxsi təcrübələr haqqında hekayələrin danışılmasına əsaslanır. Bəzi insanlar formal təhsil sistemində öyrənməklə bağlı yalnız mənfi təcrübələrini əsas götürməyə meylli ola bilərlər. Onlara öyrənməyin təkcə məktəblərdə baş vermədiyini, həm də onun gündəlik həyatın bir hissəsi olduğunu qeyd etməyiniz lazım gələ bilər.
- Bu çalışma həmçinin ayrı-ayrı könüllülərlə mentorun söhbətləri kontekstində, eləcə də könüllülük fəaliyyəti öyrənilərkən qrup halında könüllülük fəaliyyəti layihələri çərçivəsində mentorluq sessiyaları zamanı istifadə edilə bilər.
- Ola bilsin ki, paylama materialındakı bəzi təlimatlar və suallar uyğunlaşdırılmaqla eyni metod həm də gənclər mübadiləsi proqramları və gənclərin iştirakçılığı layihələri kontekstində istifadə oluna bilər.

MƏSLƏHƏTLƏR

Bu metoddan istifadə etməzdən əvvəl onun arxasında duran məntiqi və fəlsəfəni daha yaxşı başa düşmək üçün pozitiv araşdırma metodu haqqında bir az da oxuyun. Siz həmçinin həvəsli bir öyrənən olduğunuz dövrə aid şəxsi nümunənizi təqdim edə və təlimatları iştirakçılara aydınlaşdırmaq üçün həmin hekayəni qrupa danışa bilərsiniz.

РАЗДАТКІ

POZİTİV ÖYRƏNMƏ ARZUSUNUN TƏDQİQİ

I mərhələ: Öz hekayənizi xatırlayın
Bir neçə dəqiqə təkbaşına düşünün və həyatınızdan elə bir anı yada salın ki, o zaman siz həqiqətən nəyisə öyrənmək istəmisiniz, hansısa bacarığı mənimsəmək üçün çox güclü motivasiya hiss etmisiniz və öyrənmə fəaliyyətinə o qədər dərindən dalmısınız ki, vaxtın necə keçdiyini belə hiss etməmisiniz. Nə baş verirdi? Zəhmət olmasa, bunu yazın...

II mərhələ: Öz hekayənizi danışın
Hekayənizi partnyorunuzla paylaşın, onu mümkün qədər dəqiq çatdırmağa çalışın və birlikdə bu hekayədə təsvir olunan təcrübəni daha dərindən anlamağa çalışın. Bunun üçün aşağıdakı suallardan istifadə edin:

1. **Bu hadisələr zamanı nə hiss edirdiniz? Əsas emosiyalarınız nələr idi?**
2. **Bu arzunuzun rəngi hansı olardı?**
3. **Bu öyrənmə arzusu sizin üçün nədən ibarət idi?**
4. **Bu arzunun sizin öyrənmənizə təsiri nə oldu?**
5. **Bu, ətrafınızdakı insanlara necə təsir göstərirdi?**
6. **Bu arzudan irəli gələn hansı hərəkətləri edirdiniz, həmin vəziyyətdə sizi nə ruhlandırırdı? (məsələn, xarici təsirlər, insanlar və s.)**
7. **Sizin fikrinizcə, bu arzunun sönməməsinə nə kömək edirdi?**
8. **Bu arzunun sizi necə gücləndirdiyini nə ilə izah edə bilərsiniz?**

İndi rolları dəyişin. Danışan indi dinləyici olur və əksinə.

III mərhələ: Gələcəyə baxaq
Partnyorunuza gələcəyi təsəvvür etməyə kömək edin, bunun üçün metodik göstərişlərdən və verilən suallardan istifadə edin.

Öyrənmə prosesinizi bu tədbir (məsələn, təlim kursu, könüllülük fəaliyyəti və s.) zamanı elə təsəvvür edin ki, o sizə daha çox ilham versin. O necə görünür? İlham mənbəyi nədir? Bu arzu sizin içinizdə nəyi oyadır? Özünüzü bu təsəvvürdə necə görürsünüz? Nə edirsiniz? Əgər danışırsınızsa, nə danışırsınız? Hansı dəyərləri göstərirsiniz? İndi isə çalışın bu təsviri elə qoruyasınız ki, onu gələcəkdə də xatırlaya biləsiniz.

Təsəvvür etdiyiniz obraz daha aydınlaşanda, yenidən rolları dəyişin.

Sonda hər ikinizə təklif edirik ki, bu obrazları verilmiş materiallardan istifadə edərək çəkin. Çəkərkən mükəmməllik barədə düşünməyə və öz yaradıcılığınızı qiymətləndirməyə ehtiyac yoxdur. Sadəcə hisslərinizi izləyin. Sizə uğurlu yaradıcılıq arzulayırıq!

Darko Markovic, tərəfindən hazırlanmışdır, http://appreciativeinquiry.case.edu/

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | **ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK**

19 ÖYRƏNMƏYƏ MÜNASİBƏTİNİZ NECƏDİR?

ÖYRƏNMƏ İLƏ BAĞLI EHTİMALLARA VƏ ŞƏXSİ FƏRZİYYƏLƏRƏ DAİR CANLI MÜZAKİRƏ

MƏQSƏDLƏR

- Qrupda öyrənmə mövzusunda qrupda müzakirəni stimullaşdırmaq
- Öyrənmənin necə baş verdiyinə dair fərziyyələri şübhə altına almaq
- Öyrənmə prosesimizdə nələrə üstünlük verdiyimiz barədə məlumatlılığımızı artırmaq

QRUP

- Min. 6 nəfər

TƏLƏB OLUNUR

- Otağın əks tərəflərində üzərində “Razıyam” və “Razı deyiləm” yazılmış lövhəciklər
- Qrupun hərəkət edə bilməsi üçün kifayət qədər böyük otaq
- Ayrı-ayrı aşırma divar kağızı vərəqlərində yazılmış fikirlər
- “Razıyam” və “Razı deyiləm” lövhəcikləri arasında yerdə çəkilmiş xətt (məsələn, skotç, kəndir və ya təbaşirdən istifadə etməklə)

VAXT

- 60-90 dəq.

ADDIM-ADDIM

Metod “fikirlərə münasibət bildirmə” klassik çalışmasının uyğunlaşdırılmış versiyasıdır. Fasilitator fikirləri oxuyur və iştirakçılardan xahiş edir ki, otağın əks tərəflərindəki “Razıyam” və “Razı deyiləm” lövhəcikləri arasındakı boşluqda qərarlaşsınlar. Onlar lövhəciklərə nə qədər yaxın dayansalar, oxunan fikirlə bir o qədər çox razılaşırlar və ya razılaşmırlar. Onlar orta xəttə nə qədər yaxın olsalar, oxunan fikirlə bir o qədər az razılaşırlar və ya razılaşmırlar. Hər kəs ya “razıyam”, ya da “razı deyiləm” lövhəciyi olan tərəfdə mövqe tutmalıdır.

Hər kəs öz mövqelərini təyin etdikdən sonra fasilitator iştirakçıları mövqelərini izah etməyə və ayırıcı xəttin digər tərəfindəki iştirakçıları inandırmağa dəvət edir. Aktiv dinləməni təşviq edin və həddindən artıq sərt müzakirələrə yol verməyin. Bütün arqumentlər dinlənildikdən sonra kiminsə mövqeyini dəyişməyə hazır olub-olmadığını soruşun. Əgər belələri varsa, bu iştirakçıların bir neçə əlavə şərhlərinə icazə verin. Bu işi bir neçə fikirlə bağlı təkrarlayın.
Sonra qrupu çalışmaya yekun vurmaq üçün dairəvi şəkildə oturmağa dəvət edin.

Mümkün fikirlər

- Gənclərin onları əhatə edən mühitin kifayət qədər əlverişli olub-olmadığını öyrənmək motivasiyası həmişə olur.
- Davranışda nəzərəçarpacaq dəyişiklik yoxdursa, öyrənmənin həqiqətən baş verdiyini söyləyə bilməzsiniz.
- Uğurdan öyrənməkdənsə, uğursuzluqdan öyrənmək daha effektivdir.
- Çox vaxt öyrənmə şüursuz baş verən prosesdir.
- Düşünmə (refleksiya) olmadan öyrənmə yoxdur.
- Həqiqətən müstəqil bir öyrənən olmaq üçün gözlənilməzliklərə hazır olmaqdansa, öyrənməni planlaşdıra bilmək daha vacibdir.
- Öyrənməni öyrənmək mövzunu öyrənməkdən daha vacibdir.

NƏTİCƏLƏRİ MÜƏYYƏN ETMƏK VƏ SƏNƏDLƏŞDİRMƏK | NƏTİCƏLƏRİ TƏSVİR ETMƏK | YOUTHPASS-IN TƏQDİM EDİLMƏSİ | FASİLİTATORUN ROLU

YEKUN VURMA

- Çalışma zamanı hansı hissləri keçirdiniz?
- Çalışmada hansı arqument sizin üçün təəccüblü oldu?
- Öyrənmə ilə bağlı hansı fərziyyələriniz varmı?
- Bu fərziyyələr haradan meydana çıxır?
- Bu çalışma həm də öyrənmə prosesi idimi?
- Bu çalışmada nə öyrəndiniz?

UYĞUNLAŞDIRMA

- Bu fəaliyyət eyni dil bacarıqlarına malik olmayan gənclər üçün ifadələri və onların nüanslarını tam başa düşmək baxımından xüsusi problem yaradır. Bu vəziyyətdə, deyilən fikirləri daha konkret edin, məsələn, "Bir saat televizora baxmaqla bir saat dərsdə oturmaqdan daha çox şey öyrənirəm."
- Gənclərin eyni dildə danışmadığı hallarda siz fikirləri tərcümə edib kartoçkalarda çap edə bilərsiniz.
- Kiçik qruplar üçün bu çalışmanı stolüstü oyun kimi icra edə bilərsiniz.
- Əgər çalışma mentorun könüllü ilə fərdi söhbətlərində istifadə olunarsa, siz fikirlərdən könüllü üçün bir növ özünütəhlil anketi kimi istifadə edə bilə və könüllü ilə söhbəti onun əsasında qura bilərsiniz.
- u çalışma öyrənmə və bu prosesdə öyrədənlərin rolu ilə bağlı bəzi qərəzli fikirlərə qarşı "TED Talks" maarifləndirici videoçarxları ilə yaxşı kombinə edilə bilər. Bəzi gözəl videoçarxlar bunlardır:

Suqata Mitra – Uşaq yönümlü təhsil:
http://www.ted.com/talks/lang/eng/sugata_mitra_the_child_driven_education.html

Ken Robinson – Təhsil paradiqmalarının dəyişdirilməsi:
http://www.ted.com/talks/lang/eng/ken_robinson_changing_education_paradigms.html

MƏSLƏHƏTLƏR

Siz iştirakçılara debata icazə verilmədiyini söyləsəniz də, iştirakçılar çox vaxt qızğın müzakirələrə girirlər. Əgər bu baş verərsə, onlara qaydaları xatırladın, onlardan niyə belə reaksiya verdikləri barədə düşünmələrini xahiş edin – və bunu yekun vurma mərhələsi üçün saxlayın.

Fasilitator kimi siz danışmayan iştirakçıları, eləcə də çalışma məkanının müxtəlif hissələrində qərarlaşan iştirakçıları prosesə cəlb etməyə çalışın. Bu, bütün müxtəlif fikirlərin ifadə edilməsi üçün yaxşı bir üsuldur.

Darko Markovic tərəfindən uyğunlaşdırılmışdır.

PƏRDƏARXASI HAZIRLIQ | ÖYRƏNMƏYƏ MARAQ OYATMAQ | ÖYRƏNMƏ HAQQINDA MƏLUMATLILIQ | İDARƏ ETMƏ VƏ PLANLAŞDIRMA | ÖYRƏNMƏ ÜZƏRİNDƏ DÜŞÜNMƏK

20 ÖZÜNÜZÜN İDARƏ ETDİYİNİZ ÖYRƏNMƏNİN ÖZÜNÜZ TƏRƏFİNDƏN DƏRK EDİLMƏSİ

ÖYRƏNMƏ PROSESİNİZ HAQQINDA MƏLUMATLILIĞI ARTIRMAQ ÜÇÜN SORĞU ANKETİ

MƏQSƏDLƏR
- Öz öyrənmənizi idarə etmək sərişteniz barədə məlumatlılığı artırmaq

QRUP
- İstənilən

TƏLƏB OLUNUR
- Hər bir iştirakçı üçün sorğu anketi

VAXT
- 60 dəq.

ADDIM-ADDIM

İştirakçılara izah edin ki, onların öyrənmələrini idarə etmək sərişteti müxtəlif üsullarla təhlil və təsvir edilmişdir. Onlar müstəqil (öz öyrənməsini özü idarə edən) öyrənənin əsas xüsusiyyətlərini təsvir edən bir kağız vərəq alacaqlar. İştirakçılardan xahiş edilir ki, vərəqə baxmaq və bu xüsusiyyətlərlə bağlı özlərini necə gördükləri barədə fərdi qaydada düşünmək üçün iyirmi dəqiqə vaxt ayırsınlar.

Bu özünütəhlil müddətindən sonra onlardan xahiş ki, nələri kəşf etdikləri haqqında danışmaq üçün cütlüklərə bölünsünlər (20 dəqiqə). Çalışmaya bütöv qrupda yekunlaşdırıcı müzakirə ilə yekun vurun (20-30 dəqiqə).

YEKUN VURMA

Cütlüklər üçün
- Bu barədə düşünmək necə idi?
- Bu çalışma sayəsində siz öyrənmənizə yeni baxış əldə etdinizmi? Necə?
- İndi nə üzərində işləmək istədiyinizi özünüz təsəvvür edirsinizmi?

Bütöv qrup üçün
- Sizi nə təəccübləndirdi, nəyi diqqətəlayiq hesab edirsiniz?
- Siz bu xüsusiyyətlərlə razısınızmı?
- Müstəqil (öz öyrənməsini özü idarə edən) öyrənən olmaq yolunda ən böyük problem kimi nəyi görürsünüz?

Paul Kloosterman tərəfindən hazırlanmışdır.

PAYLAMA MATERIALLARI

ÖYRƏNMƏYİ ÖYRƏNMƏK:
ÖZ ÖYRƏNMƏ FƏALİYYƏTİNİN MÜSTƏQİL TƏŞKİLİNƏ DAİR SƏRİŞTƏ VƏ BACARIQLAR

Refleksiyaya dəvət edirik!
Sizin diqqətinizə öz öyrənmə fəaliyyətinizi müstəqil şəkildə təşkil etmək üçün lazım olan kompetensiyalar siyahısını təqdim edirik. Onları oxuyun və öz vəziyyətinizin kontekstində dəyərləndirin. Sizcə, bu kompetensiyalara və ya onların bəzilərinə sahibsinizmi? Hansılarını isə hələ formalaşdırmaq lazımdır?

Tələsməyin. Düşüncələrinizi vərəqin boş yerlərində qeyd edə bilərsiniz.

→ **Öz öyrənmə fəaliyyətini müstəqil və sərbəst şəkildə təşkil edən bir insan kimi özünü anlama bacarığı.**

→ **Özünü öyrənən bir insan kimi tanıma (mən ən yaxşı necə öyrənirəm).**

→ **Yaşıdlarla münasibətləri dəstəkləmək bacarığı: öyrənmə ilə bağlı suallarda yardım istəmək və yardım göstərmək.**

→ **Öz öyrənmə ehtiyaclarını müəyyənləşdirmək bacarığı.**

→ **Öyrənmə ehtiyaclarını öyrənmə məqsədlərinə, planlarına və fəaliyyətlərinə çevirmək bacarığı.**

→ **Müəllimlərlə və ya təlimçilərlə əlaqə saxlamaq, onların bilik və təcrübəsindən faydalanmaq və lazım olduqda öz təşəbbüsü ilə onlara müraciət etmək bacarığı.**

→ **Konkret öyrənmə ehtiyaclarını və öyrənmə məqsədlərini həyata keçirmək üçün lazım olan insan və maddi resursları müəyyənləşdirmək bacarığı.**

→ **Öz öyrənmə məqsədlərinə nail olmağı təsdiq edən məlumatları toplamaq və qeyd etmək bacarığı.**

MƏNBƏLƏR

ƏLAVƏ OXU MATERİALLARI

YOUTHPASS

- Youthpass veb-saytı. www.youthpass.eu
- Youthpass bələdçisi. www.youthpass.eu/en/youthpass/guide
- Hamı üçün Youthpass. İmkanları az olan gənclərin bacarıqlarının tanınması. www.salto-youth.net/youthpassforall/
- Youthpass könüllülük fəaliyyəti üzrə təlim siklində. www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/
- Youthpass və öyrənməni öyrənmək. Praktik mütəxəssislər üçün ideyalar. www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/
- Youthpass yeni başlayanlar üçün. www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/

GƏNCLƏRLƏ İŞDƏ İNKLÜZİVLİK

- Gənclərlə iş üztə BÜTÜN rəhbər vəsaitlər üçün SALTO İnklüzivlik təşəbbüsləri. www.salto-youth.net/InclusionForALL/
- Təlimatçılar üçün bələdçi (2008). Gənclərin təşəbbüslərinə dəstək. Gənclərin iştirakçılığını dəstəkləmək üçün bələdçi. www.salto-youth.net/ParticipationPublications/

DAHA ÇOX ALƏTLƏR

- SALTO Gənclərlə iş və təlim üçün alətlər dəsti. www.salto-youth.net/toolbox/
- Gənclərin tərəfdaşlıq layihələri üçün təlim materialları toplusu. http://youth-partnership-eu.coe.int/

ÖYRƏNMƏ HAQQINDA DAHA ƏTRAFLI

- “Coyote” jurnalı №11. Qeyri-formal öyrənmə və təhsil. http://youth-partnership-eu.coe.int/
- Infed: Qeyri-formal təhsil ensiklopediyası. www.infed.org
- Taylor, M., Kloosterman, P. (2010). “Learning2Learn” üzrə Təlimçilər üçün Vəsait. www.learning2learn.eu

QEYRİ-FORMAL ÖYRƏNMƏNİN TANINMASI HAQQINDA DAHA ƏTAFLI

- Tanınma üçün körpülər. www.salto-youth.net/BridgesForRecognition/
- Avropa birlikləri. Ömürboyu öyrənmə üzrə əsas səriştələr – Avropa Çərçivə sənədi. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_en.pdf
- Avropa Komissiyası və Avropa Şurası arasında gənclər sahəsində tərəfdaşlıq. Avropada qeyri-formal öyrənmənin/təhsilin və gənclər işin tanınmasına doğru yollar, 2.0. http://youth-partnership-eu.coe.int/
- Avropa Şurası. Gənclərlə işləyənlər və gənc liderlər üçün Avropa portfoliosu. www.coe.int/youth/
- Avropa Şurası. Qeyri-formal təhsil üzrə kiçik məcmuə. http://www.coe.int/youth/
- Tanınma üçün qapıların açılması. Müxtəlif kontekstlərdə gənclərlə işin və qeyri-formal təhsilin tanınmasını yaxşılaşdırmaq üçün strategiyaların hazırlanmasına dair masaüstü kitab. www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/

KİTABDA İSTİFADƏ EDİLMİŞ MƏNBƏLƏR

- Pozitiv araşdırma. http://appreciativeinquiry.case.edu
- Boyatzis, McKey, Johnston (2008). Rezonanslı liderə çevrilmək haqqında. Harvard Business Press, səh. 153-158.
- Cooperider, W. (2005). Appreciative Inquiry - A positive revolution in change. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Qeyri-formal təhsil ensiklopediyası. www.infed.org
- Təcrübə əsasında öyrənmə. http://learningfromexperience.com
- Honey, P., Mumford, A., (2006). Öyrənmə üslubları üzrə sorğu anketinin 80 bəndlik versiyası. Peter Honey Publications Ltd.
- Honey, P. (2007). Continuing personal development. Peter Honey Publications Ltd.
- Honey, P (2009). Davamlı fərdi inkişaf. Peter Honey Publications Ltd.
- Kolb, D. A. (1984). Necə daha effektiv öyrənən olmaq olar. Peter Honey Publications Ltd.
- Kolb, D (2005). Təcrübə əsasında öyrənmə, Englewood Cliffs, NJ.: Prentice Hall.
- Robinson, K. (2009). Öyrənmə üslublarına dair sorğu məcmuəsi (LSI) (Versiya 3). HayGroup
- "Dayaq quraşdırma" nəzəriyyəsi http://en.wikipedia.org/wiki/Scaffolding_Theory
- Smith, M. K. (2001). David A. Kolb təcrüb əsasında öyrənmə haqqında. Qeyri-formal təhsil ensiklopediyası. http://www.infed.org/b-explrn.htm saytından götürülüb [25.03.2011].
- UNIQUE Network (2010). "Öyrənməyi öyrənmək – tətbiqdə bir metod". Tədqiqatların sintezi üzrə hesabat.. www.learning2learn.eu/

TÖHFƏ VERƏNLƏR HAQQINDA QEYDLƏR

Darko Markovic Serbiyanın Belqrad şəhərindəndir: Təlimçi, məşqçi, psixoloq və psixodram terapiyası mütəxəssisidir, "Hajde da..." Qrupunun təsisçilərindən biri (www.hajdeda.org.rs) və insanların təlimi və inkişafl məsələlərinə həsr olunan "Inn.Side" saytının sahibidir.

Onun missiyası insanlara öz həvəs və istəklərini yada salmağa, baxışlarını ifadə etməyə və daha effektiv və dolğun təşkilati və şəxsi həyat üçün lazım olan əsas səriştələri inkişaf etdirməyə kömək etməkdir. Onun əsas maraq sahələrinə öyrənmə və inkişaf, mədəniyyətlərarası əlaqə səriştələri, emosional intellekt, könüllülük fəaliyyəti proqramları və həm milli, həm də Avropa səviyyəsində qeyri-formal təhsilin tanınmasını yaxşılaşdırmaq daxildir.

http://trainers.salto-youth.net/DarkoMarkovic/
E-mail: darko@innside.co.rs

Juan Ratto-Nielsen hazırda "Gənclər fəaliyyətdə" proqramında ştatdankənar təlimçi kimi çalışır.

INTER-ACCION təşkilatı (Mursiya, İspaniya) ilə könülülük fəaliyyəti və gənclərin mobilliyi layihələri və imkanları az olan gənclərin layihələrə cəlb edilməsi təşəbbüsləri üçün təlim fəaliyyətlərini koordinasiya edir. O, könülülük fəaliyyəti layihələri, qeyri-formal öyrənmənin tanınması və gənclərin məşğulluq imkanlarına xüsusi diqqət yetirən mentor, təlimçi və layihə koordinatoru kimi müxtəlif milli və beynəlxalq gənclər fəaliyyətlərində iştirak etmişdir. Təlim prosesini asanlaşdırmaq üçün metodlar və alətlər üzrə ixtisaslaşmış təlimçi kimi o, bu nəşrin "alətlər" hissəsi üzərində işləmiş və inklüzivliyə aid bölmələri yazmışdır.

http://trainers.salto-youth.net/JuanRattoNielsen/
E-mail: rattonielsen@gmail.com

Paul Kloosterman İtaliyada, Melito di Porto Salvo ərazisində çalışan niderlandlı müstəqil təlimçi və yazardır. O, bütün Avropa boyu müxtəlif layihələrdə çalışır.

Əsas fəaliyyət sahələrinə, digərləri ilə yanaşı, öyrənməni öyrənmək və təlimçilərin təlimi üzrə fəaliyyətlər daxildir. O, Youthpass Məsləhət Qrupunun üzvü, Youthpass təlimçiləri qrupunun təlimçilərindən biri və Youthpass Bələdçisinin həmmüəllifi kimi Youthpass-ın inkişaf etdirilməsində iştirak etmişdir.

Email: paul@pameambro.org

MİNNƏTDARLIQLAR

Bu vəsaitin tərtibinə öz ideyaları ilə töhfə vermiş Avropadakı bütün insanlara dərin minnətdarlığımızı bildiririk.
22-28 noyabr 2010-cu il tarixlərində Berlində keçirilmiş "Youthpass alətləri və metodları" mövzusunda seminarın komandasına və iştirakçılarına xüsusi təşəkkürlər: Tatiana Zaitseva, Alexander Kumanov, Pétur Björgvin, Thorsteinsson, Juan Ratto-Nielsen, Deirdre Quinlan, Diona Los, Tony Geudens, Anca David, Endre Kiss, Santa Grinberga, Onni Sarvela, Ann Daniels, Vanda Kovács, Tomas Kurapkaitis, Alberto Imprescia, Lucia Pergreffi, Annette Mütter, Ingrid Müller.

REDAKSİYA MƏLUMATLARI

SALTO Təlim və Əməkdaşlıq və SALTO İnklüzivlik və Müxtəliflik üzrə Resurs Mərkəzlərinin birgə nəşri olan bu kitab "Erasmus+ Gənclər fəaliyyətdə" və Avropa Həmrəylik Korpusu proqramları üzrə Almaniyanın milli agentliyi olan JUGEND für Europa ilə əməkdaşlıq çərçivəsində ilk dəfə 2012-ci ildə nəşr olunub. SALTO (Support and Advanced Learning and Training Opportunities) "Erasmus+ Gənclər fəaliyyətdə" proqramı çərçivəsində Dəstək və daha yüksək öyrənmə və təlim İmkanları" deməkdir. Kitab 2016-cı ildə SALTO Təlim və Əməkdaşlıq Resurs Mərkəzi və JUGEND für Europa agentliyi tərəfindən yenilənmiş və təkrar nəşr edilmişdir.

SALTO Təlim və Əməkdaşlıq Resurs Mərkəzi (http://www.salto-youth.net/TrainingAndCooperation) və "Erasmus+ Gənclər fəaliyyətdə" proqramı üzrə Almaniya milli agentliyi JUGEND für Europa (http://www.jugendfuereuropa.de/), Godesberger Allee 142-148, D-53175 Bonn. E-mail: youthpass@salto-youth.net.
SALTO İnklüzivlik və Müxtəliflik üzrə Resurs Mərkəzi (http://www.salto-youth.net/inclusion/), "Erasmus+ Gənclər fəaliyyətdə" proqramı üzrə Belçikanın flamand milli agentliyində yerləşir, JINT vzw, Gretrystraat 26, B-1000 Brussels.
E-mail: inclusion@salto-youth.net.

Müəlliflər:
Paul Kloostermann, Darko Markovic, Juan Ratto-Nielsen.

Koordinasiya və redaktə:
Tony Geudens, Rita Bergstein and Kristiina Pernits

Tərtibat:
Kreativraum, www.kreativraum.de

Cizgi filmləri:
Zomarrr

Korrektura
Yasmine Estaphanos, London

Təkrar nəşr etməyə və qeyri-kommersiya məqsədləri üçün istifadə etməyə mənbəni göstərmək və youthpass@salto-youth.net and inclusion@salto-youth.net elektron poçt ünvanlarına bildiriş göndərmək şərti ilə icazə verilir.

Bu sənəd mütləq Avropa Komissiyasının, SALTO Resurs Mərkəzlərinin, JUGEND für Europa agentliyinin və ya onlarla əməkdaşlıq edən təşkilatların rəsmi rəylərini əks etdirməyə bilər.

YOUTHPASS İZAHI.

Youthpass prosesindən maksimum yararlanmaq üçün praktiki məsləhətlər və metodllar

"Açılmış Youthpass" iki məsələ haqqındadır:

- Youthpass prosesinin müxtəlif mərhələləri
- Youthpass prosesini həyata keçirmək üçün müxtəlif metodlar və alətlər.

Bu vəsait gənclərin öyrənmə prosesinə dəstək verilməsində iştirak edən şəxslərə: mentorlara, gənclərlə işləyənlərə/gənc liderlərə, təlimatçılara, təlimçilərə ünvanlanıb...

Youthpass 2007-ci ildə "Gənclər fəaliyyətdə proqramı" üçün tanınma vasitəsi kimi yaradılmışdır. Onun tətbiq edildiyi vaxtdan bəri gənclərlə işləyən bir çox şəxslər və gənc liderlər proqram çərçivəsində gənclərin öyrənmə prosesində onlara dəstək olmaq üçün müxtəlif metodlar hazırlamışlar. Youthpass bir çox insanı öyrənmə mövzusu üzərində düşünməyə və onu müzakirə etməyə ruhlandırmışdır. Gənclər iş fəaliyyətlərində gənclər nəyi və necə öyrənirlər? Gənclərlə işləyənlər bu prosesə necə dəstək verə bilərlər? Öyrənmənin daha çox tanınması üçün nə etmək olar? Qazanılan səriştələri necə sənədləşdirə bilərik? Bütün bu gözəl işin nəticəsini başqaları necə görə bilər?

"Açılmış Youthpass" vəsaitində bütün bu suallara daha yaxından nəzər salınır və bəzilərinə cavab verməyə çalışılır. Bəzi gənclərin öyrənmə məsələsində qarşılaşa biləcəkləri maneələrin aradan qaldırılmasına xüsusi diqqət yetirilir. Beləliklə, Youthpass hamı üçün əlçatan prosesə çevrilir.

"Açılmış Youthpass" SALTO Təlim və Əməkdaşlıq və SALTO İnklüzivlik və Müxtəliflik üzrə Resurs Mərkəzlərinin birgə nəşridir və Erasmus+ Gənclər və Avropa Həmrəylik Korpusu proqramları üzrə Almaniyanın milli agentliyi olan JUGEND für Europa ilə əməkdaşlıq çərçivəsində nəşr olunub.

Suz onu www.salto-youth.net/YouthpassUnfolded/ və yaxud da www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/.

Azərbaycan dilinə tərcümə

Bu nəşrin Azərbaycan dilinə tərcüməsi Avropa Komissiyası və Litva Xarici İşlər Nazirliyi tərəfindən birgə maliyyələşdirilən "EU4Youth" Gənc Məşğulluğu və Sahibkarlığı Proqramı tərəfindən, SALTO Şərqi Avropa və Qafqaz Resurs Mərkəzi ilə əməkdaşlıq çərçivəsində dəstəklənmişdir.

Tərcümə

Mehriban Əliyeva

Redaktə

Dr. Hikmət Mürsəlzadə

9 783982 689753

Bu nəşri maliyyələşdirən: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Avropa İttifaqı tərəfindən qismən maliyyələşdirilir

CPVA Central project management agency

Ministry of Foreign Affairs Republic of Lithuania

LTAID

Erasmus+ Enriching lives, opening minds.