

GENÇLİK VE SOSYAL GİRİŞİMCİLİK İÇİN İYİ AVRUPA UYGULAMALARI DERLEMESİ

Bu koleksiyon PR2 araştırması ve Avrupa'daki iyi uygulamaların analizi sonucunda hazırlanmıştır ve gençlere, gençlik çalışanlarına ve gençlerle çalışan diğer profesyonellere yöneliktir.



Bu proje Avrupa Komisyonu'nun desteğiyle finanse edilmektedir. Bu yayın yalnızca yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve Komisyon burada yer alan bilgilerden sorumlu değildir. Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Ancak ifade edilen görüşler ve fikirler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kùltür Yürütme Ajansının (EACEA) görüşlerini yansıtmaması gerekmektedir. Bunlardan ne Avrupa Birliği ne de EACEA sorumlu tutulamaz.

İçindekiler

Giriş ve proje hakkında bilgi.....	4
I. Sosyal girişimcilik ve gençlik girişimciliği için başarılı uygulamaların araştırılması.....	6
II. Gençlik çalışmaları, gençlik faaliyetleri ve gençlik istihdamı alanındaki iyi Avrupa uygulamalarının incelenmesi (Türkiye'den deneyimler)	13
.....	13
III. Başarılı sosyal girişimci örnekleri.....	20
IV. Gençlik çalışanları alanında başarılı Avrupa uygulamalarının deneyimlerinin paylaşılması	32
1. Gençlik faaliyetlerine yönelik iyi Avrupa uygulamaları.	35
2. Avrupa Birliği'nde genç çalışanlar lehine uygulamalar.....	37
3. Kapsayıcı gençlik çalışmasına yönelik adımlar - İrlanda Ulusal Gençlik Konseyi.....	44
4. Gençlik çalışmalarında yaygın eğitim yoluyla pratik beceriler-Slovakya.....	47
5. Resmi olmayan gençlik gruplarını desteklemek için sahadaki gençlik çalışanları-Floransa.....	47
V. Gençlik faaliyeti alanlarında başarılı Avrupa uygulamalarının deneyimlerinin paylaşılması.....	48
1. Gençlik faaliyeti tipolojisi.....	48
2. Gençlik faaliyetlerine yönelik iyi Avrupa uygulamalarından örnekler.....	51
3. Başarılı gençlik faaliyeti uygulamalarının diğer örnekleri.....	53
VI. Gençlerin istihdamı alanında başarılı Avrupa uygulamalarının deneyimlerinin paylaşılması.....	55
1. Genç istihdamı için başarılı uygulamalar.....	56
VII. Bulgaristan'daki iyi uygulamaların araştırılması.....	67
Bulgaristan'da gençlik politikası.....	67
Bulgaristan'daki Gençlik STK'ları.....	69
3. Bulgaristan'da ulusal gençlik politikası programları.....	73
4. Bulgaristan'daki iyi uygulama örnekleri.....	77

VIII. Yunanistan'da iyi uygulamaların araştırılması.....	84
1. Yunanistan'da gençlik politikası.....	84
2. Yunanistan'daki Gençlik STK'ları.....	85
3. İyi STK uygulamalarına örnekler (Yunanistan'dan deneyimler)	87
4. Yunanistan'da ulusal gençlik politikası programları.....	88
5. Gençlerin eğitim, istihdam ya da öğretime (NEET'ler) yeniden katılımını sağlamaya yönelik tedbirler	90
6. Uygulamadan örnekler.....	94
IX. Türkiye'deki iyi uygulamaların araştırılması.....	98
1. Başarılı uygulamalar olarak Türkiye'deki genç istihdamı tedbirleri.....	98
2. Gençleri hedef alan esnek güvenlik önlemleri.....	99
3. Mesleki eğitim yoluyla Türkiye'de gençler için gelecek fırsatlarının genişletilmesi.....	101
4. Türkiye'deki işveren sendikalarının genç istihdamına ilişkin faaliyetleri.....	103
5. Başlıca kapsayıcı gençlik çalışması programları ve hedef grupları.....	104
6. Kültürel ve yaratıcı sektör, gençlik kuruluşları ve gençlik çalışanları arasındaki ortaklıklar.....	107
X. İyi yabancı uygulamaları uyarlama olanakları.....	107
XI. Kaynaklar.....	111

Yazarlar:

"Follow Me" Derneği Uzmanları - Bulgaristan, Paisii Hilendarski - Yunanistan, Kotsaturk
- Eğitim ve Danışmanlık – Türkiye

Editör. Dr. Mila Georgieva, Doktora, Sağlık Ekonomisi ve Yönetimi Bölümü, Halk Sağlığı
Fakültesi, Tıp Üniversitesi – Varna

Giriş

Bu koleksiyon, gençlerin girişimcilik ve sosyal girişimciliğe yönelik Avrupa'daki en iyi uygulamalarının incelenmesi ve analiz edilmesi sonucunda oluşturulmuştur. Planlanan araştırma, gençlerin sosyal, sivil ve kültürlerarası yetkinlikler, medya okuryazarlığı ve eleştirel düşünme alanlarında yeni teknikler, programlar ve know-how öğrenmelerinin yanı sıra ayrımcılık, ayrımcılık, ırkçılık, zorbalık ve şiddetle mücadele etmeleri için AB'nin iyi uygulamalarını ve deneyimlerini bulmayı amaçlamaktadır. Kuruluşumuz ve proje ortakları arasındaki uluslararası etkileşim, gençlerle çalışma ve giderek daha fazla vatandaşı gençlik faaliyetlerine dahil etme konusunda Avrupa boyutuna ulaşmamızı sağlayacaktır. Uzmanlarımız kişisel bilgi, beceri ve yetkinliklerini arttırarak sosyal diyaloga daha etkin ve daha üst düzeyde katılabileceklerdir. Uluslararası işbirliği sayesinde faaliyetlerimizin kapsamını ulusaldan Avrupa'ya genişletebilir ve çalışmalarımızı yeni ve taze iyi uygulamalar, fikirler ve bunları uygulama yolları ile zenginleştirebiliriz. Proje araştırmasına dayanarak, bir metodoloji ve bir pilot kurs geliştirildi.

Araştırma metodolojisi: Doküman incelemesi

Belge araştırması, proje ortaklarının veri tabanları da dahil olmak üzere mevcut veri kaynaklarına ve kamuya açık veya ilgili taraflarca sağlanan diğer belgelere dayanmaktadır. Bulgaristan, Yunanistan ve Türkiye'deki en iyi yayınlanmış uygulamalara odaklanılmıştır. Araştırma sosyal, sivil ve kültürlerarası yetkinlikler, medya okuryazarlığı ve eleştirel düşünme ile ayrımcılık, ayrımcılık, ırkçılık, taciz ve şiddetle mücadele konularına odaklanmıştır: Başarılı örneklerin ve rol modellerin kullanılması gençleri daha özgüvenli ve aktif olmaya teşvik edecektir. Araştırma içeriği, uzmanların ve gençlik çalışanlarının en iyi uygulamalar ve yeniliklerle kapasitelerini genişletmelerine yardımcı olmak üzere tasarlanmıştır. Bilgi, fırsat ve yetkinlik alışverişi ihtiyacı, Avrupa seviyelerine ve standartlarına ulaşma arzusu ve motivasyonu ile koşullandırılmıştır. İhtiyaçlar, çalışma sürecinde istişareler, seminerler, eğitimler ve birlikte çalıştığımız gençler arasında yapılan bir anket sırasında belirlenir. Kişisel niteliklerin geliştirilmesi, gençlik çalışmalarının iyileştirilmesine ve optimize edilmesine, sosyal dışlanmanın önlenmesine ve kişisel gelişime yol açacaktır. Şu anda en büyük zorluk bilgiyi artırmanın

yollarıdır, uygulamaların değişimi aktif sosyal içerme ve kaliteli gençlik çalışması için kesin bir başarıdır.

Proje hakkında bilgi

Erasmus+ programının mali desteği ile 2021-1-BG01-KA220-YOU-000028703 Youth Challenge Projesi

Proje süresi: 01-11-2021 - 01-11-2023, 24 ay

Öncü kuruluş - "Follow Me" Derneği - Bulgaristan,

Ortak 1. Paisius Hilendarski - Yunanistan,

Ortak 2. Kotsaturk Eğitim ve Danışmanlık – Türkiye

Proje, aktif vatandaşlığı, gençlerin girişimciliğini ve sosyal girişimcilik de dahil olmak üzere gençlik girişimciliğini teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bunun, eğitim, öğretim ve gençlik faaliyetlerinde kapsayıcılığı, çeşitliliği, eşitliği, cinsiyet dengesini ve ayrımcılık yapmamayı teşvik eden Youth Challenge projesinin eylemleri aracılığıyla gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

Proje için amaçlar:

- Gençler arasında girişimcilik eğitimi ve sosyal girişimciliğin teşvik edilmesi.
- Sosyal, sivil ve kültürlerarası yetkinliklerin, medya okuryazarlığının ve eleştirel düşüncenin geliştirilmesinin yanı sıra ayrımcılık, ayrımcılık, ırkçılık, taciz ve şiddetle mücadelenin teşvik edilmesi.
- Dezavantajlı öğrencilerin erişimini, katılımını ve öğrenme çıktılarını iyileştirmek, öğrenme çıktılarındaki eşitsizlikleri azaltmak. Projenin hedefleri, gençlerin kamusal hayata aktif katılımını ve gençlik faaliyetlerinin kalitesini artırma fırsatını sağlamaktır.

Faaliyetler:

1. Proje yönetimi ve uygulaması.
2. Her ortak ülkede ulusötesi proje toplantıları.
3. Projenin sonuçları.

Gençler arasında girişimcilik ve sosyal girişimcilik için iyi Avrupa uygulamalarının incelenmesi.

-Sosyal diyalog, gençlik ve sosyal girişimcilik için temel becerilerin ve kilit yetkinliklerin geliştirilmesi için metodoloji

-Pilot kurs - gençlerin sosyal, sivil ve kültürlerarası yetkinlikler, medya okuryazarlığı ve eleştirel düşünmenin yanı sıra ayrımcılık, ayrımcılık, ırkçılık, taciz ve şiddetle mücadele alanında yeni teknikler, programlar ve know-how öğrenmeleri için modül.

4. Kısa süreli personel eğitimi - Bulgaristan'dan 14 uzman için Yunanistan'da uygulama.

I. Sosyal girişimcilik ve gençlik girişimciliği için başarılı uygulamaların araştırılması

Sosyal girişim, sosyal etki elde etmek amacıyla ekonomik faaliyet geliştiren çok çeşitli yapı ve kuruluşları niteleyen Avrupa çapında popüler bir terimdir. Günümüzde, piyasa gelişimi ve sosyo-ekonomik ilişkilerin dinamikleri, piyasa boşluklarını doldurmak ve devletin taahhütlerini yerine getiremediği durumlarda müdahale etmek için melez formların oluşturulmasını gerektirmektedir. Sosyal girişimleri geleneksel piyasa kuruluşlarından ayıran temel özellik, kârı yeniden dağıtmamaları, kolektif yönetime sahip olmaları ve çeşitli sosyal sorunları çözmeleridir. Sosyal girişimcilik ve sosyal ekonomi kavramları, piyasa odaklı ve aynı zamanda serbest piyasanın tüm katılımcılarını - işçiler ve çalışanlar, işverenler, yatırımcılar, tüketiciler vb. entegre eden ekonomik faaliyetlerin yürütülmesi için alternatif modellerin oluşturulmasına izin vermektedir. Sosyal girişimcilik kavramının yaygınlaştırılmasıyla birlikte, ilk kez, yalnızca kârı maksimize etmeye değil, aynı zamanda tüm toplumun ve belirli dezavantajlı sosyal grupların refahıyla ilgili sonuçlar elde etmeye yönelik iş faaliyetlerinden bahsedilmeye başlanmıştır. Sosyal girişimler ile geleneksel işletmeler arasındaki temel farklar şunlardır:

- Bir sosyal girişimin bir proje değil, bir işletme, yani ekonomik olduğunu bilmek önemlidir.
- İkili doğaya sahip bir faaliyet.

□ Belirgin Bir Sosyal Etkisi Olan Girişimcilik.

Sosyal girişim faaliyetleri genellikle düşük kâr beklentisi ve daha yavaş yatırım getirisi nedeniyle iş dünyası için özellikle cazip olmayan alanlardır. İş dünyasında ana hedef kârdır, ancak sosyal etki az ya da çok periferide kalır. Faaliyetin sosyal etkisinin önemli bir rol oynadığı bir sosyal girişimde ise durum bunun tam tersidir. Bu etki, örneğin çeşitli şekillerde kendini gösterebilir:

Bir sosyal girişim, sermaye sahipleri veya hissedarlar için kârı en üst düzeye çıkarma ihtiyacı tarafından yönlendirilmek yerine, fazlası işletmeye veya topluma yeniden yatırılan, önde gelen bir sosyal amacı olan bir işletmedir.

Bir sosyal girişim kolektif olarak yönetilir ve kâr yeniden dağıtılmaz, sosyal faaliyetlere yatırılır. Sosyal girişimciler, toplum için sosyal faydayı en üst düzeye çıkarma ana hedefiyle piyasa ve kamu kaynaklarını birleştirir.

Geleneksel işletmelerde sınırlı sayıda mal sahibi vardır, kâr mal sahipleri arasında yeniden dağıtılır ve sadece özel kaynaklar kullanılır. Burada temel amaç kâr maksimizasyonu, elde edilen gelirin hedef grupları desteklemek için yatırılması, hedef grupların bir kısmının ekonomik faaliyete katılması ve istihdam yaratılmasıdır.

Sosyal girişimcilik, dezavantajlı insanlara geleneksel işletmeler için cazip olmayan mal veya hizmetler sağlar. Sosyal girişimcilik, mesleki ve sosyal entegrasyon için fırsatlar yaratır, sosyal katma değer yaratır ve sosyal maliyetlerden tasarruf sağlar. Başka bir deyişle, sosyal girişimciliğin temel amacı ne pahasına olursa olsun kâr elde etmek değil, gelir elde etmek ile belirgin bir sosyal etki yaratmak arasında bir denge kurmaktır. Sosyal girişimin finansmanı karma bir yapıdadır: piyasa kaynaklarını - kendi ekonomik faaliyetlerinden veya hizmet sözleşmelerinden elde edilen gelirin yanı sıra piyasa dışı kaynakları - hibe fonları ve bağışlar - kullanabilir.

Sosyal ekonominin bir parçası olarak sosyal girişimcilik

Sosyal girişimcilik, kamu veya özel sektörün bir parçası olmayan tüm kuruluşları içeren daha geniş sosyal ekonominin veya üçüncü sektör olarak adlandırılan sektörün bir parçasıdır. Bu üçüncü sektör; dernekler, hayır kurumları, kiliseler, kulüpler, toplum kuruluşları, kooperatifler, karşılıklı

yardım toplulukları, kar amacı gütmeyen kuruluşlar, sendikalar vb. kuruluşlardan oluşmaktadır. Sosyal girişimciliğin, özellikle de sosyal girişimlerin rolü, sosyal ekonominin gelişimini artırmak ve bağımsız yaşam için desteğe ihtiyaç duyan hassas gruplara sosyal hizmetler sunmak için yerel kaynaklar sağlamaktır.

Sosyal girişimciliğin ekonomi için faydaları

Sosyal ekonomideki kuruluşların farklı hedefleri olduğu gibi, faaliyetlerinin faydaları da ekonomik ve sosyal olmak üzere iki yöndedir. Sosyal faydalar, dezavantajlı kişilerin entegrasyonu ve istihdamı, sosyal içerme sürecine katkı ve sosyal sermayenin oluşturulması ile orantılıdır. Sosyal ekonominin faydalarının en ciddi ekonomik göstergesi, sosyal yardımlar için tasarruf edilen kamu fonlarının yanı sıra uzun vadeli işsizliğin sosyal maliyetini dengelemek için sağlanan ek fonlardır. Aynı zamanda, sosyal ekonomide yaratılan ekonomik değer devlete de önemli bir fayda sağlamaktadır. Bu tür bir organizasyonun ek bir ekonomik etkisi de esnekliği ve farklı kaynaklardan - piyasa ve piyasa dışı kaynaklar, gönüllü emek ve kamu desteği - kaynakları harekete geçirme kabiliyetidir.

Bulgaristan'da sosyal girişimcilik ve sosyal girişimler

2002 yılında Counterpart Int. - Bulgaristan, Amerikan Uluslararası Kalkınma Ajansı'ndan aldığı fonla sosyal girişimlerin oluşturulması ve desteklenmesine yönelik bir program uygulamaya başlamıştır. Bu, "sosyal girişim" teriminin Bulgaristan'da kamusal alanda ilk kez amaçlı olarak kullanılması ve tanıtılmasıydı ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar ve yerel topluluklar arasında ilgi uyandırdı. Program çerçevesinde ve 2002-2006 döneminde, sosyal girişimciliğin sosyal içerme mekanizması, dezavantajlı grupların istihdamı ve sosyal hizmetlerden ayrılanların kapasitelerinin artırılması için stratejik bir fırsat olarak tanıtılması için kampanyalar yürütülmüştür. Kampanyanın olumlu bir sonucu, Bulgaristan'daki mevcut uygulamayı ve sosyal girişimlerin spesifik özelliklerini yansıtacak bir sosyal girişim ve sosyal girişimcilik tanımının yapılması olmuştur. Sosyal girişimcilik için misyonun ana fikri sosyal değer yaratmak ve sürdürmektir. Bu, sosyal girişimcileri diğerlerinden, hatta sosyal sorumluluk sahibi işletmelerden ayıran özüdür. Sosyal sorunları ele almalı ya da özel piyasalara veya devlet müdahalesine ihtiyaç duymamalıdır. Sosyal girişimci için sosyal misyon birincil öneme sahiptir. Bu, bireyler için özel

faydalar yaratmakla sınırlandırılmayacak bir toplumsal iyileştirme misyonudur. Kâr elde etmek, zenginlik yaratmak veya müşterilerin isteklerine hizmet etmek modelin bir parçası olabilir, ancak bunlar da kendi başlarına bir amaç değil, sosyal bir hedef anlamına gelir. Sosyal girişimciler uzun vadeli bir sosyal yatırım getirisi ararlar. Toplum üzerinde olumlu bir etki bırakmayı düşünürler.

Sosyal girişimciliğin bir etkisi olarak sosyal inovasyon

Sosyal yenilikler, toplumun belirli sosyal ihtiyaçlarına cevap veren yeni stratejiler, kavramlar, fikirler ve organizasyonlardır. Yenilik olarak algılanabilmesi için süreç veya sonucun iki kriteri karşılaması gerekir:

İlk olarak. Yeniliklerin orijinal olması gerekmez de kullanıcı için yeni olması, yeni bir bağlamda veya kamusal yaşamın yeni bir alanında uygulanması gerekir.

İkinci kriter rafineliktir. Bir yenilik olarak kabul edilebilmesi için süreç veya sonucun mevcut alternatiflerden daha verimli veya daha verimli olması gerekir.

İnovasyonun dört farklı unsuru vardır: yenilik faaliyetinin kendisi, ürün, yeniliğin yayılması veya tüketici tarafından benimsenmesi ve onun yarattığı değer.

Topluluk temelli planlama: Bu sosyal yenilik, toplulukların kendi uzmanlıklarını ve yerel kaynaklarını kullanarak belirli yerel ihtiyaçlar için çözümler üreten sistemler planlamasına ve geliştirmesine olanak tanır.

Emisyon Ticareti: Emisyon Ticareti Programı, kirlilik konularını küresel bir bağlamda ele alır. Çevreye yayılabilecek bazı kirleticilerin miktarını sınırlar.

Sosyal girişimciliğin bir etkisi olarak sosyal değişim

Sosyal değişim, bir toplumun sosyal düzeninde derin bir değişikliktir. Sosyal kurumlardaki, sosyal davranışlardaki veya sosyal ilişkilerdeki değişiklikleri içerebilir. Toplumsal ilerleme veya sosyokültürel evrim anlayışının özüne, toplumun diyalektik veya evrimsel değişimin araçları aracılığıyla ilerlediği felsefi fikrine atıfta bulunur. Sosyal değişim kültürel, dini, ekonomik, bilimsel veya teknolojik güçler tarafından yönlendirilebilir. Toplumsal gelişmeye yönelik yatırımlar olarak değerlendirilen maddi veya maddi olmayan kaynaklarla

gerçekleştirilir. Uzun vadeli etkisi olan önemli sosyal değişimlere örnek olarak sanayi devrimi, köleliğin kaldırılması ve feminist hareket verilebilir.

Girişimci ruh, sosyal girişimciliğin bir ifadesidir

Girişimcilik, sadece zihniyetle açıklanamayan iş ve yaşamdaki kişisel özelliklerden oluşur. Karakterin içsel bir özelliği olarak oluşurlar ve kişiliğe özgünlük verirler. Büyük başarı için gerçek bir istek duyan ve seçtikleri anlamlı hedeflere ulaşmanın önündeki her türlü engele meydan okumaya hazır bireyler olarak gelişirler. Bazı bireylerin girişimci ruha sahip olduğunu gösteren beş gösterge vardır:

- ✓ İşlerinin misyonunu oluştururlar: Sosyal girişimciler, işlerine ve çözmek istedikleri sorunlara odaklıdırlar. Sosyal odaklı bireyler. Toplumsal açıdan faydalı konuları derinlemesine ele alır ve çözmeyi amaçlar. Çalışanlar işlerine bağlı olduklarında, önlerine çıkan herhangi bir sorunu çözmek için şevkle hareket ederler.
- ✓ Sosyal girişimciler her zaman sosyal fayda yaratmanın bir yolunu ararlar. İnsanlar genellikle günlük aktivitelerin nasıl daha iyi yapılabileceğini düşünmezler, ancak sosyal girişimciler için bu bir zorunluluktur. Odak noktaları başkalarının günlük yaşamlarını iyileştirmektir ve empatik olarak başkaları için sosyal etkiye yöneliktirler. Sosyal girişimciler, daha iyi yapılabileceğine inandıkları şeyi iyileştirme eğilimine karşı çıkmaktan korkmazlar.
- ✓ Tüm olasılıklara iyimserlikle yaklaşırlar. Sosyal girişimciler doğası gereği iyimserdir. Yapamayacakları ve baş edemeyecekleri düşünceleriyle rahatsız olmak yerine, bir işi ilk yapan veya bir sorunu çözen ilk kişi oldukları için geleneksel olarak kendilerine farklı sorular sorarlar. Genellikle bir işe başlarken, şans onların aleyhindedir ve önlerindeki engelleri aşmak için iyimserliklerine gerçekten ihtiyaç duyarlar.
- ✓ Hesaplanmış bir risk alın. Sosyal girişimciler doğası gereği riske toleranslıdır. Ancak maceracı değildirler, körü körüne eyleme atlamazlar. Denetimsiz çalışırlar ve esnek, hızlı ve kararlıdırlar.
- ✓ Yapmak için yola çıktıkları şeyi yaparlar. Uygulanmayan herhangi bir fikir işe yaramaz. Sosyal girişimciler, planlanan sonuçların uygulanmasının ve elde edilmesinin iş için belirleyici olduğunu çok iyi anlarlar.

Bir sosyal girişimci, toplumun zorluklarını kabul eden ilginç bir kişidir. Kişiliği, yalnızca sosyal girişimcilik alanında bir kariyer arzusuyla değil, aynı zamanda sosyal sorunlara, özel dikkat gösterilmesi gereken savunmasız gruplara karşı dayanışma ile inşa edilmiştir. Bir sosyal girişimcinin en popüler nitelikleri şunlardır:

Yaratıcılık: Bir sosyal girişimci genellikle geleneksel düşünce kutusunun dışında düşünür. Zihni, başkalarının değişim olasılığını görmediği yenilikçi çözümler bulmak için bilgiyi farklı şekilde işleme yeteneğine sahiptir.

Güven: Sosyal girişimciler işlerine güvenirlere, sezgilerini takip ederler ve pek çok kişinin denemekten korktuğu eylemleri gerçekleştirirler. Özgüven, sosyal girişimcilerin başarısında kilit bir faktördür. Kendine güven, belirsiz bir dış ortamda ve başkalarının belirli projeler için umut görmedikleri için harekete geçmek istemediği durumlarda bir ön koşul haline gelir.

Süreklilik: Sebat, bir sosyal girişimcinin temel bir niteliğidir. Kural olarak asla pes etmez ve bu, başarısında kilit bir faktördür. Bir sosyal girişimci, dünyayı yaşanacak daha iyi bir yer haline getirmek için diğerlerinden daha çok çalışır.

Liderlik: Sosyal girişimciler, başkalarını cezbetme ve onları amaçlarına çekme yeteneğine sahip etkili liderlerdir. Sosyal inovasyonu uygulama sürecine liderlik ederler ve sürdürülebilir bir şekilde toplumsal değişime kendilerini adarlar.

Takım ruhu ve dayanışma: Sosyal girişimciler, mümkün olduğu kadar çok sayıda paydaşın ihtiyaçlarını karşılayan çözümler oluşturmak için farklı fikirleri işbirliği yapar ve entegre eder. Sosyal bir projenin başarılı bir şekilde tamamlanması için tüm paydaşlarla işbirliği önemli bir nitelik ve ekip ruhu da gereklidir.

Uyarlanabilirlik: Hızla değişen dünyaya ayak uydurabilme ve başkalarının sorun olarak gördüğü yerde çözüm üretebilme becerisi, herhangi bir sosyal girişimin kilit noktalarından biridir. Sosyal girişimci olmak, dünyanın en acil sorunlarına uyarlanmış yenilikçi çözümlerin taşıyıcısı olmak demektir.

Sosyal girişimciler ve onların yarattığı işletmeler, toplumsal sorunların çözümünde yurttaşlık bilincinin ve toplumun birliğinin temelini oluşturdukları için toplumun önemli bir parçasıdır. Sosyal girişimciliğin gerçekleştirildiği alanlar şunlardır:

Hizmet, topluluk ve sosyal kuruluşlar: Bağış, pratik katılım veya diğer kuruluşlar için fon toplayarak yardımcı olan gönüllü kuruluşlar. Bu tür sosyal girişimciliğin faaliyeti, hizmet ve kaynak sağlama fikrine yöneliktir. Bu kuruluşlar, yerel gönüllü yardım, kendi kendine yardım veya karşılıklı yardım sağlamaya odaklanır.

Sağlık odaklı kuruluşlar: Bunlar, sağlığı iyileştirmeyi ve sağlık sorunlarını hafifletmeyi amaçlayan kuruluşlardır. Bu tür sosyal girişimcilğe örnek olarak, sağlıklı yaşamı desteklemek için sunulan hizmetler, sağlık ürünleri ve hizmetleri sunulur.

Aile, çocuk ve gençlik kuruluşları: Bu kuruluşlar, toplumdan düşmüş gençlerin sosyal içermesine yönelik sosyal faaliyet programları içerir. Bu tür sosyal girişimci, aile, çocuk ve gençlerin refahı ve gelişimine odaklanır.

Kadınlar ve azınlıklarla çalışan kuruluşlar: Bu tür girişimcilerin yöneldiği sorunlardan bazıları, insan haklarının, çalışma haklarının ve eşitliğin korunması, sosyal, kültürel ve çevresel kalkınmaya yardım;

Yoksulluk ve insani yardım: Bu alandaki kuruluşlar, düşük gelirli aileler, yoksul bölgelerden gelen sosyal açıdan savunmasız gruplar ve tarihi binaları ve mahalleleri korumayı, kültürel mirası korumayı amaçlayan gruplar için savunuculuk yapmaya odaklanmıştır.

Çevre örgütleri: Bu kuruluşlar çevreyi korumak için çalışırlar. Bu alandaki sosyal girişimciler, geri dönüşüm, atıkların ayrı toplanması ve sıfır atık tüketiminin benimsenmesi gibi yaklaşımlarla toplumun doğa ve çevre hakkındaki düşüncelerini değiştirmeye yönelik bilincini değiştirmeye yöneliktir.

Sosyal girişimcilikte kurumsal sorumluluk

Kurumsal sosyal sorumluluğun en geniş tanımı, şirketler ve toplum arasındaki ilişkiyi ifade eder. Kurumsal sosyal sorumluluk, şirketlerin sosyal ve çevresel hususları ticari faaliyetlerine ve paydaşlarıyla olan etkileşimlerine gönüllü olarak entegre ettikleri bir kavramdır. Kurumsal vatandaşlık, işletmelerin sosyal sorumluluklarını ve işletmelerin oluşturduğu yasal, etik ve ekonomik

sorumlulukları ne ölçüde yerine getirdiklerini içerir. Amaç, onları çevreleyen topluluklar için daha yüksek yaşam standartları ve yaşam kalitesi yaratmak ve yine de paydaşların karlılığını desteklemektir. Yatırımcıları, tüketicileri ve çalışanları, sosyal olmayan faktörlerin olumsuz etkisi üzerinde olumsuz bir etki yaratmak için bireysel güçlerini kullanmaya teşvik eden, sosyal açıdan sorumlu şirketlere olan talep artmaya devam ediyor. Sürdürülebilir bir işletme, mevcut ve gelecekteki faaliyetleriyle ilgili sosyal, çevresel ve ekonomik etkilerle ve işletmenin kendisi ve başkaları için uzun vadeli hayatta kalmayı sağlarken mevcut ihtiyaçları karşılama becerisiyle ilgilenen işletmedir. İdeal olarak, sürdürülebilir bir işletme olumlu bir sosyal, çevresel ve ekonomik etkiye sahip olmayı amaçlar.

Bir işletmenin sosyal etkisi, günlük faaliyetleriyle bağlantılıdır. Sürdürülebilir bir işletmenin sosyal etkisi, çalışma koşullarıyla ilgili iş uygulamaları ve politikaları, çalışanların işe alınmasında çeşitlilik, kadınlar ve azınlıklar için kariyer fırsatları, ayrımcılık yapmama ve uygun fiyatlı sağlık hizmetlerinin sağlanması ve diğer gerekli faydalar gibi unsurları içerir. Ayrıca sosyal etki, bireyin temel çalışma ve sosyal haklarına uyumun izlenmesini, ayrımcılık karşıtı uygulamalara uyumu ve sosyal içermeyi içerir.

Yukarıda yazılanların bir sonucu olarak, sosyal girişimcilerin çözmeye çalıştıkları sorunlara farklı bir yaklaşımı olduğu özetlenebilir. Ayrıca çalışma ekibinin yüksek düzeyde sosyal beceri ve motivasyon gerektiren faaliyetleri yönetebilmesi sosyal girişimciler için önemlidir. Başarılı sosyal girişimciler, satış ve pazarlama, yeni kaynaklar yaratma gibi iyi ilişkiler gerektiren faaliyetlerden finansal ciro yaratarak sürdürülebilirlik yaratırlar. Ancak sosyal girişimcilik, kâr odaklı bir işletmeden çok sosyal bir süreçtir. Mali gelir, temel amaca, yani belirli bir toplumsal sorunun çözümüne ulaşmak için kullanılan araçlardan biri olarak düşünülmelidir. Sonuç olarak, sosyal girişimciliğin sonuçları, geleneksel ticari girişimciliğe göre daha uzun bir süre sonra netlik kazanmaktadır.

II. Gençlik çalışmaları, gençlik faaliyetleri ve gençlik istihdamı alanındaki iyi Avrupa uygulamalarının gözden geçirilmesi

(Türkiye'den)

Girişimcilik kavramı, ortaya çıkan bir ihtiyacı veya sorunu karşılamak için yenilikçi iş fikirleri bulma ve hedeflere ulaşmak için mevcut kaynakları kullanma

yeteneğidir. Gençlik girişimciliği, ilk kez bir girişimcilik sürecine dahil olan ya da yeni iş kurmuş genç yaş grubundaki kişiler tarafından gerçekleştirilir. Son yıllarda tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de genç girişimcilik stratejik bir alan olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte birçok farklı konuda proje geliştirerek toplumsal dönüşümü sağlamayı ve toplumsal değer üretmeyi amaçlayan sosyal girişimcilik faaliyetleri de ülkelerin kalkınmasında ve sosyal refahının artmasında önemli bir faktör olarak ilerlemektedir.

Son yıllarda tüm dünyada olduğu gibi Türkiye de girişimcilik, sosyal girişimcilik, inovasyon ve sosyal inovasyon ekosisteminde yaratıcılık ve inovasyonla çözülebilecek sorunları çözmeye çalışmaktadır (Mair ve Marti, 2006). Öte yandan son yıllarda bu tür sorunlara çözüm bulmak isteyenlerin katıldığı program, yarışma ve etkinliklerin sayısında da artış yaşanıyor. Girişimcilik kavramı, ortaya çıkan bir ihtiyaç veya sorunu karşılamak için yenilikçi iş fikirleri bularak hedeflere ulaşmak için mevcut kaynakları kullanma yeteneğidir.

Girişimcilik kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde kavramın birçok tanımının yapıldığı görülmektedir. Bu tanımların en genelinde girişimci, her türlü riski göze alan, çevrenin ihtiyaç ve gereksinimlerine göre mal veya hizmet üreten kişi olarak tanımlanmaktadır. Girişimcilik ise kaynakların ve mevcut kapasitenin verimli kullanılmasına yönelik tüm faaliyetleri kapsayan bir süreç olarak tanımlanabilir. Dünyada ve Türkiye'de genç ve genç girişimcilerin genel kabul görmüş bir tanımı yoktur. Özellikle genç nüfusun fazla olduğu gelişmekte olan ülkelerde gençlerin girişimciliğe yönlendirilmesi, işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılmasının en çok üzerinde durulan konular arasında olduğu söylenebilir.

Sosyal girişimcilik kavramı ise toplumu etkileyen sorunlar için bireylerin ve toplum kesimlerinin çözüm odaklı bir araya gelmesi olarak tanımlanabilir. Sosyal girişimler, dünya çapında çok sık gündeme gelen ve toplumların sosyal ihtiyaçları için yaşamsal bir hedef olarak, sorun çözümlene kadar sürdürülebilir sistemler yaratan ve sürdüren kişiler tarafından oluşturulan yapılardır. Sosyal girişimcilik kavramının temel amacı toplumsal değer üretmektir.

Dünya ülkelerinin karşı karşıya kaldığı ekonomik dalgalanmalar, işsizlik seviyelerine, gelişmişlik durumuna, ekonomik göstergelerin sürekli değişmesine ve insanların ekonomik, sosyal ve psikolojik durumlarına ve teknoloji ile ilişkilerine yansımaktadır. Sonuç olarak girişimcilik kavramı özellikle son yıllarda üzerinde durulan ve önem verilen bir kavram haline gelmiştir (Efeoğlu ve

ark. 2016). Son zamanlarda hem dünyada hem de ülkemizde girişimciliğin yaygınlaşma sebepleri göz önüne alındığında, girişimciliğin her açıdan önemi ve faydaları yeni yeni anlaşılmaktadır. Dünyanın dört bir yanındaki hükümetler ve yerel topluluklar, refahı artırmanın ve bölgesel kalkınmayı desteklemenin anahtarı olarak, her yaşta insan, özellikle genç nüfus için girişimciliğin teşvik edilmesini kabul etmektedir (Akyurt, 2018).

Genç girişimciliği araştırmacılar, akademisyenler ve iş geliştirme uzmanları için bir konudur, ancak gelişmekte olan ülkeler için de önemli bir endişe haline gelmiştir (Med ve Lukyamuzi, 2019). Girişimcilerin yerine getirdiği temel görevler, yeni ürün ve hizmetler üretmek, yeni üretim yöntemleri geliştirmek, yeni kaynaklar bulmak ve yeni pazarlara girmektir. Birçok girişimci türü vardır. Bunlar arasında genç girişimciliği, ilk kez bir girişimcilik sürecine giren ve yeni iş kuran, demografik özellik olarak 18-35 yaş arası genç grupta yer alan kişilerin gerçekleştirdiği girişimciliktir.

Girişimci, bir ihtiyacı tespit eden, bunu bir iş fikrine dönüştüren ve gerekli riskleri alarak ticari bir girişim yaratan kişi olarak tanımlanabilir. Müdahale için gerekli riskleri almak, genç yaşta insanlara zorlayıcı ve korkutucu gelebilir. Günümüzde gençlerin küresel ekonomiye büyük katkı sağlayacak ve yeni girişimler yaratacak güç ve cesarete sahip oldukları bilinmektedir. Bugünün ortamında çoğu gencin tüm yaşamlarını ve kariyerlerini tek bir işte veya işyerinde geçirmeyi düşünmelerini beklemek imkansız görünüyor. Genç girişimciliği yeterince araştırılmamış bir alan olsa da ilgi görmesinin temel sebebinin dünya çapında genç işsizliğinin artması olduğunu söyleyebiliriz. Genç işsizliği, son on yılda küresel olarak üstesinden gelinmesi gereken temel sosyal ve ekonomik zorluklardan biridir. Küresel işsizliğin 28-33 yaş arasında arttığı söyleniyor. Öte yandan, işsizler, üretim ve ekonomik büyüme potansiyelini azaltan önemli bir kullanılmayan ekonomik kaynak havuzunu temsil etmektedir. Bu sorunu çözmek için girişimcilik, iyi eğitilmiş gençlerin yeteneklerini keşfetmeleri ve iş zekası kazanmaları için bir araç olarak görülmektedir.

En başarılı yeni iş girişimlerinin gençlerden, hatta çok gençlerden geldiğini düşünmek yaygındır. Genel olarak gençlerin güncel düşünceye daha az dikkat ettiklerine ve bu nedenle daha doğal ve yenilikçi olduklarına inanılmaktadır. Gençlerin daha fazla zamanı ve enerjisi var çünkü çocuklara yönelik sorumluluklar ve aileyi geçindirmek gibi ailevi sorumlulukları yok. Gençlerin girişimcilik konusunda daha yetenekli ve başarılı olacağı düşüncesinin hakim

olduğu söylenebilir. Dünyanın dört bir yanındaki genç girişimcilerin etkileyici yaşam öykülerinin onları başarıya götürdüğü görülüyor. Ekonomik zorluklar ve imkansızlıklar nedeniyle okulu bırakmak zorunda kalan ve ardından bir arkadaş grubuyla yeni bir işe başlayan gençlerin sayısı oldukça fazladır (Yılmaz, 2014).

Küresel ekonomik koşullar, gençlerin işgücü piyasasına inisiyatif alma, sorunları eleştirel bir şekilde çözme ve etkili bir şekilde iletişim kurma yeteneği de dahil olmak üzere bir dizi girişimci beceri ve tutumla girmelerini gerektirir; bu da onlara herhangi bir iş veya endüstride başarılı olmalarına yardımcı olabilir. Girişimci zihniyetin parçası olan bu ve diğer becerileri öğrenerek kariyere hazır olmak önemlidir. Sonuç olarak, girişimci düşünce, gençleri geleceğe hazırlamakla ilgilenen birçok kuruluş için anahtar haline geldi (Bruton, Ketchen, & Ireland, 2013).

Kaynak ve fırsatlar sağlayan, gençleri girişimciliğe teşvik eden birçok Avrupa Birliği programı ve girişimcilik ağı projesi bulunmaktadır. Avrupa Genç Girişimciler Konfederasyonu ve Avrupa Genç Girişimciler Konfederasyonu, gençler adına söz söylemeyi amaçlayan ve onları ekonomik ve siyasi hayata katılmaya teşvik eden iki ana kuruluştur. Avrupa Sosyal Fonu, Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu'ndan genç girişimciliği ve serbest meslek sahibi olmayı desteklemek için çalışan genç girişimcileri veya bölgesel kuruluşları doğrudan finanse eden programlar ve ağ faaliyetleri vardır. Avrupa gençliğinin eğitimini ve istihdam edilebilirliğini artırarak genç işsizliğini azaltma stratejisinin bir parçası olarak 2010 yılında başlatılan Avrupa Sosyal Fonu programı, Avrupa Sosyal Fonu ve Avrupa'daki Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu tarafından finanse edilmektedir. Bu programın çalışma yöntemi, Avrupa'da çalışmak, okumak, eğitim almak ve iş bulmak için gençler arasında uluslararası hareketlilik yaratmak ve Avrupa ve ulusal düzeyde keşif ve eylem politikalarını koordine etmektir. Erasmus Genç Girişimciler programının bileşenleri özellikle amaçlanmaktadır. Avrupa'da küçük bir işletme kurma veya yönetme becerisine sahip gençlerde, deneyimli girişimcilerin çalışmaları yoluyla bilgi ve iş fikirlerini yeni girişimcilere aktarmayı amaçlamaktadır.

Genç girişimcilik stratejileri, bölgesel ekonomik büyümeyi hızlandırmak için gençlerin girişimcilik faaliyetlerini desteklemeyi amaçlar. “Avrupa Öğrenci Girişimleri Yarışması” gibi öğrencileri iş hayatıyla tanıştırmayı amaçlayan yarışmalarda düzenlenmektedir. Bazı programlar hizmetlerini İnternet üzerinden sunar. Örneğin, okumak isteyen gençleri başka bir ülkede eğitim, burs ve staj

fırsatlarıyla buluşturan çevrimiçi bir hizmet sunan Youth on the Move programı gibi, Youth@Work programı da uluslararası hareketliliğe ve bilgi alışverişine katkıda bulunur. gençlerdir (Gökbunar, Aktaş ve Kargın, 2018). Bu organizasyonların, ağların ve programların amacı, ulusötesi, ulusal ve yerel düzeylerde gençlik girişimciliği konusunda pan-Avrupa bilgi ve eğitim ağları oluşturmak, genç girişimciler arasında bilgi, deneyim ve en iyi uygulamaları değiş tokuş etmek, işbirliğini teşvik etmek, araştırma yapmaktır. sınır ötesi değişim programlarının hazırlanması yoluyla bölgesel politikaların gözden geçirilmesi. Avrupa'da 18-30 yaş arası genç girişimciler tarafından yönetilen "EntEx" gibi öğrencileri ve mezunları işgücü piyasasına ve girişimcilik faaliyetlerine entegre etmeleri için desteklemeyi amaçlayan çok sayıda kuruluş ve girişim de vardır.

Sosyal girişimcilik kavramı sosyal sorumluluk ile karıştırılmamalıdır. Çünkü her iki kavram da birbirini desteklese de birbirinden çok farklıdır (Taş ve Şimşek, 2017). Sosyal sorumluluk, kuruluşların kararlarının toplumu nasıl etkileyeceğine odaklanan çalışmaları içerirken, sosyal girişimcilik, sosyal sorumluluk faaliyetlerini tamamlamaya odaklanan büyük ölçekli çalışmaları içerir. Sosyal girişimcilik, insanları yoksullaştıran sosyal kaynaklı koşulları değiştirmeye veya iyileştirmeye odaklanan pratik, yenilikçi ve toplum odaklı yaklaşımları ifade eder (Şirin, Bilir ve Günseli, 2018). Bu bağlamda sosyal girişimciliğin tamamlayıcı özelliklerinden biri de küresel, ulusal veya bölgesel düzeyde ortaya çıkan toplumsal sorunlara sürdürülebilir çözümler bulmak, toplumsal sorunları hızla fark etmek ve bunları çözmek için farklı taraflar arasında iş birliği, dayanışma ve beyin fırtınası yapmaktır (Mohan Bursalı). , ve Axel, 2016). Sosyal girişimciliğin birçok farklı tanımda anlam karmaşasına maruz kaldığı ileri sürülmüştür (Trexler, 2008). Kavramın ortak bir tanımının veya anlamının olmaması, konuyla ilgili bilimsel araştırmaların ilerlemesinin önündeki en büyük engellerden biridir (Dilber, 2021). Muhasebe, iktisat, girişimcilik ve siyaset bilimi gibi farklı disiplinlerle ilgili bilim adamları tarafından pek çok tanım yapılmıştır (Hancıoğlu ve Tekin, 2018). Tanımların çokluğuna ve anlam karmaşasına rağmen sosyal girişimcileri sıradan girişimcilerden ayıran özellikler net bir şekilde ortaya çıkıyor. Sosyal misyonun hakimiyeti hissedilmeli, sosyal girişimcilik örgütlerinin net ve yerleşik bir sosyal amacı olmalıdır. Bu, sosyal girişimcilerin mevcut ekonomik veya sosyal kurumlar tarafından doğrudan karşılanamayan temel insan ihtiyaçlarına doğrudan cevap veren ürün ve hizmetler geliştirmesi anlamına gelir (Seelos ve Mair, 2005). Normal girişimcilikten farkı, sosyal değer yaratmada sosyal girişimcilerin önceliğe sahip olması, girişimciliğin ise ekonomik değer

yaratmanın finansal uygulanabilirliğini sağlamak için gerekli bir koşul olmasıdır (Ercan, 2016). Kâr amacı güden bir firmanın amacının müşterileri için üstün değer yaratmak olduğu, sosyal girişimcinin birincil misyonunun ise müşterileri için üstün sosyal çözümler yaratmak olduğu ifade edilmektedir (Short, Moss ve Lumpkin, 2009). Şu anda ülkeler arasında sosyal girişimciliğin yaygınlaşmasındaki farklılıklara ilişkin herhangi bir araştırma bulgusu bulunmamaktadır. Birkaç bakış açısı sunulmasına rağmen, bu bakış açılarını destekleyecek anlamlı veriler sağlanmamıştır. Gelişmiş ülkelerde sosyal girişimciliğin daha yüksek bir seviyede olması beklenmektedir çünkü sosyal girişimcilik, yoksulluk, çevre sorunları, yolsuzluk, eğitim ve sağlık hizmetlerinin eksikliği, savaş gibi devlet veya sivil toplum tarafından yeterince ele alınmamış toplumsal sorunlarla ilgilenen bir faaliyettir..

Öte yandan, farklı bir görüş, daha büyük sosyal problemler nedeniyle insanların hayatta kalmaya daha fazla dikkat etmesi gerektiği ve bu nedenle kendilerini sosyal girişimler yerine normal girişimciliği, yani finansal olarak karlı olanı destekleyen bir bağlamda bulduklarıdır. Bunun için gelişmekte olan ülkelerde sosyal girişimciliğin yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi gerekmektedir (Seelos ve Mair, 2005). Literatür incelendiğinde, sosyal girişimciliğin yeni bir kavram olduğu ve keşfedilmesi ve geliştirilmesi gereken birçok boşluk olduğu belirtilmelidir. Gelişmekte olan ülkelerdeki normal girişimciler üzerine yapılan araştırmalar ancak son zamanlarda belli bir düzeye ulaşmıştır. Bu nedenle gelişmekte olan ülkelerde daha az sosyal girişimciye sahip olmanın normal olduğu vurgulanmaktadır (Smith ve Stevens, 2010).

Tüm imkanlara rağmen genç girişimcilerin veya genç girişimci adaylarının daha fazla engelle karşılaştıkları ve bunun sonucunda genç girişimci sayısının az olduğu söylenebilir (Kayalar ve Ömürbek, 2007). Son zamanlarda, gençlerin kaliteli iş bulmada veya kendi işlerini kurmada karşılaştıkları zorluklar fark edildi ve araştırıldı. Gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyümenin olumlu işaretlerine rağmen, genç işsizliği ve iş eksiklikleri devam eden ve büyüyen zorlukların başında geliyor.

Dünyanın en genç nüfusa sahip ülkelerinden biri olan Türkiye'nin bu zorlukları aşmak için özel bir özen göstermesi gerekiyor. Genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye, bu potansiyelden en iyi şekilde yararlanmanın yollarını aramalıdır.

Genç girişimciliği, bireyin sosyo-ekonomik ve kültürel geçmişi tarafından şekillenir. Aile, sosyal davranış kalıpları, eğitimin kalitesi ve düzeyi ve genel ekonomik koşullar, bireyin girişimci ruhunun ve girişimci niteliklerinin gelişimini olumlu ya da olumsuz etkileyebilir (Zahra ve diğerleri, 2009). Kayıtlı istihdam fırsatlarının eksikliğine yanıt olarak, Türkiye'deki gençlerin çoğu kayıt dışı sektöre yöneliyor ve mikro işletmelerde iş arıyor ya da zar zor kendi küçük işletmelerini kuruyor. Genel olarak konuşursak, mikro işletmelerin istihdamını ve yaratılmasını engelleyen en önemli ve yaygın zorluklar şunlardır:

1. *Büyümeyen ve ilerleyemeyen işletmeler:* Bu işletmelerin büyüme hızı çok düşüktür. Bu sektördeki birçok girişimci başarılı olacak güce ve enerjiye sahip olsa da, krediye zayıf erişim ve sınırlı iyi yönetim uygulamaları gibi engeller nedeniyle işleri kötü durumda. Bu sektörlerdeki işletmelerin daha fazla genç istihdamı ve girişimciliği için fırsatlar yaratma ve yeni girişimler yaratma potansiyeli yoktur.
2. *Yetenek ve bilgi eksikliği:* Gelişmekte olan sektörlerdeki işletmeler, çalışan olarak başarılı olmak için doğru becerilere ve davranışlara sahip personeli işe almakta ve elde tutmakta güçlük çekiyor. Büyüme yaşayan girişimcilerin önündeki en büyük engellerden biri, harika bir iş çıkarmak için yeteneklerine ve bilgilerine güvenebilecekleri personel bulmaktır.
3. *Tomurcuklanan girişimciler için destek eksikliği:* Kayıt dışı sektöre tomurcuklanan girişimciler olarak giren gençler, girişimlerinde başarılı olmak için gerekli bilgiden (bilgi, deneyim, zihniyet vb.) yoksundur. Gençleri girişimcilik konusunda yönlendirecek ve destekleyecek deneyimli ve bilgili destekçilerin eksikliği, ele alınması gereken konulardan biridir (Arshed, Carter, & Mason, 2014; Buchert, 2014; Hayes & Richmond, 2017).

Türkiye'de girişimcilerin önündeki en büyük engellerden biri kamu teşviklerinin olmaması. Bununla birlikte, genç girişimciliğin önündeki başlıca engeller, girişimcilik eğitiminin olmaması veya yetersizliği, gençlerin yeterli sermayeye sahip olmaması, gerekli beceri ve sorumluluklardan yoksun olması, bir girişim için iş fikrinin olmaması, aile ve çevre desteğinin olmamasıdır (Buchert, 2014).

Gençler girişimcilik eğitimi almış olsalar bile farkında olmadıkları veya dikkate almadıkları engeller nedeniyle girişimciliğe yönelmeyebilirler. Girişimci gençlerin payı, engeller ve fırsatlar ile işgücü piyasası koşullarındaki farklılıklar nedeniyle ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Her ülkenin sosyal,

ekonomik, teknolojik ve politik yapıları gibi tarihsel gelişimindeki farklılıklar nedeniyle, bir ülkedeki girişimciliği açıklayan faktörler diğer ülkeler için geçerli olmayabilir.

Gelişmiş ülkelerdeki gençlerin daha yüksek girişimcilik seviyelerine sahip olma olasılığı daha yüksektir. Ek olarak, ücretli istihdam fırsatları olan işgücü piyasalarına sahip gelişmiş ülkelerde girişimcilik için daha az teşvik olabilir ve bu nedenle düşük girişimcilik seviyelerine sahip olabilir. Bütün bunlara rağmen genç girişimciliğine yönelik toplumsal bakış açısı da belirleyici bir faktördür (Yüksel, Cevher ve Yüksel, 2015). Genç girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerine bakıldığında, genel olarak farklı yaklaşımlara ve farklı iş türlerine sahip oldukları ve benzer özelliklere sahip olma eğilimleri görülmektedir. Genç girişimcilerin genellikle küçük işletmeleri yetişkinlere tercih ettikleri söylenebilir. Gençler tarafından yönetilen işletmelerin, sektöre girişin kolay olduğu ve düşük sermaye gereksinimi engellerinin düşük olduğu inşaat, bilgi ve iletişim teknolojileri şirketleri gibi bazı sektörlerde yoğunlaştığı ve dar ürün gruplarına odaklanma eğiliminde olduğu görülmektedir. Buna göre, birçok genç girişimci, yalnızca diğer pazarlardaki fırsatlara ve bunlardan nasıl yararlanacaklarına aşina oldukları ve bilgi sahibi olmadıkları için yalnızca yerel pazarlara odaklanır (Mosey, Noke ve Binks, 2012).

Sonuç olarak, gençlerin iş fikirlerini hayata geçirecek projelere dönüştürmelerini engelleyen faktörlerle karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Başlıca engeller, sosyal tutumlar, beceri eksikliği, yetersiz girişimcilik eğitimi, iş deneyimi eksikliği, sosyal ağların ve bağlantıların eksikliği ve pazar engelleridir (Alan, 2020). Gençler ailelerinden, öğretmenlerinden ve tüm sosyal paydaşlarından etkilenirler. Ebeveynler ve öğretmenler gibi önemli rol modeller genellikle girişimcilik ihtiyaçlarından ve fırsatlarından habersizdir. Bu farkındalık eksikliği, girişimci faaliyetlerin teşvik edilmemesine ve hatta genç girişimciliği engelleyen olumsuz sosyal tutumlara yol açar. Eğitim ve öğretim programlarının girişimci tutum ve becerilerin kazanılması ve geliştirilmesi için yeterli olmadığı, ancak bu alandaki bazı gelişmelere rağmen öğrencileri ücretli istihdama hazırladığı halen tartışılmaktadır (Osterbeek, Van Praag ve Ijsselstein, 2010). Önceki iş ve girişimcilik deneyimi, iş kurma ve girişimcilik performansının önemli bir belirleyicisidir. Gençler genellikle yeni bir iş kurmak ve başarılı bir şekilde yürütmek için gereken insani, finansal ve sosyal sermayeden yoksundur. Bu nedenle, işlerini kurmak veya yönetmek için gerekli becerilere sahip

olmayabilirler. Daha fazla finansal kaynağa sahip girişimcilerin başarılı olma olasılığı daha yüksektir. Başka bir deyişle, gençler dezavantajlı durumda. Bankalar, kredi tekliflerini değerlendirirken kredi geçmişi, geçmiş iş performansı ve teminat gibi bir dizi parametreyi uyguladıkları için, dış finansman sağlamaları yetişkinlere göre daha zordur. Gençlerin muhtemelen sınırlı iş ağları ve işle ilgili sosyal sermayeleri vardır (Sönmez, Arıker ve Toksoy, 2016). Bu durum, işletmelerinin kurulması ve işletilmesi açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Pazar engelleri de genç girişimciliği çok güçlü bir şekilde etkiler. Finansal piyasalar genç girişimciliği lehine önyargılı olabilir. Yukarıdaki engellerin birbiriyle ilişkili olduğunu not etmek de aynı derecede önemlidir; bu, herkese uyan tek bir çözüm yerine bir dizi politika aracına duyulan ihtiyacı ifade eder.

III. Başarılı sosyal girişimci örnekleri

SOSYAL TEAHOUSE - bu, kurumlarda büyüyen gençlere iş sağlayan bir sosyal girişimciliktir. Varna, Bulgaristan <http://thesocialteahouse.bg/>

Social Teahouse, kurumlarda büyümüş dezavantajlı gençlere sosyal becerilerini uygulama, çalışma ve bağımsız yaşamlar kurma fırsatı sunan bir sosyal girişimdir. Çayevi, çeşitli etkinlikler için alternatif bir mekandır. Sosyal Çayevi 2014 yılında Varna'da kurulmuş bir sosyal girişimdir. Bulgaristan'da ebeveyn bakımından yoksun çocuklara yönelik evlerde büyüyen gençlere ilk iş ve mentorluk sağlamayı ve onlara bağımsız bir yaşam tarzı fırsatı sunmayı amaçlamaktadır. 2015 yılında Sosyal Çayevi, işgücü piyasasına erişimi sınırlı olan gençlerin iş fırsatları elde edebilecekleri alternatif bir sosyal alan olarak kapılarını resmi olarak açtı. Çok işlevli binasında çeşitli kültürel etkinlikler, seminerler, sergiler, iş toplantıları ve çocuklar için özel partiler düzenlenmektedir. Ayrıca mobil bir çay evi de sunmaktadır.

Fikir üç temel noktaya dayanmaktadır:

1. Gençlerin sosyal ve iletişim becerilerini, medeni hak ve yükümlülüklerini ve duygusal zekalarını geliştirmelerine yardımcı olan bir mentorluk programı.
2. Kursiyerlerin müşteri hizmetleri konusunda profesyonel yeterlilikler kazandığı çay salonunda uygulamalı eğitim.

3. Gençlerin çalışma ve yaşam kalitelerini artırma şansını bulmalarına yardımcı olan bir ilk işyeri.

BETEL BULGARİSTAN - Bağımlıların mesleki terapi yoluyla yeniden sosyalleşmesi için sosyal girişimcilik. Bulgaristan,

www.betelbulgaria.org

"Betel" her türlü bağımlılıktan muzdarip insanlara yardım eden Uluslararası bir Hıristiyan Derneğidir. "Betel" in amacı, toplum tarafından reddedilen en muhtaç ve bağımlı insanlara ulaşmaktır. Bulgaristan'daki merkez 2004 yılında kurulmuştur. Şimdiye kadar 2.800'den fazla bağımlının yeni bir hayata başlamasına ve topluma geri dönmesine yardımcı olmuştur. Programa katılan kişiler riskli davranışlara sahiptir. En az 18 ay boyunca korunaklı konutlarda kalıcı olarak yaşamakta ve bir tedavi ve yeniden sosyalleşme programına katılmaktadırlar. Mesleki terapi, katılımcıların kendilerini üretken hissettikleri, yaptıkları işin onlara anlam ve amaç kazandırdığı ve mesleki ve sosyal beceriler edindikleri programın önemli bir unsurudur. Bireysel ve grup terapisinin yanı sıra program katılımcıları evin bakımını yapıyor, sebze yetiştiriyor ve yemek pişiriyor. Bağışlanan eski mobilyaları tamir etme eğitimini tamamladıktan sonra bir işyeri rehabilitasyon programına katılıyorlar. Bu program onların kendilerini üretken hissetmelerine ve iş alışkanlıkları, mesleki beceriler, ekip çalışması, karşılıklı güven ve saygı ile topluma yeniden entegrasyon becerileri geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Merkez, ahşap mobilya onarımı, nakliye, inşaat, ofis ve ev temizliği, taşınma hizmetleri, ikinci el mobilya ve giyim mağazası, bahçecilik gibi hizmetler sunarak kendi kendini desteklemektedir. Betel'in iş planı 2012 yılında sosyal girişimler için düzenlenen bir yarışmada ikincilik ödülüne layık görüldü.

Women's Social Cooperative "O SOFRAS" - Livadi Elassonas, Larissa, Yunanistan,

<http://o-sofras.gr/>

Kadınların sosyal kooperatifi "O SOFRAS", yerel ürünlerin mükemmel kalitesine dikkat çekmek için 2002 yılında kuruldu. Derneğin yeri Olimpos Dağı'ndaki Livadi köyündedir. Kooperatif kurma gibi zorlu bir görevi yerine getirirken, kadın üyelere OAED ve Kırsal Kalkınma ve Gıda Bakanlığı tarafından sübvansiyon sağlandı. Kooperatif yerel topluluktan destek aldı. Livadi'deki sosyal kadın

kooperatifi faaliyetinin başlangıcından bugüne kadar, tarım ürünlerinin üretimi, işlenmesi ve pazarlanmasının tüm yelpazesini kapsayan faaliyetler geliştirmektedir. Dernek, köyün merkezindeki "Sofras" restoranını işletmektedir. Bu etkinliklere katılan üyelerin amacı, kooperatifin sürekli eğitimi ve tanıtımıdır.

MUSES PIERION - krize karşı bir "silah" olarak geleneksel makarna ve tatlılar, Muses Pierion – Katerini, Yunanistan1, <http://musespierion.gr/>

"Muses Pierion" adlı sosyal kooperatif işletmelerini kurma prosedürü Mayıs 2011'de başladı. 20 işsiz kadın ve 10 kadın gönüllü, işbirliği, yenilikçilik ve dayanışma gibi "silahlar" kullanarak ekonomik krize karşı harekete geçmeye karar verdi. Sosyal kooperatif topluluğu "Muses Pierion" un kuruluş hedefleri:

- ✓ Mal üretimi veya toplu sosyal hizmetlerin sağlanması yoluyla sosyal yardımın teşvik edilmesi, kârın daha fazla iş ve iş büyütme için kullanılması,
- ✓ Dayanışma ekonomisinin teşvik edilmesi,
- ✓ İşbirliği ve yenilikçilik kavramlarının teşvik edilmesi.

Sosyal kooperatif "Muses Pierion" un ana hedefleri:

- ✓ Ev yapımı ve geleneksel ürünlerin üretiminde işsiz kadınlara istihdam yaratmak,
- ✓ Yerel tarım ürünlerinin (kivi, çilek, kiraz vb.) tanıtımı ve ticarileştirilmesi,
- ✓ Yerel turizmin desteklenmesi.
- ✓ Yerel ekonominin desteklenmesi.

Sosyal kooperatif "Muses Pierion"un ana ürünleri geleneksel makarna, geleneksel reçeller ve tatlılardır.

PORTARIA - Büyükannenin Tariflerinin Canlandırılması Portaria Kadın Sosyal Kooperatifi Girişimi - Portaria Pelion, Yunanistan, <http://portaria-pelion.gr/>

Kadın sosyal kooperatifi "Portaria", Magnesia bölgesi genelinde faaliyet göstermektedir. Mart 1997'de yıllardır çekmecelerde bekleyen eski tariflere

yeniden hayat vermek ve böylece yerel mutfak geleneğini canlandırmak isteyen yerel halktan kadınlar tarafından kuruldu. Aynı zamanda bu kadınlar boş zamanlarını anlamlandırarak aile gelirine katkıda bulunurlar. Kooperatifin bugün 35 üyesi var. Kadınlar her gün kooperatifin iki mutfağında çalışıyor. Çok sayıda geleneksel tatlı, içecek, makarna ve diğer yiyecekleri koruyucu madde içermeyen doğal yerel ürünlerle hazırlıyorlar. Kooperatif ayrıca Volos bölgesindeki sosyal ve profesyonel etkinlikler için yemek hizmetleri sunmaktadır.

YIAM - ev yapımı yiyecekler için çevrimiçi mağaza, Yiam – Agia, Larissa, Yunanistan, <http://yiam.gr/>

Yiam, Larissa yakınlarındaki küçük bir kasabada bulunan ve e-mağaza aracılığıyla reçel, sos, konserve ve turşu gibi el yapımı ev yapımı gıda ürünleri satan bir sosyal girişimdir. İşletme, olağanüstü ürünler yaratmak ve satmak için benzersiz ve yüksek kaliteli yerel meyveleri kullanıyor ve artık kendi "sadık" müşterisini kazandı.

YIAM'ın sloganı, ev işinin iletişim ve duygusal zeka da dahil olmak üzere birçok yararlı beceri geliştirmesidir. Bir aileden çok şey öğrenilebilir. Ev ekonomisi sadece evde değil, işletmede de önemlidir.

DINKSY – tasarım stüdyosu, Dinsky – Cieszyn, Polonya, www.dinsky.com.pl

Grafik ve tasarım stüdyosu Dinsky, 2013 yılında sosyal kooperatif "Parostatek" tarafından kurulmuş bir girişimdir. Marka ve ürünler için görsel kimlik, illüstrasyon, bilgi grafiği ve storyboard oluşturma yeteneğine sahip gençlerden oluşan bir ekip tarafından oluşturulmuştur. Verileri, süreçleri ve talimatları görselleştirme konusunda uzmandırlar. Dinsky ayrıca konferanslar, sunumlar ve eğitimler sırasında görsel düşünme ve eskiz yapma hizmetleri de sunuyor. Dinky'nin temel ilkesi müşterilerin ihtiyaçlarını dinlemektir. Yeteneklerini iş ihtiyaçları ile birleştirir ve ortak hedeflere ulaşırlar. Ekibin çekirdeği, çoğu doğum izninden sonra iş piyasasına dönen genç kadınlardan oluşuyor. Bu sosyal kooperatif, profesyonel çalışmaları çocuk bakımı ile birleştirmelerine yardımcı olur. Bu, esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma veya evden çalışma ile mümkün olmaktadır.

OWOCNI Social Enterprise - sağlıklı bir gün için taze meyve suyu, Owocni, Przedsiębiorstwo sociale, Głowno, Polonya, www.owocni.org

Sosyal girişim, taze meyve suları üretmeye ve meyve suyu barı etkinlikleri düzenlemeye odaklanmıştır. Bireysel siparişler, işletmeler ve toplu satışlar için meyve suları sunarlar. Çeşitli etkinlik ve konferanslarda yer almaları sayesinde organizasyon, ürünlerini ve sağlıklı yaşama yönelik yenilikçi yaklaşımını ve taze meyve suyu tüketmenin faydalarını tanıtmaya ve yeni tatlar keşfetme fırsatı bulmaktadır. Yerel ürünler kullanılarak yerel çiftçi desteklenmektedir ki bu da sırasıyla sosyal girişimciliğin bir sonucudur. Ayrıca, hem çocuklara hem de yetişkinlere yönelik atölye çalışmaları sırasında Owocni, sağlıklı bir yaşam tarzını teşvik eder. Katılımcılar çiğ gıda pişirme ilkelerini ve sağlıklı ürünler hazırlama ilkelerini öğrenirler.

SEMAFOR – Gelişim bozukluğu olan çocuklar ve ergenler için özel terapötik destek, Fundacja Centrum Wspierania Rozwoju "SEMAFOR", Sieradz, Polonya, <http://fundacjasemafor.pl/>

Centrum Wspierania Rozwoju SEMAFOR Vakfı, Sieradz'da kurulmuş, gelişimsel bozuklukları, duygusal davranış bozuklukları ve diğer gelişimsel bozuklukları olan çocuklara ve ergenlere yardım sağlayan genç bir kuruluştur. Kuruluşun temel amacı, profesyonel teşhis ve özel terapötik desteğe erişimi kolaylaştırmaktır. Ekip, iyimserlik, tutku ve harekete geçme enerjisiyle dolu nitelikli ve deneyimli terapistlerden oluşmaktadır. Vakfın faaliyetleri iki ana unsura ayrılmaktadır:

- ✓ özel psiko-pedagojik klinik
- ✓ gelişimsel bozukluğu olan çocuklar, özellikle otizmliler için bireysel bir yaklaşım ve çeşitli gelişim alanları üzerinde kapsamlı bir etki gerektiren özel bir anaokulu.

SEMAFOR, yardıma muhtaç çocuklar için teşhis yapmakta ve birçok hizmet sunmaktadır. Sunulan hizmetler örneğin şunları kapsar: entelektüel potansiyel ve bilişsel işlev düzeyi (hafıza, dikkat, algı, çocuğun psikomotor gelişiminin değerlendirilmesi veya duyu bütünleme sorunlarının teşhisi). Ayrıca ebeveynler, çocuklarının gelişimini destekleyen çeşitli atölye çalışmaları ve terapötik hizmetler bulabilirler.

DOM NA ZDROWIU – bunama ve hafıza sorunları yaşayan yetişkinler için özel gündüz merkezi ve uğraşı terapisi, Dom na Zdrowiu, Łódź, Polonya, <http://domnazdrowiu.pl/>

"Dom na Zdrowiu" sosyal kooperatifinin ana faaliyeti, özel bir gündüz bakım merkezinin yönetimi ve yaşlılar için mesleki terapi sağlanmasıdır. Yaşlıların yaşam kalitelerini iyileştirmelerine yardımcı olmak için tasarlanmıştır, özellikle demans gibi hafıza sorunları yaşayan yaşlıları hedef alır. Yaşlılara profesyonel bir ekip tarafından yardım edilmektedir. Hafızayı geliştirmek ve iyi bir ruh sağlığının korunmasını etkilemek için terapötik faaliyetlere ve duyguların ifadesine izin veren kültürel ve yaratıcı etkinliklerin organizasyonuna özel bir vurgu yaparak kapsamlı bir bakım sunar. Bir psikolog da katılımcılarla ilgilenir.

FOOD FOR GOOD – kurabia üretimi yoluyla gençleri yetimhanelerden uzaklaştırmak, Fundacja Robinson Crusoe, Varşova, Polonya, <http://www.fundacjarobinson.org.pl>

Robinson Crusoe Vakfı, sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya olan, ebeveyn bakımından yoksun ve koruyucu ailelerde büyümüş, yetimhanelerden gelen gençlere kapsamlı destek sağlıyor. Vakıf, 15 yılı aşkın bir süredir gençleri Toplumda sosyal olarak dahil etmeleri için destekleyen pratik güçlendirme programları geliştirmektedir. Food For Good, Robinson Crusoe Vakfı tarafından ortaklaşa kurulan bir sosyal girişimdir. İçinde gençler kurabya yapma ve satma sürecini ele alıyor. Bu faaliyet sayesinde, önce iş piyasasına girmelerine yardımcı olacak mesleki deneyim kazanma fırsatına sahip olurlar.

MAMO PRACUJ FOUNDATION - çalışmak isteyen annelere destek Mamo Pracuj Vakfı, Krakov, Polonya, <http://mamopracuj.pl/>

İnternet portalı Mamo pracuj ("Anne, çalış!"), Mamo pracuj vakfının bir girişimidir. Çocuk sahibi olduktan sonra daha az çalışma fırsatı bulan genç anneler arasındaki iş-yaşam dengesi sorununun cevabı budur. Portal fikri, kurucusunun kendi deneyimlerine dayanmaktadır. Ulusal olarak tanınır ve aylık 100.000'den fazla benzersiz kullanıcıya sahiptir. Proje, işgücü piyasasına geri dönmek veya girişimcilik alanında yeterliliklerini geliştirmek isteyen kadınlara yöneliktir. Toplumsal değişimi sağlamayı amaçlar. Vakıf esas olarak şunlara odaklanır:

- ✓ iş arayanlar ve anneleri işe alan işverenler arasında sanal bir buluşma alanı sağlamak
- ✓ anneler için anneler ilkesine göre iş tanıtımı
- ✓ kendi işi için ilginç fikirlerin paylaşılması
- ✓ eylem için motivasyon,
- ✓ uzman makalelerinin yayınlanması,
- ✓ ebeveynleri etkileyen yasal hükümlere ilişkin makaleler,
- ✓ aktif annelerden oluşan ulusal bir topluluk oluşturulması.

TOUCAN BOX - küçük çocukları olan ebeveynler için yaratıcı projeler. Toucan Box - Londra, Birleşik Krallık, www.toucanbox.com

Toucan Box, küçük çocukları olan ebeveynler için yaratıcı projeler sunan, kişiselleştirilmiş bir sanat ve zanaat abonelik hizmetidir. Küçük çocukları olan bir anne olarak Virginia Charles-Deer, çocukları eğlendirmek için tasarlanmış bir dizi aktivite yaratma fikrini ortaya attı. Bir prototip geliştirdikten ve kızının onayını aldıktan sonra Toucan Box, 2012 yılında piyasaya sürüldü.

Şirketin iş planı, çocukların gelişiminin ilk yıllarında yaratıcı oyunun önemine odaklanıyor. Bu girişimciliği kurmaya yönelik iş fikri, müşterinin kapısına teslim edilecek çeşitli ürünlerin elle işlenmesi için malzemelere hızlı erişim ihtiyacını analiz etmekten geldi.

4ECO - Yenilenebilir Enerji - Lincolnshire, BK

Lincolnshire girişimcileri Jodie Huggett, iki kurucu ortağıyla birlikte iki yıldan biraz daha uzun bir süre içinde, 3 milyon sterlinin üzerinde satış sağlayan bir yeşil enerji şirketi kurdu. Girişimi olan 4eco, evde kendiliğinden üretilen enerjiyi cihazlara yönlendirerek koruyan Immer SUN cihazını yaratıyor. İlk başarıları, 2014 yılında her yıl düzenlenen Startup Ödüllerinde İş Dünyasında Kadınlar onurunu aldığından tanındı..

REBEL KITCHEN – İngiltere'nin gıda, sağlık ve sürdürülebilirlik yaklaşımını dönüştürmek Rebel Kitchen – Londra, Birleşik Krallık, web sitesi: <http://rebel-kitchen.com/>

Tamara Arbib, İngiltere'nin gıda, sağlık ve sürdürülebilirlik yaklaşımını dönüştürmek istiyor. İnsanları daha sağlıklı beslenmeleri konusunda eğitmek için 2010 yılında kurduğu hayır kurumu The A Team Foundation ile Arbib, yeni kurduğu Rebel Kitchen aracılığıyla evde sağlıklı gıda misyonuna öncülük ediyor. 2014 yılında kendisi ve eşi tarafından başlatılan Rebel Kitchen, çeşitli vegan içecekler sunmaktadır. En etkileyici olanı, Arbib'in tüm bunları iki buçuk yıl içinde başarmış olması.

ENGAGE AND CREATE - demansı olan kişilerin yaşam kalitesinin iyileştirilmesi, <http://www.engageandcreate.com/>

Engage & Create, 2013 yılında demans hastalarının yaşam kalitesini ve kariyerlerini iyileştirmeye adanmış kar amacı gütmeyen bir kuruluştur. Sanat tartışmalarına katılımları, insanlara görüşlerini ve inançlarını ifade etmeleri için güvenli bir alan sunarak entelektüel faaliyetlerde bulunma ve kişisel gelişim için bir fırsat sağlar. Seanslar sırasında katılımcılar fikir alışverişinde bulunur ve uzun süreli belleği harekete geçiren kişisel deneyimleri paylaşırlar. Başkaları hakkında yeni fikirler ve içgörüler edinmenin faydasının yanı sıra, bu oturumlar aynı zamanda bireysel deneyimler ve genel olarak dünya arasında bağlantılar kurmanın bir yoludur. Bireyin güçlü yönlerine ve yeteneklerine odaklanan Montessori yöntemleri üzerine inşa edilen, demanslı insanlara bakmaya yönelik bu olumlu yaklaşım, onlar ve kariyerleri için bir yaratıcılık ve rahatlık kaynağıdır. Harika bir bilişsel deneyimin yanı sıra, bu seanslar sosyal etkileşimin eğlenceli, samimi ve yaratıcı bir yoludur ve demansın tüm evrelerinde gerçekleşebilir.

ACCESS2BOOKS - görme engelliler için kitap basımı, www.access2books.org

Access2Books, misyonu herkesin kitaplara erişimini sağlamak olan, 2013 yılında kurulmuş bir yardım kuruluşudur. Bu, kişinin okur yazar olup olmadığına bakılmaksızın herkesin hizmeti kullanabileceği anlamına gelir. Sosyal hizmetin yaş sınırı yoktur, kitapları seven her yaşta hedeflenir.

Access2Books, İngiltere'nin en popüler çocuk kitaplarını alır ve bunları kör, görme engelli veya disleksik kişiler için erişilebilir kitaplara dönüştürür. Kitaplar

27

Bu proje Avrupa Komisyonu'nun desteğiyle finanse edilmektedir. Bu yayın yalnızca yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve Komisyon burada yer alan bilgilerden sorumlu değildir.

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Ancak ifade edilen görüşler ve fikirler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansının (EACEA) görüşlerini yansıtmaması gerekir. Bunlardan ne Avrupa Birliği ne de EACEA sorumlu tutulamaz.

ikili tipte mevcuttur, is. Dev baskıda (75 punto), Braille alfabesiyle ve açıklamalarla birlikte özel olarak uyarlanmış görsellerle gösterilmektedir. Tüm kitaplar el yapımıdır. Tasarım, yetişkinlerin ve çocukların birlikte okumasını sağlayarak, çocukların erken dil öğrenimi, güven oluşturma ve sosyal etkileşim becerileri için hayati önem taşıyan eğitsel ve sosyal ilişkilerin oluşmasına katkıda bulunur. Örgüt, yerel kütüphaneler, öğretmenler ve görme engelliler okullarının yanı sıra ortaokullar, kitap dağıtımçıları, bireyler ve ailelerle birlikte çalışır.

BUSINESS MOM - bekar anneler için sosyal girişimcilik okulu, Mutlu Anneler – Brasov, Romanya, www.happymoms.ro

Son 5 yılda, giderek daha fazla genç bekar anne, aile bakımı için bir uzlaşma seçeneği olarak kendi işlerini yürütmek için evde kalmaya istekli. Business Mom, bekar annelere yeni işlerinin eğitimi, danışmanlığı, motivasyonu ve pazarlaması konularında yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, kadın girişimciler için bir iş ağı olan Business Mom Club aracılığıyla yeni işlerini tanıtmaya fırsatına da sahiptir. Bir yıl içinde hayata geçirilen program, iş fikirleri yarışmasıyla başladı ve jüriyi Brasov'daki Transilvanya Üniversitesi'nden işadamları ve profesörlerden oluşturdu. Programın tamamlanmasının ardından, yeni işletmelerin programın bir sonraki sürümüne sponsor olmaları ve girişimci olmak isteyen yeni nesil annelere mentorluk desteği sunmaları teşvik edilmektedir. Bekar anneler, yalnızca işlerini nasıl büyüteceklerine dair fikirleri paylaşmak ve birbirlerini teşvik etmek için değil, aynı zamanda kişisel sorunları çözmek için duygusal destek için arkadaş canlısı bir grup haline gelen birbirine sıkı sıkıya bağlı bir topluluk haline gelir. Yeni bir profesyonel yaşam ve aynı kişisel ve mesleki sorunları olan diğer kadınlarla ilişkiler kurma şansı, yerel toplulukların ve yerel ekonominin gelişmesine de yardımcı olur. 2017 yılı itibariyle her yıl müşterilerini ve karlarını artıran 10 girişim vardı.

MAMAPAN – bekar annelerin yarattığı bir fırın. MamaPan – Bükreş, Romanya, www.mamapan.ro

MamaPan Bakery, kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen bir STK olan CPE - Center for Partnership and Equality'nin bir sosyal girişimcilik projesidir. MamaPan Fırın, 2014 yılında sosyal dışlanmış, iş bulmakta zorlanan

ve maddi imkânları kısıtlı olan bekar ve çok çocuklu annelere destek olmak amacıyla kurulmuştur. Fırın, annelere gerekli desteği sağlamanın yanı sıra, topluma yüksek kaliteli ürünler sunmaktadır. Proje süresince 14 bekar anne, sınavla biten fırıncı olmak için 10 haftalık ücretsiz sertifikalı mesleki eğitimden yararlanıyor. Fırında 7 anne çalışıyor. Meşgul anneler de özel atölyelerde ekşi mayalı ekmek yapma konusunda ücretsiz eğitim alıyor. MamaPan Bakery'nin bir de bağış programı var ve ürünlerinin birçoğu ihtiyacı olan ailelere ve çocuklara bağışlanıyor. "Pâinea este dar. Daruiește pâine zdravoasă" ("Ekmek bir hediyedir, darú sağlıklı ekmek") kampanyası, özel şirketlerle ortaklaşa yürütülen sosyal açıdan sorumlu bir girişimdir.

AMBASADA - sosyal girişim ve kültürel girişimcilik, Asociația CASA PLAI – AMBASADA – Timisoara, Romanya, www.plai.ro/ambasada

AMBASADA, STK'lar ve yaratıcı sektör için projeleri, sürdürülebilir büyümeyi ve güçlü temsili birleştiren ve üreten bir PLAI festivali olarak 9 yıllık deneyimin ardından geliştirilen bir sosyal girişim olan CASA PLAI derneğinin bir markasıdır. Zaman, kabul sisteminden gençleri veya dezavantajlı ve engelli kişileri işe alır. EMBASSY, yalnızca kar amacı gütmeyen topluluğu değil, aynı zamanda yaratıcı topluluğu da yeni projeler ve etkili çözümler üretme arayışında birleştiren kültürel ve kavramsal bir alandır. Kültür ve kaynak merkezi, çalışanlara ilham vermek, yerel toplulukla bağlantı kurmak ve onlar için önemli olan sorunları çözmek ve çok ihtiyaç duyulan diyalogu oluşturmak için alternatif bir alan olarak kurumsal sektör için aynı derecede ilgi çekicidir. AMBASADA, ücretsiz eğitim altyapısı, ilham verici oturumlar, konserler ve müzik provaları, film geceleri, sanat enstalasyonları ve çok daha fazlasını sunan, bağımsız sanatçıları birbirine bağlayan ve güçlü bir yaratıcı topluluk oluşturan bağımsız bir kültür merkezi görevi görür. AMBASADA'nın misyonu, doğrudan değişiklik yapmak, sürdürülebilirliğini desteklemek ve kapasite oluşturmak için yasal ve yerel politika oluşturmak için sanat, kültür ve kar amacı gütmeyen eylemler yoluyla aktif yerel topluluğu güçlendirmektir. AMBASADA'yı yönlendiren değerler, her bireyin sorumlu eylemine, gerçekten farklı bir toplulukta korunması gereken değerli benzersiz bakış açılarına, aktif ve mevcut bir topluluğun gücüne ve son olarak kültürün yaratıcı ve sosyal önemine dayanmaktadır. hayatlarımız. AMBASADA, bir sanayi sitesinin, bir sosyal girişimin, bir kültür merkezinin ilk kültürel dönüşümüdür ve Romanya'da ağır bir parçası olan ilk kişidir.[5]

IV. Gençlik çalışanları alanlarında başarılı Avrupa uygulamalarının deneyimlerinin paylaşılması

Gençlik çalışanı, gençlerle birlikte ve onlar için, gruplar halinde veya bireysel olarak sosyal, kültürel, eğitimsel, çevresel ve/veya politik nitelikteki çok çeşitli faaliyetleri kapsayan geniş bir terimdir. Gençlik çalışması, ücretli ve gönüllü gençlik çalışanları tarafından yürütülür ve gençleri ve gönüllü katılımı merkeze alan yaygın ve resmi olmayan öğrenme süreçlerine dayanır.

Bir gençlik çalışanı, özünde gençlerle ve içinde yaşadıkları toplumlarla çalışarak, gençlerin kendi topluluklarına ve karar alma süreçlerine aktif katılımını ve dahil edilmesini kolaylaştırır. Gençlik çalışmaları, gençlerin kişisel ve sosyal gelişimlerinde, topluma katılımlarında ve geçirdikleri geçiş aşamalarında önemli bir rol oynamaktadır. Bireysel veya yapısal dezavantajlar veya ayrımcılık nedeniyle topluma tam katılımı risk altında olan, topluma daha az dahil olan ve/veya daha az fırsata sahip olanlar da dahil olmak üzere tüm gençleri hedeflemektedir. Gençlik çalışması, gençlerin insan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği, kapsayıcılık, dayanışma, hoşgörü ve adalet gibi evrensel değerleri öğrenmelerini ve uygulamalarını sağlar. Gençlik çalışması ayrı bir alandır ve resmi olmayan ve resmi olmayan sosyalleşme için önemli bir ortamı temsil eder.

Bir faaliyet olarak gençlik çalışanı, gençlerin bireysel ihtiyaç ve gereksinimlerine ve modern toplumda karşılaştıkları zorlukların doğrudan çözümüne yöneliktir. Gençlik çalışmasının temel bileşenlerinden biri, toplumda güvenli, erişilebilir, açık ve otonom alanların yanı sıra gençler için uygun bir ortam yaratılmasıdır. Kuruluşların, programların ve faaliyetlerin gençlerin ihtiyaç ve isteklerine yanıt vermesini ve bunları karşılamasını sağlamak için gençlik çalışmalarının planlanması ve uygulanmasına gençlerin katılımı esastır.

Faaliyetini gerçekleştiren gençlik çalışanı, gençler arasında motivasyona, sosyalleşmeye ve bağlılığa katkıda bulunur ve böylece gençlerin karşılaştıkları zorlukların hazırlanmasını ve uygulanmasını teşvik eder:

- ✓ Gençlik çalışanı ve gençlik çalışması, toplumdaki ve gençlerin günlük yaşamındaki değişikliklere, yeni bilgilere yanıt vermeye ve aynı zamanda aktif olarak kapsayıcı olmaya ve tüm gençlere eşit fırsatlar sunmaya devam etmelidir. Ortak bir temel anlayış ve ortak ilkeler geliştirilmelidir. Gençlik çalışmaları için güvenli, erişilebilir, açık ve özerk alanlara sahip olmak, yeni yöntem ve yenilikleri uygulamalarda uygulamak, trendleri ve yeni

gelişmeleri analiz etmek de gereklidir. Küresel eğilimler göz önüne alındığında, gençlik çalışanı her zaman yeni gelişmelerin farkındadır ve gelişimi için toplumun desteği özellikle önemlidir.

- ✓ Yeterlilikler, gençlik çalışmasının sürekli gelişimi için önemli bir unsurdur. Kaliteli eğitim ve öğretim ve gençlik çalışanları için pratik destek, gençlik çalışanlarının yeterliliklerinin tanınmasını ve onaylanmasını teşvik etmek için bir ön koşuldur. Sürekli öğrenmenin bir örneğini oluşturan doğru bilgiye erişim, gençleri mesleki farkındalıklarını sürdürmeye motive eder.
- ✓ Gençlik çalışmaları alanında güvenilir uygulama toplumda teşvik edilmeli ve kalitesi bu alanın ve toplumun beklenti ve gereksinimlerini karşılamalı ve bu alandaki doğa, özgüven ve profesyonel uygulamalarla tutarlı olmalıdır. gençlik çalışmasının rolü ve öneminin ve elde ettiği sonuçların alanın dışında tanınmasını sağlamak. Bu talepleri karşılamak için gençlik çalışmalarının kalitesi de iyileştirilmeli, izlenmeli ve değerlendirilmelidir.
- ✓ Toplum ve gençlik çalışanları arasındaki bağların güçlendirilmesi, gençlerin ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilmeli ve gençlik çalışması hizmet sağlayıcıları ile gençlik politika yapımcıları arasındaki bağlantılar ve diğer sektörlerle işbirliği de dahil olmak üzere kurum içi işbirliği teşvik edilmelidir.
- ✓ Krizler ve fırsatlar: Gençlik çalışanı sürekli olarak temel zorluklarla karşılaşır ve öngörülemeyen piyasa krizlerinin üstesinden gelmek ve fırsatlardan yararlanmak için uyum sağlamalıdır. Genç işgücü piyasasının dayanıklılığı, COVID-19 salgını tarafından tehdit edildi. Sosyal temasa getirilen kısıtlamaların, gençlik çalışmasının işleyiş biçimi ve dolayısıyla gençler üzerinde ciddi bir etkisi oldu.[1]

Gençlik çalışanı, doğrudan gençlerle çalışan ve işinin ana amacını gerçekleştirmeye yönelik işlevleri yerine getiren, gençlerin kişisel kapasitelerinin gelişimini teşvik eden, profesyonelce gerçekleştirilen genç kişiyi kişileştirir. Bir gençlik çalışmasının profili üç bileşenden oluşur: işlevler, yeterlilikler ve gereklilikler.

- ✓ Gençlik çalışmasının işlevi, diğer gençlere örnek olmak, kendisi ve toplum için fayda üretmek, yaptığı işin sonuçlarını geliştirmek ve değer üretmektir. Gençlik çalışanı örneği, gençleri motive ederek, onlara rehberlik ederek ve cesaretlendirerek kişisel gelişimlerine katkıda bulunur ve teşvik eder ve toplumdan sosyal olarak dışlanmalarını önler.

- ✓ Yeterlilikler, genel mesleki eğitimin değişmez bir parçasıdır ve pazarın gereksinimleri son derece değiştiğinden ve genç kişinin mesleki değerinin yeterliliği gereksinimleri karşılaması gerektiğinden, sürekli olarak yeniden yatırıma tabi tutulmalıdır. Başarılı genç çalışanın mesleki gelişimi ve gerçekleştirilmesi, gerekli bilgileri toplama ve analiz etme, faaliyetleri izleme, kaynakları işe alma ve yönetme, etkinlikler, eğitimler ve kampanyalar düzenleme ve düzenlemeyi amaçlayan işini organize etme ve yönetme açısından işlevlerin bir yansımasıdır. .
- ✓ Gereksinimler, gençlik çalışmanı ile işgücü piyasası arasında ikili gayri resmi bir sözleşmedir. Genç kişinin pazara bir işçi olarak girerek, gereklilikleri karşılayabilmesi için mesleki yeterlilik düzeyini koruması gerekir, yani pazar, ücret, çalışma saatleri ve çekici meslekler açısından gencin gereksinimlerini karşılamalıdır. Gençlerin menfaatlerinin korunmasına yönelik kurumlarla bağlantıyı sağlayan genç işçi, gençlere yönelik ilke ve hizmetlerin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi sürecinde aktif bir rol oynar.

Bir gençlik çalışmanının en önemli nitelikleri arasında, ihtiyaç dinamiklerine uyum sağlama ve gençlik konularında güncel olmaya çaba gösterme yeteneği yer alır. Ayrıca işini başarılı bir şekilde yürütebilmesi için gençlerin ihtiyaçlarına yönelik empati ve karmaşık sorunları ve çatışmaları çözme motivasyonunun yüksek olması gibi kişisel ve mesleki niteliklere sahip olması gerekir. Faaliyetinin sorumluluğu, kaynakları başarılı ve verimli bir şekilde tahsis edebilmek ve işe alabilmek, süreçleri yönetebilmek ve projeler geliştirip uygulayabilmek için bir dizi liderlik, organizasyon ve yönetim becerisine sahip olmasını gerektirir. Gençlik çalışmanı ayrıca Avrupa ve Bulgar mevzuatı hakkında bilgi sahibi olmalı ve iyi bir dil ve mali kültüre sahip olmalıdır. [2]

1. Avrupa Birliği'nde genç işçiler lehine eylemler

Fransa

Seine-Saint-Denis bölgesi, büyük bir kısmı işsiz ve/veya yoksulluk içinde yaşayan gençlerin bulunduğu çok zor bir bölgedir. Gerçekten temsili yerel ve departman gençlik konseylerine sahip olmak için tüm gençlerin konsey seçimleri için seferber edilmesine karar verildi. İlk olarak, gençler ve yerel gençlik yetkilileri sürecin tüm adımlarına aktif olarak dahil edildi. İkinci olarak, belediye temsilcileri yerel topluluklarındaki gençlerle toplantılar düzenledi ve onlarla anlamlı bir diyalog içine girdi. Katılımı teşvik etmek ve damgalamadan kaçınmak için, hem toplantılar hem de seçimlerin kendisi genellikle sadece dezavantajlı geçmişe sahip olanlara değil, tüm gençlere açık müzik veya spor etkinlikleriyle birleştirildi.

İtalya

Beş belediye gençlik politikalarını Unione Terre di Castelli Gençlik Politikaları Ofisine devretmiş, bu ofis de gençlere yönelik faaliyetlerin şekillendirilmesinde gençleri, özellikle de daha az imkana sahip olanları, gençlik gruplarını ve STK'ları dahil etmeye karar vermiştir. Bu da gençlerin seslerini yerel karar alıcılara duyurmak için bir gençlik danışma organının (Consulta Giovanile) kurulmasına yol açmıştır. Consulta Giovanile, gençlere yönelik faaliyetler düzenleme ve ayrımcılık ve dışlanmaya karşı mücadele etme yaklaşımını değiştirmeye devam etmektedir. Daha az fırsata sahip gençler için katılım, topluma başarılı bir şekilde entegre olmalarına yönelik bir adımdır. Başarılı olmak için, katılım stratejileri onlarla birlikte uyarlanmalı ve şekillendirilmelidir.

İrlanda

1969 yılında sivil toplum kuruluşu Foróige tarafından kurulan ve Eğitim ve Bilim Bakanlığı ile kurumsal sponsorlar tarafından desteklenen tsb Foróige Devam Eden Gençlik Vatandaşlık Programı, gençlerin iyi vatandaşlık değerlerini ve becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Kulüp üyeleri kendi bölgelerini inceliyor ve toplumu geliştirmek için harekete geçiyor. Program, yaşamın son dönemindeki gençler de dahil olmak üzere daha az fırsata sahip gençlere vurgu yaparak tüm gençlere açıktır. Program şu temellere dayanmaktadır:

- Farkındalık: Gençler çözmek istedikleri sorunu tanımlar ve ne yapacaklarına karar verirler.
- Eylem: Bir profesyonelin yardımıyla eylemlerini kendileri organize eder ve planlarlar.
- Değerlendirme: Ne öğrendiklerini ve topluluğun projeden ne kazandığını tartışırlar.

İsveç

Yabancı kökenli 250 gencin buluşma yeri olan Blue Hill Gençlik Merkezi, çeşitli spor, müzik ve dans etkinlikleri düzenleyerek ve bunlara katılarak gençleri başkalarına karşı sorumlu hale getirmek için akran eğitimini kullanıyor. Yöntem, bireylerin katılımına, sorumluluğuna ve sınırsız kapasitesine dayanmaktadır. Bu proje, daha az imkana sahip gençlerle yaygın bir öğrenme sürecinde çalışmanın, onların seviyelerine ulaşmanın ve yeteneklerini geliştirmelerine destek olmanın nasıl mümkün olabileceğinin bir örneğidir.

Almanya

Göçmen Gençlik Örgütlerinin Genç Liderlerinin Niteliklendirilmesi projesi, genç göçmenleri toplumda ve derneklerde aktif bir rol oynamaya teşvik etmektedir. Federal ve bölgesel düzeyde çeşitli eğitimler, kamplar ve projelerin yanı sıra 50-60 gençten oluşan seminerler veya 25 kişiden oluşan tematik atölye çalışmaları aracılığıyla, birey olarak kendileri ve gençlik örgütlerinin liderleri olarak rolleri için yararlı olan gayri resmi eğitim ve öğretim alırlar. Program, genç göçmenlere sadece gençlik liderleri olarak değil, aynı zamanda karar alıcılar ve program yöneticileri olarak katılımları için gerekli teorik ve pratik yöntemleri ve bilgileri vermektedir.

2. Avrupa Birliği'nde genç işçiler lehine uygulamalar

Genel olarak, Avrupa Birliği'ndeki gençlere yönelik koşullar, mesleki gelişim ve başarı fırsatları olarak özgürlük ve güvenlik sunmaktadır. Ancak ne yazık ki pek çok eşitsizlik halen varlığını sürdürmektedir. Yetersiz mesleki nitelikler nedeniyle, azımsanmayacak sayıda genç işgücü piyasasında ihtiyaçlarını karşılamayan bir iş bulmaktadır. Gençlerin sosyal dışlanmasının üstesinden gelinmesi gerekmektedir ve bu, temel sosyal sorunların üstesinden gelmek için bazı çözümlere yol açacak iyi ve başarılı uygulamaların paylaşılmasıyla

yapılabilir. Bu, işgücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırmakla ilgilidir. Sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı gençlerle bağlantı kurmak için güvene dayalı ilişkiler kurmak gerekir.

Lüksemburg'daki Ulusal Gençlik Hizmeti, Ukrayna'daki Gençlik Çalışanı Programı, Almanya'daki Juleica kartı ve İsveç'teki KEKS - gençlik çalışması uygulamalarında kaliteyi teşvik etmek için. Bu tematik örneklerin her biri kalite uygulamasının teşvik edilmesinde farklı yönleri ve yaklaşımları yansıtmaktadır: Lüksemburg'da ulusal bir ajans; Ukrayna'da sorumlu bakanlık; Almanya'da ulusal doğrulama ve İsveç'te belediyeler arasında bir ağda işbirliği.

Ulusal Gençlik Hizmeti - Lüksemburg Lüksemburg'daki gençlik çalışması, yerel düzeydeki açık gençlik çalışma merkezlerinde ücretli gençlik çalışanları tarafından sağlanan çalışmalardan ve gençlik kuruluşlarındaki gönüllü gençlik çalışanları tarafından sağlanan gönüllü gençlik çalışmalarından oluşur. Genel olarak, gençlik çalışması yaygın ve bağımsız öğrenme süreçlerine dayalıdır, gençlere ve gönüllü katılıma odaklanır. Gençlik çalışmasının hedefleri şunları içerir: gençlerin sosyal entegrasyonunu teşvik etmek; eğlence etkinliklerinin organizasyonu; ve demokratik bir toplumda siyasi katılımı teşvik etmek. Çocuklar ve gençler için yaygın eğitime yönelik ulusal bir çerçevenin getirilmesine yönelik 2017 Büyük Dükalık Yönetmeliği, Lüksemburg'daki gençlik çalışmalarının hedeflerini ortaya koymaktadır.

Gençlik çalışması sunan kuruluşlar ve hizmetler, 2016'da revize edilen revize edilmiş Gençlik Yasası ile tanımlanmaktadır. Yasa, üç tür yapı arasında ayırım yapmaktadır: Organization de jeunes (genç gönüllüler tarafından yürütülen etkin gençlik kulüpleri); Organization en favor de la jeunes (gençlik çalışmasının destekleyici bir faktör olduğu belirli gençlik konularına odaklanan kuruluşlar); ve Service pour jeunes (yerel gençlik merkezleri tarafından sunulan açık gençlik çalışması). Lüksemburg'da, gençlik çalışanlarının profesyonel olarak tanınması için yasal bir çerçeve yoktur. Gençlik çalışanlarının mesleki eğitimi, eğitim veya sağlık gibi alanlarda lise diplomasına sahip öğretmenlerden eğitim, sosyal bilimler veya psikoloji gibi alanlarda lisans veya yüksek lisans derecelerine kadar çeşitlilik göstermektedir. Lüksemburg Üniversitesi tarafından sunulan sosyal bilimler ve eğitim lisans programı da gençlerle çalışmak isteyen öğrencilere hitap etmektedir.

Gençlik Çalışma Programı, gençlerin ve STK gönüllülerinin kapasitelerini geliştirmeyi ve onları topluluklarına aktif olarak katılmalarını sağlamak için gerekli becerilerle güçlendirmeyi ve eğitmeyi amaçlamaktadır.

Program, iyi uluslararası uygulamaları ve yaygın öğrenmeyi teşvik ederek gençlik gelişimine yönelik muhafazakar yaklaşımı değiştirmeyi amaçlamaktadır. Programın başlangıcı 2014 yılındaydı ve terminolojide 'gençlik çalışması'ndan 'gençlik katılımı'na geçişle aynı zamana denk geldi. Reformların bir sonucu olarak, gençlik çalışması artık büyük ölçüde gençlik çalışanları için eğitim ve yerel gençlik çalışması ve istihdam girişimlerinin geliştirilmesini içeriyor. Programın hedef grupları, kalıcı istihdamı olmayan gençler ve gençlik sivil toplum kuruluşlarından gelenlerdir.

Programın üç bileşeni vardır:

Temel (24 saat) – Çok çeşitli konularda modüllerden oluşur: gençlik politikası, gençlik çalışmasının organizasyonu, proje yönetimi, hükümet ve sivil toplum kuruluşları arasındaki ortaklık mekanizmaları ve gençlik çalışanlarının kişisel yeterliliklerinin geliştirilmesi.

Uzmanlaşmış (24-40 saat) – Temel eğitimi tamamlamış olanlar için. Uzmanlık eğitimi konuları katılımcılar tarafından tanımlanabilir ve Gençlik Çalışmalarında Proje Yönetimi, Gençlik Çalışanları için Yurttaşlık Eğitimi, Gençlik Merkezlerine Katılım, Gönüllü Yönetimi ve Gençler için Sağlıklı Yaşam Tarzlarını içerir.

Eğitmen Eğitimi (40 saat) – Temel eğitimi tamamlamış ve başkaları için eğitim düzenlemek isteyen katılımcılar için. Programın mezunları, programdaki diğer ortakların desteğiyle eğitim düzenlemek için lisanslı bir devlet sertifikası alırlar.

Almanya

Almanya'da gençlik çalışmaları için yasal çerçeve, 1991'de yürürlüğe giren Çocuk ve Gençlik Hizmetleri Yasası olarak da bilinen Sosyal Yasanın Sekizinci Kitabı - Çocuk ve Gençlik Hizmetleri'dir.

Almanya'da gençlik çalışmaları "gönüllülük" ilkesine dayalıdır ve gençlerin şu alanlardaki ihtiyaç ve ilgilerine odaklanır: müfredat dışı eğitim; spor ve okullarda gençlik çalışmaları; eğlence ve uluslararası düzeyde gençlerle çalışmak; danışmanlık ve bilgi; ve gönüllü gençlik hizmeti sağlayıcıları ve gençlik liderliğindeki kuruluşlar için destek; sosyal olarak dışlanmış gençlere ve engellilere yönelik desteğin yanı sıra. Gençlik çalışması genellikle uygulamaya yönelik bir eylem alanı olarak görülür. Gençlik çalışmasının kesin bir tanımı yoktur ve tanınan bir meslek değildir. Gençlik çalışanlarının akademik geçmişi genellikle sosyoloji, sosyal pedagoji veya eğitim bilimlerindedir. Bir eğitim kursu olarak gençlik çalışması, sosyal hizmet veya sosyal pedagoji programlarına dahil edilebilir. Yaygın eğitim ve gençlik çalışması yoluyla edinilen öğrenmeyi tanıyacak bir doğrulama sistemi yoktur. Almanya'da gençlik çalışmalarında büyük bölgesel farklılıklar var. Gençlik politikasının bir parçası olarak gençlik çalışması, federal hükümetin daha geniş hedefler formüle etmesi ve tutarlılığı sağlamasıyla birlikte federal eyaletlerin yetki alanına giriyor. Yerel düzeyde, yasal gençlik hizmetleri, gönüllü gençlik dernekleri, sosyal yardım hizmetleri, kiliseler ve sivil toplum kuruluşları faaliyet gösterir, gençlik çalışmalarını destekler ve sağlar. Ulusal düzeyde kalite standartları açısından özel gereklilikler bulunmamakla birlikte, mevzuat, gençlik çalışması hizmetlerinin, tasarımlarında söz sahibi olması gereken gençlerin çıkarlarını yansıtması gerektiğini ve hizmetlerin gençlerin kendilerini geliştirmelerine yardımcı olması gerektiğini belirtmektedir. -belirleme becerileri ve onları sosyal sorumluluk almaya ve sosyal meselelerle ilgilenmeye motive eder. Buna göre, gençlik liderliğindeki katılım, gençlik grubu liderlerinin önemli bir rol oynadığı Almanya'daki gençlik çalışmasının merkezi bir özelliğidir.

2009 yılında, Almanya'daki gençlik liderleri için asgari gereksinimler kataloğu kabul edildi. Federal eyaletler ayrıca eğitimin uzunluğu gibi hususlarla ilgili ek kalite standartları belirler. Geçerli standartlarda eğitimi tamamlayan herkes, Genç Lider Kartı için başvurabilir. Juleika, ulusal standartlaştırılmış bir karttır ve yeterliliğin kanıtı olarak hizmet eder ve ayrıca gönüllü çalışmanın sosyal olarak kabul edildiğini gösterir. Juleika kartı sahipleri, gönüllü gençlik çalışmaları için

kalite ve kalifikasyon gerekliliklerini karşıladıkları resmi olarak kabul edilmektedir. Kart, bilgi ve danışma merkezleri gibi kamu kurumlarında gençlik lideri olarak çalışmak için kimlik doğrulama ve meşruiyet olarak da kullanılabilir.

Öngörülen Juleika eğitim içeriği şunları içerir:

- ✓ gençlik liderinin görevleri ve işlevleri ve bir gruba liderlik etme yeteneği;
- ✓ gençlik çalışmasının amaçları, yöntemleri ve görevleri
- ✓ gençlik çalışmasının yasal ve örgütsel yönleri
- ✓ çocuklar ve gençlerle çalışmanın psikolojik ve eğitimsel temelleri
- ✓ gençler için tehlikeli durumlar ve çocuk ve gençlik koruma sorunları

Ayrıca, katılım, toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması, göç ve kültürlerarası yeterlilikler, uluslararası gençlik değişimi ve derneklere özgü konular gibi gençlik ve gençlik çalışmasına ilişkin güncel konuların da eğitim standartlarına dahil edilmesi önerilmektedir. Sağlayıcı ayrıca, 16 yaşında veya daha büyük olması gereken başvuru sahiplerinin bir gençlik liderinin rol ve sorumluluklarını yerine getirmek için gerekli olgunluğa sahip olmasını sağlamalıdır.

Ulusal minimum standart gereklilikleri ve bazı koşullar her yerde aynı olmakla birlikte, ülkeye özgü düzenlemeler ve koşullar da vardır.

Bavyera'da, kalite güvencesine özel bir vurgu vardır ve aşağıdakiler de dahil olmak üzere bazı öğrenme içerikleri "zorunlu" kabul edilir:

- ✓ Liderlik becerilerinin ve grup pedagojisinin teoride ve pratikte öğretilmesi
- ✓ Metodolojik beceriler
- ✓ Pratik örneklere dayalı faaliyetlerin planlanması ve uygulanması
- ✓ Gençlik çalışmasının yapıları
- ✓ Gençlik örgütlerinin değer yönelimi
- ✓ Yasal ve sigorta sorunları
- ✓ Cinsel şiddetin önlenmesi
- ✓ Cinsel kültür ve sağlık
- ✓ Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kültürlerarası yeterlilikler gibi kesişen konular.

Brandenburg'da eğitim, kanunla tanımlandığı şekliyle gençlik çalışması ve gençlik sosyal hizmetinin amaçlarını içeren temel eğitime ayrılmıştır; gençlik

çalışmasının yasal dayanağı; grup eğitimi; çocukların ve gençlerin yaşam durumları; proje Yönetimi; ve iletişim ve çatışma.

Hessen'de eğitimin odak noktası: gruplar içinde ve gruplarla çalışmak; gözetim görevi, sorumluluğu ve sigortası; organizasyon ve planlama; çocukluk ve ergenlik dönemindeki gelişim süreci; çocukların ve gençlerin yaşam durumları; gençlik liderlerinin rolü ve öz imajı. Juleika, en fazla üç yıllık bir süre için geçerlidir ve başvuru sahibinin ileri eğitim ve öğretime katılmış olması koşuluyla yenilenebilir. 2009'daki başlangıcından bu yana 300.000'den fazla Juleika kartı basıldı. Ülke genelinde geçerli bir Juleika'ya sahip 100.000'den fazla gençlik çalışması gönüllüsü varken, diğer birçok gençlik lideri gerekli eğitimi tamamlamış ancak kart için başvurmamış. Gençlik liderlerinin %60'ından fazlası 16 ila 25 yaşları arasındadır. Gençlik liderleri, tüm gençlik çalışması programlarının %90'ından fazlasında yer alır ve her yıl 50.000'den fazla tatil kampının yanı sıra operasyonel atölye çalışmaları, grup oturumları ve diğer etkinlikler düzenler.

KEKS - İsveç

İsveç'te gençlik çalışmasına yönelik herhangi bir yasal çerçeve veya ulusal politika bulunmamaktadır. Gençlik çalışması kavramı, daha çok eğlence merkezlerinde ve gençlik organizasyonlarında yer alan boş zaman etkinlikleriyle ilişkilendirilme eğilimindedir. Bu bağlamda, gençlik çalışması genel olarak gençlik organizasyonlarında, boş zaman etkinliklerinde, gençlik kulüplerinde ve yerel belediye düzeyindeki diğer resmi olmayan ortamlarda gençler için kapasite geliştirme ve öğrenmeyi teşvik etmek olarak görülmekte ve yorumlanmaktadır. Yerel düzeyde, gençlerle yapılan çalışmalar ilgili belediyeler tarafından finanse edilmektedir. İsveç'te yerel yönetimlere sahip 290 belediye vardır. Belediyeler, kısmen yerel vergilendirme yoluyla gelir elde etme yeteneklerine bağlı olarak önemli ölçüde özerkliğe sahiptir ve bu nedenle kendi faaliyetlerini büyük ölçüde finanse edebilirler. Belediyeler ayrıca eğitim, istihdam ve eğitim, sağlık, sosyal bakım ve hizmetler, kültür ve eğlence gibi alanlarda gençlik politikasıyla ilgili konulardan da sorumludur.

Gönüllülük sektörü, yerel düzeyde rekreasyonel faaliyetlerin sağlanmasında da önemli bir rol oynamaktadır. Buna ek olarak, çoğu belediyenin esas olarak 13 ila 16 yaşındakilere yönelik rekreasyon merkezleri veya 25 yaşına kadar gençlik kültür kulüpleri vardır. İsveç Gençlik ve Sivil Toplum Ajansı, 6 devlet hibesi dağıtarak gençlik kuruluşlarını desteklemektedir. Çocuk ve Gençlik Örgütlerine

Devlet Yardımları Hakkında Yönetmeliğe göre bu yardımların amacı, çocuk ve gençlik örgütlerinin bağımsızlığını desteklemektir. Yönetmelik, kuruluşların karşılaşması gereken resmi gereklilikleri ve koşulları tanımlar. Hibe başvuruları yalnızca gönüllü, bağımsız, demokrasi ideallerine saygı duyan ve eşitliği ve ayrımcılık yapmamayı destekleyen kar amacı gütmeyen gençlik kuruluşları tarafından yapılabilir.

Rekreasyon merkezlerinde veya gençlik kültür kulüplerinde çalışan çoğu personel, ulusal liselerde iki yıllık bir mesleki eğitim programından sonra gençlik çalışması diplomasına sahip eğitilmiş rekreasyon liderleridir. Rekreasyon direktörlüğü programına sahip tüm devlet liseleri ortak bir müfredat planını takip eder. Okullar ayrıca eğitim kalitesini artırmak için bir öz değerlendirme sistemi ve İsveç Yeterlilik Çerçevesi olan SeQf üyeliğini uygulayabilir. Karlskoga Halk Lisesi, eğitim almamış ancak en az üç yıldır eğlence sektöründe gençlik çalışanı olarak çalışan kişiler için uzaktan eğitim sunmaktadır. Önceki iş deneyimi, deneyim olarak kabul edilir ve eğitim programının ayrılmaz bir parçasıdır.

İsveç'te çoğu rekreasyon merkezlerinde ve bazıları da gençlik evlerinde çalışan 3.500'den fazla rekreasyon lideri var. Birçoğu geçici istihdamda ve genellikle nispeten düşük ücret alıyor. Mevzuatın ve lisans eğitiminin eksikliği, nispeten düşük bir mesleki statüye yol açmaktadır.

İsveç'te gençlik çalışmaları için ulusal düzeyde kalite standartları veya yeterlilik çerçeveleri yoktur. Gençlik çalışmalarının yerel düzeyde değerlendirilip değerlendirilmeyeceğine ve nasıl değerlendirileceğine belediye yetkilileri karar verir. Gençlik çalışmalarında kalite değerlendirmesi için akran eğitimi girişimleri KEKS ve Gençlik Çalışmaları Araştırma ve Geliştirme Merkezi tarafından üstlenilmiştir.

KEKS, gençlik merkezleri, gençlik evleri ve gençlik projelerinden sorumlu belediye yönetimleri başta olmak üzere, ortak hedefler ve ortak bir kalite güvence sistemi oluşturmayı ve inşa etmeyi amaçlayan yaklaşık 60 üyeli 7 kuruluşun oluşan bir ağıdır. Ağ, tüm üye kuruluşlar tarafından kullanılan ve kıyaslama, akran öğrenimi, en iyi uygulama alışverişi ve diğer işbirliği ve destek biçimlerini kullanan bir kalite sistemi geliştirmiştir. Gençlik Çalışmaları Araştırma ve Geliştirme Merkezi, Stockholm ve çevre belediyelerdeki gençlik merkezlerindeki gençlik çalışmalarına odaklanır ve gençlik kulüpleri ve eğlence merkezlerindeki

gençlik çalışmaları için yöntemler ve liderlik geliştirir ve değerlendirir. Yıllık bir anket, gençlik merkezinin faaliyetleri hakkında bilgi toplar:

- ✓ Kaç tane genç var ve çevreleri nasıl?
- ✓ Gençlerin faaliyetlere ve karar alma süreçlerine katılım düzeyi
- ✓ Gençlik çalışanları, gençlerin katılımı ve öğrenimi ile nasıl başa çıkıyor?
- ✓ Kayıt defterinin etkisi
- ✓ Katılım seviyelerinin ve ilgili faaliyetlerin kaydedilmesi ve belgelenmesi için sistem
- ✓ Not alma ve yapılandırılmış analizin yanı sıra gençlik çalışanları arasında etkili iletişim için çevrimiçi bir günlük.

BOJA – Avusturya

Avusturya'da gençlik çalışmasının çeşitli yönleri vardır: açık gençlik çalışması, gönüllü gençlik dernekleri ve federal veya eyalet düzeyinde kamu kurumları tarafından yürütülen gençlik çalışması. Federal Aile ve Gençlik Bakanlığı, zihinsel, psikolojik, fiziksel, sosyal, politik, dini ve etik yeterliliklerin geliştirilmesini amaçlayan müfredat dışı gençlik eğitiminin ve gençlik çalışmalarının teşvik edilmesine özel önem vererek, federal düzeyde gençlik politikasından sorumludur. çocukların ve gençlerin gençlik çalışmaları öncelikle devletlerin sorumluluğundadır.

Avusturya'da açık gençlik çalışması, gençlik merkezlerini, gençlik derneklerini (STK'lar), gençlik bilgilendirme hizmetlerini ve bölgesel ve yerel gençlik girişimlerini ve projelerini içerir. Açık gençlik çalışması, gençlik merkezlerinde, gençlik kulüplerinde ve gençlik kafelerinde tesise dayalıyken, mobil gençlik çalışması halka açık yerlerde - parklar, tren istasyonları ve diğer halka açık yerlerde - gerçekleştirilir.

Açık gençlik çalışması, terimden de anlaşılacağı gibi, daha düşük niteliklere sahip tüm genç insanlara yöneliktir. Açık gençlik çalışması, dezavantajlı ve sosyal olarak dışlanmış gençleri de vurgular ve dahil etmeye ve uyum sağlamaya çalışır. Gençlik dernekleri, bileşimleri ve amaçları bakımından oldukça çeşitlidir ve genellikle gençlerin farklı ilgi alanlarıyla ilişkilidir. Kurumsal gençlik çalışmaları, eyalet veya belediye gençlik daireleri tarafından yürütülür. Avusturya Federasyonu'nun dokuz vilayetinin her biri, ildeki gençlik çalışmalarını koordine eden, hizmetler sunan ve gençlere yönelik faaliyetler düzenleyen kendi gençlik

daireesine sahiptir. Gençlik derneklerinde ve açık gençlik çalışmasında, eğitim genellikle 2009'da kurulan ve Avusturya'daki açık gençlik çalışmasını ağ oluşturma geleneği üzerine inşa edilen açık gençlik çalışması eğitim merkezinde verilir. Açık gençlik çalışması için bir ağ ve destek hizmetlerinin yanı sıra açık gençlik çalışmasının kaliteli gelişimi konusunda uzmanlık sağlar. Ayrıca, açık gençlik çalışmasının gençlerin hayatlarında oynayabileceği olumlu ve güçlendirici rolü hem ulusal düzeyde hem de Avrupa düzeyinde teşvik etmeyi ve güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Avusturya'da BOJA, toplam 630'dan fazla site ile yaklaşık 340 gençlik çalışması sağlayıcısına sahiptir. Gençlik Çalışma Merkezleri, her yıl yaklaşık 250.000 gence ulaşan ve onlarla etkileşim kuran yaklaşık 2.000 gençlik çalışanı istihdam etmektedir. BOJA, gençlik çalışmalarını ve gençlik çalışanlarını kolaylaştıran bir merkez, eyalet gençlik konseyleri, uluslararası kuruluşlar, gençlikle ilgili alanlar ve araştırmacılarla bir ağ ajansı olarak hareket eder. Aynı zamanda kaliteli gençlik çalışmalarını teşvik etmek için bir platform sağlar.

Son yıllarda BOJA, açık gençlik çalışmasının tüm uygulayıcıları için bir dizi pratik araç geliştirdi.[6]:

- ✓ Düzenli olarak gözden geçirilen ve güncellenen bir kalite el kitabı
- ✓ Gençlik çalışmalarında kalite geliştirme için değerlendirme yöntemleri ve araçlarının yanı sıra öz değerlendirme sayfalarını içeren bir araç seti. Ayrıca, diğerlerinin yanı sıra ziyaretlerin sıklığının yanı sıra günlük olay ve etkinlik günlüklerini, fotoğrafları ve video belgelerini kaydeden bir günlük kullanır. Araç kiti ayrıca, uygulayıcıların çalışmalarına farklı açılardan bakmayı ve sonuçları analiz etmeyi ve tartışmayı amaçlayan niteliksel bir diyalog içerir;
- ✓ Yetkinlikleri genişletmeyi, kimlik geliştirmeyi, günlük hayatla başa çıkmayı, lobicilik ve katılımı içeren öz-değerlendirme çalışma sayfaları;
- ✓ Mobil ve siteye özgü gençlik çalışması ortamlarında gençlere ve paydaşlara yönelik düzenli anketler.

3. Kapsayıcı gençlik çalışmasına yönelik adımlar - İrlanda Ulusal Gençlik Konseyi

İrlanda'da gençlik çalışması genellikle gönüllü gençlik sektörünün koruyucusudur. Gençlik Çalışması Yasası (2001), bunu 'gençlerin kişisel ve sosyal gelişimlerini gönüllü katılımları yoluyla desteklemek ve geliştirmek için tasarlanmış ve resmi akademik veya mesleki eğitimlerini tamamlayan planlı bir eğitim programı' olarak tanımlar; ve öncelikle gönüllü gençlik çalışması kuruluşları tarafından sağlanmaktadır. İrlanda'da yaklaşık 1.400 ücretli gençlik çalışanı ve yaklaşık 40.000 gönüllü gençlik çalışanı bulunmaktadır. İrlanda'da gençlik çalışanlarının ana işvereni olan gönüllü gençlik sektörü, ücret ve koşulların yanı sıra gerekli nitelikleri de belirliyor.

Daha iyi sonuçlar, daha parlak gelecekle: Çocuklar ve Gençler için Ulusal Politika Çerçevesi, 2014-2020, 24 yaşına kadar çocukları ve gençleri kapsayan yaş gruplarını kapsayan çocuklara yönelik ilk kapsamlı ulusal politika çerçevesidir. Ulusal Gençlik Stratejisi, yerel topluluklarındaki gençlere okul dışı destek sağlar. Amaç, olumsuz koşulların üstesinden gelebilmeleri ve diğerlerinin yanı sıra kişisel ve sosyal yeterliliklerini güçlendirerek hedeflerine tam potansiyel olarak ulaşabilmeleridir:

- ✓ Etkili gençlik çalışması ve gençler için ilgili fırsatların sağlanması
- ✓ Gençlere yönelik mevcut hizmet ve girişimlerin iyileştirilmesi
- ✓ Hem hizmet kalitesini hem de paranın karşılığını sağlamak için gençlik çalışması desteğini ve hizmetlerini izlemek

Gençlik çalışmalarına yönelik kalite standartları için ulusal bir çerçeve, standartları değerlendirmeye ve gelişme ve ilerlemeyi değerlendirmeye yardımcı olacak bir araç olarak 2011'de tanıtıldı. Ulusal Çerçeve, Çocuklar ve Gençler Dairesi tarafından finanse edilen, personelin liderliğindeki tüm gençlik çalışması organizasyonları, hizmetleri, projeleri ve programları için geçerlidir. 2016 yılında, gönüllü gençlik kuruluşlarının temsilci organı olan İrlanda Ulusal Gençlik Konseyi, Gençlik Sektörü için bir Araç Kiti yayınladı: Kapsayıcı Gençlik Çalışması için 8 Adım - Gençlik çalışması ortamlarında en yüksek kalitede kapsayıcı uygulamaları teşvik etmek [8]. Araç takımı, İrlanda'daki kapsayıcı gençlik çalışması uygulamalarını açıklayan 16 gençlik çalışması kuruluşuyla yapılan 11 derinlemesine görüşmenin ardından geliştirildi. Bu adımlar, gönüllü

gençlik kuruluşlarının kalite iyileştirmeye katkıda bulunmasına yardımcı olmayı amaçladı ve:

- ✓ Sürekli iyileştirme için öneriler hazırlamak
- ✓ Ulusal gençlik stratejisindeki sonuçların uygulanması için mantıksal bir model veya çalışma planının geliştirilmesi
- ✓ Eşitlik mevzuatı kapsamındaki sorumluluklara uyum
- ✓ Gönüllü gençlik kuruluşlarının eşitlik ve entegrasyon politikasında belirtilen taahhütlere uyum.

Bunlarla birlikte:

- ✓ Kapsayıcı gençlik çalışmalarında en iyi uygulamaları geliştirmeye ve uygulamaya yardımcı olacak bir dizi değerlendirme ve planlama aracı olarak çalışmak;
- ✓ İstihdamdaki gençler için yerleşik başarılı uygulamaların uygun şekilde uygulanması
- ✓ Kapsayıcı gençlik çalışmalarına yönelik toplumun tutumlarını değiştirmek.

Gençleri istihdam etmeye ve onları gençlik çalışanları kategorisine dahil etmeye yönelik sekiz başarılı adım şunlardır:

Adım 1 Gençlerin ve işgücü piyasasındakilerin ihtiyaçlarının ön değerlendirmesi

Adım 2 Genç istihdam politikaları ve toplu sözleşmeler

Adım 3 Uygun alan ve ortamın oluşturulması

Adım 4 Personel ve gönüllülerin işe alınması

Adım 5 Faaliyetler oluşturma ve gençleri bunlara dahil etme ve katılım sağlama

Adım 6 Mevcut kaynakların uygun şekilde değerlendirilmesi

Adım 7 Kalıcı iki yönlü ağ oluşturma ve gençler ve işverenlerle ortaklık

Adım 8 Sonuçların sürekli izlenmesi ve değerlendirilmesi.

Her adım aşağıdakileri sağlar: İlgili başarılı uygulama örnekleri. Örneğin, Adım 4 – Personel ve gönüllüler'de buna örnek olarak şunları içerir: gönüllünün işinin ve rolünün tanımı, eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele konusunda personel eğitiminin raporu ve değerlendirmeleri, çalıştaylardan paylaşılan pratik notlar, geri bildirim değerlendirmesinin gözden geçirilmesi.

Birlikte çalıştıkları kuruluşlar ve gençlerle ilgili en iyi uygulamaları ve bunların ulusal gençlik stratejisinin temel ilkeleri, standartları ve sonuçları ile nasıl ilişkili olduğunu gözden geçirmek. Örneğin, Adım 5 - Gençlerin faaliyetleri ve katılımı, en iyi uygulama gösterge örnekleri.

4. Gençlik çalışmasında yaygın eğitim yoluyla pratik beceriler - Slovakya

Slovak Cumhuriyeti'nde, 2008 Gençlik Çalışmalarını Destekleme Yasası, gençlik çalışmasını "gençler, gençlik liderleri ve gençlik çalışanları için öncelikle eğitim faaliyetleri, sosyal faaliyetler, bilgi ve danışmanlık hizmetleri" olarak tanımlar. Kanun aynı zamanda "gençlik lideri", "genç gönüllü" ve "gençlik çalışanı" tanımlarını da yapmaktadır. Devletin gençlik çalışmalarını ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde desteklemedeki rolü ve finansman mekanizmaları da yaygın eğitim ve öğretim alanındaki eğitim kurumlarını ve programlarını düzenleyen ve akredite eden yasada belirtilmiştir. 2016-2020 gençlik çalışmalarının geliştirilmesi konsepti, beş ana alana odaklanır:

- ✓ Kaliteli gençlik çalışmasının temeli olarak gençlerin ihtiyaçları;
- ✓ Gençlik çalışması paydaşları;
- ✓ Gençlik çalışmasının finansmanı;
- ✓ Gençlik çalışmalarının tanınması ve profilinin yükseltilmesi. Kavramsal belgenin uygulanması için 2017-2018 ve 2019-2020 dönemleri için eylem planları kabul edilmiştir..

PRAKTİK projesi, hem gençlik çalışanları hem de gençlik liderleri için gençlik çalışmasında pratik becerilerin geliştirilmesine ve ayrıca gençlik çalışması ve yaygın eğitimde değişime ve yeniliğe katkıda bulunmaya odaklanmaktadır. Projenin amacı, boş zamanlarda gençlik çalışmalarının kalitesini artırmak ve pratik becerilerin gelişimini sağlamaktır; faaliyetlerin hazırlanması ve

uygulanmasında gençlik liderlerinin aktif katılımı için alan sağlamak; ve gençlik çalışanlarından gençlik liderlerine teknik bilgi aktarımını sağlamak.[9]

5. Gayri resmi gençlik gruplarını desteklemek için sahada çalışan gençlik çalışanları, Floransa

Floransa'daki Sonoria Gençlik Merkezi'ni işleten gençlik kooperatifi ilginç bir hizmet sunuyor. Dört gençlik çalışanı, kural olarak çeşitli halka açık yerlerde - parklarda, bahçelerde, meydanlarda, kafelerde toplanan gayri resmi gençlik gruplarıyla temas kurmak için mahalleyi dolaşiyor. Sahadaki gençlik çalışanlarının amacı, gençlerin ilgi alanlarını belirlemek ve boş zamanlarını düzenlemelerine yardımcı olmaktır. Çalışmalarında üç ana kural vardır:

- ✓ Gençlerle güven ilişkisi kurmak;
- ✓ Motivasyonları buna bağlı olduğu için ilgi alanlarını doğru bir şekilde belirlemek
- ✓ Gençlerin kendileri için bir şey yapmamak, sadece onlara yol göstermek ve desteklemek.

Bu şekilde, sahadaki gençlik çalışanları, gençlerin boş zamanlarını iyi değerlendirmeleri için teşvik ederken, küçük projeler ve girişimler düzenleme becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur.

Uyuşturucu kullanan gençleri desteklemek için sahada gençlik çalışanları (sosyal kooperatif CAT tarafından yönetilen JAVA Gençlik Merkezi)

Sahadaki gençlik çalışanlarının çalışmalarında başka bir değişiklik, diğer faaliyet ve projelerin yanı sıra, belediye adına Floransa'nın merkezinde bir JAVA gençlik merkezini yöneten CAT kooperatifi tarafından önerilmiştir. Kooperatifin ana hedef grubu, uyuşturucu kullanan veya başlama riski taşıyan gençlerdir. Ekip, gençleri uyuşturucu kullanımı hakkında yargılamayı veya eğitmeyi değil, bunun sonuçlarını en aza indirmeyi amaçlayan sözde "zarar azaltma" yaklaşımını kullanıyor.[6]

V. Gençlik faaliyeti alanlarında başarılı Avrupa uygulamalarının deneyiminin paylaşılması

Gençlik faaliyetleri şunlar olabilir:

- Ulusal düzey: yerel, bölgesel veya ulusal düzeyde tasarlanmış ve ikamet edilen ülke için geliştirilmiş
- Ulusötesi düzeyde: farklı ülkelerden iki veya daha fazla grup tarafından ortaklaşa yürütülen gençlik girişimleri ağı. Ulusötesi gençlik girişimleri kapsamındaki faaliyetler, farklı ülkelerden yerel gençlik girişimleri arasında, her bir ortağın kendi yerel topluluklarının yararına çalıştığı işbirliği projeleri olarak tasarlanır. Ulusötesi gençlik girişimlerinde uluslararası ortaklarla işbirliği, birbirlerinin uygulamalarını paylaşmak ve onlardan öğrenmek için benzer ihtiyaçlara veya ilgi alanlarına dayanmaktadır.

1. Gençlik faaliyeti tipolojisi

Gençlik aktivizmi farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, eylemin odak noktası iki ana noktadır: birincisi, gençlerin veya yetişkinlerin kendileri süreci başlatan aracı, ikincisi, katılımın düzeyi ve derinliği ve dolayısıyla gençlerin alabileceği kararlar üzerindeki gerçek etki. yapmak, yani gençlerin bilgilendirilip bilgilendirilmediği, danışılmadığı ve karar vermede aktif bir rol oynayıp oynamadığı.

Bu iki önemli noktaya dayanarak, gençlik faaliyetleri için seçenekler ve ilgili tavsiyeler açıklanabilir:

- Gençlerin dahil olmasına, belirli bir politika hakkında farkındalık yaratmasına, onlara danışılmasına veya kendileriyle ilgili politikaların, projelerin ve eylemlerin tasarımına dahil olmasına izin veren katılım. Gençlerin aktif katılımlarına olan bağlılığı, yeteneklerine yönelik kamu tutumuna bağlıdır. Gençlerin doğrudan katılımı, onların yararlılık duygularını artırır ve deneyimlerini paylaşma yetenekleri artar.

- Gençlerin belirli sorunları ele almak ve onları doğrudan etkileyen zorluklara çözüm sağlamak için kendi fikirlerini, tavsiyelerini ve/veya projelerini uyguladıkları koşulların, projelerin ve faaliyetlerin ortak oluşturulması. Bu bağlılıkla katılan gençler, faaliyetin başarılı bir şekilde uygulanmasına aktif olarak katkıda bulunurlar.
- Gençlere kendi kavramsal projelerini gerçekleştirmeleri için fırsatlar, güven ve kaynakların verildiği görevlerin, projelerin, faaliyetlerin yerine getirilmesi. Gençler için yükümlülükler belirlemek ve katılım koşulları oluşturmak, gençlerin daha iyi aktivite ve uyum sağlama yeteneğine sahip olmalarının garantisidir. Faaliyetlerinin performansında gençlerin yeteneklerine ve yeterliliklerine daha fazla güven duyulması gerekmektedir.
- Gençlere yönetimi hesap verebilir kılmak, politikanın doğru uygulanmasını izlemek ve sonuçlarını değerlendirmek için araçların verildiği izleme ve değerlendirme. Gençler tarafından sürekli izleme, başarı ve başarısızlığın önlenmesi için koşullar yaratır. Gençlerden geri bildirim almak önemlidir, çünkü onların ihtiyaçlarının ve endişelerinin net bir resmini sunar.

Önerilere ve gençlik aktivizmi tanımındaki ana noktalara dayanarak, bazı başarılı uygulamalar seçilebilir. İyi uygulamalar, aşağıdakiler açısından farklılık gösteren çok çeşitli katılım biçimlerini temsil eder:

- *Gençlik faaliyetinin kapsamı*- Bu bölgesel ve ekonomik bir kapsam meselesidir.
- *Yöntem* - vakalar, mesleki yeterlilik ve eğitimden, bir dizi aşama ve eylem noktası da dahil olmak üzere yerleşik, yenilikçi metodolojilere kadar gençlik faaliyetleri için farklı yöntemler kullanır;
- *Dijitalleştirme* – gençlerin dijitalleşme taleplerini karşılama ve dijital iş dünyasına uyum sağlama becerileri ve yeterlilikleri ile ilgilidir.

Gençlik faaliyetinin süresi, talep acenteleri ile bunun için önceden yapılan düzenlemelere bağlıdır. Gençlerin faaliyet süresi, meşgul oldukları faaliyete bağlıdır.

Farklı gençlik aktivizmi biçimlerinin, farklı hedef gençlik gruplarının dahil edilmesi için uygun olabileceğini vurgulamak da önemlidir. İyi uygulamalar

arasında, gençlik faaliyetlerine yönelik projelerin seçimi ve oluşturulması için aşağıdaki kriterler yer almaktadır:

Genç kişinin yaşı: genellikle hedef gruplar önceden belirlenmiş yaş sınırlarıdır, bu sınır eğitim düzeyi veya genç işçilerle sınırlıdır;

İçerme - savunmasız sosyal grupları ve dezavantajlı gençler, engelli gençler vb. gibi sosyal dışlanma riski taşıyanları hedefler;

Değerlendirme - bu, gençlerin yeterliliklerinin, fırsatlarının ve becerilerinin ve belirli bir alanda aktif olma yeteneklerinin bir ön değerlendirmesi ve değerlendirmesidir. Değerlendirme, gençlerin uyum sağlamalarında ve verilen görevlere uyum sağlamalarında önemli bir faktördür, çünkü uygun muhakeme ve değerlendirme eksikliği başarısızlığı ve yanlış belirlenmiş hedefleri garanti eder.

Gençlik faaliyetinin organizasyonu - Bazı durumlarda halihazırda var olan gençlik organizasyonlarına, gönüllü çalışmalara veya gençlerin gayri resmi yapılarına atıfta bulunur. Örgütlenme sadece bir grup gencin yapılanmasında değil, aynı zamanda gruplar arasındaki etkinliğin örgütlenmesinde yani bu etkinliğin toplumun ve toplumun gelişimine ne ölçüde katkı sağlayacağını değerlendirilmesinde de ifade edilmektedir.

Boyut - gençlik faaliyeti oluşturmak için seçilmiş genç insan gruplarının sayısı. Belirli bir alanda faaliyet seçecek ve faaliyet gösterecek gençlerin sayısını ifade eder.

2. Gençlik aktivizmi için iyi Avrupa uygulamalarından örnekler

Kecejme do toho (Söyleyin) proje, Çek Cumhuriyeti. Hedef kitle 15-26 yaş arası. Proje hedefi: gençlerin karar alma süreçlerine ortak aktif katılımı.
<http://www.kecejmedotoho.cz/>

Kecejme do toho (Söyleyin) projesi, 15 ila 26 yaşları arasındaki gençlere siyasi konularda gençlik aktivizmi ve diyalog sağlamayı amaçlamaktadır. Proje, gençlerin kendilerini ilgilendiren konuları ulusal düzeyde ve Avrupa düzeyinde tartıştığı ve politikacılarla ilişki kurduğu tartışmalar, seminerler, çalışma grupları ve diğer türde etkinlikler düzenlemektedir. Bu, konuların seçiminde ve gençlerin öncülük ettiği politika önerilerinin geliştirilmesinde en iyi uygulamadır. Yerel atölyeler, açık hava festivalleri, müzik kulübü etkinlikleri ve resmi tartışmalar ve istişareler dahil olmak üzere çevrimiçi ve yüz yüze etkinliklerin benzersiz bir

karışımını kullanarak geniş bir genç popülasyonunu bir araya getirir. Tüm faaliyetler, gençler, uzmanlar ve politikacılar arasında eşitlik ve ortaklık ilkelerine dayanmaktadır.

Gençlik faaliyetinin sonucu nedir?

Proje, beş yıl boyunca pek çok farklı konuda öneride bulunan, tartışan ve oylayan yaklaşık 35.000 genç katılımcıya ulaştı. Dile getirilen ve tartışılan konular arasında genç işsizliği ve genç ailelere verilen destek yer aldı.

Belirli politikaların takibi karışıkta. Üniversite harçlarıyla ilgili olarak, kendilerini bir parlamento komisyonuna ve Eğitim Bakanlığına sunan tek gençlik grubu onlardı. Çeşitli uzmanlar ve politikacılarla görüştikleri diğer birçok konuda etkilerini değerlendirmek zordu. Projenin sonuçları 2014-2020 Devlet Gençlik Stratejisine yansıtılmış ve AB EESC belgelerinde belirtilmiştir.

Projenin ilk hedeflerinden biri olan Çek hükümeti tarafından 2015 yılında kalıcı bir Yapılandırılmış Gençlik Diyaloğu kurulmasıyla, organizatörler girişimi durdurma kararı aldı. Bu proje, gençleri gençlik aktivizmine dahil etmek için gençlerin öncülüğünde başarılı, çok adımlı bir süreç sunuyor. Bunlar, daha az aktif ve sosyal olarak dışlanmış gençlerle ilişki kurmanın zorluklarının üstesinden gelmek için özellikle uygun olan gençlik katılım faaliyetleridir. Bu faaliyetler gençlerin ihtiyaçlarına göre esnek olmalıdır.

Gençlerin katılımını sağlamanın zorluklarından biri, başarılı bir şekilde katılım sağlamak ve onları katılım için motive etmektir. Proje özellikle, bir açık hava konseri ve atölye çalışmaları düzenlemek gibi, gençlerin katılımını sağlamanın yollarını tasarlamada güçlüydü.

Gençlik faaliyetleri için metodoloji

Yinelemeli sürecindeki kilit aşamalar şunlardır:

Temalar – temalar, gençlerde empati ve bağlılık uyandırmayı ve daha sonraki aşamalarda uzmanlar ve yetkililerle ilişki kurmadan önce onlar için sosyal ve politik önemi olan konuları seçmelerine izin vermeyi amaçlamaktadır.

Bilgi yeterliliği – bu, önemli konular hakkında bir bilgi yeterliliği düzeyinin sürdürülmesidir. Yetkinlik düzeyine ilişkin analizler, gençlerin gelişimini, bilgi düzeylerini ve daha fazla bilgi edinmeye hazır olma durumlarını ortaya koydu.

Eğitim - Sürecin önemli bir aşaması. Gençler kendilerine verilen konuyla ilgili eğitimleri öğrenirler, tartışır, fikir birliğine varırlar ve bir görüş hazırlarlar. Bu süreç, daha fazla genci faaliyetlere dahil etmeyi ve aktif bir genç bilinci oluşturmayı amaçlamaktadır.

Uzmanlarla tartışma – Genellikle hem lehte hem de aleyhte bir uzman veya uygulayıcı ve tarafsız bir uzman davet edilir.[10]

Danimarka Gençlik İklim Konseyi (Ungeklimarådet), Danimarka, Düzenleyenler: İklim ve Enerji Bakanlığı, Danimarka Gençlik Konseyi (DUF). Hedef grubun yaşı: gençler. Hedef gençlik grubu: İklim konularıyla ilgilenen gençler, <https://kefm.dk/klima-og-vejr/ungeklimaraadet/>

Danimarka Gençlik İklim Konseyi, aktif gençlerin liderliğinde İklim ve Enerji Bakanlığı'na bağlı bağımsız bir danışma kurulu. Gençlik İklim Konseyi, ülke çapındaki gençlerden bilgi toplar ve yılda birkaç kez görüştüğü Bakanlara özel politika önerileri formüle eder. Bazı şehirlerde yerel gençlik iklim konseyleri de vardır. Eşsiz niteliği, aynı zamanda bağımsız kalırken, İklim Bakanı ile resmi ilişkisidir. Bu bağımsızlık, demokratik gençlik örgütleri tarafından atanan üyeler tarafından ve Gençlik Bakanlığı İklim Konseyi'nin desteğiyle taahhüt ilkesi uygulanarak garanti edilir.

Gençlik faaliyetinin sonuçları ve etkisi

Yılda en az iki kez Bakanla yapılacak toplantılar, Bakanın bilgi kutusuna briefing ekleme imkanı ve yasama teklifleri hakkında resmi yorumlar yapma imkanı yoluyla gençlerin fikirlerini karar verme sürecine dahil etmek. Toplantılar, bakanın fikirlerini neden destekleyeceği konusunda sürekli bir diyalog kurarak hesap verebilirliği destekler. Geçen yıl Konsey üyeleri, gençliğin katkısı, gençlik ve iş dünyası farkındalığının artması ve politikacılar, STK'lar ve diğer paydaşlarla belirli önerilerin tartışılmasının bir kombinasyonu olan yaklaşık 80 dış tartışmaya katıldı.

Gençler, bakanın sürdürülebilir ve sağlıklı yaşam tarzları için yeni resmi yönergelerin oluşturulması konusunda hemfikir olduğu bu politikaların uygulanmasına katıldı.

Bu, bir gençlik faaliyeti stratejisinin geliştirilmesi ve uygulanması şeklinde gençlik istihdamı alanına aktarılacak başarılı bir gençlik katılımı politikası için uygun bir modeldir.

Temel zorluklar

Gençlik İklimi Konseyi, Danimarka BM Gençlik Delegeleri ve Danimarka Gençlik Konseyi tarafından yapılan başarılı lobi çalışmalarının ardından kuruldu. Gençlerin katılımının esas olarak süreçlerden ve gösterilerden oluştuğunu, ancak gençlerin anlamlı katkılarda bulunmaları için masaya davet edilme fırsatlarının bulunmadığını hissettikleri için, gençlik ve politikacılar arasındaki uçurumu ele alma arzularından doğdu.

3. Başarılı gençlik aktivizmi uygulamalarının diğer örnekleri

Comhairle na nÓg Gençlik Konseyi, Ülke: İrlanda, Düzenleyenler: Çocuklar ve Gençler Dairesi (DCYA), Yerel Yetkililer. Hedef grubun yaşı: 12-17, Hedef gençlik grubu: gençlik grupları,

<https://www.comhairlenanog.ie/>

Comhairle na nÓg, İrlanda'nın 31 yerel yönetim bölgesinin her birinde birer tane bulunan, 18 yaşına kadar olan gençler için İrlanda'nın resmi gençlik konseyleri yapısıdır. İki şekilde gençlerin görüşlerini korumayı ve seslerini duyurmayı amaçlıyorlar: gençlerin sorunları üzerinde çalışmak ve onların çıkarlarını korumak için hareket etmek. Tasarım ilkeleri, akademik çalışmalara yerleştirilmiştir ve paydaşlarla istişare edildikten sonra kararlaştırılır. Yerel gençliğe açık olan her bir yerel yönetim alanında yapılan yıllık genel kurul toplantısında, bir gençlik komitesi seçilir ve komitenin bir sonraki yılki çalışmalarının temelini oluşturacak konular seçilir. Ayrıca bu komite, yerel yönetimler için gençlikle ilgili hizmetlerin ve politikaların geliştirilmesi konusunda bir danışma forumu görevi görür. Her iki yılda bir, 31 konsey ulusal gençlik parlamentosu için toplanır ve ulusal düzeyde paralel bir işlevde hizmet verecek bir ulusal yönetici direktör seçer. Çocuklar ve Gençler Dairesi bünyesinde belirlenmiş bir ulusal destek ekibi tarafından desteklenen, tesliminden sorumlu bir koordinatör. Bu, yerel gençlik konseylerini uygun konularda geçiş bölgelerinde tekrarlanabilecek bir danışma mekanizması olarak kullanmak için iyi geliştirilmiş bir model sunar. Özellikle, özel bir strateji ve araçlarla, örneğin hassas gruplar gibi nadiren işitilen gençleri dahil etmek için iyi bir model sunar.

Profesyonel laboratuvarlar: bir ESF projesinin ortak oluşturulması

Ülke: Estonya, Düzenleyenler: Estonyalı gençlik çalışanları, Hedef gençlik grubu: Mesleki Eğitim ve Öğretim Öğrencileri

52

Bu proje Avrupa Komisyonu'nun desteğiyle finanse edilmektedir. Bu yayın yalnızca yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve Komisyon burada yer alan bilgilerden sorumlu değildir.

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Ancak ifade edilen görüşler ve fikirler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansının (EACEA) görüşlerini yansıtmaması gerekir. Bunlardan ne Avrupa Birliği ne de EACEA sorumlu tutulamaz.

<https://www.merkuur.eu/summary>

Vocational Labs, Estonya'daki Avrupa Sosyal Fonu tarafından finanse edilen bir projedir. Resmi adı 'Gençler için çalışma hayatını tanıtmak ve dışlanma riski taşıyan gençleri hedeflemek' olan bu proje, gençlerin farklı meslekleri keşfetmeleri için yeni ve ilginç yollar bulmayı amaçlıyordu. Gençler, farklı iş fuarlarında veya farklı kuruluşlar tarafından düzenlenen okul derslerinde tekrar tekrar kullanılabilen ESF projesi "mobil atölyeler" kapsamında sunulan nihai hizmeti geliştirme sürecine güçlü bir şekilde dahil oldular.

Proje, gençlerin Avrupa finansmanının özümsemesine etkin bir şekilde nasıl dahil edilebileceğinin bir örneğidir. Gençler farklı aşamalarda yer aldılar: birlikte oluşturma, fikirlerin doğrulanması, test atölyeleri ve hizmete geri bildirim. Alanında uzman uygulayıcılarla tanışma fırsatı buldular.

Sonuçlar ve etki

Bu temelde, atölyelerde kullanılan yöntemlerin daha geniş bir uygulamadan önce bir grup genç üzerinde test edilmesi gerekliliği ile mobil atölyelerin tanıtımı için ihale belgeleri hazırlandı. Bu nedenle, farklı meslekleri, biyotıp ve hemşireliği, gençlik çalışmaları metal işleri ve ahşap işleri temsil eden gezici atölyeler, gençlerin ortaklaşa oluşturdukları yöntemler kullanılarak gerçekleştirildi.

"Gençler için çalışma hayatını tanıtmak ve dışlanma riski altındaki gençleri hedeflemek", Estonya'daki Avrupa Sosyal Fonu tarafından finanse edilen bir projedir. Gezici atölyelerin nihai hizmetini geliştirmek için gençler ve çeşitli ortaklar sürece aktif olarak dahil edildi. Projenin amacı, gençlerin farklı meslekleri tanımları için yeni ilginç yollar bulmaktır.

Gençler farklı aşamalarda ve farklı şekillerde dahil oldular: birlikte oluşturma, fikirlerin doğrulanması, test atölyeleri ve odak grupları aracılığıyla hizmete geri bildirim. Geliştirme aşaması, her biri farklı bir tematik odağa sahip 3 adet bir günlük birlikte yaratma atölyesini içeriyordu. Çalıştaylara belirli bir alanda çalışan ilgili paydaşlar katıldı: STK'lar, işletmeler, gençlik çalışanları, öğretmenler ve bakanlık temsilcileri. Çalıştaylar, birlikte oluşturma ve görselleştirme yöntemleri kullanılarak bir danışman tarafından yönetildi.

VI. Gençlerin istihdamı alanlarında başarılı Avrupa uygulamalarının deneyiminin paylaşılması

İşgücü piyasasının bahsedilen tüm faktörleri ve özellikleri, gençlerin istihdamı ve işsizliği için geçerlidir. İşsiz gençler işgücü piyasasında aktif olma fırsatı bulamadan üretkenliklerini ve mesleki deneyimlerini artıramazlar. Böylece işgücü için kullanılmayan bir kaynak ve şirketler için fayda sağlarlar. Sosyal istikrar açısından, genç istihdamı kilit bir faktördür.

Genel olarak, bir iş kaynağı olarak gençlik, daha uzun vadeli gerçekleşme, rekabetçi ücret ve daha fazla bağımsızlık için fırsatlarla daha esnektir. Bununla birlikte, bu olumlu faktörlerin aksine, düşük genç istihdamı vardır. Bu nedenle birçok ülke genç istihdam politikaları geliştirmiştir.

Bulgaristan'da gençlerin istihdamı konusu düzenli olarak tartışılan ve öncelik verilen bir konudur. Bu aşamada, verimli uygulama koşulları yaratmak için ülkeleri, gençleri ve işverenleri teşvik edecek yeterli devlet önlemi yoktur. İstihdam için savunmasız bir grup olarak gençliğin karakteristik bir modeli tamamen uygulanabilir.

Bir işgücü kaynağı ve profesyonel kaynak olarak gençler, özellikle sürekli yeniden eğitim ve beceri ve yeterliliklerin yükseltilmesini gerektiren alanlarda, işverenler tarafından tercih edilen bir gruptur. İşverenin aldığı risk dikkate alındığında gençleri işe almanın avantajları şu şekilde özetlenebilir:

- İşverenler, genç çalışanları profesyonel bir bakış açısıyla işe alır çünkü gençler, henüz geliştirilmemiş çok büyük bir potansiyele sahiptir.
- Kanıtlanmış yatırım getirisi. Gençlerin fikir ve becerileri, şirketlerin sunduğu ürün veya hizmetin katma değerini artırabilir.
- Eğitilmeleri kolaydır. İşverenler, onları kültürün bir parçası haline getirmek için ihtiyaç duydukları şeye dönüştürme fırsatına sahiptir. Mezunlar bir öğrenme alışkanlığı geliştirmişlerdir ve bu nedenle çalışma ortamında sürekli öğrenme çabası içindedirler. Gençler, düşünme ve yaratıcılık açısından daha uyarlanabilir ve esnektir. Sürekli eğitime tabi tutulurlar ve yeni şeyleri daha kolay algırlarlar.

- Sağlam iş becerileri. Önceden belirlenmiş sürekli öğrenme alışkanlıkları ve birikmiş bilgi, gençliğin bir avantajıdır. Edinilen yetkinlikler rekabetçidir ve alaka düzeyi işverenler için önemlidir.
- Yeni bakış açıları. Gençler yeni fikirlerini hayata geçirebilir ve diğer çalışanlardan farklı bir zihniyetle hayata geçirebilirler. Mezun işe alımı, çalışma ortamındaki çeşitliliği artırabilir.
- Başarı için çabalamak. Gençler, profesyonel olarak daha hızlı gelişme ve daha hızlı finansal getiri elde etme becerisine sahiptir. Daha hevesli ve yeni zorlukları ve riskleri üstlenmeye hazırlar. Gençler, profesyonel gelişim ve kariyer için çabalamak için değişiklikleri anlar ve bunlara uyum sağlama becerisine sahiptir.
- Veraset planı. Genç çalışanlara kariyer ve şirket içinde mesleki gelişim olanağı sağlamak, yedekleme planlaması ile ilgili sorunları çözmek.[11]

1. Genç istihdamına yönelik başarılı uygulamalar

Coca Cola şirketi

Motivasyon programı, deneyimli her çalışanın işe yeni başlayan ve işe yeni başlayan gençlere taze ruhu aktarma taahhüdünde bulunarak kurumsal hedeflerin başarısına ve gerçekleştirilmesine katkıda bulunması için tasarlanmıştır.

Şirketin sloganı: "Şirketimizi bu kadar taze yapan ana bileşenlerden biri ol." Şirket, genç çalışanlara, istisnai sonuçlar elde etmek için büyük bir ön koşul olan çeşitlilik içeren bir ortamda, ekipte ve çalışma biçiminde mükemmelleşme fırsatları sunuyor. Hızlı kararlar almaya ve süreçleri optimize etmeye yardımcı olan ana kilit nokta, şirketteki daha az sayıda hiyerarşik seviyedir. İşverenin aradığı sonuç, girişimci bir ruhu beslemek ve şirket hedeflerine ulaşmak için gerçek potansiyeli teşvik etmektir.

Coca-Cola şirketinde çalışanlar sadece büyüme için değil, şirketin sürdürülebilir büyümesi için çalışırlar. Genç çalışanlardan yenilikçi fikirler getirmeleri ve sunulan ürüne değer yaratmaları bekleniyor.

Coca-Cola'nın başarısı tamamen motive olmuş ve kararlı çalışanlara bağlıdır. Şirket, çalışanlarına işletmede kilit bir rol oynadıklarını ve belirlenen hedeflere ulaşmada değerli olduklarını hissettirmeye çalışır. Coca-Cola, genç çalışanların

işe bağlılık düzeylerini ve iş tatminlerini ölçmek için birkaç farklı yöntem uygulamaktadır. Coca-Cola Enterprises'da anlamlı ve yapıcı bir diyalog başlattılar ve hem çalışanlar hem de sendikalar arasında temsilci grupları oluşturdular. Çalışan bağlılığı anketleri ve temsilci grupları, Coca-Cola'nın şirket çapında bilgi toplamasına ve şirketin en yüksek içecek satışları ve en iyi müşteri hizmeti ana hedefine ulaşmak ve kazanan ve kapsayıcı bir kültür geliştirmek için çalışanlarla daha kolay çalışmasına yardımcı olur.

Her ülkede Coca-Cola, daha geniş bir küresel anketin parçası olarak iki yılda bir anket yürütür. Her iki durumda da sonuçlar benzer faaliyetlere sahip şirketlerle karşılaştırılır. Şirketteki uzmanlar, çalışanların işte eğlenmesinin önemli olduğuna inanıyor ve bu nedenle iş için çalışırken enerji dolu olduklarından emin olmak istiyorlar.

Coca-Cola, genç profesyonellerden oluşan yetenekli ve çeşitliliğe sahip bir iş gücünü çekmeye, geliştirmeye ve elde tutmaya odaklanmalarına yardımcı olmak için bir Yetenek Üniversitesi oluşturmuştur. Dünya standartlarında çalışan katılımı seviyelerine ulaşmaya kendini adanmış ve sektörde en iyi işveren olarak tanınan yüksek performanslı bir kuruluş olarak itibarlarını güçlendirmeye odaklanıyorlar.

Üç yıllık program boyunca mezunlar, Coca-Cola Enterprises'ta satış, müşteri yönetimi, pazarlama ve tedarik yönetimi dahil olmak üzere çeşitli işlevlerde çalışma deneyimi kazanacaklar. En iyi insanları çekmek ve elde tutmak için Coca-Cola, onların gelişimine yatırım yapmaları gerektiğinin farkındadır. Coca-Cola Enterprises, genç çalışanların Coca-Cola Enterprises'ta çalışmakla ilgili önemli bilgilere erişmesine ve aynı zamanda şirketin verimliliğini ve etkinliğini artırmasına olanak tanıyan çevrimiçi bir İK aracı sağlar. Bu araç sayesinde çalışanlar hayatlarını ve kariyerlerini yönetebilirler. Çalışanlar, politikalar ve programlarla ilgili bilgilerin yanı sıra ücret, yan haklar, performans ve daha fazla gelişim gibi konularda sık sorulan soruların yanıtlarını bulabilir.

Coca-Cola'da çalışanlar için kariyerlerini yönetmelerine, kariyer hedeflerini belirlemelerine, geri bildirim toplamalarına, güçlü yanlarını, gelişim alanlarını analiz etmelerine ve düzenli gözden geçirme planları oluşturmalarına yardımcı olabilecek bir araç seti oluşturdular.

Coca-Cola Enterprises'ın, çalışanların ilişkiler kurmasına ve bilgi ve deneyimlerini paylaşmasına yardımcı olan bir mentorluk programı vardır.

Tüm çalışanların dahili bir intranet sitesi olan MyKO'ya erişimi vardır. Çalışanlar bu site üzerinden çeşitli online kişisel gelişim ve kariyer modüllerine erişim sağlamaktadır. Coca-Cola yönetimi ve profesyonelleri, iş başında eğitim ve gelişim programları, mentorluk ve geri bildirim sağlayarak çalışanların öğrenmeleri gereken gerekli kaynaklara ve yöntemlere sahip olmalarını sağlar. Programlarının çoğu Avrupa çapında geçerlidir. Bu şekilde, gençler Avrupa'daki diğer meslektaşlarından bir şeyler öğrenebilirler. Bir dizi çevik öğrenme girişimi kullanan Coca-Cola, üç ana alana odaklanır:

- İşlevsel Uzmanlık – genç bir profesyonelin pazarlama liderliği, ticaret liderliği ve franchise liderliğinde "sınıfının en iyisi" olması için gerekli becerileri geliştirmeyi amaçlar.
- Liderlik
- Kişisel gelişim

Liderlik programları şunları içerir:

- Kişisel gelişim – iş temelleri, iletişim becerileri, müzakere, kişisel etkinlik, planlama ve proje yönetimi
 - Liderlik becerilerinin geliştirilmesi - sürdürülebilir büyümenin hızlandırılması, insan yönetimi;
 - Tüketici Pazarlaması – Coca-Cola'da uygulanan pazarlama;
 - Müşteri ve Ticaret Liderliği – pazar başarısı için planlama, müşteri işbirliği, kar için eylem, anında tüketim;
 - Franchise Liderliği – Hizalama Sistemi, İş Farkındalığı, Yürütmeyi Sağlayan Bilgi Sistemi, Ortaklık Becerileri.

Coca-Cola, tüm yeni genç çalışanlar için 90 günlük kapsamlı bir göreve başlama programı yürütür. Bütüncül Öğrenme, Coca-Cola Üniversitesi tarafından oluşturulur ve yönetilir - bu, kapsamlı bir öğrenme ve gelişim programının dahili adıdır. İtranet sitesi aracılığıyla tüm çalışanlara erişilebilir ve çeşitli e-öğrenme ve sınıf eğitimleri de dahil olmak üzere Avrupa çapında çeşitli kurs seçenekleri sunar.

Henkel AD

Henkel, lider markaları ve teknolojileri ile dünya çapında üç iş kolunda faaliyet göstermektedir: evde bakım, kozmetik ve yapıştırıcı teknolojileri.

Henkel'in başarısı, yenilikçi markaları ve öncü teknolojileriyle dünyayı kasıp kavuran, yeni fikirlere açık, ticari ruhlu insanlara dayanmaktadır. Yeni çalışanların şirkete katılması için, dünya çapındaki tüm Henkel çalışanlarıyla aynı niteliklere, yani yenilikçi fikirlerini uygulama kapasitesine, statükoyu sürekli değiştirme arzusuna, - daha iyi ve daha fazlasını bulmak için amansız bir arayışa - sahip olmaları gerekir. yenilikçi çözümler; en iyi ürünleri veya teknolojileri geliştirirken müşteri gereksinimlerini karşılamaya çalışmak. Henkel'in Ruhunu tanımlayan değerler şunlardır: Olağanüstü ekip yaklaşımı, kazanan kurum kültürü, en iyi ekipler tarafından geliştirilen sürdürülebilir inovasyon, kişisel gelişim. Yeni mezunları işe almanın arkasındaki ana sebep, kariyere tutku ve özveriyle girmeye hazır, rekabetçi ruha sahip olmalarıdır.

Ufuklar Bulgaristan LTD

Horizons Bulgaristan, bir İngiliz kelle avı şirketi olan Jordan Sheppard'ın bir yan kuruluşudur. 2006 yılında alt uzman ve orta düzey yönetici segmentindeki müşterilerin ihtiyaçlarını karşılama fikri ile kurulmuştur. Daha sonra işleri, kendileri gibi şirketlerin henüz bulunmadığı ülkelerde kaliteli bir İK hizmeti sunmaya da odaklandı. Amaçları, yerel iş ve işgücü piyasasını bilen ortaklarla çalışmaktır. Diğer danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de önemli bir noktadır. Yazılıma yatırım yaparlar ve metodolojilerini ve aday veri tabanlarını oluştururlar. Başlangıçta şirket, tamamen işe alımla uğraşan bir şirket olarak yaratıldı. Daha sonra ek hizmetler geliştirdiler ve şu anda şirketlerdeki genel İK ve yönetim faaliyetleri için çözümler sunmaya çalışıyorlar: eğitimler, organizasyonel teşhis ve danışmanlık, İK danışmanlığı, İK hizmetlerinde dış kaynak kullanımı, personel kiralama, ücret yönetimi, yer değiştirme, işe alım teklifleri yazılım , Avrupa projelerinde çalışma vb. Horizons Bulgaria olarak, çalışanları kendilerine teklif edilen pozisyona katılmaya ikna etme ve çekme sürecindeki zorluğun farkındayız. İyi bir danışmanın, adaylardan hangisinin şirketlerin kriterlerini karşıladığını ve şirket kültürlerine uyacağını doğru bir şekilde hissetmesi gerektiğine inanırlar.

Faaliyet gösterdikleri başlıca alanlar perakende, lojistik, imalat, ticari hizmetler, hızlı tüketim malları, bankacılık ve finansal hizmetler, sigorta, elektronik, enerji, inşaatır. Müşterileri kapsam olarak farklıdır, çoğunlukla orta ve küçük

şirketlerdir. Eşsiz bir Bulgar ve uluslararası müşteri karışımına hizmet ediyorlar ve kesinlikle uzun vadeli ortaklık ilişkileri geliştirmek istiyorlar.

Orta düzey yöneticilik ve uzman seviyesindeki pozisyonların aranması ve seçilmesinde konumlandırılırlar. Metodolojileri, özel bilgi ve uzmanlık gerektiren pozisyonlar için uygundur. Satış görevlileri, satış müdürleri, satış temsilcileri, müşteri hizmetleri uzmanları, ofis müdürleri, kişisel asistanlar, pazarlama uzmanları, mühendisler, programcılar için en fazla sıklık ve sayıya sahip projelerdir. Ayrıca finans uzmanları, muhasebeciler, bankacılık uzmanları, ayrıca tedarik ve satın alma uzmanları, lojistik, üretim çalışanları.

Telerik AD

Telerik uzmanlarına göre, çalışanları motive etmenin temel yolu üniversite öğrencilerinin Telerik'te staj programına başlaması. Bu onlar için son derece faydalıdır. Staj sırasında en önemli şey onlara karşı tutumdur. Telerik'te kendilerini herkesin eşit olduğu bir ortamda bulurlar. "İnsan Kaynakları" departmanı, gelişme arzusu ve coşkusu gördükleri adayları ekiplerine çektiklerini söylüyor.

Telerik 2002'den beri var ve son yıllarda çok dinamik bir şekilde büyüyor. Şirket, Microsoft.net için ürünler geliştirmektedir. Bunlar, dünya çapında kullanılan diğer yazılım geliştiriciler için araçlardır. İnsan Kaynakları Departmanı, ortak çalışma arkadaşları bulmak için mümkün olan tüm kanalları kullanmaya çalışır. Ancak, en etkili buldukları, çalışanların kendilerinin tavsiyesidir. Telerik'in başka birçok insanı tanıyan 170 İK uzmanı olduğunu söylemeyi seviyorlar.

Şirketin Sofya, Plovdiv, Varna ve Blagoevgrad'daki üniversitelerden gençlerle ilişkilerini sürdürme geleneği vardır. Staj programlarının amacı, gençlerin bir şirketin gerçekte nasıl çalıştığını görmeleridir. Öğrencilerin üniversitenin akademik dünyasının dışına çıkmalarını istiyorlar. Genellikle programlar yaklaşık altı ay sürer çünkü üç aylık bir stajın yeterli olmadığını düşünürler.

Telerik'te, çalışanlar için önemli bir motivasyon kaynağı olan yeni teknolojiler yaratıyorlar. Şirkete katıldıklarında, hala ilk ürünlerinden bazılarını geliştirmekte olduklarını son derece ilginç buluyorlar. Her şey tamamen yeni ve alışılmadık. Bu, Telerik'te gerçekten sevdikleri bir şey çünkü yeni çıkan ve genel kullanıma giren teknolojilerin geliştirilmesinde aktif olarak yer alıyorlar. Şirket, personelini her şeyden önce tutumuyla elde tutmayı başarıyor. Şirket kültürü, herkesin

yanındaki kişiye eşit olmasıdır. Meslektaşlarından sürekli geri bildirim almaya çalışırlar.

Şirket, gelişme için iyi fırsatlar sunuyor ve sadece Bulgaristan'da değil, dışarıda görülecek bir şey yapma fırsatı veriyor. Şirket için eğitim sadece temeli sağlar. Bu yönde gelişme isteği önemlidir.

İlk işe alım sırasında, görüşme adaylarla dostça bir sohbet içinde gerçekleşir. Şirket, sorularla geleneksel bir görüşme pratiğine sahip değildir, bunun yerine serbest bir görüşme olarak önce gelir. Fikir, hem adayları hem de şirketi tanımadır. Mülakattan önce adaylara aday mülakata çağırıp çağırılmamak konusunda fikir veren küçük görevler verilir. Ancak fikir şu ki, kişi gerekli bilgiye sahip olmayabilir ve bu nedenle gelişme arzusuna sahip olması daha önemlidir. Bu nedenle birçok seminer düzenlenmektedir. Deneyim, onlara şirketin faaliyet gösterdiği niş için neredeyse hiç deneyimli insan olmadığını gösteriyor.

Telerik, iki yıl üst üste Hewitt Best Employer anketinde İlk 5'te yer alıyor.

Günümüzün işgücü piyasası son derece dinamiktir ve burada şirketin rekabet gücü, nitelikleri için ihtiyaçlarını mümkün olan en yüksek derecede karşılayan genç ve hırslı uzmanların varlığına bağlıdır. İşgücü piyasasındaki durumu iyileştirme olasılıklarından biri, staj programları yardımıyla stratejik yönelimli öğrenciler ile ilerici işverenleri birbirine bağlayan bir mekanizmanın inşasıdır. Bu programlar, öğrencilerin seçimlerini kolaylaştırmakta ve onları istihdam edilebilir kılan temel becerileri kazanmalarını, işgücü piyasasında kendilerine yer bulmalarını ve aynı zamanda iş tatmini yaşamalarını sağlamaktadır. İş dünyasının ve akademi dünyasının yakınlaşması, kaçınılmaz olarak, geleceğin işgücünü inşa etmede bireysel ve kolektif rollerinin ve sorumluluklarının yeniden düşünülmesine yol açar. İşverenlerin mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarına yeniden uyum sağlamak, üniversiteler için en önemli öncelik haline gelmelidir. İşverenler, gelecekteki çalışanlarının staj programları aracılığıyla değerli pratik bilgi ve beceriler kazanmalarına yardımcı olacağından, bu tür bir işbirliğinden büyük fayda sağlayacaktır.

Ficosota sentezi Ltd.

Ficosota, tüketici elektroniği üreten orta ölçekli, hızlı büyüyen bir Bulgar şirkettir. Ficosota, makine ve elektrik mühendisliği, finans, lojistik, endüstriyel tasarım, bilgi teknolojisi olmak üzere beş ana daldan sekiz öğrenciyi içeren bir

staj programı geliştirir ve uygular. Seçilen stajyerler, stajı tamamladıktan sonra kalıcı bir işe atanırlar. Amaç, süreçte her iki tarafın da maksimum fayda sağlamasıdır. Stajlar, gençleri yeteneklerini sergilemeye ve ayrıca değerli pratik bilgi ve beceriler kazanmaya teşvik edecek şekilde düzenlenir. Aynı zamanda stajlar, şirketin gelecekteki potansiyel çalışanlarını tanımasına ve öğrencilerin şirketi alternatif gerçekleştirme fırsatlarına tercih edip etmemeye karar vermesine olanak tanır. Staj programının bir parçası olarak şirket, stajı sadece resmi bir ziyaret ve iş süreçlerinin gözlemlenmesi değil, gerçek bir çalışma ortamına dönüştüren mentorlar, gerçek bir işyeri, ücret sağlar.

Ficosota, gelecekteki stajyerler için en iyi reklam olarak stajdan öğrenci memnuniyetine bahse girer.

Ficosota, yalnızca kariyer merkezinde değil, aynı zamanda akademik yönetim düzeyinde de sürdürülebilir ilişkilerin kurulduğu, müfredatta değişiklik önerilerine, diploma savunma komitelerine katılıma yol açan Ruse Üniversitesi "Angel Kanchev" ile işbirliği yapıyor. tezler, üniversiteden stajyer kabulü, firma temsilcilerinin uygun konularda konuşmacı olarak katılması. Şirket için bu, finansal ve insan kaynaklarının ek maliyetleri ile ilgilidir. Yönetime göre bu, modern işverenin geleceğin gençlerine yönelik bilinçli sorumluluğuyla tutarlı, etkili bir yatırımdır. Ficosota'daki stajın temel amacı, öğrencilerin gerçek bir ortamda iş süreçlerini tanıması, yeni bir şeyler öğrenmesi, onlar için ilginç bir şey üzerinde çalışmasıdır. Öğrenciler gerekli niteliklere ve girişimciliğe sahipse, bu stajlar açıkça belirlenmiş kurallar çerçevesinde gerçek istihdama dönüşebilir.

Overgaz AD

Overgaz, Bulgaristan'da gaz arzı alanında beş eğitim ve öğretim şirketi kuran ve destekleyen bir gaz şirkettir. Şu anda 300 eğitim işletmesini istihdam eden Eğitim, Gençlik ve Bilim Bakanlığı'na bağlı Ulusal Eğitim ve Öğretim Şirketleri Merkezi'nin sanal ağına katılıyorlar. Şirket, genç girişimcilere, gaz şirketinin tescili ve ilk projeden yeni bir kullanıcının dahil edilmesi için belgelere ve enerjinin rasyonel ve verimli bir şekilde nasıl kullanılacağına dair tavsiyelere kadar, son müşterilerin gazlaştırılmasıyla ilgili her şey hakkında gerekli bilgileri sağlar. . Sanal şirketlerdeki işçiler - Yambol, Popovo, Köstendil, Stara Zagora ve Rusçuk'ta "Gaz teknolojisi" konusunda uzmanlaşmış beş mesleki teknik lisenin 9. sınıftan 12. sınıfına kadar olan öğrencileri bir yarışmayla özenle seçiliyor.

Oluşturulan eğitim ekipleri, ürün ve hizmetlerini sundukları sanal pazara gitmeden önce şirketlerini Ulusal Eğitim İşletmeleri Ağı'na kaydettirir.

Overgaz, Bulgar Eğitim İşletmeleri Ağı'nın ortağı rolüyle, her yıl Plovdiv'de düzenlenen Eğitim ve Öğretim Şirketleri Fuarı'na en iyi performans gösteren gaz şirketinin katılımını finanse etmektedir. Beş sanal şirket, Overgaz "Mesleki Eğitim" girişiminin bir parçasıdır. Böylece gaz dağıtım şirketi, Bulgaristan'da geleceğin gaz işletme uzmanlarının niteliklerini yükselterek en önemli sermaye olan insan sermayesine yatırım yapmaya devam ediyor.

Overgaz, öğrenciler için çevrimiçi bir platform geliştirdi. Platform, ülkedeki beş teknik liseden gençlerin profesyonel olarak gelişmelerine yardımcı oluyor. Katılımcılara çevrimiçi testleri tamamlama, bir İnternet forumunda deneyimlerini ve izlenimlerini paylaşma, dahil olabilecekleri çeşitli girişimleri okuma ve ek hazırlık materyalleri bulma fırsatı verir. Bilgi düzeyi ve başarıları değerlendirilmekte ve kapsamlı puanları en yüksek olan gençlere orta öğretimlerini tamamladıktan sonra burslu olma veya şirkette işe girme fırsatı verilmektedir.

Overgaz öğrenciler için basketbol şenliği düzenler. "Overgaz" Spor Kulübü tarafından 1. sınıftan 4. sınıfa kadar olan öğrenciler için mini basketbol şenliği düzenlenmektedir. Overgaz ve Yambol Belediyesi, enerji verimliliği, gaz teknolojilerinin uygulanması ve günlük yaşamda matematiksel modeller için en yenilikçi yöntemleri uygulamak üzere Genç Araştırmacılar için Ulusal İnceleme "Enerji ve Matematiksel modelleme" düzenliyor.

Overgaz Staj Akademisi, her yıl enerji sektöründe okumak ve çalışmak isteyen Bulgar ve yabancı üniversitelerden gençleri kabul etmektedir. Gençler, akademik bölümlerine ve kişisel tercihlerine uygun bireysel staj programlarında bir ila üç ay arasında Overgaz'da çalışacaklar.

Şirket, katılımcıların her biri için kişisel görevlerinin yerine getirilmesiyle ilgilenen ve şirket ekibine daha hızlı katılmalarına yardımcı olan bir mentor sağlar. Kariyer danışmanları da gençlere açıktır.

Şirket her yıl Junior Achievement Bulgaria'nın "Bir günlüğüne yönetici" girişimine katılmakta ve yönetim ekibini yakından tanımak isteyen gençleri kabul etmektedir.

"En İyi Genç Gaz Teknisyeni" unvanı için yarışmalar düzenlenmektedir. Yarışma, Overgaz, Milli Eğitim, Gençlik ve Bilim Bakanlığı ve "Gaz Mühendisliği" uzmanlığının öğretildiği meslek teknik liseleri ortaklığında düzenleniyor.

Gaz şirketinin "Doğayı tanıyın ve koruyun" ekolojik projesinin bir parçası olan açık eko-seminerler düzenleniyor. Amaçları, genç neslin ekolojik kültürünü artırmak ve onları küresel çevre sorunlarının çözümüne dahil etmek, korunan alanları ve bunların korunmasını yaygınlaştırmak ve çocukları korunan bitki ve hayvan türleri hakkında bilgilendirmek.

Liebherr Hausgerete Maritsa EOOD

Şirket, staj programlarına ve operasyonel yönetim ile iletişime odaklanmıştır. Uygulamada yönetim fonksiyonları ile ilgili olarak, "yönetici" veya "iyi uzman" ikilemi ele alınmaktadır. Yönetim ekibinin beceri ve yeterliliklerine ve yönetim standartlarına vurgu yapılır.

Şirket, genç istihdamına ve özellikle gençlerin profesyonel gelişimine yöneliktir. Şirket, personel seçerken doğru profesyonelleri bulmak için kriterlere güvenir. Adaylarla iletişim, ekipte şu yollarla gerçekleştirilir:

- Geribildirim verme becerileri
- Kişilerarası iletişim
- Ekip çalışması ortamı oluşturmak
- Müzakere etmek ve çalışan taahhüdünü gerçekleştirmek
- Çatışma çözümü – vurgu şu noktalardadır:
- Çatışma durumlarını yönetme becerileri;
- Ana çatışma kaynaklarının belirlenmesi;
- Ortaya çıkan bir çatışma durumunu çözmek için bir strateji seçmek.

Şirkette bir süreç olarak personel yönetimi son derece önemlidir. Genç uzmanların varlığı, çalışma ilkelerinin sürekli güncellenmesine ve çalışanlara profesyonel yönetime katkıda bulunur.

- Çalışanları motive etmek
- Performans değerlendirmesi;
- Stratejik ve operasyonel beceriler ve işlevler;

- Hedef belirleme becerileri;
- Karar verme;
- Atanan görevlerin uygulanması üzerinde kontrol.

Vergi İadesi Bulgaristan Ltd.

Bulgar-İrlandalı "Taxback.com" şirketinin Varna'daki ofisinde çalışmak üzere 400'den fazla genç uzman atandı. 2001 yılında şirketin ülkemizdeki faaliyetleri ABD'den vergi iadesi konusunda uzmanlaşmış 15 personel ile başlamıştır.

Bugün Varna ofisi, başarılı bir şekilde çalışan ve gelişen 440'ın üzerinde genç uzmanı istihdam etmektedir. Uluslararası olarak, şirketin 20 ülkede 27 ofisi bulunmaktadır. Varna'daki ofis, müşteri ilişkileri, mali belgelerin işlenmesi, seyahat ve vizelerin düzenlenmesi için uluslararası bir merkez görevi görüyor. Şirketin rekabetçi uluslararası pazarlardaki başarısının ve sürekli büyümesinin temel faktörü, yüksek nitelikli genç çalışanlardır. Şirket sürekli olarak mesleki gelişimlerine yatırım yapmaktadır. "Taxback.com"daki personel eğitim sistemi, her yaz Varna'daki ofisten çalışanlar şirketin İrlanda, İngiltere ve Avustralya'daki şubelerine atandığından, personel rotasyonu ilkesine göre çalışır. Şirket ayrıca, İrlanda ve İngiltere'de mevzuata uygun muhasebe yeterliliği kazanan 7 uzmanının eğitimini finanse etmiştir. Bu, her iki ülkede de vergi uzmanı olarak çalışmalarını sağlar. Başarının ana faktörü, organizasyonun gereksinimlerine esneklik kazandırmaktır. İş rotasyonu, ciroyu azaltmanın etkili bir yöntemi ve iyi planlanmış bir iş rotasyon programıdır. Bu program sadece ciroyu azaltmakla kalmaz, aynı zamanda organizasyon içinde daha derin ve daha kullanışlı bilgi sağlayarak öğrenmenin artmasına yardımcı olur.

Rotasyon programları, üst düzey yöneticilerin oluşturulmasında yaygındır, ancak bunları teknik uzmanlara ve yeni işe alınanlara uygulamak için birçok neden vardır. Sıkı bir işgücü piyasası, ayrılan çalışanların yerine deneyimli gençlerin bulunmasını zorlaştırıyor. Bu, genellikle şirketin vizyonunu gerçekleştirmesine yardımcı olacak deneyime ve bilgiye sahip çalışan sıkıntısı olduğu anlamına gelir. Bu, bilgiyi yaratmanın, depolamanın ve etkili bir şekilde kullanmanın alternatif yöntemlerini deneme ihtiyacını artırır.

Program, başarılı bir uygulama olarak genç istihdamını artırmak için mükemmel bir mekanizmadır. Aynı zamanda çalışanların gelişimini hızlandırma ve işin kalbine daha çabuk ulaşmalarını sağlama avantajına da sahiptir.

İş rotasyonu, bir çalışanın iş sürecini kapsamlı bir şekilde görebilmesi için iş görevlerini değiştirme şemasıdır. "İş rotasyonu" terimi aynı zamanda ofiste ve özellikle kamu kurumlarında insanların planlı rotasyonu anlamına da gelebilir. Bu yöntem 1980 yılında Danimarka'da geliştirilmiştir. Ve üretim sürecini kesintiye uğratmadan şirket ve çalışanların gelişim ve eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için birçok şekilde kullanılabilir. İş rotasyonu, vasıflı çalışanların şirketin süreçleri hakkında daha net bir anlayış kazanmasına ve iş ve görev değiştirirken memnuniyeti artırmasına olanak sağlamak için de uygulanmaktadır. Üst düzey yönetim seviyesinde, iş devri, organizasyondaki liderlik pozisyonları için halefiyet planlamasıyla yakından bağlantılıdır. Bu şekilde, eğitilmiş ve belirli bir pozisyonu doldurmalarını sağlayacak bir dizi bilgi ve deneyim verilen çalışanlar inşa edilir. Buradaki amaç, bilginin transferini ve kullanımını kolaylaştıran deneyimsel öğrenmenin yanı sıra zihniyet ve bakış açısında bir değişiklik sunmaktır. İş rotasyon programının faydaları şunları içerir:

- Kurulusta bilgi tabanını artırmak ve öğrenme yeteneğini artırmak, bu da doğrudan daha rekabetçi bir kuruluşa ve genç profesyoneller için büyüme fırsatlarına dönüşüyor mu? Departmanlar arası fikir paylaşımının artması, departmanlar arası engel ve kısıtlamaların kaldırılması gibi ek faydalar elde edilir;
- Yöntem, genç uzmanların farklı departmanların çalışmalarına dokunmasına ve yetkinliklerini artırmasına olanak tanır;
- Yeni fikirlerin uygulanması ve yeni yaklaşımların eski uygulamalara, prosedürlere vb. uyarlanması yoluyla yenilikler teşvik edilir;
- Teknik personelin iş süreçleri, strateji ve müşteri ihtiyaçları hakkında tam bir anlayış geliştirmesine yardımcı olabilecek farklı iş fonksiyonlarında rotasyonu destekler;
- Ekiblerde iletişim ve işbirliğini geliştirir;
- Çalışanların şirkette en iyi çözümleri aramasına yardımcı olur ve bilgi transferini geliştirir;
- Esnek, bilgili, çeşitli işlevleri yerine getirebilen çok işlevli çalışanlar geliştirir;
- Dahili bilgi bağlantılarının, ağlarının ve mentorların gelişimini destekler;

- Çeşitli görevler ve şirkete olan ilginin sürdürülmesi gençlerin dikkatini çektiği için işten ayrılma şansını azaltır
- Çalışanların şirkette kalma taahhüdünü artırır;
- Mevcut çalışanları farklı insanlarla tanışmaya ve onların farklı alanlardaki deneyimlerinden öğrenmeye teşvik edin;
- Çalışanları daha çok çalışmalarını için motive edin ve başarılı çalışanları ödüllendirmenin etkili bir yöntemi olabilir;
- Genç çalışanlar daha motive, esnek, uyarlanabilir, yenilikçi, meraklı ve başkalarıyla daha özgür iletişim kurabilen hale gelir;
- Çalışanların kuruluşun stratejik gelişimini daha iyi anlamalarına yardımcı olun. [12]

VII. Bulgaristan'daki iyi uygulamaların incelenmesi

1. Bulgaristan'da gençlik politikası

Bulgaristan'da gençlik politikası Gençlik Yasası'na dayanmaktadır. Size bu yasanın tanımladığı bazı ana noktaları sunacağız. Devlet gençlik politikası, devlet, belediyeler, gençlik örgütleri ve toplumun, gençlerin tam kişisel gelişimi ve kamusal ve ekonomik hayata katılımları için uygun koşullar yaratmanın yanı sıra, ülkedeki gençliğin gelişimini teşvik eden faaliyetler yoluyla yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde yönetime dahil edilmelerini amaçlayan amaçlı ve tutarlı bir faaliyettir.

Devlet gençlik politikasının ana ilkeleri şunlardır:

- yasallık, şeffaflık, eşitlik, amaca uygunluk, sistematiklik ve devletin, belediyelerin ve toplumun gençliğin gelişimine yönelik politikalarının tutarlılığı;
- Eğitim, çalışma, sosyal politika, sağlık, kültür, spor, adalet, işçileri, savunma ve bölgesel kalkınma alanlarında gençlik politikalarının koordinasyonu;
- Devlet gençlik politikasının Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi ve Birleşmiş Milletler tarafından ve bunlar bünyesinde uygulanan gençlik politikası ile koordinasyonu;
- çocuk ve gençlere yönelik politikaların entegrasyonu;
- yerel, bölgesel ve ulusal düzeylerde gençlik politikasının oluşturulmasında diyalog ve gençlerin katılımının sağlanması;
- Gençlerin örgütlenme özgürlüğü, gençlik girişimlerinin özgürlüğü, gençlik örgütlerinin kendi kendini yönetmesi
- Gençlik politikalarının ademi merkezileştirilmesi.

Devlet gençlik politikası, Gençlik ve Spor Bakanı aracılığıyla Bakanlar Kurulu tarafından ve Ulusal Gençlik Stratejisine uygun olarak uygulanmaktadır.

Ulusal Gençlik Stratejisi, Bulgaristan Cumhuriyeti gençliğine yönelik devlet politikasının 10 yıllık bir dönem için uzun vadeli hedeflerini ve önceliklerini tanımlamaktadır.

Gençlik faaliyeti, amacı gençlerin çıkarlarını ve ihtiyaçlarını temsil etmek, korumak ve geliştirmek olan organize bir faaliyet veya girişimdir.

Bir gençlik kuruluşu, gençlik faaliyetlerinin uygulanması için aşağıdaki gereklilikleri karşılayan kişilerin oluşturduğu gönüllü bir birliktir.

- İçindeki kişilerin en az yüzde 70'i 15 ila 29 yaş arasındadır.
- Yönetim organı üyelerinin yarısından fazlasının 18 ila 29 yaş arası gençlerden oluşması.
- Reşit olmayanlar, yasal temsilcilerinin açık yazılı rızası ile gençlik kuruluşlarına üye olabilirler.
- Gençlik kuruluşları, Kâr Amacı Gütmeyen Tüzel Kişilikler Yasası'nın hüküm ve koşulları altında kayıtlı, kâr amacı gütmeyen tüzel kişilikler olarak veya özel yasaların hüküm ve kuralları altında örgütlü gençlik yapıları olarak kurulabilir.
- Kâr Amacı Gütmeyen Tüzel Kişiler Yasası'na uygun olarak ve bu yasanın koşulları altında kurulan bir gençlik kuruluşları birliği, bir gençlik kuruluşu olarak kabul edilir.

Bölgesel düzeydeki gençlik politikası, belediyelerdeki gençlik faaliyetlerinden sorumlu müdürlükler veya departmanlarda daha da geliştirilir. Yerel gençlik politikaları, faaliyetleri ve kampanyalarının yanı sıra çeşitli gönüllülük fırsatları da genellikle buralarda geliştirilir ve uygulanır. Gençlik kuruluşlarının gelişimi ulusal, bölgesel, belediye, Avrupa ve uluslararası programlar ve projeler aracılığıyla teşvik edilmekte ve desteklenmektedir.

Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı Ulusal Gençlik Danışma Konseyi. Ulusal Gençlik Danışma Konseyi, devletin gençlik politikasının uygulanmasında Gençlik ve Spor Bakanı'na yardımcı olan bir danışma organıdır. Başlıca işlevleri şunlardır:

Gençlik politikasına atıfta bulunan normatif kanunlar ve stratejik belgelerin projeleri hakkında görüş bildirir;

Devlet gençlik politikasının hedeflerine ulaşmak için önlemler önerir; Ayrıca gençlik politikasının uygulanmasıyla ilgili diğer konuları tartışır.

Gençlerin istihdamı sürekli gündemde olan bir konudur. Mesleki gerçekleştirmeleri sadece şu anki ve şimdiki gelişimleriyle değil, aynı zamanda gelecekteki bir anda ve özellikle biriktirecekleri deneyimle de ilgilidir. Bu, istihdam sürecindeki tüm taraflar için bir zorluktur. Genç işsizliğiyle mücadele açısından bir dizi kilit zorluk ortaya çıkıyor:

Toplu uygulama, gençlerin eğitimlerini tamamladıktan sonra edindikleri uzmanlık alanında iş deneyimine sahip olmadıklarını, ancak doğrudan işgücü piyasasına dahil olduklarını göstermektedir. Bu, işverenlere fayda sağlayacak bilgilere sahip olsalar da onları rekabetçi yapmaz.

İşgücü piyasasında artan personel talebi koşullarında tecrübesiz gençler dezavantajlı durumdadır.

Eğitim sistemini erken bırakan veya sosyal dışlanmaya maruz kalan gençler, işgücü piyasasında kendilerini gerçekleştirememeye riski yüksektir. Bunlar toplum için gelişmemiş ve kullanılamaz kaynaklardır.

Bulgaristan'daki eğitim sistemi, gençlere belirli mesleki beceriler konusunda yeterli bilgi sağlamamaktadır. İş piyasası, gelişiminde eğitimden daha hızlı hareket eder, bu nedenle aranan ve sunulan yeterliliklerin oranı büyük ölçüde farklılık gösterir. Hala az talep gören veya alakasız olan ancak kendini gerçekleştiremeyecek öğrenciler üreten meslekler var. Mesleklerin ayrıntılarını objektif olarak tanımak ve bu mesleğin doğru seçimi için çok gerekli olan reel sektörde pratik ve profesyonel stajlar yetersiz temsil edilmektedir. Staj veya deneyim alışverişinin olmaması, gerçek hayatta uygulanması zor olan birikmiş teorik bilgilere sahip genç insanlar yaratır. Öğrenciler genellikle ana dalları dışında bir alanda çalışırlar, ancak bu onlara kendilerini gerçekleştirmeleri için gerekli deneyimi vermez.

Genel olarak işgal edilen yönetim pozisyonlarının arka planına karşı, gençler küçük bir kısmı işgal ediyor. Yabancı şirketlerde çalışmanın avantajı, gençlere gelişme, kendilerini kanıtlama ve potansiyellerini yerleştirme şansı vermesidir. Eğitimlerin şekli sadece şirkete fayda sağlayan personelin oluşturulması değil, kişisel gelişim ile ilgilidir.

Çok az sayıda işveren, genç işçilerin eğitimine yatırım yapma isteğine ve niyetine sahiptir. İşverenlerin büyük bir bölümünün beklentisi, gencin hazır bir yetkinlik ve beceri seti ile eğitilmiş bir şekilde işe girmesidir.

Gençlerin büyük bir bölümünün motivasyonu, her şeyden önce, sunulan ücret seviyesi ve çalışma koşulları tarafından engelleniyor. Her ne kadar son yıllarda yabancı şirketlerde ve özellikle bazı pozisyonlarda ücret seviyesi yükselmiş ve finans piyasası için daha yeterli hale gelmiştir.

Gençler, iş görevlerinin yerine getirilmesinde çok daha uyumlu ve esnektir. Buradaki sorun, sırasıyla iş ve meslek ve eğitim seçerken, çevrelerinin birçok bilgi ve tavsiyesinde kafalarının karışmasıdır. Mesleki eğitim için bir seçim yapmadan önce, gençlere oryantasyon sağlayacak ve seçtikleri iş hakkında net bir fikir edinmelerini sağlayacak bir stajyerliğe erişim sağlayacak uzmanlarla profesyonel danışma fikrini başlatmak gereklidir.

1. Tavsiyeler

1. İş piyasasının ihtiyaçlarına uygun olarak, orta ve yüksek öğretimin ve yaygın öğrenmenin yanı sıra yaşam boyu öğrenmenin kalitesinin iyileştirilmesi:

- ✓ çıraklık ve staj sağlanması;
- ✓ işverenleri, genç işçi ve çalışanların niteliklerini geliştirmeye yönelik fırsatlar sağlamaya teşvik etmek;
- ✓ okuldan istihdama geçişi kolaylaştırmak için eğitim ve öğretim kurumları ile işletmeler arasındaki bağlantıların etkinliğini güçlendirmek;
- ✓ öğrencilerin ve öğrencilerin araştırma ilgisini teşvik etmek;
- ✓ savunmasız gruplardan ve eğitim sisteminden ayrılmış gençlere mesleki eğitim ve öğretime erişim sağlanması;
- ✓ işverenler, meslek okulları, eğitim merkezleri ve akademik topluluk arasındaki işbirliğini teşvik etmek;
- ✓ gönüllü çalışma fikrini başlatmak

2. Mesleki kariyer konsoloslukları ve gençlerin bunlara nasıl ulaşabilecekleri hakkında kitlesel bilgilendirmenin geliştirilmesi.
3. Gençlerin mesleki entegrasyonunu desteklemek için işverenlerin katılımını teşvik etmek ve istihdam edilen gençlerin üretkenliğini ve uyum sağlama yeteneğini artırmak, örneğin:
 - ✓ Edinilen bilgileri yeni çalışma ortamına uyarlamak için iş başında eğitim ve entegre eğitim sağlarlar.
 - ✓ Ücretli stajlar yoluyla büyük işverenleri gençlerin istihdamı amacına çekmek
4. İşyerlerinin engelli gençler için donatılması ve uygun hale getirilmesi;
5. Savunmasız gruplardan gençler için istihdam sağlayan gönüllü ve topluluk girişimlerinin teşvik edilmesi;
6. Risk altındaki gençlere iş sağlanmasına bağlı başlangıç sermayesi sağlayarak sosyal girişimlerin oluşturulmasına destek

2. Bulgaristan'daki Gençlik STK'ları

AEGEE - Sofya, Birleşik Avrupalı Öğrenciler Derneği

AEGEE Avrupa'nın en büyük gençlik örgütlerinden biridir. Kıtada demokratik değerler, kültürel değişim, barış ve anlayış adına varlığını sürdürmektedir, bu nedenle yapısında ulusal düzey yoktur. AEGEE'nin uluslararası girişimleri öğrenciler arasında işbirliğini teşvik etmekte ve hoşgörülü bir sivil toplum oluşturulmasına yardımcı olmaktadır. Örgütün Avrupa'da 43 ülkede 232 üniversite şehrinde temsilciliği bulunmaktadır ve üye sayısı 15.000'in üzerindedir. AEGEE, Association des Etats Généraux des Etudiants de l'Europe (Association of United European Students) ifadesinin kısaltmasıdır.

AEGEE-Sofya tüm bölümlerden öğrencilere yöneliktir. Bu durum hem üyelerin kendilerini hem de organizasyonun yapısını ve faaliyetlerini zenginleştirmektedir. Esas olarak, farklı Avrupa ülkelerinden üyelerin katıldığı kültürel yönelimli uluslararası etkinlikler düzenlemektedirler. Bu etkinlikler diğer ülkelerden gelen öğrencilere Bulgar kültürünü gösterir, ancak etkileşimimiz sırasında hepimiz farklı Avrupa kültürleri hakkında daha fazla şey öğreniriz.

AIIESEC, öğrenciler ve yeni mezunlar tarafından yönetilen, kâr amacı gütmeyen, bağımsız bir uluslararası sivil toplum kuruluşudur. Üyelerimiz uluslararası ilişkiler, liderlik ve yönetim alanlarına ilgi duymaktadır. Görevleri, gençlerin potansiyellerini keşfetmelerini ve geliştirmelerini sağlamak ve toplum üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmak için liderlik becerileri oluşturmaktır. AIIESEC, üyelerine liderlik fırsatları, uluslararası profesyonel yerleştirmeler ve küresel bir öğrenme ortamına katılım da dahil olmak üzere kapsamlı bir uygulamalı deneyim sunar.

"Bulgaristan Çocuk ve Gençlik Parlamentosu" Derneği 1998 yılında kurulmuştur ve bugüne kadarki varlığıyla ülke çapında temsilcileri olan en büyük ve iyi işleyen gençlik sivil toplum kuruluşlarından biri olduğunu kanıtlamıştır - Bulgaristan'da girişimlerin ve kararların gençler tarafından ve gençler için alındığı bir organizasyon.

Junior Achievement Bulgaristan

1997 yılında kurulan Junior Achievement Bulgaria, Junior Achievement Worldwide (JAW) organizasyonunun ve onun bölgesel bölümü olan Junior Achievement - Young Enterprise Europe'un (JA-YE) bir üyesidir. Junior Achievement, ekonomik ve finansal okuryazarlık, iş becerileri, liderlik ve başarı stratejileri konularında eğitim ve uygulama faaliyetleri yoluyla iş, ekonomi ve girişimcilik ruhunun geliştirilmesi konularında çağdaş programlar ve kurslar sunan en uzun geleneğe sahip lider kuruluştur. Kurslar 6 ila 25 yaş arası gençlere yöneliktir.

Bulgar Gençlik Kızılhaçı

1921 yılında kurulan Bulgar Gençlik Kızılhaçı, Bulgar Kızılhaçı'nın ayrılmaz bir parçası olan ve Uluslararası Gençlik Kızılhaç Hareketi'ne bağlı gönüllü bir gençlik örgütüdür. BYRC, ülke genelindeki gönüllüleri ve eğitim programları, faaliyetleri ve hizmetleri aracılığıyla çocukları ve gençleri insani değerler ve ilkelerle tanıştırmakta, sosyal ve sağlık alanındaki kırılğanlıklarını azaltmak için çalışmakta, refahlarının iyileştirilmesini savunmakta ve hoşgörü ve ayrımcılık yapmamayı, farklılıklara ve kültürel çeşitliliğe saygıyı teşvik etmektedir. Bulgar Gençlik Kızılhaçı, köklü bir imaja, kamu otoritesine, yüksek kapasiteye ve yeteneklere sahip bir kuruluştur ve çocukların ve gençlerin savunmasızlığını etkili bir şekilde azaltan ve aralarında insani değerleri teşvik eden kaliteli hizmetler ve faaliyetler sunmaktadır. İyi işleyen bir gençlik Kızılhaç toplumunun imajı, onu

ülkedeki genç neslin kamusal görünümü için uygun bir alternatif haline getirmektedir.

Ulusal Gençlik Forumu

NYF, ülkenin dört bir yanından 30'dan fazla gençlik örgütünü bir araya getiren Bulgaristan'daki en büyük gençlik platformudur. Avrupa Gençlik Forumu'nun tam üyesidir ve gençlik politikalarının oluşturulmasında ve savunulmasında ulusal ve Avrupa kurumlarının aktif bir ortağıdır. Biz Bulgaristan Ulusal Gençlik Konseyi'yiz. Misyonları, Bulgaristan'daki gençlerin çıkarlarını ve ihtiyaçlarını temsil etmek, gençlik örgütlerinin anlam ve önemini, gelişimlerini ve sosyal ve sosyo-politik süreçlere katılımlarını ön plana çıkarmak ve gençlik politikasında ilgili paydaşlar ve karar verici kurumlarla işbirliği yoluyla etkili bir yapısal diyalog sağlamaktır.

Bulgaristan'da Birleşmiş Milletler Derneği

Bulgaristan'daki Birleşmiş Milletler Derneği, onlarca yıldır kamu yararına çalışan bir kuruluştur. Bulgaristan'ın 1955 yılında gerçek olan Birleşmiş Milletler üyeliğini desteklemek amacıyla 1948 yılında kurulmuştur. Dernek, 100'den fazla diğer ulusal dernekle birlikte Dünya Birleşmiş Milletler Dernekleri Federasyonu'nun (WFUNA) bir üyesidir. Derneğin üyeleri aktif vatandaşlar, kariyer diplomatları, üniversite profesörleri ve öğrencilerden oluşmaktadır. BM-Gençlik Bölümü, 18-30 yaş arası gençlerden oluşan hedef grupta ilgili faaliyetleri koordine eder. Gençlik bölümü, Bulgaristan'daki üniversitelerde Birleşmiş Milletler için öğrenci kulüplerinden oluşur, ayrıca kulüp ağının bir parçası olmayan ancak Birleşmiş Milletler'in değerlerini ve fikirlerini paylaşan gençleri de içerir. Gençlik bölümü, Derneğin en aktif birimlerinden biridir ve üyelerine uluslararası projelere, konferanslara ve seminerlere katılma ve düzenleme, ulusal ve uluslararası düzeyde Model BM simülasyon oyunlarına katılma, Bulgaristan'ın BM gençlik delegesi kampanyasına aktif olarak katılma ve mevcut yerel ve ulusal sorunlara yönelik bir dizi sosyal kampanya ve etkinlik düzenleme, UNA News Bulgaria'ya gazeteci olarak katılma fırsatı verir.

Gençlik bölümü, Bulgaristan'daki Birleşmiş Milletler Cemiyeti'nin misyon ve hedeflerini tam olarak takip etmekte ve bunları hedef kitlesi olan gençler arasında yaygınlaştırmak için çalışmakta ve çoğunlukla öğrencilere odaklanmaktadır. Bulgaristan'daki üniversitelerde bulunan Birleşmiş Milletler öğrenci kulüpleri, gençlerin Birleşmiş Milletler hakkındaki bilgilerini artırmayı,

Birleşmiş Milletler'in temel ilkelerini yaymayı ve örgütü ilginç, etkileşimli ve çekici bir şekilde sunmayı amaçlayan çeşitli faaliyetler yürütmektedir.

Avrupa Konseyi Gençlik Danışma Konseyi

Bu yapı, Avrupa Konseyi'nin gençlerle ilgili konulardaki çalışmalarını destekleyen bir danışma organıdır. Ayrıca karar alıcılara gençlere yönelik stratejilerde ve gelişim fırsatlarında değişiklik ihtiyacı konusunda tavsiyelerde bulunur.

Danışma Konseyi, Konsey üyesi ülkelerde faaliyet gösterir ve 30 üyeden oluşur. Bunlardan 20'si Avrupa Gençlik Forumu - EYF üyesi kuruluşlar tarafından, kalan 10'u ise Avrupa Konseyi'nin açık başvuru platformu aracılığıyla seçilmektedir. EYF'nin bu 20 üyesi, Ulusal Gençlik Konseylerinden gelen 7 kişi ve Edinburgh Dükü Uluslararası Ödülü gibi Uluslararası Gençlik STK'larından gelen 13 kişi olarak ikiye ayrılmaktadır.

Bulgaristan İzci Örgütü (OBS), Bulgaristan'ın Dünya İzci Hareketi Örgütü'nün (World Organization of the Scout Movement veya WOSM) tek tam üyesidir.

Bulgar İzcilerin Organizasyonu

Organizasyon gönüllü, hükümet dışı, siyasi olmayan, askeri olmayan bir eğitim organizasyonudur. İzciliğin misyonu, gençlerin eğitime ve ruhsal gelişimine katkıda bulunmak ve İzci Sözü ve Yasası'na dayanan insani bir değer sistemi aracılığıyla, insanların isteklerini gerçekleştirebilecekleri ve toplumun gelişiminde yaratıcı roller oynayabilecekleri daha iyi bir dünya inşa etmeye yardımcı olmaktır. İzciliğin amacı, gençlerin bireyler, sorumlu vatandaşlar ve yerel, ulusal ve uluslararası toplumların üyeleri olarak fiziksel, entelektüel, sosyal ve ruhsal potansiyellerini tam olarak geliştirmelerine yardımcı olmaktır.

Bulgaristan İzci Örgütü tamamen gönüllülük esasına göre çalışmaktadır.

Organizasyonun iş sözleşmesine bağlı tek bir çalışanı yoktur. Teşkilatın şu anda 1.520 üyesi bulunmaktadır. Bulgaristan'da gençlik sektörünün gelişmesi için Bulgaristan İzciler Örgütü'nden yüzlerce gönüllünün yıllar boyunca gösterdiği aktif çalışma sayesinde ve Gençlik ve Spor Bakanı'nın 04.06.2014 tarihli RD-09-293 sayılı emri uyarınca gençlik yasasının kabul edilmesinden sonra, Bulgaristan İzciler Örgütü artık resmi olarak ulusal düzeyde temsil edilen üç gençlik örgütünden biri olarak tanınmaktadır. OBS, ülkenin dört bir yanından

30'dan fazla gençlik örgütünü bir araya getiren en büyük gençlik platformu olan Ulusal Gençlik Forumu'nun ve Ulusal Çocuk Ağı'nın üyesidir.

3. Bulgaristan'da ulusal gençlik politikası programları

Kısaca Program olarak adlandırılan Ulusal Gençlik Programı (2021-2025), Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın Bulgaristan Cumhuriyeti topraklarında gençlik politikasını doğrudan uyguladığı araçlardan biridir. Program, çeşitli sosyal süreçlere ilişkin gözlemlenen eğilimlere yanıt olarak geliştirilmiştir ve temel önceliği ülkedeki gençlerin kişisel, mesleki ve sosyal açıdan kendilerini gerçekleştirmeleri için destekleyici ve teşvik edici bir ortam sağlamaktır. Programın vizyonu, Avrupa Birliği üyesi bir ülke olarak Bulgaristan'ın tam sosyo-ekonomik kalkınmasına katkıda bulunacak potansiyellerine yatırım yapmak için sürdürülebilir mekanizmalar oluşturup uygulayarak gençlerin yaşam kalitesini ve farkındalıklarını arttırmayı amaçlamaktadır. Program faaliyetlerinin uygulanması, doğrudan hedef kitlesi olan 15-29 yaş arası gençlere yöneliktir. Faaliyetlerin dolaylı katılımcıları ulusal ve yerel yapılar ve/veya kurumlar, kar amacı gütmeyen kuruluşlar ve diğer ilgili taraflar olabilir.

MADDE KAPSAMINDA GENÇLİK FAALİYETLERİ UYGULAMA PROGRAMI KUMAR KANUNU 10a (2023 - 2025)

Programın önerilen faaliyetleri, cinsiyet, etnik köken, sosyoekonomik durum ve diğer özelliklerle sınırlandırılmaksızın tamamen 15-29 yaş arası gençlerin yararına yöneliktir. Program, gençlerin aktif katılımını, girişimciliğini, farkındalığını, yaygın eğitim ve öğretimini, hayat boyu öğrenmesini, yenilikçiliğini, yaratıcılığını, dayanışmasını ve empatisini teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Gençlerin Program kapsamındaki projelere katılımı, sivil toplum, bilim, kültür, sanat, girişimcilik, sağlıklı yaşam ve spor değerlerine dahil olmaları için deneyim ve becerilerini artıracak, ayrıca gençlerin potansiyellerini geliştirebilecekleri ve ek kişisel başarılarla sahip olabilecekleri uygun bir ortam yaratacaktır. Bu, ülke gençliği arasında anti-sosyal davranışların ve riskli davranışların önlenmesine yardımcı olacaktır.

Programın temel önceliği, genç Bulgarların "Tam potansiyellerini geliştirmeye ve Avrupa ailesi ve küresel dünya bağlamında Bulgaristan Cumhuriyeti'nin kalkınmasına bilinçli bir şekilde katkıda bulunmaya hazır, yetenekli, ilgili ve güçlendirilmiş gençler" vizyonuna ulaşacak şekilde gelişmeleri ve büyümeleri için uygun koşullar yaratmaktır. Diğer hedefler de şunlardır:

Bu proje Avrupa Komisyonu'nun desteğiyle finanse edilmektedir. Bu yayın yalnızca yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve Komisyon burada yer alan bilgilerden sorumlu değildir.

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Ancak ifade edilen görüşler ve fikirler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansının (EACEA) görüşlerini yansıtmaması gerekir. Bunlardan ne Avrupa Birliği ne de EACEA sorumlu tutulamaz.

- Gençlerin inisiyatifini teşvik etmek, sivil katılımı, katılımı ve güçlendirmeyi teşvik etmek, sosyal olarak sorumlu davranışlar oluşturmak ve yerel, belediye ve bölgesel düzeylerde hareketlilik, gönüllülük, yaratıcılık ve kültür yoluyla gençlik faaliyetlerinin ve gençlik çalışmalarının geliştirilmesi.
- Riskli davranışların ve çeşitli bağımlılık türlerinin önlenmesi, çevrenin korunması, sağlıklı ve doğayı koruyan bir yaşam tarzının teşvik edilmesi ve kültürel ve tarihi mirasın korunması gibi tüm alanlarda modern toplum için son derece önemli olan sorunlu konularda gençlerin yaratıcılığının teşvik edilmesi.
- Gençlik faaliyetlerine ve hizmetlerine eşit erişimin sağlanması, demografik sorunların çözülmesi, eşitsizliklerin azaltılması, sosyal dışlanmanın üstesinden gelinmesi, yoksulluğun azaltılması ve küçük yerleşim yerlerinden ve bölgelerden gençlerin farkındalığının ve dijital yetkinliklerinin artırılması amacıyla farklı bölgelerdeki gençlerin kapasitelerinin geliştirilmesi.

Ulusal Gençlik Stratejisi 2021 - 2030

Ulusal Gençlik Stratejisi 2021 - 2030, genç Bulgarları "Tam potansiyellerini geliştirmeye ve Avrupa ailesi ve küresel dünya bağlamında Bulgaristan Cumhuriyeti'nin gelişimine bilinçli bir şekilde katkıda bulunmaya hazır, yetenekli, ilgili ve güçlendirilmiş gençler" olarak görmektedir. Bu vizyona ulaşmak için strateji aşağıdaki önceliklere odaklanmaktadır:

- Yaygın öğrenmenin teşvik edilmesi
- Eğitim, istihdam veya öğretimde olmayan gençler (NEET'ler) için istihdam ve desteğin teşvik edilmesi
- Gençlerin katılımının, angajmanının ve güçlendirilmesinin teşvik edilmesi
- Ulusal ölçekte gençlik çalışmalarının geliştirilmesi ve onaylanması
- Bağlantılılık, hoşgörü ve Avrupa aidiyeti
- Sağlıklı ve doğayı koruyan bir yaşam tarzının teşvik edilmesi
- Gençler arasında kültür ve yaratıcılığın teşvik edilmesi

NSM 2021-2030'daki vizyon, öncelikli alanlar, stratejik ve operasyonel hedefler, gençlik kuruluşlarına yönelik anketler ve geri bildirim almaya yönelik diğer faaliyetler aracılığıyla ülkenin farklı bölgelerinden gençlerle yapılan tartışmalar ve tematik toplantılar temelinde formüle edilmiştir. Belediye ve/veya bölgesel yönetimlerle ortaklaşa olarak, ülkenin farklı şehirlerindeki gençler ve gençlik

örgütleriyle 15-29 yaş arası çok sayıda Bulgar gencinin katıldığı toplam 13 istişare toplantısı düzenlenmiştir. İstişare sürecinin amacı, gençlerin tutumlarını izlemek, zorlukları, kilit alanları ve öncelikli konuları belirlemek ve stratejinin uygulanması sonucunda gençlerin beklediği değişiklikleri tartışmaktır. Gençler arasında istihdam sürekli gündemde olan bir konudur. Gençlerin mesleki açıdan kendilerini gerçekleştirmeleri sadece içinde buldukları anı ve şu anki gelişimlerini değil, aynı zamanda gelecekteki bir anı ve özellikle de biriktirecekleri deneyimi ilgilendirmektedir. Bu, istihdam sürecindeki tüm taraflar için bir zorluktur. Genç işsizliği ile mücadelede birkaç temel zorluk ortaya çıkmaktadır:

Kitlesel uygulamalar, gençlerin eğitimlerini tamamladıktan sonra edindikleri uzmanlık alanında iş deneyimine sahip olmadıklarını, ancak doğrudan işgücü piyasasına dahil olduklarını göstermektedir. Bu durum, işverenlere fayda sağlayacak bilgiye sahip olmalarına rağmen onları rekabetçi kılmamaktadır. Deneyimi olmayan gençler, işgücü piyasasında artan personel talebi koşullarında dezavantajlı durumdadır. Eğitim sisteminden erken ayrılan veya sosyal dışlanmaya maruz kalan gençlerin işgücü piyasasında kendilerini gerçekleştirememeye riski yüksektir. Bunlar toplum için gelişmemiş ve kullanılamaz kaynaklardır. Bulgaristan'daki eğitim sistemi gençlere belirli mesleki beceriler konusunda yeterli bilgi sağlamamaktadır. İşgücü piyasası, gelişiminde eğitimden daha hızlı hareket etmektedir, bu nedenle aranan ve sunulan yetkinliklerin oranı büyük ölçüde farklılaşmaktadır. Hala düşük talep gören ya da ilgisiz meslekler var, ancak kendilerini gerçekleştiremeyecek öğrenciler üretiyorlar. Mesleklerin detaylarını objektif bir şekilde tanımak ve bu meslekleri doğru bir şekilde seçmek için çok gerekli olan reel sektördeki pratik ve profesyonel stajlar çok az temsil edilmektedir. Staj veya deneyim alışverişi eksikliği, gerçek hayatta uygulanması zor olan teorik bilgi birikimine sahip gençler yaratmaktadır. Öğrenciler toplu olarak ana dalları dışında bir alanda çalışmakta, ancak bu onlara mesleklerini gerçekleştirmek için gerekli deneyimi kazandırmamaktadır.

Genel olarak işgal edilen yönetim pozisyonlarının arka planında gençler küçük bir yer tutmaktadır. Yabancı şirketlerde çalışmanın avantajı, gençlere kendilerini geliştirme, kanıtlama ve potansiyellerini gösterme şansı vermesidir. Eğitimin şekli, sadece şirkete fayda sağlayan personel yaratmakla değil, kişisel gelişimle de ilgilidir.

Çok az sayıda işveren genç çalışanların eğitimine yatırım yapma istek ve niyetine sahiptir. İşverenlerin çoğunun beklentisi, gencin hazır bir dizi yetkinlik ve beceriyle eğitilmiş olarak işe girmesidir. Gençlerin büyük bir kısmının

motivasyonu, özellikle teklif edilen ücret düzeyi ve çalışma koşulları tarafından düşürülmektedir. Ancak son yıllarda yabancı şirketlerde ve özellikle bazı pozisyonlarda ücret seviyesi yükselmiş ve finans piyasası için daha uygun hale gelmiştir.

Gençler, iş yükümlülüklerini yerine getirme konusunda çok daha uyumlu ve esnektir. Buradaki sorun, bir iş, bir meslek ve bir eğitim seçerken, sosyal çevrelerinin bilgi ve tavsiyeleri konusunda kafalarının karışmasıdır. Profesyonel eğitim için bir seçim yapmadan önce, gençlere bir oryantasyon sağlayacak ve seçtikleri iş hakkında net bir fikir oluşturacak bir staja erişim sağlayacak uzmanlarla profesyonel danışma fikrini başlatmak gerekir.

4. Bulgaristan'daki iyi uygulama örnekleri

Chepelare belediyesi

Gençlere deneyim kazanmaları ve kariyerlerine bir adım önde başlamaları için belediyelerde staj yapma fırsatı. Belediyenin üst üste üçüncü yıldır yürüttüğü "Bir Günlüğüne Yönetici" projesi, gençlerin bir günlüğüne "Belediye Başkanı", "Belediye Başkan Yardımcısı", "Müdür" gibi pozisyonlarda çalışarak bu pozisyonların gerektirdiği karar ve sorumluluklar hakkında gerçek bir fikir edinmelerine ve kısa süreli pratik deneyim kazanmalarına olanak tanıyor.

JA Bulgaristan

JA Bulgaria, 24 yılı aşkın bir süredir, en erken yaştan üniversiteye kadar yenilikçi ve modern eğitim sağlama konusunda köklü bir üne sahip, ülkemizde kar amacı gütmeyen lider bir uluslararası kuruluştur. Eğitim ürünleri ve hizmetleri portföyü 3 tematik alanda programlar içermektedir: girişimcilik, finansal okuryazarlık ve iş becerileri. JA, girişimcilik ve inisiyatif gibi temel yetkinliklerin sürdürülebilir bir şekilde inşa edildiği aşamalı veya önceki aşamaların üzerine inşa edilen eğitim modelini ("ABC'den PhD'ye") kullanmaktadır. JA'nın eğitim felsefesi, dijitalleştirilmiş interaktif içerik ve yüksek teknolojiler kullanarak yaparak öğrenme ve harmanlanmış öğrenme yöntemlerine dayanmaktadır. Kuruluşun iş modeli, eğitim içeriği, eğitim ve hizmetlerin oluşturulması ve sunulmasının yanı sıra politika geliştirmede yer alan işletmeler ve uygulayıcılarla yakın işbirliğine sahiptir.

JA Bulgaristan, JA Worldwide ve JA Europe'un bir üyesidir ve her yıl ülkedeki 450 yerleşim biriminden 40.000'e yakın öğrenciye ulaşmaktadır. 2022 yılında, ülkemizde ve uluslararası pazarlarda faaliyet gösteren onlarca şirket gençleri bünyelerine katarak onlarla değerli anlar ve unutulmaz deneyimler paylaştı.

Beloslav Belediyesi

Gençleri devlet yönetimi sistemine dahil etme fikri, Beloslav Belediyesi'nin MDAAR'ın "Devlet yönetiminde bir günlük yönetici" projesine dahil edilmesinden sonra doğmuştur. Belediye yönetimi gençleri kabul ederek onları Gençlik Programı kapsamında idarenin bölüm ve birimlerinde görevlendiriyor ve gençlerin ana işi yeni bilgi ve beceriler edinmeleri için mesleki eğitimleriyle ilgili oluyor. Programın uygulandığı Temmuz-Ağustos ayları arasında, MG "Dr. P. Beron" öğrencisi olan ve "Bilişim" alanında uzmanlaşan 18 yaşındaki bir genç ile PG "V. Levski" öğrencisi olan ve "İnşaat ve Mimarlık" alanında uzmanlaşan 17 yaşındaki bir kız, Beloslav Belediye İdaresi'nde "APIO" Departmanında "IO" baş uzmanının asistanı olarak ve "OSAB" Müdürlüğünde inşaat teknisyenleri ve baş mimarın yardımcısı olarak çalışmak üzere istihdam edildi. Gençler kendilerine verilen görevleri mükemmel bir şekilde yerine getiriyor - projelerin geliştirilmesine kendi fikirleriyle katılıyorlar. Genç adam, belediyenin web sitesi için yeni bir web tasarımı geliştiriyor, vatandaşlarla iletişim, şikayet, bilgi, uyarı vb. için yeni bölümler ve fırsatlar sunuyor. Gençler yeni bilgiler ediniyor, yeni beceriler öğreniyor, bir belediye idaresinde çalışma konusunda net bir fikir ediniyor, iş için psikolojik uygunluk, ekip çalışması becerilerinin yanı sıra vatandaşlarla çalışma becerileri, iletişim yeterliliği, düzenleyici belgeleri bilme ve kullanma becerileri kazanıyor. Yönetim becerilerini geliştirmeyi başarırlar ve gelecekteki mesleki gelişimlerine hazırlanırlar.

Ulusal Gençlik Forumu

Ulusal Gençlik Forumu, ülkenin dört bir yanından 50 gençlik örgütünü bir araya getiren Bulgaristan'daki en büyük gençlik platformudur. Ulusal Gençlik Forumu, Avrupa Gençlik Forumu'nun tam üyesidir ve gençlik politikalarının oluşturulmasında ve savunulmasında ulusal ve Avrupa kurumlarının aktif bir ortağıdır. Bu Bulgaristan Ulusal Gençlik Konseyi'dir. Misyonu, Bulgaristan'daki gençlerin çıkarlarını ve ihtiyaçlarını temsil etmek, gençlik örgütlerinin anlamını ve önemini, gelişimlerini ve sosyal ve sosyo-politik süreçlere katılımlarını ön plana çıkarmak ve ilgili paydaşlar ve kurumlar, gençlik politikasında karar vericiler ile işbirliği yoluyla etkili bir yapısal diyalog sağlamaktır.

IYAC Bulgaristan

IYAC Bulgaristan'ı kurma fikri 2009'da doğdu ve o zamandan beri sadece birkaç yıl geçmesine rağmen, organizasyon şimdiden zengin bir deneyime sahip. IYAC ekibi büyüyor ve onunla birlikte üyelerinin coşkusu artıyor - zorluklardan korkmayan, seyahat etmeyi ve yeni insanlarla tanışmayı seven ve Avrupa'nın hoşgörü değerlerine güçlü bir şekilde inanan gençler.

İYAC Bulgaristan, yüzlerce gencin uluslararası deneyim kazanmasına, kendilerini genç liderler olarak geliştirmesine, seyahat etmesine ve Bulgar kültürünü yaymasına yardımcı oluyor. İYAC Bulgaristan, öğrenciler ve gönüllülerle birlikte çalışır, yardım faaliyetlerine katılır, spor etkinlikleri düzenler.

İYAC Bulgaristan ekibi, sivil toplum kuruluşlarının toplumun gelişimine katkıda bulunabileceği fikrine inanan aktif gençlerden oluşmaktadır. Kültür, spor, gönüllülük, yaygın eğitim vb. ile ilgili çeşitli girişimler üzerinde çalışırlar. Amaç, gençleri kendilerine sunulan fırsatlarla tanıştırmak, kariyerlerine ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunmaktır.[16]

İYAC, üyelerinin yerel, ulusal, uluslararası gençlik ve sosyal inisiyatiflere katılımları yoluyla niteliklerini geliştirmelerini ve potansiyellerini gerçekleştirmelerini sağlar. Dernek kültür, spor, gönüllülük, yaygın eğitim vb. ile ilgili çeşitli girişimler üzerinde çalışmaktadır.

Örgütün ana hedefleri şunlardır:

- ✓ İyi organizasyonel ve kişisel nitelikler oluşturmak için gençlik sektörüne aktif katılım yoluyla gençlik liderleri oluşturmak: ekip çalışması, fikirlerin uygulanması, profesyonel bağlantıların oluşturulması, sivil toplum sektöründe gayri resmi deneyim kazanmak, iletişim becerilerinin geliştirilmesi, inisiyatif ve yenilik.
- ✓ Gençlerin karar alma süreçlerine katılımını teşvik etmek
- ✓ Gençlik liderlerinin kendini ifade etmesi ve gerçekleştirmesi için bir alan sağlar
- ✓ Yaygın eğitimin teşviki ve gençler arasındaki önemi
- ✓ Gençlik sektöründeki yenilikler ve gençlik politikaları
- ✓ Spor ve açık hava etkinlikleri yoluyla eğitim
- ✓ Önündeki fırsatlar hakkında genç toplumun iyi bir farkındalığı
- ✓ Dezavantajlı insanlarla çalışın

Belirtilen hedeflere ulaşmanın yolları:

- ✓ Derneğin amaçlarına uygun proje ve programların hazırlanması ve uygulanması
- ✓ Yardım etkinlikleri, bilgilendirme etkinlikleri ve halka açık tartışmaların organizasyonu

- ✓ Belirlenen hedeflere ulaşmak için gençlik topluluğunu harekete geçirerek bilgiyi yaymak için yeni bilgi teknolojilerinin kullanılması
- ✓ Gençlik sektöründeki sorunları çözmek için üyeleriyle bir ilişkiler sistemi oluşturmak
- ✓ Yurt içi ve diğer ülkelerdeki ilgili kuruluşlarla faaliyetlerinin koordinasyonu

Belirtilen hedeflere ulaşmanın yolları:

- ✓ Derneğin amaçlarına uygun proje ve programların hazırlanması ve uygulanması
- ✓ Yardım etkinlikleri, bilgilendirme etkinlikleri ve halka açık tartışmaların organizasyonu
- ✓ Bilgiyi yaymak ve gençlik topluluğunu harekete geçirmek için yeni bilgi teknolojilerinin kullanılması
- ✓ Ülkedeki ve diğer ülkelerdeki ilgili kuruluşlarla ortaklık.[15]

Üniversitelerarası Kariyer Geliştirme Merkezi

Ulusal ve Dünya Ekonomisi Üniversitesi'nin üniversiteler arası kariyer gelişimi merkezi - Sofya, Temmuz 2002'de ÜKGM'nin Bulgaristan tarafı tarafından yürütülen uluslararası bir Avrupa Birliği projesinin faaliyetinin devamı olarak kuruldu. Ekonomik Girişim Birliği. İnşa konsepti, Üniversitelerarası Merkezin bir yanda öğrenciler, doktora öğrencileri ve diğer gençler ile diğer yanda geleceğin işverenleri arasındaki dinamik ilişkiyi kuran ve geliştiren aktif bir birim olması şeklindeki ana fikir tarafından belirlenir. Amacı, üniversite içinde bile gençlerin iş dünyası ile verimli bilgi, danışmanlık ve gelecekteki işbirliğine yardımcı olmak, mesleki yönelimlerini ve kariyer gelişimlerini desteklemektir.

ÜKGM'nin Üniversitelerarası Kariyer Geliştirme Merkezi'nin faaliyetlerinin odak noktası:

- ✓ ÜKGM öğrencileri;
- ✓ ÜKGM doktora öğrencileri;
- ✓ ÜKGM 'den uzmanlar ve öğretmenler;
- ✓ Diğer Bulgar ve yabancı üniversitelerden öğrenciler, doktora öğrencileri, uzmanlar ve öğretmenler;
- ✓ Kamu yönetimi ve sosyal alan;
- ✓ İşveren kuruluşları;

- ✓ Sendika örgütleri;
- ✓ Sektörün önde gelen şirketleri;
- ✓ Küçük ve orta ölçekli işletme kuruluşları;
- ✓ Sivil toplum kuruluşları;
- ✓ İnsan kaynakları yönetimi ve gelişimi, personel alımı ve seçimi alanında çalışan danışmanlık kuruluşları ve diğer kuruluşlar.

Faaliyetlerin kapsamı, gençlerin mesleki rehberliği ve kariyer gelişimi ile ilgili projelerin geliştirilmesini de içermektedir.

Uluslararası Kızılhaç Komitesi (ICRC), merkezi Avrupa bilgi ağı Eurodesk'in bölgesel bir Eurodesk birimi aracılığıyla gençlerin eğitimi, öğretimi, çalışması ve boş zamanları alanında ulusal ve Avrupa düzeyinde finanse edilen programlarla ilgili olarak öğrencilere, doktora öğrencilerine ve genç profesyonellere bilgi sağlar ve tavsiyelerde bulunur. Merkez.

ÜKGM'nin Üniversitelerarası Kariyer Geliştirme Merkezi, "Bulgaristan'da İnsan Kaynakları ve Avrupa Entegrasyonu" Vakfı ve "İnsan Kaynakları" dergisi tarafından "KARİYER MERKEZİ" ödülüne layık görüldü. ÜKGM'nin Uluslararası Kızılhaç Komitesi (ICRC) 'sindeki kariyer danışmanları, 2000 yılında ABD'de kurulan Küresel Kariyer Geliştirme Kolaylaştırıcısı (GCDF) uluslararası programı kapsamında sertifikalandırılmıştır.

Üniversitelerarası Merkezin hizmetleri ÜKGM'den ve diğer Bulgar ve yabancı üniversitelerden öğrenciler, doktora öğrencileri, uzmanlar ve öğretmenler tarafından kullanılabilir. Merkez, hem Bulgaristan'da hem de Avrupa Birliği ülkeleri, ABD, Kanada, Japonya, Rusya, vb. ülkelerdeki benzer kariyer merkezleriyle aktif temas ve işbirliğini sürdürmektedir. Üniversiteler Arası Merkez, özel Jaws for Windows yazılımı ile uyarlanmış bir bilgisayar alanına sahiptir. görme engelli öğrenciler için

2018 yılı itibarıyla Üniversitelerarası Kariyer Geliştirme Merkezi'nin organizasyon yapısı şunları içermektedir:

- ✓ "Kariyer ve Mesleki Gelişim" Birimi;
- ✓ Uygulamalı eğitim için uzmanlaşmış birim;
- ✓ "Üniversite - İşletme" birimi.

Üniversitelerarası Kariyer Geliştirme Merkezi'nin başlıca faaliyetleri şunlardır:

- ✓ Bilgi faaliyeti;
- ✓ Danışmanlık faaliyeti;
- ✓ Bağlantılar ve işbirliği;
- ✓ Bölgesel Eurodesk birimi.

Üniversitelerarası Kariyer Geliştirme Merkezi öğrencileri şu konularda destekler:

- ✓ İşgücü piyasasında arz ve talep hakkında bilgi;
- ✓ Yurt içi ve yurt dışı eğitim ve staj programları hakkında bilgi;
- ✓ Lisans ve yüksek lisans dereceleri, doktora ve lisansüstü yeterlilikler için üniversiteler ve öğrenim birimleri hakkında bilgi;
- ✓ Mesleki rehberlik ve kariyer gelişimi alanındaki ulusal ve uluslararası programlar, projeler, yarışmalar ve diğer etkinlikler hakkında bilgi. Eğitim ve Bilim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Sosyal Yardım Kurumu ve Ana Çalışma Müfettişliği ile Ulusal Mesleki Gelişim Merkezi ve diğerlerinin bu alandaki faaliyetleri hakkında bilgi verilmesi;
- ✓ Gençlerin eğitimi, öğretimi, çalışması ve boş zamanları alanında ulusal düzeyde ve Avrupa düzeyinde finanse edilen programlar hakkında bilgi ve istişareler;
- ✓ Öğrencilerin bireysel iş pozisyonları için başvuruları açısından faaliyetler, yeterlilikler ve pratik deneyim açısından eğitimi. ÜKGM'deki öğrencilerin dijital yeterliliklerini doğrulama olasılıklarının ve bu doğrulamanın kariyer gelişim sürecinde kullanılmasının incelenmesi;
- ✓ Öğrencilerin kariyer gelişiminin yaşam döngüsünün özellikleri ve özellikleri ile ilgili kalıcı eğitim yürütmek. Öğrencilerin kariyer gelişimi ile ilgili ilgi kulüplerinin oluşturulması;
- ✓ öğrencilerin kariyer gelişiminin yaşam döngüsünün bir parçası olarak uygulamalı eğitime yönelik kapsamlı bir politika oluşturmak;
- ✓ AB politikası, AB içindeki mevcut programlar ve gençlikle ilgili diğer konularla ilgili bilgi kaynaklarına erişim sağlanması;
- ✓ Bireysel pozisyonlar için öğrenci ararken tüm işveren örgütleri için tek bir iletişim noktasının sağlanmasını sağlayan, ICRC'nin modern, organize ve yapılandırılmış bir sahasının inşası, bakımı ve geliştirilmesi;
- ✓ Kariyer geliştirme sürecinde kullanılmak üzere Birleşik İşveren Örgütleri Kaydının (ERRO) oluşturulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi;

- ✓ kariyer geliştirme sürecinde kullanılmak üzere ÜKGM'deki her bir öğrencinin faaliyetleri, yeterlilikleri ve pratik deneyimleriyle tek bir elektronik portföy oluşturmak;
- ✓ Özgeçmiş ve motivasyon mektuplarının hazırlanmasında danışmanlık ve yardım;
- ✓ Mülakat için istişareler ve bireysel hazırlık;
- ✓ Danışmanlık ve yürütme eğitimleri (örn. "İş başvuru belgelerinin hazırlanması", "Mülakat sunumu", vb.);
- ✓ Kişisel bir kariyer gelişim planı oluşturmak için bireysel ve grup istişareleri;
- ✓ Bölgesel istihdam büroları, "Çalışma Bürosu" müdürlükleri, DBT "Öğrenci İşçiliği" ve İş ve İşçi Bulma Kurumunun diğer birimleri ile ilişkiler;
- ✓ İşveren kuruluşları ile ilişkiler ve işbirliği;
- ✓ Sendika örgütleriyle ilişkiler ve işbirliği;
- ✓ Önde gelen uluslararası ve Bulgar ticari şirketleriyle bağlantılar ve işbirliği;
- ✓ Küçük ve orta ölçekli ticari kuruluşlarla bağlantılar ve işbirliği;
- ✓ Sivil toplum kuruluşları ile ilişkiler ve işbirliği;
- ✓ İnsan kaynaklarının yönetimi ve geliştirilmesinde bölgede çalışan diğer kuruluşların personel alımı ve seçimi için aracı/danışmanlık kuruluşlarıyla ilişkiler ve işbirliği;
- ✓ Mesleki rehberlik ve gençlerin kariyer gelişimi alanında çalışan kuruluşlarla bağlantılar ve işbirliği;
- ✓ Yurt içi ve yurt dışından Uluslararası Kızılhaç Komitesi (ICRC) ile ilgili öğrenci örgütleri ve merkezleri ile bağlantılar ve işbirliği;
- ✓ Lisansüstü öğrencilerle ilişkiler ve işbirliği - ÜKGM mezunları, ÜKGM'deki Mezunlar Kulüpleri ile işbirliği için kapsamlı bir yaklaşımın geliştirilmesi;
- ✓ Mesleki oryantasyonları ve kariyer gelişimleri için bilgi materyalleri sağlamak amacıyla ÜKGM ve diğer yüksek okullardan gençlerle ilişkiler ve işbirliği;
- ✓ Firmaların gereksinimlerinin analizi ve ÜKGM'deki staj programlarına ve stajlara uyarlanması;
- ✓ Mesleki seminerler düzenlemek ve öğrencilere iş, sosyal alan, kamu yönetimi vb. sektörlerdeki şirket ve kuruluşlarda işe başlama ve kariyer geliştirme fırsatları sunmak (örneğin, BBLF, Ulusal Mesleki Gelişim Merkezi ve Ulusal Mesleki Gelişim Merkezi ile ortak olarak ortak katılım)

- öğrenci projelerinde diğer organizasyonlar "Bulgaristan'da başarılı bir kariyer nasıl yapılır", "İş ustalık sınıfları", "Motivasyon eğitimi - işgücü piyasasının zorluklarıyla başa çıkma", "Kariyer Planlama", "Kariyer Günleri", "Genç Ekonomi Forumu" ", vb.);
- ✓ Kariyer forumlarının genişletilmesi ve geliştirilmesi. ÜKGM'nin dijital alanında işveren örgütlerinin kalıcı varlığı için fırsatlar sağlamak;[17]

VIII. Yunanistan'daki iyi uygulamaların incelenmesi

(Yunanistan'dan)

1. Yunanistan'da gençlik politikası

Yunanistan'da gençlik politikası 15-35 yaş arası gençleri hedeflemektedir. Aynı zamanda, daha az imkana sahip olan ve belirli gruplara ait olan gençler için de harekete geçilmektedir.

"Gençlik ve Hayat Boyu Öğrenme" Vakfı.

Gençlik ve Hayat Boyu Öğrenme Vakfı, Milli Eğitim, Hayat Boyu Öğrenme ve Diyanet İşleri Bakanlığı tarafından kontrol edilir ve Gençlik ve Hayat Boyu Öğrenme Vakfı'ndan sorumludur ve aşağıdakiler için eylemler, programlar ve projeler uygulamayı amaçlamaktadır:

- ✓ Yaşam boyu öğrenme.
- ✓ Gençleri kariyerlerinde desteklemeye, gençlik inovasyonunu teşvik etmeye ve desteklemeye vurgu yapan gençlik, c. öğrencilerin ve öğrencilerin bakımı ile ilgili herhangi bir konunun yönetimi.

Gençlik ve Hayat Boyu Öğrenme Vakfı, aşağıdaki departmanlardan oluşan bir Gençlik Departmanı kurmuştur:

- ✓ Gençlik alanında yetkinliğe sahip kamu dışı yapılar ve gençlik hizmetleri.
- ✓ Gençlik Konseyleri
- ✓ Ulusal Gençlik Konseyi (ESYN)

Ulusal Gençlik Konseyi Temmuz 1998'de kurulmuştur ve Yunan gençlik örgütlerinin bağımsız, hükümet dışı, kar amacı gütmeyen bir federasyonudur. Bugün gençlik organizasyonlarında örgütlenen gençlerin büyük çoğunluğunu temsil eden Ulusal Gençlik Konseyini oluşturuyorlar. Ulusal Gençlik Konseyinin rolü, yurtdışındaki Yunan gençliğinin resmi temsilcisi ve ulusal düzeyde gençlik meselelerinde Yunan hükümetinin ana muhatabı olmak, Gençlik Parlamentosu Organizasyon Komitesine katılmak, Gençlik Meclisinin bir üyesi olmaktır. Avrupa Parlamentosu. Gençlik Forumu, Akdeniz Gençlik Forumu, UNESCO Gençlik Konseyi, ilgili BM gençlik kuruluşları, vb.

Yerel gençlik konseyleri

Yerel Gençlik Şuraları, Gençlik Genel Sekreterliği, Milli Eğitim, Hayat Boyu Öğrenme ve Diyanet İşleri Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı'nın kurumsallaşmış bir girişimidir.

Her belediyede, 15 ila 28 yaşları arasındaki gençlerden oluşan üyelik kayıtları tutulmakta, onlara toplu eyleme katılma fırsatı verilmekte ve onlara demokrasi ilkeleri tanıtılmaktadır. Amaç, tüm gençlere, özellikle de imkanları kısıtlı gençlik grubundan olanlara, endişelerini dile getirme ve topluluklarında aktif olma şansı vermektir. Her iki yılda bir, aşağıdakilerden sorumlu olan Yerel Gençlik Konseyleri Konseyi'ni oluşturmak için kayıtlı gençler arasında seçimler yapılır:

- ✓ yerel düzeyde gençlerin ihtiyaçlarını ve sorunlarını keşfetmek, öne çıkarmak ve izlemek,
- ✓ yerel yönetimin ilgili teşkilatı ile işbirliği içinde gençlerin kişiliğini özgürce geliştirmelerini amaçlayan girişim ve faaliyetlerde bulunmak,
- ✓ gençlerin yerel topluma aktif ve etkili katılımı için önlemler almaya özen göstermek
- ✓ ulusal ve Avrupa düzeyinde diğer yerel gençlik konseyleri ile işbirliğinin geliştirilmesi.

2. Gençlik STK'ları

"*Colored Youth*", homofobinin ortadan kaldırılması gerektiğine inanan aktif vatandaşlardan oluşan bir STK'dır. <http://coloryouth.gr>

Kalp hastalığı olan çocukların ve ailelerinin sosyal ve finansal desteğine odaklanan bir sivil toplum kuruluşu olan Children's Heart, www.kardiamadeiou.gr

Bağımlı Kişiler İçin Tedavi Merkezi (KETHEA), Yunanistan'ın merkezindeki daha geniş bir alanda madde bağımlılığı tedavisi ve önleme sağlar, www.kethea.gr

Athena, özellikle gençleri ve çocukları ilgilendiren, ruh sağlığı ve sosyal içermeye alanında faaliyetler yürüten kar amacı gütmeyen bir sivil toplum kuruluşu, www.athina.org.gr

Özellikle 15-21 yaş arasındaki gençlerin sosyal dışlanmalarını önlemeyi ve bununla mücadele etmeyi amaçlayan, gençlerin sosyal destek kuruluşu olan "ARSİS", www.arsis.gr

Aktif katılımı teşvik etmeyi ve yaygın öğrenmenin değerini tanımayı, gönüllülük fikrini ve sanatın alternatif ifadelerini teşvik etmeyi amaçlayan "Kids in Action", <http://kidsinaction.gr>

Ulusal Gençlik Ağı

Gençlik bilgilendirme merkezleri: Gençlik Genel Sekreterliği belediyelerle işbirliğini, gençlik bilgilendirme merkezlerinin kurulmasını teşvik eder. Gençlik zinciri ilk olarak Atina'da ve sonraki yıllarda Selanik, Halandri, Kallithea, Volos, vb.

- ✓ Gençleri ilgilendiren konularda ücretsiz bilgi.
- ✓ İnternette gezinmek için bilgisayarların ücretsiz kullanımı yoluyla ulusal ve uluslararası veritabanlarına erişim.
- ✓ Her bölgedeki yerel gençleri ilgilendiren konularda sunumlar, seminerler ve sergiler
- ✓ Gençlik festivallerine ve diğer eğlence etkinliklerine, kültürel ve spor etkinliklerine erişim.
- ✓ Gençlik Genel Sekreterliği tarafından düzenlenen programlara ilişkin bilgiler

Ayrıca her Gençlik Bilgi Merkezi, eğitim, mesleki eğitim, çalışma ve istihdam, sanat ve kültür, sosyal konular, spor, turizm, çevre ve koruma, değişim programları ve kamu yönetimi hakkında genel bilgiler. 2000 yılından bu yana gençlik merkezleri ağı, koordinasyon organı olan EURODESK'e bağlanmıştır.

3. STK İyi Uygulama Örnekleri (Yunanistan'dan)

Yunan Göçmenler Forumu, Yunanistan'daki 30'dan fazla göçmen topluluğunu temsil eder ve Yunanistan'daki en büyük göçmen temsil organıdır. YGF, göçmenlik konularıyla ilgili ve Yunanistan'da yaşayan göçmenlerin sosyal olarak güçlendirilmesini ve insan haklarının teşvik edilmesini amaçlayan çeşitli Devlet ve AB tarafından finanse edilen eğitim programlarına katılmıştır. 2010 yılında YGF, vatandaşlık ve oy hakkı ile ilgili yeni yasaların uygulanması konusunda üyelerine yönelik bilgilendirme toplantıları düzenlemiştir. Şu anda

88

Bu proje Avrupa Komisyonu'nun desteğiyle finanse edilmektedir. Bu yayın yalnızca yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve Komisyon burada yer alan bilgilerden sorumlu değildir.

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Ancak ifade edilen görüşler ve fikirler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansının (EACEA) görüşlerini yansıtmaması gerekir. Bunlardan ne Avrupa Birliği ne de EACEA sorumlu tutulamaz.

YGF, Stavros Niarhos Vakfı tarafından finanse edilen ve kritik yaş olan 16-25'e odaklanan ancak diğer yaş gruplarına da hitap eden ikinci nesil göçmenlerin sosyal entegrasyonunu amaçlayan bir program geliştiriyor. Organizasyon hakkında daha fazla detay kendi web sitesinde bulunabilir.

<http://www.migrant.gr/cgibin/pages/index.pl?arlang=yunan>

Herkes İçin Okul Projesi

Herkes İçin Okullar projesinin temel amacı, mülteci çocukların herkes için güvenli ve kapsayıcı olan Yunan okullarına entegre edilmesidir. Proje aracılığıyla okul müdürleri ve öğretmenler, mültecilerin herkese kaliteli eğitim sunmayı amaçlayan bir öğrenme ortamına kabul edildiği güvenli ve kapsayıcı okullar ve sınıflar oluşturmak üzere eğitiliyor.

Eğitim, okul müdürlerini ve öğretmenleri okulda ve yerel toplulukta hoşgörüsüzlük, ayrımcılık, ırkçılık ve nefret söylemi ile ilgili anlaşmazlıkları yönetmek ve bunlarla başa çıkmak için araçlar, yeterlilik ve güven ile donatmayı amaçlamaktadır. Okul yılı boyunca, okul müdürlerinden, öğretmenlerden ve veli temsilcilerinden oluşan okul ekipleri deneyimli eğitimci tarafından eğitilir ve rehberlik edilir. Tüm okul, okul etkinliklerine ve atölye çalışmalarına katılır.

Yunanistan'da “Yerel Kalkınma ve Yoksulluğu Azaltma” programı kapsamında Avrupa Wergeland Merkezi (EWC) tarafından Eğitim ve Diyanet İşleri Bakanlığı himayesinde ve Enstitü desteğiyle “Herkes İçin Okullar” projesi yürütülüyor. Eğitim Politikası (IEP). İzlanda, Lihtenştayn ve Norveç tarafından finanse edilen Yunanistan'daki “Yerel Kalkınma ve Yoksulluğu Azaltma” programına, AÇA Hibeleri 2014 – 2021 kapsamında toplam 6,5 milyon avro bütçe verildi. uyum ve ekonomik ve sosyal eşitsizliklerin azaltılması. Yunanistan'daki “Yerel Kalkınma ve Yoksulluğu Azaltma” programının Fon Operatörü, İnsan Hakları 360 ile ortaklaşa SOL Consulting S.A'dır.

https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/racism-and-related-discriminatory-practices-greece_en

<https://theewc.org/projects/integration-of-refugee-children-in-greek-schools/>

4. Yunanistan'daki Ulusal Gençlik Politikası Programları

Gençlik Genel Sekreterliği, üç ana politika alanıyla ilgili program ve projeler yürütür:

- ✓ İşsizlik, istihdam ve çalışma ilişkileri,
- ✓ Sosyal dışlanma (ör. uzak bölgelerde yaşayan gençleri hedefleme), sosyal içerme, gençlik hakları ve katılım
- ✓ Çevre, iklim değişikliği ve yeşil kalkınma.

İstihdam ve Girişimcilik

"Girişim Merkezleri" projesi: Girişimcilik yarışmalarında başarılı olan gençlere girişimcilik eğitimi vererek ve girişimcilik becerilerini geliştirmeyi ve serbest piyasada girişimcilik planlarını gerçekleştirmelerini desteklemeyi amaçlamaktadır. Amaç:

- ✓ Gençlerin girişimci ruhlarını ve örgütsel prosedürleri ve birim yönetimini yönetme becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak ve ayrıca onları araştırma ve teknolojik konularla tanıştırmak için girişimciliği teşvik etmek,
- ✓ Öğrencilerin, öğrencilerin ve öğrencilerin girişimci ruhunu güçlendirerek eğitim sistemini en etkili şekilde işgücü piyasasına bağlamak. Süre: 2012 – 2014

"Genç Çiftçiler için Bilimsel Destek" Programı: Bu, "yeşil kalkınma", merkezi olmayan gençlik politikası ve merkezi ve bölgesel düzeylerde yatay işbirliğinin teşvik edilmesiyle uyumlu bir programdır. Amacı, genç çiftçileri üniversite topluluğu ile işbirliği yaparak yeni yöntemlerle eğitmek ve onlara tarımsal üretimin her aşamasında yenilikçi uygulamalar sunarak daha rekabetçi hale getirmektir.

Bir pilot program, "Triptolemos", tarım sektöründe profesyonel olarak aktif olmak isteyen 40 yaşına kadar gençler için. Amaç:

- a) 40 yaşına kadar olan gençlerin tarım sektörüne ve tarım ekonomisine katılımlarının güçlendirilmesi ve desteklenmesi,
- b) Kursiyerlerin yeni kültürlerde, sürdürülebilir tarım ve hayvancılık işletmelerinde oryantasyonu

c) Doğal veya işlenmiş tarım ürünlerini yurt içi ve yurt dışı pazarlarda tanıtılmalarını ve dağıtılmalarını sağlamak.

Kariyer Kartı: "Kariyer Kartı" kariyer rehberliği için danışmanlık ve eğitim hizmetleri sunmaktadır. Genç kişiye, bilgi, beceri ve yeterliliklerini tamamlamak ve geliştirmek için alternatif bir dizi eğitim kursu seçmesi için danışmanlık yoluyla rehberlik edilirken, aynı kart şunları içerecektir:

- ✓ Akredite danışmanlar tarafından yapılan istişareler ve seminerler için yapılan bazı ziyaretlerin maliyetleri
- ✓ 2-3 eğitim seminerinin maliyeti. Henüz planlama aşamasında.
- ✓ İş piyasasına yeni başlayanlar için el kitabı

Bu proje, işgücü piyasasına yeni girenler için basılı ve çevrimiçi bir kılavuzun oluşturulmasıyla ilgilidir. Amaç, tüm bilgileri toplamak ve kodlamaktır.

"Girişim Merkezleri" projesi: Girişimcilik yarışmalarında başarılı olan gençlere girişimcilik eğitimi vererek ve girişimcilik becerilerini geliştirmeyi ve serbest piyasada girişimcilik planlarını gerçekleştirmelerini desteklemeyi amaçlamaktadır. Amaç:

- ✓ Gençler arasında girişimci ruhlarını ve örgütsel prosedürleri ve birim yönetimini yönetme becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak ve ayrıca onları araştırma ve teknolojik konularla tanıştırmak için girişimciliği teşvik etmek
- ✓ Öğrencilerin, öğrencilerin ve öğrencilerin girişimci ruhunu güçlendirerek eğitim sistemini işgücü piyasasına en etkili şekilde bağlama.[18]

5. Gençleri eğitim, istihdam veya öğretime yeniden dahil etmeye yönelik önlemler (NEET'ler)

Gençlerin istihdamını ve girişimciliğini geliştirmeye yönelik hedeflenen müdahalelerin kesişen eylem planı. Eylem planının amacı, Yunanistan'da 15-24 ve 25-35 olmak üzere iki yaş grubu arasında gençlerin istihdamı ve girişimciliğinin geliştirilmesine yönelik özel politika ve önlemleri teşvik etmektir.

Bakanlıklar ve Yararlanıcılar. İlgili bakanlıklar şunlardır:

- ✓ Çalışma, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Bakım Bakanlığı
- ✓ Milli Eğitim ve Dinler Bakanlığı

✓ Kalkınma ve Rekabet Bakanlığı

Eylem planı kapsamındaki toplam yararlanıcı sayısının 358.980 kişiye ulaşması ve bunun 65.974'ünün işsiz olması bekleniyor. Kalan 293.006 kişi eğitim camiasından gelmektedir; daha spesifik olarak, orta ve yüksek öğretimdeki öğrenciler, ilk mesleki eğitimdeki öğrenciler vb.

Öncelikler

- ✓ *Gençlere niteliklerine göre istihdam yaratmak.*
- ✓ *35 yaşına kadar işsiz mezunları işe almak için işletme hibeleri*

Açıklama: Amaç, işsiz mezunlar için özel şirketlerde tam zamanlı yeni işler yaratmaktır. Program toplam 27 ay sürmekte olup, ilk 24 ay firmalar tarafından desteklenmekte, kalan 3 ay ise firma kaynaklarından karşılanmaktadır. Yararlanıcılar: 2474 işsiz kişi.

I. 30 yaşına kadar işsiz gençler için doğrudan sosyal müdahale için bir Ulusal Ağın oluşturulması

Açıklama: Temel amaç, evsizler ve yoksulluk içinde veya yoksulluk riski altında yaşayan insanlar için kapsamlı hizmetler sunmaktır. Ağ, özellikle işsizleri yeni ve mevcut sosyal yapılara dahil etmeyi amaçlamaktadır. Bu eylem, Yunanistan genelinde 195 sosyal yapıya (sosyal gıda mağazaları, sosyal eczaneler, evsizler merkezleri vb.) iki yıllık finansman sağlıyor. Yararlanıcılar: 1200 kişi.

Gençler için kültür alanında hayırsever çalışma programları

Açıklama: Amaç, kültürel altyapının inşası, tanıtımı ve korunması ile arkeolojik alanların ve müzelerin (arkeologlar, mimarlar, mühendisler vb.) korunmasına yönelik hizmetleri içeren eş finansmanlı projeler yoluyla istihdamı artırmaktır. Bu program işsiz gençlere altı ila yedi aylık bir süre için istihdam sağlamaktadır. Yararlanıcılar: 30 yaşın altındaki 3.200 işsiz genç

II. Eğitim sırasında ve sonrasında iř ve stajlara daha fazla yatırım yaparken, eğitim ve iř deneyimini birleştirmeye vurgu yaparak mesleki eğitim ve oğretim ve ıraklık sistemlerinin gclendirilmesi.

Öğrenciler ve yeni mezunlar için stajlar ve stajlar

Açıklama: Bu program, belirli eğitim ve öğretim kurumlarından öğrencileri ve yeni mezunları, çalışmalarıyla ilgili değerli iş deneyimi kazanmaları için destekler. Program altı hedef gruba yöneliktir:

- 1) Öğrenciler için stajlar (20.472)
- 2) Teknolojik Eğitim Enstitüleri (TEI) öğrencilerine yönelik stajlar (10.060)
- 3) Mesleki eğitim enstitüleri (Yunanca IEK kısaltması) mezunları ve ilk profesyonel mesleki eğitim için diğer kurumlar için stajlar (15.217)
- 4) Mesleki İstihdam Teşkilatı (OAED) tarafından sağlanan meslek öğrencilerine yönelik stajlar (5.042)
- 5) Merchant Marine Academy öğrencileri için stajlar (5.173) Yeni teknik mezunlar için stajlar (8.475)

Yararlanıcılar: toplam 64.439 öğrenci ve yeni mezun

III. İşsiz gençlerin özel profiline ve ihtiyaçlarına göre uyarlanmış, iş deneyimi edinilmesini desteklemek için (rehberlik, danışmanlık, eğitim ve istihdam kombinasyonu yoluyla) eğitimden istihdama geçişi kolaylaştıran (okuldan işe programlar) sistematik programların benimsenmesi.

Niteliklerine göre işsiz gençler için işgücü piyasasına giriş kontrolünün getirilmesi (mezunlar ve zorunlu orta ve lise sonrası eğitimi tamamlamış olanlar)

Açıklama: Bu program, gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonu için gerekli koşulları sağlayarak, işgücü piyasasına girmek için yapılandırılmış bir yol aracılığıyla özel sektör şirketlerine yerleştirmeyi teşvik eder. Bu, gerçek bir çalışma ortamında teorik eğitim ve pratik deneyime paralel olarak bilgi edinme ve geliştirme, bilgiyi üretim sürecinin gerçek ihtiyaçlarına uyarlama yoluyla elde edilir. Yararlanıcılar: 29 yaşına kadar 45.000 genç.

Helenik Çalışma Örgütü (OAED)

Yunan İnsan Kaynakları Teşkilatı, Yunanistan'da istihdamı teşvik etme ve hem merkezi hem de bölgesel düzeyde sosyal ortak kuruluşlar, yerel makamlar ve üçüncül sektör ekonomisi ile mesleki eğitim politikaları ve girişimleri uygulama sorumluluğuyla görevlendirilmiş hükümet organıdır.

İstihdam programları

- ✓ Üniversite ve teknolojik yüksek öğretim kurumlarından 35 yaşını doldurmamış işsiz mezunlarını istihdam eden işletmelerin desteklenmesi programı
- ✓ 16-24 yaş arası işgücü piyasasına yeni girenler için iş deneyimi programı
- ✓ Engelli, eski uyuşturucu bağımlıları, eski hükümlüler, genç suçlular veya sosyal risk altındaki 2.300 işsiz kişiyi işe almayı amaçlayan, sigorta primlerine eşit bir sübvansiyon yoluyla işverenleri desteklemek için üç yıllık özel bir program ve engelliler için ergonomik işyerleri için 50 işi sübvansiyon etme programı
- ✓ 800 yeni engelli girişimciyi, eski uyuşturucu bağımlılarını ve 18-64 yaş arası mahkumları sübvansiyon etme programı ve engelli insanlar için ergonomik iş yerleri dahil 50 işyerini sübvansiyon etme programı.
- ✓ "22-64 yaş arası işsiz kadınların girişimciliği" başlıklı 22-64 yaş arası 4.000 yeni kadın girişimci ve profesyoneli sübvansiyon edecek bir program 2009'dan itibaren yeni girişimci için program – B Döngüsü
 - ✓ 6.000 yeni girişimci için program - 2009'un genç bilim insanları - B Döngüsü

Yunan Çalışma Örgütü'nün (OAED) Mesleki Eğitim Enstitüleri

- ✓ Ekonomik faaliyetin üç sektöründen disiplinlerde sübvansiyonlu stajlarla iki yıllık profesyonel eğitim programı.
- ✓ OAED'nin Mesleki Eğitim Enstitülerinde (IEK) ekonomik faaliyetin üç sektöründen uzmanlık alanlarında mesleki eğitim programları.

OAED ayrıca gençler için aşağıdaki faaliyetleri de teşvik eder:

- ✓ Bir iş kurmak için mali destek
- ✓ Mali yardım alanlar için özel danışmanlık faaliyetleri (iş planı yazma, sürdürülebilirlik ilkeleri vb.)
- ✓ Yerel ekonominin özel ihtiyaçlarına göre turizm, kültür ve çevre sektörlerinde genç girişimciliği desteklemek için özel faaliyetler
- ✓ Gençlik kooperatifleri ve sosyal girişimler için hibeler
- ✓ "Tek Başlangıç, Tek Şans" programı, 16-25 yaş arası, mezun olmuş veya okulu bırakmış ve eğitimine devam etmeyi düşünmeyen gençlerin işgücü piyasasına katılmasına olanak sağlamaktadır. Mevsimsel işsizlik ödeneğini

işgücü piyasası desteğine dönüştürerek turizm sektöründe yeni çalışanların istihdamını da teşvik ediyor.

Sosyal dışlanma riski taşıyan gençlerin insana yakışır konutlara erişimini sağlamaya yönelik önlemler

Gençlik Genel Sekreterliği, bu ulusal mali kriz döneminde gençlere yardımcı olmak için Kimseyi Dışarıda Bırakma programını geliştirdi. Gençlerin evlerini ve yaşamlarını korumalarına yardımcı olmak amacıyla, ihtiyaç sahipleri ile hükümet yetkilileri arasında danışman ve arabulucu olarak hareket eden profesyonellerden oluşan bir ağ aracılığıyla evlerini kaybetmenin eşiğinde olan gençlere hizmet ve destek sunar. finans . Bağımsızlık. Program, "sosyal dışlanmayla mücadele için beşeri ve sosyal sermayenin geliştirilmesi için "CLIMAKA" adlı STK'nın işbirliğiyle gerçekleştirilmiştir.

6. Uygulamadan örnekler

Gençlerin sosyal içermesini teşvik eden bölgesel/ulusal düzeyde ilgili projeler

Gençlik Programları Genel Sekreterliği

"Girişimcilik Merkezleri" Projesi: Amacı, girişimcilik eğitimi vererek ve girişimcilik becerilerini geliştirerek girişimcilik yarışmalarında başarılı olan gençleri desteklemek ve aynı zamanda onları açık pazarda girişimcilik planlarının uygulanmasında desteklemektir. Amaç:

- ✓ Gençler arasında girişimciliği teşvik etmek, girişimci ruhlarını ve örgütsel prosedürleri ve birim yönetimini yönetme becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak ve ayrıca onları araştırma ve teknoloji konularıyla tanıştırmak
- ✓ Öğrencilerin, öğrenenlerin ve öğrencilerin girişimci ruhunu güçlendirerek eğitim sistemini işgücü piyasasına en etkili şekilde bağlamak.

"Genç çiftçiler için bilimsel destek" Programı: Bu, "yeşil kalkınmayı", merkezi olmayan gençlik politikasını ve merkezi ve bölgesel düzeyde yatay işbirliğini teşvik eden ana politika eksenleriyle uyumlu bir programdır. Amacı, tarımsal üretimin her aşamasında genç çiftçileri yeni yöntemlerle eğitmek ve

yenilikçi uygulamalar sunmak için üniversite camiası ile işbirliği yaparak daha rekabetçi hale getirmektir.

Tarım sektöründe profesyonel olarak aktif olmak isteyen 40 yaşına kadar gençler için "Triptolemos" adı altında bir pilot program. Gençlik Genel Sekreterliği, Kırsal Kalkınma ve Gıda Bakanlığı ile işbirliği içinde programın Yunanistan genelinde uygulanmasını önerdi. Şunları amaçlayacaktır:

- ✓ 40 yaşına kadar olan gençlerin tarım sektörüne ve tarım ekonomisine katılımlarının güçlendirilmesi ve desteklenmesi;
- ✓ Öğrencileri sürdürülebilir tarım ve hayvancılık çiftliklerinde yeni yetiştirme yöntemlerine yönlendirir;
- ✓ Doğal veya işlenmiş tarım ürünlerini yurt içi ve yurt dışı pazarlarda tanıtma ve dağıtımını yapabilmelerini sağlamak.

Programın amacı, şehirlerde yaşayan ve kırsala dönmeyi ciddi olarak düşünen gençleri birincil üretimle uğraşmak üzere yetiştirmektir.

"Gençlere yasal yardım": Kanunla temas halinde olan sosyal olarak dezavantajlı ergenler ve 35 yaşına kadar gençler için ücretsiz hukuki danışmanlık ve hizmetler. Hizmetler 35 yaş altı genç avukatlar tarafından sunulmaktadır. Program, Gençlik Genel Sekreterliği ile ilgili sözleşme imzalamış olan ülkedeki barolarla işbirliği içinde yürütülmektedir. Davalar ceza hukuku, medeni hukuk, kamu hukuku ve iş hukuku ile ilgili olabilir. Bu program, ihtiyaç sahibi gençlere yasal koruma sağlayan güçlü bir sosyal karaktere sahipken, aynı zamanda çeşitli davalarda gençleri savunma sorumluluğunu üstlenerek genç avukatlara iş olanakları ve eğitim sunma ile karakterize edilen güçlü bir gelişimsel karaktere sahiptir.

Adalet Bakanlığı ile işbirliği içinde Genç Suçlulara Sosyal Hizmet Programı: Genç mahpuslar, eğitim, sürekli danışmanlık ve destek alırken topluma daha az sorunla entegre olmalarına yardımcı olmak için Bakanlık hizmetlerinde denetimli sosyal hizmet sunarak cezalarını ödeyebilirler.

"Yaşadığınız gibi yaşıyoruz" programı: Bakanlığın politika tedbirleri kapsamında, gençlerin farklı cinsel yönelimlerine dayalı sosyal ayrımcılıkla mücadele tedbirleri. Program, insanları bilgilendirmek ve bilinçlendirmek, uygun seminerler düzenlemek ve gençlere, ebeveynlere ve öğretmenlere entegre danışmanlık hizmetleri sağlayan dört basamaklı bir yardım hattı işletmek için

basın (gençlik basını, yerel basın) aracılığıyla uygun bir kampanyayı içermektedir.

Okulda Zorbalıkla Mücadele Ulusal Ağı'nın (www.antibullyingnetwork.gr) kurucu üyesi: Ağ 2010 yılında kurulmuştur. Diğer üyeler: Yunan Çocuk Hakları Ombudsmanı, Pedagoji Enstitüsü, Atina Üniversitesi Tıp Fakültesi Çocuk Psikiyatri Kliniği, Çocuk Sağlık Enstitüsü, IBBY'nin Yunanistan Şubesi (Uluslararası Gençler İçin Kitaplar Kurulu), Çocuk ve Ergen Psikiyatristleri Derneği, Marangopoulos İnsan Hakları Vakfı, Eğitim Bakanlığı (Zorbalık Karşıtı Gözlemevi).

Avrupa Sosyal Fonu tarafından ortaklaşa finanse edilen faaliyetler

Sosyal açıdan savunmasız grupların sosyal içermesine yönelik yerel projeler

Bu müdahalelerin konusu, sosyal olarak savunmasız nüfustan kişilerin işgücüne entegrasyonu için kapsamlı bir program uygulamak amacıyla, hassas sosyal grupların ihtiyaçlarını karşılamak için yerel aktörlerin sosyal aktivasyonu ve koordinasyonudur. 12.000 kişinin (60 milyon avroluk bir bütçeden) yararlanacağı tahmin edilmektedir ve bu müdahalelerin uygulanması şimdiden başlamıştır. Özellikle, sosyal açıdan savunmasız gruplardan 5.000 kişinin iş bulması ve 3.000 kişinin kendi işletmesini kurması bekleniyor.

Yerel istihdam ve yerel ağ operasyon planları

9 yerel ağın oluşturulduğu ve yönetildiği 11 belediye ve bir vilayet ağı. Yerel düzeyde istihdamı doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen çeşitli kuruluşlar bu ağlara katılmıştır. Bu ağların amacı, iş yaratmak için eylem varsayımdır.

İş piyasasına erişimde fırsat eşitliğini teşvik etmek için Yunanca öğrenmek

Sosyal dışlanma riski taşıyan işsiz göçmenlere, mültecilere ve ülkelerine geri gönderilen nüfus gruplarına sertifikalı mesleki eğitim merkezlerinde Yunanca öğretilmesi. Proje, onların nitelikleri ve uzmanlık alanları doğrultusunda farklı sosyal ve çalışma ortamlarına entegrasyonlarını kolaylaştırmayı ve özel mesleki eğitim programlarına katılmalarını sağlamayı amaçlamaktadır.

Savunmasız sosyal grupların Korfu ve Attika'daki işgücü piyasasına entegrasyonları için etkinleştirilmesi

Nüfusun sosyal açıdan savunmasız kesimlerinden kişilerin işgücü piyasasına entegrasyonuna yönelik bir programın uygulanması için beş psiko-sosyal rehabilitasyon merkezinin görevlendirilmesi. Attika (Aharnes, A. Liosia, Atina) ve Korfu (Achilleon, Parelion) bölgelerindeki merkezlerin kurulması ve işletilmesi kısmen EP Health Assurance 2000-2006 tarafından finanse edilmiştir. Kronik ruh sağlığı sorunu olan toplam 75 kişiye hizmet veriyorlar ve yaklaşık 115 personel istihdam ediyorlar.

Tesalya kırsal nüfusunun bilgi ağı

Kamu ve özel sektör kuruluşları, belediyeler, sosyal aktörler ve vatandaşlardan oluşan ve bir "ağ" şeklinde yapılandırılmış kurumların gönüllü, kolektif, gayri resmi bir işbirliğinin oluşturulması ve işletilmesi. Bu ağın amacı, kaliteli ürünler ve gıda, organik tarım - tarım, sosyal güvenlik yapıları, çevre ve su kaynakları, kültür ve sağlık gibi bölgesel kalkınma konularında aşağıdan yukarıya bir yaklaşım izleyen genişletilmiş bir toplumsal tartışmanın geliştirilmesidir. kültürel rotalar, yerel – bölge içi ağlar ve işbirliği.

Ayrımcılık, ırkçılık, eşitlik ve medya

Farklı kültürel çeşitliliğe sahip insanların entegrasyonunu ve ayrıca gazetecilerin sosyal ayrımcılık sorunları konusunda eğitimini amaçlayan iki el kitabının gelişt

IX. Türkiye'deki iyi uygulamalar üzerine bir çalışma

(Türkiye'den)

1. Başarılı uygulamalar olarak Türkiye'de genç istihdamı önlemleri

Genç istihdamını teşvik etmek için devlet önlemleri aşağıdaki gibidir:

- İstihdam hizmetlerini işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda çeşitlendirmek ve işe alımlarda aktif rol almak.
- İş gücünün istihdam edilebilirliğini artırmak için aktif işgücü programlarını uygulamak, iyileştirmek, yaygınlaştırmak ve etkinliğini artırmak.

- İşsizliğin sosyo-ekonomik etkilerini azaltmaya yönelik pasif programların etkin bir şekilde uygulanması.
- İşgücü piyasasının gelişimine ve değişimine hakim olacak güçlü bir kurumsal yapı geliştirmek.

Bu kalkınma planına paralel olarak genç istihdamına yönelik aşağıdaki başarılı uygulamalar geliştirilmiştir:

- İş piyasasının gereksinimlerine uygun temel ve mesleki beceriler için mesleki eğitim; genç işsizliğin azaltılmasına, gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunun kolaylaştırılmasına ve iş ve aile hayatına uygunluğunun sağlanmasına yönelik politikaların uygulanması ve aktif işgücü politikaları bölgesel ve sektörel bazda etki analizlerine dayalı olarak uygulanacaktır.
- Gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu hızlandırmak ve becerilerini artırmak amacıyla politika kapsamında gençlerin istihdamı ve girişimciliği desteklenecektir. İlk kez iş bulan, yeni iş kuran ve kendi işini kurmak isteyen gençlere ve genç çiftçilere kredi desteği, nakit desteği ve genel gelir vergisi muafiyeti sağlanacak.
- Gençlerin niteliklerini geliştirmeye ve yeterliliklerini artırmaya yönelik kurslar: Kurslar, bir mesleği olmayan veya işgücü piyasasına cazip gelmeyen bir meslek sahibi olan işsiz gençlerin İŞKUR'a kayıtlı olmalarını sağlamak için düzenlenir ve işsizlik maaşı alan işsizler, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan meslekler haline getirilecek ve buna göre istihdam edilecektir. Bu kurslar işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre istihdam odaklıdır.
- Girişimcilik Eğitimleri: İŞKUR, 2009 yılından bu yana işgücü piyasası trendlerine uyum sağlamak ve işsizlerin istihdamını kolaylaştırmak ve hayat boyu öğrenme anlayışına dayalı iş kurmalarına yardımcı olmak amacıyla işini değiştirmek isteyen işsiz gençlere girişimcilik eğitimleri vermektedir.
- Staj programları: İŞKUR- Türkiye İş Kurumu işgücü piyasasına doğrudan müdahildir. İŞKUR, “istihdam garantili kurslar” aracılığıyla vasıfsız işgücüne mesleki eğitim ve beceri kazandırarak istihdam etmeyi amaçlamaktadır. İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam politikaları, bu kurslara ek olarak iş danışmanlığı ve meslek danışmanlığı ile işbaşı eğitim seminerlerini de kapsamaktadır. İşgücü piyasasındaki aktif programlardan biri olan işbaşı eğitim programı, işsizliğin azaltılmasını

amaçlamaktadır. Gençlerin iş yerinde mesleki bilgilerini güçlendirmelerini sağlamayı amaçlayan işbaşı eğitim programıdır..

İşbaşı eğitim programı, gençlere kendi mesleklerinde veya başka bir alanda iş tecrübesi ve beceri kazanma fırsatı sunar. Programa devam eden öğrenciler, zorunlu stajlarını bu program aracılığıyla tamamlama ve iş arama sürecinde deneyim kazanma fırsatı bulmaktadırlar.

2. Gençleri hedefleyen esnek güvenlik önlemleri

Beş Yıllık Kalkınma Planı'ndan (1996-2000) sonra esnek ve güvenli bir işgücü piyasası geliştirmek için esnek önlemler getirildi. Plan, işgücü piyasasının etkinliğini artırmak için işgücü piyasasında esneklik ve güvenlik, hizmet süresi için tazminat, sosyal diyalog, aktif ve pasif işgücü politikaları konusunda sağlam bir anlayış sağlanması gerektiğini belirtmektedir.

Bu hedef doğrultusunda aşağıdaki önlemler alınmıştır:

- Genç işçilerin haklarını koruyarak, sosyal sendikalarla diyalog içinde geçirilen sürenin tazmini sorununun çözülmesi
- Sosyal birlikler ve kuruluşlarla sürekli diyalog
- İşsizlik sigortasından yararlanma şartlarının iptali ve süresinin uzatılması
- Doğum süreci ve çalışma saatlerinin süre aralığının sınırlandırılması
- Genç çalışanların haklarını koruyarak esnek çalışma araçlarını yaygınlaştırmak.[19]

Türkiye'de eyalet ve yerel düzeyde alınan etkili önlemler

- Ulusal Gençlik İstihdamı Eylem Planının oluşturulması ve uygulanması
- Gençlik haklarını ve istihdamını ve mesleki eğitimi koruyan kuruluşlar tarafından aktif genç istihdam politikalarının uygulanması
- Türkiye'nin en çok göçmen alan bölgelerinde genç istihdam oranlarının artırılması.
- Teknolojiye ve hizmetlere sınırlı erişimi olan işsiz gençlere destek ve erişim sağlamak için gençlik örgütlerinin kapasitesinin geliştirilmesi

- Yeni istihdam fırsatları yaratmak ve yerel ekonomiyi canlandırmak için Türkiye'de rekabet avantajı olan sektörleri belirleyin.[20]

3. Mesleki eğitim yoluyla Türkiye'deki gençlerin gelecekteki fırsatlarını genişletmek

Eğitimi tamamladıktan sonra akademik tatminsizlik ve başarısızlık, gençleri ileri eğitimden vazgeçmeye ve işgücü piyasasına girmeye zorlar. Çocukları ve gençleri bir eğitim biçiminde tutmak, toplum düzeyindeki ihtiyaçları karşılayan çok sayıda kaynak gerektirir. Teknik ve Mesleki Eğitim ve Öğretim (TVET) böyle bir fırsattır. İş yerlerinin çocuk hakları doğrultusunda güçlü çalışma ilkelerini benimsediği kaliteli ve pedagojik açıdan sağlam bir çıraklık sistemi, gençlerin eğitimde kalmaları ve mesleki beceri kazanmaları için desteklenmeleri için uygun bir yol olabilir. TVET, sosyal dışlanma ve eğitimi bırakma riskiyle karşı karşıya olan gençlere, sertifikalı ve istihdam edilebilir mesleki beceriler yoluyla öğrenme ve geleceğe hazırlanma fırsatları sağlayabilir.[21]

Türkiye'deki mesleki eğitim sistemi, temel mesleki standartlar, mesleki yeterlilikler, modüler programlar, sertifikalandırma, kalite güvencesi, yönetim sistemleri, mesleki yükselme ve yönlendirmeye göre yapılandırılmıştır. Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) 2006 yılında kurulmuştur. MYK, kurulduğu günden bu yana 180 Ulusal Mesleki Standart ve çeşitli referans seviyelerinde değerlendirilen 21 Ulusal Mesleki Yeterlilik geliştirmiş ve yayınlamıştır. Kurum, ek yeterlilikler ve standartlar geliştirmek için faaliyetlerini sürdürmektedir. . MEB, MYK tarafından geliştirilen en son standartları ve yetkinlikleri dikkate alarak mevcut eğitim programlarını gözden geçirmeyi amaçlamaktadır.

Mesleki ve teknik eğitim sistemi, gençlerin istihdamı üzerindeki etkileriyle ilgili birçok sorunla karşı karşıyadır. Bu sorunlar şu şekilde özetlenebilir:

- Eğitim kalitesinin düşük olması, talep ve arzın uyumsuzluğu ve talep eksikliği başlıca sorunlardır. Eğitim ve istihdam arasındaki bağlantı hala zayıf
- Eğitim kurumlarındaki program çeşitliliği, ilgili sektörlerde yaşanan gelişmelere paralel olarak takip edilememekte ve zenginleştirilememektedir.
- Mesleki eğitimin kurumsal ve sektörel fırsatları ve karşılaştırmalı güçlerinin reklamı yapılmamakta ve iyi tanıtılmamaktadır.

- Toplumun öğrencileri meslek okullarına yönlendirme konusundaki isteksizliği ve mezunların işgücü piyasasına girmek yerine yüksek öğrenime devam etme beklentileri devam etmektedir.
- Mesleki eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamasını sağlayacak kamu ve özel sektör işbirliği tatmin edici düzeyde değildir.
- Teknik ortaöğretim okullarında arz kapasitesinin ilçelere ve bölgelere göre dağılımı iyi tasarlanmamıştır.
- Mesleki ve teknik eğitimde amaç, gençlerde inşa edilmesi gereken yeni trendlere ve yeterliliklere cevap veren, yüksek kalitede bir sistem geliştirmektir.
- Günümüzün genç nesli, nitelikli iş gücüne dönüştürülemez. Program geliştirme çalışmalarına ışık tutmak amacıyla yapılan son işgücü piyasası analizleri sonucunda belirlenen mesleki yeterlilikler ile MYK tarafından belirlenen yeterlilikler arasında halen farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar eğitim programlarının geçerliliğini ve güvenilirliğini sorgulanır hale getirmektedir.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme Ajansı (KOSGEB), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin sektördeki payının, etkinliğinin ve rekabet gücünün artırılmasından sorumludur. Bu bağlamda KOSGEB, KOBİ'leri desteklemek için çeşitli programlar sunmaktadır. Bu yardım programları şunlardır:

- Kredilerde faiz ödeme desteği,
- KOBİ'lere yönelik projelerin desteklenmesi,
- Tematik projeleri destekleme programı,
- İşbirliği ve İşbirliği Destek Programı;
- Araştırma ve Geliştirme, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulamaları Destekleme Programı, Kapsamlı Destekleme Programı ve Girişimciliği Destekleme Programı.

Girişimciliği Destekleme Programı kapsamında “Girişimcilikte uygulamalı eğitim” hedef kitlesi kendi işini kurmak isteyen gerçek kişiler olarak belirlenmiştir. Bu eğitimler halka açık olup özellikle gençler, kadınlar, engelliler gibi gruplara yöneliktir.

Girişimcilik Destek Programı'nın bir diğer bileşeni de “Genç Girişimcilere Destek”tir. Bu destek, eğitimini tamamladıktan sonra iş hayatına atılan genç girişimcilere ve İş Geliştirme Merkezi'ndeki (İŞGEM) girişimcilere yöneliktir.

Bu kapsamda verilen destek türleri, geri ödeme yükümlülüğü olmayan “İşletme Kuruluş Desteği”, “Kuruluş Aşamasında Makine, Teçhizat ve Büro Desteği” ve “İşletme Maliyeti Desteği” ile ödenmesi gereken “Sabit Yatırım Desteği” şeklindedir. Girişimcinin engelli veya kadın olması durumunda KOSGEB'in uzatılan desteği %10 artırılır.

KOSGEB, girişimcilik proje desteği kapsamında sosyal girişimcilik eğitimleri, sosyal girişim desteği ve iş geliştirme merkezi desteği (İŞGEM) yapmaktadır. Aşağıdaki hedeflere uygun olarak program:

- kalkınma ve istihdam sorunlarını çözmek için ana faktör olarak girişimciliğin desteklenmesi ve teşvik edilmesi;
- başarılı ve sürdürülebilir işletmelerin oluşturulması;
- genç girişimciliğin teşviki;
- iş geliştirme merkezleri oluşturularak girişimciliği desteklemek;
- genç istihdamını artırmak ve yerel dinamiklere dayalı girişimciliği desteklemek. [22]

4. Türkiye'deki işveren sendikalarının genç istihdamına ilişkin faaliyetleri

Genç istihdamı ve ekonomik güçlendirme, herhangi bir toplumda sağlam bir temelin temel bileşenleridir. İnsana yakışır bir işin bulunması gençler ve gelecekleri için çok önemli olmakla birlikte gençlerin sosyal yaşamları ve mesleki gelişimleri üzerinde de etkisi vardır. Mevcut zorluk, aynı anda büyüyen genç nüfus için iş yaratmakta ve özellikle gelişmekte olan dünyada, beceri uyumsuzluğu, iş arama ve yetersiz okuldan işe geçiş durumu gibi ilgili sorunları ele almakta yatkındır. Dezavantajlı gençler genellikle yeni fırsatların yaratılmasından, beceri eğitiminden, küçük ve orta ölçekli işletmelerin desteklenmesinden ve eğitime yatırımdan yararlanır ve bunların tümü uluslararası işgücü piyasasında rekabet etmek için gereken bilgi ve araçların sağlanmasına katkıda bulunur.

İstanbul Kalkınma Ajansı'nın Temmuz 2011 - Aralık 2012 tarihlerinde hayata geçirdiği Sosyal İçerme ve Sosyal Bütünleşme Mali Destek Programı 2010 kapsamında, söz konusu dezavantajlı grupların katılımını sağlayarak toplumsal kalkınmaya katkı sağlamak amacıyla 13 proje hayata geçirildi. ekonomik ve sosyal yaşamda sosyal dışlanma ve topluma entegrasyonu. Bu projelerin hedef

kitlesi arasında engelliler, kadınlar ve işsiz gençler yer almaktadır. Bu grupların sosyal içermesi ile bağlantılı olarak, istihdama uygunluklarını artırmak için mesleki eğitim verilmesi gibi faaliyetler gerçekleştirilmiştir. 2008 yılında uygulamaya konulan Sosyal Destek Programı (SODES), dezavantajlı kesimlerin beşeri sermayesini güçlendirmek amacıyla bölgede göç, yoksulluk ve işsizliğin yarattığı talepler ile değişen toplumsal yapının karşılanması amaçlayan bir sosyal kalkınma programıdır. Türkiye'nin sosyal bütünleşme sürecine katkısı. Uygulandığı illerde yerel dinamikleri harekete geçiren program, yoksulluk, göç ve kentleşmenin yol açtığı toplumsal sorunların ortadan kaldırılması amacıyla istihdam, sosyal içirme, kültür, sanat ve spor alanlarındaki projeleri desteklemektedir. değişen toplumsal yapı, toplumsal dayanışma ve bütünleşmenin güçlenmesi ve dezavantajlı grupların ekonomik ve sosyal hayata daha aktif katılımının sağlanması yoluyla.

Sosyal içirme projelerini destekleme programı, Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından yürütülen 2013 yılı gençlik projelerini destekleme Programı çerçevesinde uygulanmaktadır. Bu kapsamda üniversitelerin “sosyal içirme” projeleri Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından desteklenmiştir. Sosyal İçerme Programı, sosyal, ekonomik ve fiziksel engeller, tıbbi sorunlar, coğrafi faktörler ve eğitim ihtiyaçları nedeniyle dezavantajlı durumda olan gençlerin toplumsal hayatın her alanına katılımını ve uyumunu artırmayı; sosyal hayattan dışlanan gençlerin sosyal uyumunu desteklemek ve onları sosyal yapının organik bir parçası haline getirmek; sosyal, kültürel ve ekonomik farklılıkları bir köprü aracı olarak kullanmak; gönüllü çalışmayı teşvik etmek ve gönüllülük bilincini artırmak.

5. Ana kapsayıcı gençlik çalışması programları ve hedef gruplar

2013 yılı Gençlik Proje Destek Programı kapsamında, üniversiteler tarafından sosyal içerme başlığı altında önerilen 40 program Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından desteklenmektedir. Ayrıca, gençlik projeleri destek programı kapsamında sivil toplum kuruluşları tarafından önerilen çeşitli sosyal içerme projeleri desteklenmektedir. Desteklenen bu projeler, sosyal hayattan dışlanan gençlerin hayatın her alanına katılımını sağlamak için çalışmayı; proje kapsamındaki etkinlikler ve eğitimlerle dezavantajlı gençlere daha iyi koşullar sunmak; gençlerin toplumsal aidiyet duyguları güçlenir; gençlerin kendilerini ifade edebilecekleri yapılar desteklenir; öğrencilerin topluma karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirme fırsatı vardır; üniversite kulüpleri teşvik edilerek duyarlılık ve farkındalıkları artırılmakta ve gönüllülük sürdürülebilir bir zemine oturtulmaktadır.

"Sanayinin Geleceğin Yıldızları Çıraklar" projesi, mesleki eğitim merkezlerinde "Çıraklık Eğitimi" alan gençlere sportif, sosyal ve kültürel faaliyet alanları sağlayarak gençlerin diğer becerilerini ve potansiyellerini geliştirmeyi ve keşfetmeyi amaçlayan bir programdır. sosyal aktivite için uygun bir alan bulamıyorlar ve boş zamanlarını faydalı bir şekilde değerlendirme fırsatları bulamıyorlar. Bu program kapsamında gençler, çeşitli eğitim, kültür ve spor faaliyetlerine ortak katılım yoluyla sosyalleşme ve boş zamanlarını etkin bir şekilde değerlendirme fırsatı bulmaktadır.

Sosyal içerme programlarına katılan gençlik çalışanları için eğitim ve destek

Sosyal içerme için önemli bir gençlik işgücü kaynağı, gençlik ve spor uzmanları ve uzman yardımcıları, sosyal hizmet uzmanları, psikologlar, sosyologlar ve gençlik liderleridir. Türkiye İş Kurumu, istihdamın sürdürülmesi ve artırılmasını, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesini, işsizliğin azaltılmasını ve ihtiyaç sahibi grupların özel politikalarla işgücü piyasasına çekilmesini desteklemek amacıyla, -işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitimi programları, kamu yararına yönelik programlar ve aktif işgücü hizmetleri kapsamındaki diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalar. Kurs katılımcılarının uluslararası geçerliliği olan bir mesleki yeterlilik belgesi almaları tercih edilir. Bunun mümkün olmadığı durumlarda, tamamlanan kurs belgesi veya Milli Eğitim Bakanlığı veya üniversite tarafından onaylanmış bir sertifika verilir. Eğitim gören işsizler, meslek ve açık

pozisyonlara göre özel sektör işletmelerine yerleştirilmektedir. İşbaşı eğitimlerine katılanlara işbaşı eğitim sertifikası, girişimcilik eğitim programlarına katılanlara ise girişimcilik eğitimlerine katılım sertifikası verilerek KOSGEB'e sağlanan desteklerden faydalanmaları sağlanmaktadır. (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Geliştirilmesi ve Desteklenmesi İdaresi) girişimcileri. KOSGEB, KOBİ'lere yönelik eğitim ve danışmanlık hizmetleri ile destek sağlamaktadır. Girişimcilik eğitim programının temel seviyesi sonunda katılımcılar, girişimcilik eğitim programı kapsamında uygulamalı girişimcilik eğitimine katılım sertifikası alırlar. Bu belge KOSGEB Yeni Girişimci Desteği'ne başvururken kullanılır.

Eğitim, kültür ve gençlik alanındaki profesyoneller için özel eğitim

Kültür ve Turizm Bakanlığı, öğretmenlere, eğitmenlere, gençlik çalışanlarına mesleki yeterliliklerini geliştirebilmeleri için sağladığı imkanlar dahilinde sanatçıları, teknik kadrosu ve idari kadrosuyla gençlerin üretken ve yaratıcı beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesine her zaman katkı sağlamaktadır. devlet tiyatroları alanı. Özellikle öğretmenler, eğitmenler ve gençlik çalışanları tiyatroyla ilgili profesyonel destek alırlar. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü bir dizi standart ve hizmet içi eğitim programı yürütmektedir. Bu eğitim ve atölye çalışmaları, teknoloji kullanımı, yeni teknolojilerin ölçme ve değerlendirmede kullanımı, sağlık, iletişim, el sanatları, görsel sanatlar, grafik ve fotoğrafçılık gibi 50'den fazla eğitim, sanat ve kültür dalını kapsamaktadır.

Türkiye'deki gençlik örgütlerinin önemli bir unsuru olan genç liderler, kültür-sanat alanında gençlerle gerçekleştirilen faaliyetlerde doğrudan yer almaları ve bu tür faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde yer almaları nedeniyle, Türkiye'de gelişim eğitimlerine tabi tutulmaktadırlar. bu alan da. Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Liderliği Gelişim Eğitimine İlişkin Usul ve Esaslar Yönergesi'ne göre gençlik liderlerine verilen gelişim eğitimlerinin konuları aşağıdaki gibidir:

- Gençlik merkezleri
- Liderlik ve gençlik liderliği
- Kurum kültürü
- Bağış Toplama/Sponsorluk
- Sivil toplum kuruluşları ile ilişkiler

- Proje döngüsü ve paydaş analizi
- Gönüllülük
- Topluluk ve dezavantajlı gruplar
- Tarihi ve kültürel değerler
- Değerler eğitimi
- Kötü alışkanlıklara karşı savaşın
- Etkinlik tasarımı
- Etkinlikler için gruplar (drama, tiyatro, müzik, edebiyat, halk oyunları vb.)
- Temel hak ve özgürlükler
- Gençlik psikolojisi
- Zaman yönetimi
- Çeşitli problemleri çözme
- Ekip yönetimi ve grup çalışması
- İletişim becerileri
- Etiket
- Diksiyon
- Motivasyon
- Sosyal Medya ve İnternet

6. Kültürel ve yaratıcı sektörler, gençlik örgütleri ve gençlik çalışanları arasındaki ortaklıklar

Kültür ve yaratıcılık sektörleri ile ilgili olarak, gençlik örgütleri ile gençlikle ilgili kamu kurumları arasındaki işbirliği ve ortaklığın temel biçimi, bu alanlarda sivil toplum kuruluşlarına sağlanan hibe ve projelerin ortak uygulanmasıdır. Kültür Programı, üç farklı alanda kültürel işbirliğini teşvik eder:

- Kültürel faaliyetlere destek
- Avrupa düzeyinde kültür alanında çalışan kuruluşlara destek
- Kültür politikaları alanında etki değerlendirmesi ve analizi yapan kuruluşlara destek. [23]

X. İyi yabancı uygulamaları uyarlama fırsatları

"Floransa'daki Avrupa Akademisi" (Academia European di Firenze) derneği 1992 yılında tescil edilmiştir ve kültürlerarası öğrenmeyi ve eğitimin Avrupa boyutunu hem örgün hem de gayri resmi alanlarda, gelenek ve kültür alışverişinde, sosyal kapsayıcılıkta, fırsat eşitliğinde ve insan hakları. Özellikle, "Floransa'daki Avrupa Akademisi", aşağıdaki alanlarda araştırma ve yeniliği teşvik ederek hem yerel hem de uluslararası düzeyde çocukların, gençlerin ve yetişkinlerin kişisel ve mesleki yeterliliklerinin gelişimini desteklemeyi amaçlamaktadır:

- Çocuklar, gençler ve yetişkinlerle kültürlerarası eğitim;
- Profesyonel rehberlik;
- İtalya'da ve yurtdışında eğitim ve oryantasyon stajlarının yönetimi; d) mesleki eğitim planlarının planlanması ve uygulanması;
- İş piyasasına erişim vb. Kuruluş, hem yurtdışındaki İtalyan vatandaşları hem de İtalya'daki yabancılar için motiliteler (eğitim, staj, deneyim alışverişi) düzenleme konusunda son derece zengin bir deneyime sahiptir.

Dernek, gençlik merkezlerinin yönetimi, bilgi sağlanması, istişareler dahil olmak üzere Floransa belediyesi ve/veya Toskana bölgesi adına sosyal ve eğitim alanında bir dizi hizmet sunarak yerel düzeyde çok aktif bir şekilde çalışmaktadır. Europe Direct merkezleri ve istihdam hizmeti gibi kamu kurumlarındaki eğitimler, dil kurslarının sağlanması vb. Proje aşağıdaki metodolojiye dayanmaktadır:

Farklı ve merkezi olmayan bir hedef grubun dahil edilmesi. Projenin hedef grubu, yerel düzeyde gençlerle çalışmaya doğrudan veya dolaylı olarak dahil olan kişileri içermektedir. Bunlar, gençlik merkezlerinden, evlerinden ve faaliyetlerinden sorumlu kişiler ile gençlerle ve özellikle risk altındaki gençlerle çalışan sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerinde yer alan kişilerdir. Projeye doğrudan dahil olan hedef grubun temsilcileri ülke genelinde 10 farklı yerleşim yerindedir. Bu şekilde, proje tek bir organizasyon veya yapının sınırlarını aşarak çok daha büyük bir etki elde eder.

Sosyal deneyler, projenin en önemli kısımlarından biridir ve bu nedenle öncesinde pek çok ön hazırlık faaliyeti (uyarlama, planlama ve istişare) yapılır. Hedef grubun temsilcilerinin uygulanabilir, gerekli ve faydalı olduğunu düşündükleri proje çerçevesinde öğrenmenin o kısmı denenerek, paralel olarak 10 yerleşim yerinde sosyal deneyler gerçekleştirilir. Yöntem, yenilikçi uygulamaları aktarma sürecini gerçek bir sonuca götürme olasılığı nedeniyle seçilmiştir.

Ağ Oluşturma proje metodolojisinin önemli bir parçasıdır ve özel hedefini doğrudan destekler. Ağ oluşturma iki düzeyde yapılır:

- 1) Ulusal düzey – farklı bölgelerden hedef grubun temsilcileri arasında ağ oluşturulması, sürekli fikir, bilgi ve deneyim alışverişinin sağlanmasıyla ilgilidir. Ağ oluşturma, hedef grubun tüm temsilcilerinin tüm faaliyetlere eşit şekilde katılma fırsatına sahip olmaması nedeniyle de önemlidir.
- 2) Uluslararası düzey – hedef grubun temsilcileri, İtalyan ortak ve İtalya'dan paydaşlar arasındaki ağ ile ilgilidir.

Yerel makamlar ve sivil toplum yapıları arasındaki işbirliği modelleri İtalya'da yerel ve ulusal düzeydeki bir dizi program belgesinde, gençlik politikasının her düzeyde uygulanmasının, yetkililer ve sivil toplum yapıları arasındaki işbirliğine dayandığı ilkesi vurgulanmaktadır. "Sınır Tanımayan Gençlik" projesinin katılımcıları, bu işbirliğinin nasıl yapılandırıldığını gösteren iki modeli yakından tanıma fırsatı buldu.

İlk model, gençlik merkezlerinin ortak yönetimini içerir ve bu yönetimin Floransa belediyesi tarafından (model İtalya'da yaygın olarak kullanılmasına rağmen) rekabetçi bir temelde kooperatiflere ve derneklere devredilmesine dayanır. İkinci model, Toskana Giovanisi bölgesinin multi-milyonluk projesinin yönetimi ile

ilgilidir. Bu model bölgeye özgüdür ve faaliyetlerin programlanması ve uygulanmasında paydaşların ve hedef grupların geniş katılımına dayanmaktadır.

Modelin özü: İtalya'da belediye gençlik merkezlerinin yönetimi geleneksel olarak açık ihaleler temelinde yapılmaktadır. Bu, kamu sektöründeki organlar, kuruluşlar veya kişiler tarafından yürütülen hizmetler için bir sözleşme yapılmasına yönelik idari bir prosedürdür. Bu modelin özelliği, birçok durumda faaliyetlerin Avrupa, ulusal ya da bölgesel yasalar gerektirdiği için değil, yerel otoritenin söz konusu hizmetin idarenin kendisi tarafından değil de üçüncü sektörden kuruluşlar tarafından yerine getirilmesinin daha iyi olacağı sonucuna varması nedeniyle kamu ihalesi yoluyla devredilmesidir. Modelin işleyiş prosedürü aşağıdaki gibidir:

1. Hangi kamu hizmetlerinin doğrudan belediye idaresi ya da onun yapısal birimleri tarafından değil de üçüncü sektörden kuruluşlar tarafından yerine getirilmesinin daha iyi olacağına karar verilir;
2. Hizmetin ana parametrelerinin tanımlandığı ve azami fiyatın belirtildiği bir kamu ihalesi ilan edilir;
3. En iyi hizmeti ve en iyi fiyatı sunan teklifi seçin. Tekliflerin değerlendirildiği formül vakadan vakaya değişir;
4. Belirli bir süre için bir sözleşme imzalanır ve bu süre içinde belediye kural olarak uygulamayı izler ve destekler;
5. Sözleşmenin sona ermesiyle birlikte prosedür tekrarlanır - hizmetin aynı yüklenici tarafından sağlanıp sağlanmayacağı sunulan tekliflere bağlıdır.

Modelin avantajları: Sosyal alandaki faaliyetlerin devredilmesi modelinin Toskana bölgesinde ve genel olarak İtalya'da bu kadar yaygın olması tesadüf değildir. Burada kısaca özetleyeceğimiz bir dizi avantajı beraberinde getirmektedir. Bu tür bir işbirliğinin en önemli avantajı, hizmet kalitesini artırmasıdır. Bunun birkaç nedeni vardır. Bunlardan ilki gençlerle kurulan farklı ilişkidir. Ana görevi gençleri çekmek ve onlarla çalışmak olan gençlik merkezlerinden bahsettiğimize göre, yerel makamların nadiren "gençlerin dilini konuşmayı" başardığını kabul etmeliyiz. Niteliksel olarak farklı bir yaklaşım, çoğunluğu gençlerden oluşan ve çoğu durumda birlikte çalışmak zorunda oldukları gençlerin sorunlarının, ilgi alanlarının ve güdülerinin farkında olan gençlik kuruluşları ve sosyal kooperatifler tarafından sunulmaktadır.

İtalyan uzmanlar, gençlik kuruluşlarının gençlerle kurduğu temas ve güven düzeyinin tamamen farklı bir seviyede olduğunu söylüyor. Bu da yerel otoritenin ihtiyaç duyduklarını düşündüklerinden ziyade gençlerin gerçekten ihtiyaç duydukları ve katıldıkları faaliyetleri planlamalarına ve sunmalarına yardımcı oluyor. İkincisi, risk altındaki gençlerle çalışmak için daha da güçlü bir şekilde geçerlidir - onlarla ilgili hizmetleri yöneten kuruluşlar genellikle bu alanda yüksek profillidir ve kural olarak idarenin kullanamayacağı yetkinlikleri, bağlantıları ve yaklaşımları kullanabilirler. Gençlik çalışanları ayrıca, giyim tarzı, ifade biçimi gibi tamamen yerel konular söz konusu olduğunda bile belediye görevlilerinin karşı karşıya kaldığı pek çok kısıtlamadan büyük ölçüde muafır, ancak bu kısıtlamalar gençlerle çalışma söz konusu olduğunda önem kazanmaktadır. Bu modelin yerel yönetimler açısından son derece önemli ikinci avantajı ise ekonomik verimliliktir. Sunulan kalitenin yanı sıra, belediyenin bir yükleniciyi seçtiği diğer ana kriter de teklif edilen fiyattır. Bu, yerel yönetimin mevcut gençlik bütçesi dahilinde en iyi hizmetleri sunmasını sağlar. İtalyan uzmanlar, hizmetlerin sivil sektöre devredilmesinin, hizmetin belediye idaresinin kendisi tarafından yerine getirilmesinden daha ucuza mal olduğu konusunda kararlıdır. Bu modelin sadece yerel yönetimler açısından değil, sivil kuruluşların kendileri açısından da avantajları vardır. Gençlik merkezlerinin yönetiminin devredilmesi, gençlik kuruluşlarının var olmalarına, deneyim ve kapasite kazanmalarına ve gelişmelerine olanak tanır. Ayrıca gençlik kuruluşları, belediye tarafından kendilerine devredilenlerin ötesinde, biriktirdikleri yetkinlikleri çalışmalarında kullanırlar

XI. Kaynakça

1. Konsey Kararı ve Üye Devletlerin hükümetlerinin temsilcileri Konsey içinde bir araya gelerek bir Avrupa Gençlik Çalışma Programı oluşturma çerçevesi hakkında
2. Varna "Gençlik Çalışanı" ulusal toplantısından bildiri, 24.06 - 28.06.2015
3. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1327&langId=en>
4. Avrupa'daki Gençlik Çalışanları Eğitmenleri için El Kitabı
5. Bulgaristan'daki sosyal girişimcilik fırsatları ve yeni sosyal girişimciler rehberi
6. Sınır Tanımayan Fikirler: Bulgaristan'daki İtalyan uygulamalarının sosyal deneyleri
7. www.boja.at/english.
8. www.youth.ie/sites/youth.ie/files/.
9. Avrupa'da gençlik çalışması uygulamalarında kaliteyi teşvik etmek
10. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/eu_regional_and_urban_development/topics/documents/youth_for_a_just_transition_mid-term_deliverable_report_final.pdf
11. <http://www.grb.uk.com/>
12. Gençleri şirketlerdeki uygulamalı eğitime dahil etmeye yönelik iyi uygulamaların analizi.
- 13) <http://mpes.government.bg/Pages/Programmes/default.aspx>
- 14) <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/2135786802>
https://nism.bg/images/documents/npm/NPM_2021-2025.pdf
- 16) [https://nism.bg/bg/documents/nacionalni/bgstrategii?view=frontlist&catid\[0\]=45](https://nism.bg/bg/documents/nacionalni/bgstrategii?view=frontlist&catid[0]=45)
- 17) https://nism.bg/images/documents/hazart/3_NPMID%20_2023-2025.pdf
- 18) https://www.jabulgaria.org/article/iniciativi/poveche_ot_1700_mladezhi_se_registriraha_za_medindzhar_za_edin_den_2022
- 19) <https://nmf.bg/our-network/>
- 20) https://www.facebook.com/iyac.bulgaria/about/?ref=page_internal
- 21) <https://nmf.bg/our-network/>

- 22) <http://iccd.unwe.bg/article/5>
- 23) Yunanistan'da gençlik politikası üzerine ülke sayfası, Son güncelleme: 30/4/2012, By Angeliki MOSCHOU
https://pjpeu.coe.int/documents/42128013/47261563/Hellenic_country_sheet_2011.pdf/05049a39-c832-4c53-ae44-1e5fa985204e
- 24) <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/turkey/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>
- 25) ILO Değerlendirme Özetleri, http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_177971.pdf
- 26) Çocuk İşgücü Anketi 2019, Türkiye İstatistik Kurumu
<https://turkstatweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33807>
- 27) BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ORTAK PROGRAMI "HERKES İÇİN İNSANA YAKIŞIR İŞ İLE BÜYÜME: ULUSAL GENÇ İSTİHDAMI PROGRAMI VE ANTALYA'DA PİLOT UYGULAMA"
<https://media.iskur.gov.tr/13507/national-youth-employment-action-plan.pdf>
- 28) Türkiye'de gençlik politikaları 2018 <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/sites/default/files/2021-02/turkey2018.pdf>
- 29) <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261968/Social+inclusion-Greece.pdf/79ca2916-73df-4d0e-b652-30e24d0909b1>
- 30)
https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/policy/youth_strategy/documents/youth-participation-brochure_en.pdf
- 31) Sınır tanımayan gençlik: gençlik merkezlerinin yönetiminde ve risk altındaki gençlerle çalışmada iyi uygulamalar
- 32) Akyurt, N. (2018). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin belirlenmesi: sağlık örneği. *Medical Sciences*, 13(2), 43-57.
- 33) Alan, H. (2020). Genç girişimciliği ve sosyal girişimcilik: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(28), 997-1027.

- 34) Bruton, G. D., Ketchen, D. J. ve Ireland, R. D. (2013). Yoksulluğa bir çözüm olarak girişimcilik. *Journal of Business Venturing*, 28(6), 683-689.
- 35) Buchert, L. (2014). Gençler için öğrenme ihtiyaçları ve yaşam becerileri: Bir giriş. *International Review of Education*, 60(2), 163-176.
- 36) Dilber, U. (2021). Social Entrepreneurship in Children and Youth. *Euroasia Journal of Social Sciences & Humanities*, 8(21), 22-35.
- 37)Efeoğlu, I. E., Pekkan, N. Ü., Ciritci, S., and Çanşalı, T. (2016). Girişimcilik Eğitiminde Yeni Metotlar: Girişimcilik Oyunu Örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 17-26.
- 38)Ercan, S. (2016). *Türkiye’de Sosyal Girişimcilik ve Yarattığı Etkilerin Değerlendirilmesi* (Doctoral Dissertation, Fen Bilimleri Enstitüsü).
- 39)Gökbunar, R., Aktaş, H., and Kargın, M. (2018). Üniversitelerde Sosyal Girişimcilik: Fırsatlar ve Öneriler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25(1), 155-170.
- 40) Gregg, P. (2001). NCDS'de genç işsizliğinin yetişkin işsizliği üzerindeki etkisi. *The Economic Journal*, 111(475), F623-F653.
- 41) Hancıoğlu, Y., and Tekin, E. (2018). Genç girişimci adaylarının girişimcilik eğilimlerinin değerlendirilmesi: Uygulamalı girişimcilik kampüsü üzerine bir araştırma. *Cankırı Karatekin University Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 8(1), 213-246.
- 42) Hatala, J. P. (2005). Serbest mesleğin önündeki engellerin belirlenmesi: Girişimcilik başarısının önündeki engeller aracının geliştirilmesi ve onaylanması. *Performance Improvement Quarterly*, 18(4), 50-70.
- 43) Jain, R. ve Ali, S. W. (2013). Hintli girişimcilerin öz yeterlilik inançları, pazarlama yönelimi ve tutum yönelimi. *Journal of Entrepreneurship*, 22(1), 71-95.
- 45)Kayalar, M. and Ömürbek, N. (2007). Girişimci adaylarının risk almaya yatkınlık özelliğinin cinsiyet bağlamında incelenmesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 185-200.
- 46)Kümbül, G. B. (2011). Yoksullukla Mücadelede Sosyal Girişimcilik: Ashoka Üyelerinden Sosyal Yenilikçi Örnek Uygulamalar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(3), 79-111.
- 46) Mair, J., ve Marti, I. (2006). Sosyal girişimcilik araştırması: Bir açıklama, tahmin ve zevk kaynağı. *Journal of World Business*, 41(1), 36-44.

- 47) Med, T., ve Lukyamuzi, A. (2019). E-öğrenme sistemlerinde pedagojik kullanılabilirlik ve mobilite engellerinin ele alınması: Gençlik girişimciliği beceri geliştirme örneği, uluslararası Uganda planı. *Uluslararası Sürdürülebilir Kalkınma Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 56-70.
- 48) Mohan Bursalı, Y., and Aksel, İ. (2016). Sosyal Girişimciliğin Genç Aktörleri: Üniversite Öğrenci Toplulukları Örneği. *Journal Of Social Sciences & Humanities Researches*, 17(37).
- 49) Mosey, S., Noke, H. ve Binks, M. (2012). The influence of human and social capital upon the entrepreneurial intentions and destinations of academics, *Technology Analysis & Strategic Management*, 24(9), 893-910.
- 50) Osterbeek, H., Van Praag, M., ve Ijsselstein, A. (2010). Girişimcilik eğitiminin girişimcilik becerileri ve motivasyonu üzerindeki etkisi. *European Economic Review*, 54(3), 442-454.
- 51) Pihie, Z. A. L. ve Akmaliah, Z. (2009). Bir kariyer seçimi olarak girişimcilik: Üniversite öğrencilerinin girişimcilik öz yeterlilik ve niyetlerinin analizi. *Avrupa Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 338-349.
- 52) Seelos, C., ve Mair, J. (2005). Sosyal girişimcilik: Yoksullara hizmet etmek için yeni iş modelleri yaratmak. *Business Horizons*, 48(3), 241-246.
- 53) Short, J. C., Moss, T. W. ve Lumpkin, G. T. (2009). Sosyal girişimcilik araştırmaları: Geçmiş katkılar ve gelecek fırsatlar. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 3(2), 161-194.
- 54) Smith, B. R. ve Stevens, C. E. (2010). Farklı sosyal girişimcilik türleri: Sosyal değer ölçümü ve ölçeklendirilmesinde coğrafya ve yerleşikliğin rolü. *Entrepreneurship & Regional Development*, 22(6), 575-598.
- 55) Sönmez, A., Arıker, Ç., and Toksoy, A. (2016). Dünya’da ve Türkiye’de Sosyal Girişimciliğin Gelişimi. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 17(37 Girişimcilik Özel Sayısı), 102-121.
- 56) Şirin, Y. E., Bilir, F. P., and Günseli, Ö. Z. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Girişimcilik Eğilimleri: Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okul Örneği. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 35-47.
- 57) Taş, H. Y. and Şimşek, İ. (2017). Türkiye ve Dünya’dan Sosyal Girişimcilik Örnekleri ve İstihdama Katkıları. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 480-497.

- 58) Trexler, J. (2008). Bir algoritma olarak sosyal girişimcilik: Sosyal girişim sürdürülebilir mi? *Emergence: Complexity and Organization*, 3(10), 65-85.
- 59) Wright, M., Siegel, D. S. ve Mustar, P. (2017). Öğrenci start-up'ları için gelişmekte olan bir ekosistem. *The Journal of Technology Transfer*, 42(4), 909-922.
- 60)Yılmaz, A. S. (2014). Bir Sosyal Değişim Ajansı Olarak Girişimcilik Eğitimi. *Journal of World of Turks/Zeitschrift Für Die Welt Der Türken*, 6(1).
- 61)Yılmaz, B.S. and Günel, Ö.D. (2011). Üniversite eğitimi ve girişimcilik: Bireyleri girişimcilğe yönlendiren etkenler üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 26, 1-20.
- 62)Yüksel, H., Cevher, E. and Yüksel, M. (2015). Öğrencilerin girişimci kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 143-156.
- 63) Zahra, S. A., Gedajlovic, E., Neubaum, D. O. ve Shulman, J. M. (2009). Bir sosyal girişimci tipolojisi: Güdüler, arama süreçleri ve etik zorluklar. *Journal of Business Venturing*, 24(5), 519-532.
- 64) Gençlik Hukuku <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/2135786802>
- 65) Ulusal Gençlik Stratejisi (2021-2030), 31.01.2023 tarihli ve 1 sayılı Ulusal Meclis Kararı ile kabul edilmiştir. <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1603>
- 66) Şans Oyunları Yasası Madde 10a kapsamında gençlik faaliyetlerinin uygulanmasına yönelik ulusal program. 2023-2025 dönemi için Kumar Yasası'nın 10a maddesi (NPIMD). <http://mpes.government.bg/Pages/Programmes/default.aspx>

