



Dil ve Kùltür Animatör Eđitimi

Modül 5:
Kùltürlerarası arabuluculuk ve liderlik



Hoşgeldiniz!

Öğrenme hedeflerim



Bu oturumdan elde etmek istediklerinizi öğrenme günlüğünüze kaydetmek için 2 dakikanızı ayırın.



Modül 5 içeriği:

Öğreneceklerimiz:

- İnsanları güçlendirme
- Aktif katılımın teşvik edilmesi
- Liderlik - kim lider?
- Bir "topluluk" oluşturmak için ortak bir zemin bulmak
- Çatışma önleme ve çatışma çözümü

Sonunda yapabileceksiniz:

- ✓ İnsanları "güçlendirme" kavramını anlamak
- ✓ Katılımın nasıl teşvik edileceğine dair örnekleri kavramak
- ✓ Grubunuz için nasıl "lider" olunacağı hakkında daha iyi bir fikir edinmek
- ✓ "Ortak zemin" bulmanın çatışmayı önlemek ve / veya yönetmek için nasıl anahtar olabileceğini anlamak

İnsanları güçlendirme



Güçlendirme: Dil ve Kültür Animatörü

GÜÇLENDİRİLME Birinin özellikle hayatını kontrol etmede, haklarını bilmede ve talep etmede daha güçlü ve kendinden emin olmasına yardımcı olma sürecidir..

Yaşadığınız ülkenin dilini öğrenmek, güçlendirme sürecindeki en önemli ilk adım olduğundan, bir animatörün nihai amacı, öğrencilerini güçlendirmektir..



Gelecekteki bir Dil ve Kültür Animatörü olarak, insanlara bir ses veriyorsunuz.

Dili öğretmenin ötesine geçen rolünüzün farkında olmanız önemlidir.

Güçlendirme amaçlı katılım



Bir "arabulucu" ile küçük bir gruba katılımı teşvik etmek, insanları daha büyük bağlamlara daha geniş bir şekilde katılmaları için güçlendirmek için ilk adımdır.

Aşağıdaki slaytlarda, katılımı teşvik ederek Dil Kulübü öğrencilerinizdeki kişisel güçlendirme sürecini nasıl destekleyeceğinize bakacağız.

Katılımı teşvik etmek

“Sessizlik bir belirteçtir”

Sessizlik, insanların geri durduğu anlamına gelir.

NEDEN geri durduklarını anlamak önemlidir.

Genellikle:

- Özgüven eksikliği
Anlaşılmama korkusu (dil engeli)
- Düşünceleri, duyguları, izlenimleri vb.
İlettirememe korkusu (iletişim engeli)
- Gerginlik / çatışmaya neden olma korkusu



Katılımı teşvik etmek, sessizliğe neyin neden olduğunu anlamayı ve ele almayı gerektirir.

Katılımı teşvik etmek için 6 ipucu

- 1. ISINMA:** Empati ve bağlantı geliştirmek için bazı hızlı egzersizleri kolaylaştırın. İnsanların küçük kişisel hikayelerini bir ortakla paylaşmasına izin verin. Çiftler halinde çalışmak, katılımcıların açılmasını daha güvenli hale getirir
- 2. İNSANLARIN KONUŞMAYA GÖNÜLLÜ OLMASINA İZİN VERİN:** bu, başkalarını içeren bir konuşma akışı başlatabilir
- 3. HIZLI GİRİŞ İLE TOPLANTILARA BAŞLAMA:** bırakın herkes toplantının başında bir şeyler söylesin
- 4. TOPLANTIYI TASARIM:** Herkesin her seferinde bir şeyler söylemesini sağladığınızdan emin olun
- 5. UMURSADIĞINIZI GÖSTERİN:** Herkesin, beden dilinizle de düşüncelerini ve duygularını önemseydiğinizi bildiğinden emin olun
- 6. KENDİ GÜVENLİK AÇIKLARINIZI GÖSTERİN:** İnsanların hataları tartışırken kendilerini rahat hissetmelerini istiyorsanız, kendinizinkini kucaklayarak başlayın. İnsanların güvenlik açıklarını benimsemelerini istiyorsanız, kendinizinkini göstererek başlayın.



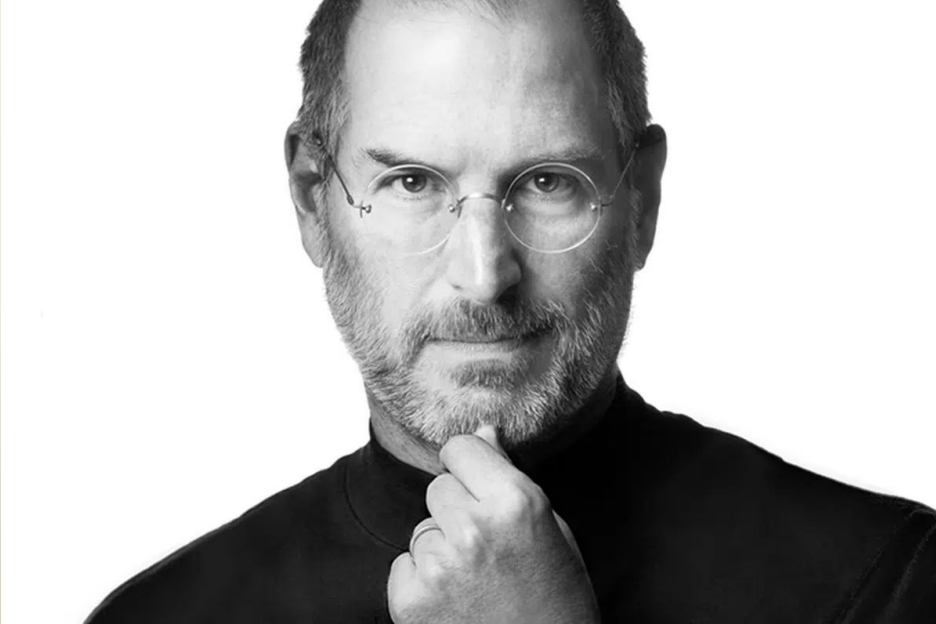
Liderlik nedir?



Liderlik: nedir?

“Liderlik, insanlara asla yapamayacaklarını düşündükleri şeyleri yapmaları için ilham vermekle ilgilidir.”

— Steve Jobs



Liderlik, diğer insanları veya grupları "yönlendirme", etkileme veya rehberlik etme yeteneğini kapsar..

Birinin başkalarının davranışlarını ve çalışmalarını bir hedefe ulaşmak için yönlendirebileceği bir süreçtir. Aynı zamanda, bir grubu bir hedefin gerçekleştirilmesi için etkileme kapasitesi olarak da tanımlanır.



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

6 iyi liderlik niteliği...(+ 1)

- 1. Etkili iletişim:** Kendinizi açıkça ifade edebilmek ve diğer insanlarla empati kurabilmek, etkili liderliğin temelidir. Ve iletişimin 1 numaralı en önemli parçası nedir? Aktif Dinleme (Modül 3'te aktif dinleme hakkında konuştuk)
Empati: Takipçilerinin motivasyonlarını, umutlarını, hayallerini ve sorunlarını anlamak için yeterli açık fikirliliğe sahip olmak, böylece onlarla derin bir kişisel bağlantı kurabilmek için (Modül 3'te empati hakkında konuştuk)
Tevazu: Büyük liderlik stilleri, kendilerine odaklanmaktan çok problem çözüme ve grup dinamiklerine odaklanır.
- 2. Esneklik:** Olumlu tutumlara sahip iyi liderler, koşullar ne olursa olsun örnek olarak liderlik eder. Zor durumlara sakin, toplanmış bir şekilde tepki vermeye ve sorunlardan ziyade çözümlere odaklanmaya yardımcı olan bu doğal pozitifliktir..
- 3. İmgelem:** Gerçek liderler insanlara geleceğe dair bir vizyon verir ve sadakat, coşku ve bağlılık uyandırır. Herkese büyük resmi hatırlatmaya yardımcı olurlar ve insanları kendilerini aşmaya zorlarlar..
- 4. Etki:** liderlik ve etki birbirinin yerine geçemez ve karşılıklı saygı kazanılmalı, verilmemelidir..

... +1: büyük liderler yardımcı olur

Liderlik ettikleri insanlarla ilgileniyorlar. Bir gruptaki herkes farklıdır ve farklı yardıma ihtiyacı vardır. Bazılarına meydan okunması gerekiyor; koçluk yapılacak diğerleri; çoğu desteklendiğini hissetmek istiyor. Her birinin neye ihtiyacı olduğunu varsaymak yerine, anlamak için zaman ayırın. Girdilerinizi paylaşmadan önce, insanların neye ihtiyacı olduğunu anlayın... sorarak...

➤ **Sana nasıl yardımcı olabilirim?**



Bu soru güçlüdür. Sadece insanların başarılı olmasına yardımcı olmak istediğinizi göstermekle kalmaz, aynı zamanda kişiseldir. İnsanları özel ihtiyaçlarını ifade etmeye davet ediyorsunuz. Yardım sunmak entelektüel alçakgönüllülük gerektirir. Dinlemeyi öğrenin. İnsanlara tedavi edilmek istedikleri gibi davranın. Herkesin aynı şeye ihtiyacı olduğunu varsaymayın. "Size nasıl yardımcı olabilirim?" diye sormak katılımı teşvik eder.

Kısa bir ara

Hadi bir mola verelim.

Bir sonraki oturumda, çatışmayı önlemenin ve / veya yönetmenin bir yolu olarak "ortak zemin" bulmaya bakacağız.



Çatışmayı anlama



Çatışmayı anlama

Çatışma, bireyler arasında düşünce süreci, tutumlar, anlayışlar, çıkarlar, gereksinimler ve hatta bazen algılardaki farklılıktan kaynaklanan bir çatışma olarak tanımlanmaktadır..

Çatışmanın doğal olduğunu ve devam eden her ilişkide gerçekleştiğini unutmayın..

Çatışma, değişim ihtiyacının ve büyüme, yeni anlayış ve gelişmiş iletişim için bir fırsatın işaretidir..



Çatışmalar birçok türde olabilir: sözlü, dini, duygusal, sosyal, kişisel, örgütsel, topluluk vb..

Bir çatışmanın 5 aşaması

Başlangıç aşamaları -

bir çatışmanın önlenebileceği yerler

1: Giriş - Bir çatışmanın ortaya çıkması muhtemel tüm faktörleri içerir: çıkarlardaki farklılıklar, kültürel, din, eğitim geçmişindeki farklılıklar vb....

2: Tetikleyici Olay - Hiçbir çatışma kendi başına ortaya çıkamaz. Çatışmayı tetikleyen bir olay olmalı.

Geliştirme aşamaları -

bir çatışmanın yönetilmesi gereken yerler

3: Başlangıç Aşaması - Ateşli tartışmalar, suistimaller, sözlü anlaşmazlıklar ...

4: Farklılaşma Aşaması - bireyler birbirlerine karşı farklılıklarını dile getirirler. Çatışmanın nedenleri farklılaşma aşamasında ortaya çıkıyor.

5: Çözünürlük Aşaması

Bu aşama, çatışmayı çözmek için çeşitli seçenekleri araştırır.



Çatışmayı önleme

Aşama 1 ve 2'de, çatışma hala önlenebilir. Çatışmayı önlemek için, mevcut faktörlerin (faz 1) ve tetikleyici bir olayın olasılığının (faz 2) farkında olmanız gerekir.)

- ❖ Çatışmayı önlemenin bir yolu, gruptaki tüm farklılıkları açığa çıkarmaktır (bkz. Modül 2 Bildirisi: Kültürel farkındalık analizi aracı)
- ❖ İkincisi, bir lider olarak, grup içinde "ortak zemin" bulabilmelisiniz.



Daha sonra, çatışmayı önlemek ve yönetmek için bir strateji olarak ortak zeminin nasıl bulunacağına bakacağız.

Çatışmayı yönetme #1

3. ve 4. aşamalarda, çatışma yönetilmeli ve çözülmelidir..

1. **Çatışmayı kabul et: doğaldır**
Sakinleştirici bir aracı olun: çatışmaya verdiğiniz yanıt, sorunun yoğunluğunu artırabilir veya azaltabilir. Sakinleştirici olmak için, objektif veya tarafsız bir bakış açısı sağlayın
2. **Aktif olarak dinleyin:** Bu, belirli bir sorunu açıklığa kavuşturmaya yardımcı olacaktır
Tarafsız bir dil kullanın: İnsanlar çatışma halindeyken, küfür, isim çağırma ve çatışmayı tırmandıran abartılar gibi kışkırtıcı bir dil kullanırlar..



Bir sonraki slaytta daha fazla ipucu...

Çatışmayı yönetme #2

6. **Kişiyi sorundan ayırın:** Sorunu, bir kişiye olumsuz duygular atfetmek yerine belirli bir davranış veya koşullar kümesi olarak görün

7. **Katılmamayı kabul ediyorum:** Çatışmayı yönetirken, "gerçeği" aramak sizi özgür bırakmak yerine tuzağa düşürebilir - insanların farklı "gerçeklere" sahip olabileceğini kabul etmek daha iyidir."

8. **Geleceğe odaklanın:** Mevcut çatışmayı ve gelecekte ortaya çıkabilecek olanları ele almak için bir plan oluşturmak

9. **Söylentilerden kaçının:** İnsanları, çatışma içinde oldukları kişiyle doğrudan ilgilenmeye teşvik edin



10: **Gizliliği koruyun:** çatışmayı dışarıdan tartışmadığınızdan emin olun.

Ortak bir zemin bulma



"Ortak zemin" bulmak

çatışmayı önlemek ve yönetmek

Çok kesikli bir ortamda, "ortak zemin" bulmak, herkesin kültürel geçmişine saygılı olan ve grubun olumlu bir atmosfer yaratmasına izin veren bir birlikte olmanın bir yolunu kabul etmek anlamına gelir. Bu bir SÜREÇTİR.

Not: Her grup farklıdır ve kendi "ortak zeminini" geliştirmelidir.

Ortak bir zemin bulma sürecine öncülük etmek Dil ve Kültür Animatörü'nün rolüdür.

- Modül 2'de, KÜLTÜREL BİLİNÇLİK ANALİZİNİN nasıl gerçekleştirileceğini tartıştık (bir sonraki slayta bakınız))
- Bu, süreci başlatmak ve grubu birlikte olmanın kendi yolunu bulmaya dahil etmek için 1. adımınız olabilir.

Önümüzdeki birkaç slaytta, daha pratik tavsiyeler bulacaksınız.

Tavsiye #1: Sorun

Öğrencilerden doğrudan menşe ülkelerinin ortak kültürel "normlarını" paylaşmalarını istemek,:

- ✓ Doğrudan doğru bilgiye sahip olmak
- ✓ Tüm grubu eğlenceli oyunlara dahil etmek
- ✓ olumlu bir grup atmosferi yaratmak

Tavsiyemiz, bunu grupta ilk oturumunuzda ve yeni insanlar katılırsa tekrar yapmaktır..



Modül 2'de gördüğümüz Kültürel Farkındalık Analizi için BRIDGE Ödev Aracı'nı kullanabilirsiniz.

Tavsiye #2: PAYLAŞ

Öğrenciler arka plan kültürleri hakkında bilgi paylaştığında, katılın ve kendi kültürünüzü paylaşın!

Öğrenciler onları zaten biliyor olabilir, ancak bu:

- ✓ Onlara siz ve ulusal kültür hakkında daha fazla bilgi sağlamak
- ✓ eğlenceli oyunların ve olumlu bir grup atmosferinin bir parçası olmak
- ✓ temel kuralların belirlenmesinde size destek olmak ile olasıdır.



Modül 2'de gördüğümüz Kültürel Farkındalık Analizi için BRIDGE Ödev Aracı'nı kullanabilirsiniz.

Tavsiye #3: KURALLARI KABUL EDİN

Bir grubun iyi çalışması için herkesin uyum sağlaması gerekir.!

"TEMEL KURALLAR"ın belirlenmesi ve kabul edilmesi esastır.:

- ✓ herkesin saygı duyulduğunu hissetmesini sağlamak
- ✓ insanların kendilerini rahat hissetmelerini sağlamak
- ✓ "Arabulucu" olarak rolünüzü desteklemek



Modül 2'de gördüğümüz Kültürel Farkındalık Analizi için BRIDGE Ödev Aracı'nı kullanabilirsiniz.

Kendini yansıtma

Bir çatışma durumunda kendinizi düşünün:

Kendi hayatınızdaki çatışmayla nasıl başa çıkıyorsunuz?

Bir çatışma durumunda başkalarına nasıl yardım edersiniz?

Hangi ipuçlarını kolayca takip edebilirsiniz?

Hangi ipuçlarını takip etmeniz zor olurdu?



Cevaplarınızı öğrenme günlüğünüze yazın

Tebrikler!

Modül 5'i tamamladınız: Kültürlerarası arabuluculuk ve liderlik

Öğrenme Köyü'nde, yardımcı olacak ve ilham verecek materyaller ve kaynaklar bulacağınızı unutmayın..

Buraya tıklayın:

<https://www.bridgemigrants.eu/tr/ogrenme-yeri>

Avrupa Komisyonu'nun bu yayının üretimine verdiği destek, yalnızca yazarların görüşlerini yansıtan içeriklerin onaylandığı anlamına gelmez ve burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından Komisyon sorumlu tutulamaz.