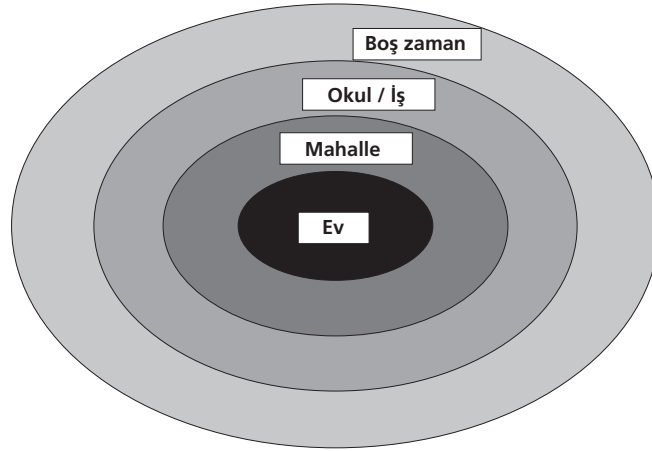


## 4. Gençler ve çevreleri

### 4.1 Kendi topluluklarında gençler

Gençler tek başlarına ıssız bir adada yaşamazlar. Aksine, kendilerine dair farklı beklentileri olan, aynı zamanda kendileriyle farklı etkileşimlerde bulunan ebeveynler, öğretmenler, eğitmenler, işverenler gibi insanlardan oluşan bir sosyal yapının içinde yer almaktadırlar. Gençlik çalışanlarının ilk önceliğinin gençler olmasına karşılık, çevrelerindeki diğer bireylerin etkisini göz ardı etmeleri neredeyse imkansızdır.

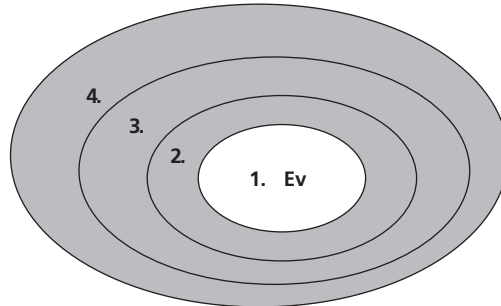
Han Paulides (1997) gençlerin dünyasını dört kısma ayırmaktadır:



Dört kısmın hepsinde gençler, arkadaşlar, ebeveynler, çalışma arkadaşları, akranlar, komşular, esnaf, polis, öğretmenler, eğitmenler gibi diğer insanlarla karşılıklı iletişim halindedir ve bu kişiler gençlerin davranışları üzerinde belirli etkilere sahiptir. Dolayısıyla, gençlik çalışanları açısından proje geliştirirken bu kişilerin desteğini almak önemli hale gelmektedir. Aynı zamanda bu kişiler, gençliği ve dünyalarını daha iyi anlayabilmek için oldukça değerli birer bilgi kaynağıdır. Bu nedenle onları kendi tarafınıza çekebilmek için neler yapmanız gerektiğine kafa yormak önemlidir.

Aslında, gençlik çalışanlarının kendilerini bu karmaşık ilişkiler ağında konumlandırabilmeleri hiç de kolay değildir. Alabilecekleri ve alamayacakları pozisyonlarla ilgili gençlere karşı dürüst ve net olmaları gerekir. Gençlerin çevrelerindekiyle konuşurken ya da onlarla işbirliği yaparken de çalışmalar konusunda şeffaf olmalıdırlar. Bu durum, gençlerle olduğu kadar onların çevresindekilerle de güven oluşturmalarına (Bkz. *Bölüm 6.3: Güven oluşturma*) oldukça yardımcı olacaktır. Bu karşılıklı güven diğer tüm çalışmaların temelini oluşturmalıdır.

Paulides'in tanımladığı şekilde gençlerin dört farklı çevresine farklı yöntemler ve farklı nedenlerle yaklaşılabilir. Bu yaklaşım aşağıda kısaca ele alınmaktadır.



İlk kısım gençleri doğrudan çevreleyen insanlardan, yani ailesinden oluşmaktadır. Genç bireyin faaliyetlerinize katılımı, ailesinin yaptıklarınızı ne kadar onayladığına bağlı olacağından bu grup ile iyi bir iletişim sağlamış olmak önemlidir. Ailelere ulaşmanın bir yolu ziyarete açık günler, ev ziyaretleri ya da danışma sa-

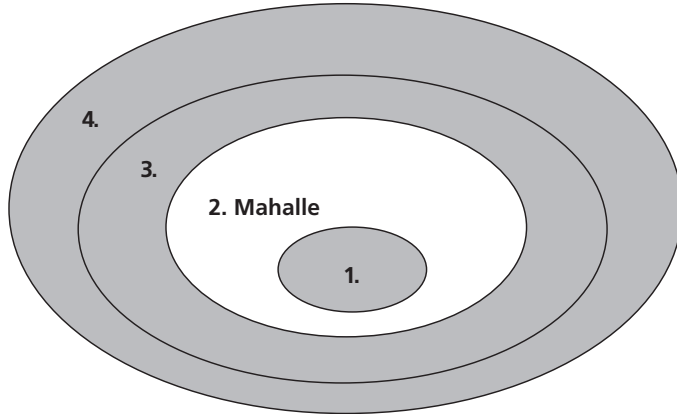




atleri düzenlemek olabilir. Bu durumun bazen ciddi bir azim gerektirebileceğini dikkate alın çünkü aileler sizinle iletişim kurmalarını engelleyecek türden zaman darlığı, dil konusunda güçlükler, evdeki durumun iyi olmaması ya da kendilerine ne yapmaları gerektiğini söyleyen kurumlara karşı güvensizlik gibi durumlarla karşı karşıyadırlar. Bunları aşmanın bir yolu aileyle toplum merkezi gibi mekanlarda görüşmek, sokakta karşılaştığınızda konuşmak ve ortalıkta olmak, görüşmeye müsait olmak olabilir. Ebeveynler açısından sizi tanımaları ve yaptıklarınızdan haberdar olmaları güvene dayalı bir ilişki oluşturabilmek için önemlidir.

#### **En iyi uygulamalar – Somut bir örnek**

*Bir gençlik merkezi, ebeveynleri hakkında gençlerle bir tartışma başlattı ve ebeveynlerin çoğunun her zaman çocuklarının mutlu olmalarını istediklerini söylediklerini ancak bunun sadece mutlu olmalarını emrettikleri anlamına geldiği sonucuna vardı. Gençler ebeveynlerinin sigara içme, dar pantolon giyme, gece geç saate kadar dışarıda kalabilme ya da okulu terketmiş bir gençle flört etmenin kendilerini iyi hissettirdiğini anlamadıklarından şikayet ettiler. Bunun ardından tabii ki büyük bir tartışma koptu çünkü bazı gençler diğerlerinin sigara içmek ya da garip giysiler giymekten nasıl zevk aldıklarını anlayamadıklarını söylediler, fakat nihayetinde bütün bunların tamamen kişisel tercih olduğunda hemfikir oldular. Daha sonra gençliğe yönelik çalışanların da yardımı ile buradan bir tiyatro oyunu çıkarmaya ve ebeveynler için sahnelemeye karar verdiler. Kimi genç için bu oyun ebeveynleriyle alışageldikleri, pek de yapıcı olmayan tartışmalarından farklı şekilde, yeni bir diyalog açmanın ve karşılıklı anlayışı sağlamanın bir yöntemi haline geldi.*



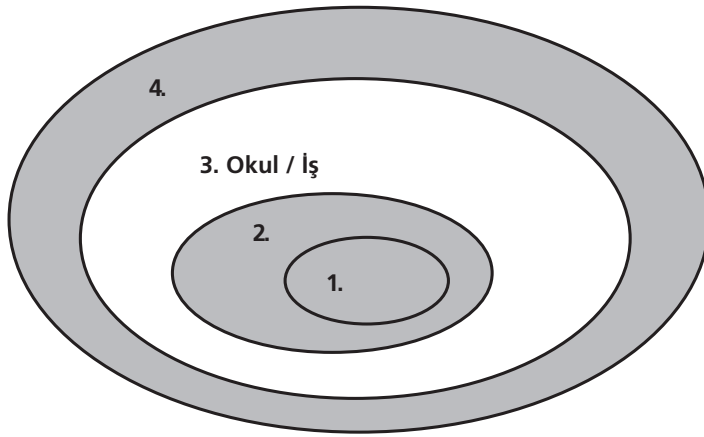
Gençlerin mahallelerindekiyle ilişki kurmanız da çalışmanızın başarısı açısından önemlidir. Bu ilişki iyi olduğunda, yardımlarına ihtiyacınız olduğu zamanlarda hevesle katılacak ve herhangi bir sorun yaşadıklarında size geleceklerdir. Dolayısıyla, faaliyetlerinizin imajı açısından bu grubun desteği oldukça önemlidir. Kendi halkla ilişkiler faaliyetlerinizi yürütmenin bir yolu da yerel radyo, televizyon ve gazeteyle bağlantıda olmak olabilir. Gençler dışında ne kadar çok insan faaliyetlerinizden haberdar olur ve ilgilenirse, nihai sonuçlar o kadar başarılı olacaktır.

#### **En iyi uygulamalar – Somut bir örnek**

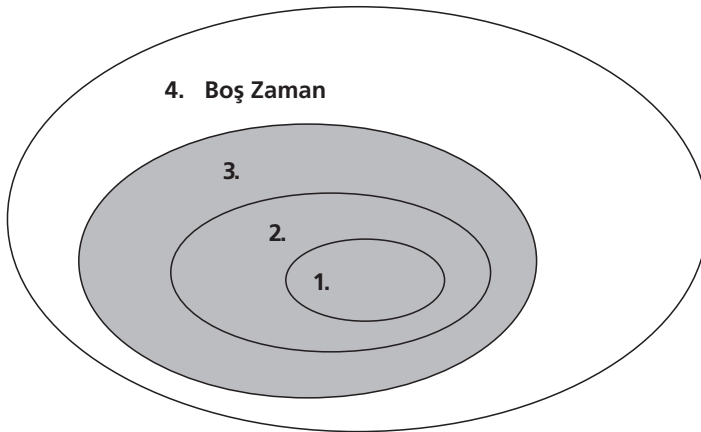
*1999'da Çek Cumhuriyeti'nde küçük bir köyde bir yaz kampı düzenlendi. Bu bir anlamda yabancı pek çok gencin köyü işgal etmesi anlamına geldiğinden kamp süresince köy halkını da sürece dahil etmek gerekiyordu. Gençler kampa katılmaları için davet edildiler, köydeki öğretmenlerden tercüme yapmaları istendi, köyün aşevi yemekleri temin etti ve kampa, belediye başkanının liderliğinde yerel bir gazeteden bir muhabirin de katıldığı bir köy gezisiyle başlandı. Kampın son haftasında ise kampa katılan gençlerle yerel takım arasında bir futbol maçı düzenlendi. Köydeki herkes ziyaretçilerden haberdardı ve bir şekilde organizasyona dahil olmuşlardı. Bu sayede kamp için köye gelen gençler, köy halkı tarafından davetsiz misafirden çok gerçek misafir gibi karşılandılar.*



Gençleri yakından çevreleyen diğer bir grup da akranlarıdır (arkadaşları, tanıdıkları). Akranlar önemlidir çünkü sizin yaptığımız faaliyetlerle ilgili yargıları arkadaşlarının görüşlerini etkileyebilir. Yaptığımız faaliyetlerin eğlenceli olduğu ve aynı zamanda birşeyler öğrenilebildiği mesajını vermeyi bir kez yaymayı başarırsanız, gençlerin sizin projelerinize hızla katılma şansını artırmış olursunuz. Yerel medya da yaptığımız faaliyetlerin imajını oluşturmakta önemli rol oynayabilir, dolayısıyla onları da kullanın.



Okullar, gençlik çalışanlarına kültürel yapıdan okula giden genç sayısına, okulu bırakanların sayısından eğitim düzeyine kadar mahalle hakkında pek çok temel bilgiyi sağlayabilir. Bunun yanı sıra formel olmayan eğitim programları oluştururken öğretmenler hatta işverenlerle işbirliği kurmayı da düşünebilirsiniz. Bunun sağlayacağı ek avantaj, okula ait mekan ve ekipmanı kullanma olanağıdır. Buna karşılık, gençler okul konusunda zaten isteksiz olabilecekleri ve orada daha fazla zaman geçirmek istemeyebileceklerinden bu durum dezavantaja dönüşebilir, bu nedenle dikkatli ve tedbirli bir hazırlık süreci gerekir.



Gençlerin hareket alanı içindeki dördüncü kısım ise boş zamandır. Gençliğe yönelik çalışmalar bu alanda konumlandırılabilir. Boş zaman faaliyetleri düzenleyen diğer insanlarla bağlantılar kurmak, imkanı kısıtlı gençlere yönelik çalışmalarla ilgili fikir alışverişinde bulunmak, deneyimleri ve kaynakları paylaşmak açısından yararlı olabilir. Bu konuyu *Bölüm 4.2 Ortaklıklar kurma*'da ayrıntılı olarak tartışacağız.



### En iyi uygulamalar – Somut bir örnek

Polonya'nın güneydoğusunda küçük bir kasabada beraber çalışan bir grup tarafından kurulan "Gülümse" adlı gönüllü kulübü 2001'de faaliyetlerine başladı. Katılımcıların çoğu lise öğrencilerinden oluşuyordu. Bir "Grup Girişimi" geliştirme fikri yerel kültür merkezine yeni bir yönetici atandığı zaman gündeme geldi. Projenin geliştirildiği Bialobrzegi kasabasında gençler ya da yetişkinler için olanaklar oldukça kısıtlıydı. Kasabada çocukların okul sonrası zamanlarını geçirmeleri için disko ya da barlar dışında sinema, yüzme havuzu, park gibi başka yerler yoktu. Aynı zamanda sorunlu ailelerden gelen çocukların boş zamanlarını değerlendirebilecekleri ve ödevlerini yapabilecekleri herhangi bir mekan yoktu; bu nedenle gençler bu durumu nasıl değiştirebilecekleri üzerine kafa yormaya başladılar ve yerel kültür merkezinin yöneticisinden yardım istediler. Yönetici onlara kendi projelerini gerçekleştirebilmeleri için mekan sağladı; gönüllüler fen, gazetecilik, renovasyon, işletme ve Avrupa olmak üzere 5 ana alanda çalışmak üzere 5 gruba bölündü. Projenin temel amacı gençler ile yerel halkı bütünleştirmek ve gençlerin boş zamanlarını geçirebilecekleri, kendilerine özel bir mekan yaratmaktı. Genç gönüllüler aynı zamanda aileleri güç durumda olan gençlerle ilgilenmek, onlara ödevlerinde yardım etmek, dans, bilgisayar atölyeleri, resim gibi boş zaman faaliyetleri düzenlemek istediler. Proje kapsamında hazırlanan faaliyetler şunlardı: grubun tüm üyeleri planlama sürecine dahil edildikleri grup planlaması, çocuklarla çalışma yöntemlerine ilişkin gönüllülere yönelik atölye çalışmaları, gönüllüler tarafından projeye dahil olan yerel yöneticiler, gençlik çalışanları ve emekli öğretmenlerin katılımı ile çocuklara yönelik düzenlenen yabancı dil, resim ve dans atölyeleri.

Gençlerin çevresindeki bu farklı gruplarla tek bir toplantıyla iyi bir ilişki kurmanın imkansız olduğunu unutmamak gerekir; bu ancak uzun dönemli zaman, çaba ve kaynak yatırımı ile sağlanabilecektir. Ortak ya da benzer amaçlara doğru birlikte hareket edebilmek için bu güven ağını kurmaya yönelik tüm olanaklar kullanılmalıdır. Bu da gelecekteki işbirliği için zemin oluşturacaktır.

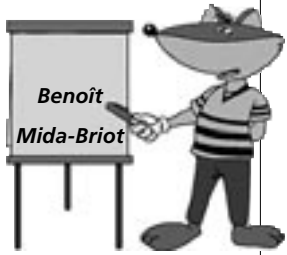
## 4.2 Ortaklıklar kurma

Bir önceki bölümde de belirtildiği gibi gençler kendi topluluklarında yaşar ve gençlik çalışanlarına da onları tek başlarınaymış gibi görmemeleri tavsiye edilmektedir. Gençler gibi gençlik çalışanları da yalnız değildir, yani adı geçen gençlerle tek çalışanlar onlar değildir. Aynı hedef grupla dolaylı ya da doğrudan çalışma yapan gönüllü ya da profesyonellerle ortak çalışma yapılmaması için hiçbir engel yoktur. Bu işbirliği bazı faaliyetleri düzenlerken örneğin atölye çalışmaları için belediyenin toplum merkezini kullanabilmek için belediye ile müzakere etme ya da kasabada bir festival düzenlemek için gerekli izni alma gibi taban düzeyinde de gerçekleşebilir. Bu örnekler daha ilerletilip uzun dönemli ortaklık haline gelebilecek işbirliklerinin başlangıcı olarak da nitelenebilir.

Başkalarıyla birlikte çalışma, benzer amaçlar için harcanan emek ve kaynakların bir araya toplanmasının yanısıra hedef gruba yönelik çalışmalarda daha güçlü ve bütünsel bir yaklaşım getirilmesini de sağlayacaktır. Benzer konularla uğraşan diğer uzmanlarla görüş ve deneyimleri paylaşmak önemlidir. Aynı zamanda ortak bir amacı gerçekleştirmek için harcadığınız çabaları sürdürmek konusunda motivasyonunuzu artırır.

Ancak, gerçek ortaklıklar kısa, planlanmış işbirliklerinden daha fazlasını ifade eder. Ortakların ne için mücadele verdiklerini anlamak, çalışma alanlarının ne şekilde tamamlayıcı veya aynı amaca hizmet eder olabileceğini ortaya çıkarmak için biraz oturup düşünmek gerekir. Gerçekten işleyen ortaklıklar kurma ve bunların sürekliliğini sağlama süreci zaman, çaba ve kaynak gerektirir. Ancak bu durum, motivasyonu artırma, farklı çalışma şekillerini anlama ve fikir alışverişi gibi getirileri açısından bu harcananlara değerli bir yatırımdır.

O halde kiminle birlikte çalışmak istersiniz? Gençlik çalışanlarının, kendi alanlarında çeşitli bağlantıları vardır ya da aynı genç grupları ile çalışıyor olmalarından dolayı öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, polis gibi diğer uzmanları tanıyabilirler. Bu uzmanlar aynı hedef grubun yaşamlarının farklı alanlarında





farklı zamanlarda çalışma yapmaktadır. Sosyal dışlanma, uyuşturucu ile mücadele, AIDS, eğitim gibi gençliğe ilişkin toplumsal konuların tartışıldığı toplantı ya da seminerler genellikle bu alanlarda çalışma yapan farklı uzmanlarla tanışmak için iyi bir fırsattır. Faaliyet düzenlerken işbirliği imkanları açısından doğru bağlantılara ulaşabilirsiniz. Bu tip sinerjiler örgütler arasında uzun vadeli ortaklıklara da dönüşebilir.

Özellikle imkanı kısıtlı gençlere yönelik çalışma yaparken, yaşamlarının farklı alanlarına erişebilen örgütlerle ortaklıklar kurmak oldukça önemlidir çünkü gençliğe yönelik olarak yapılan çalışmanın etkisi okulda ya da farklı projeler içinde sürdürülebilir.

**Ortaklıkların kurulabilmesi için birtakım koşulların sağlanması gerekir:**

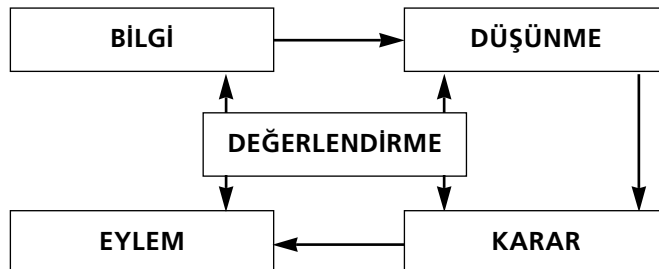
- Ortaklar yaptıkları çalışmalarda ortak amaçlara hizmet ediyor olmalıdır; ya da en azından amaçları birbirleriyle uyumlu olmalıdır.
- Hedef grup (imkanı kısıtlı gençler) yapılan tüm çalışmaların odağında olmalıdır (bkz. Bölüm 6.1. Etik). Bu da, örneğin, gençlere güçlendirmek ya da yaşamlarında ilerlemelerini sağlayacak adımları atabilmeleri için onlara yol göstermek yoluyla olabilir.
- Hem ortakların hem de içinde buldukları örgüt hiyerarşisinin ortaklık kurma niyeti olmalıdır ve bu işbirliğini gerçekleştirebilmek için bir miktar zaman ve kaynak ayrılabilir.
- Paydaşların eğitim ilkelerinde bir nebze ortaklık, benzerlik olması gerekir ya da en azından ilkeler arasındaki fark uzlaştırılabilir olmalıdır.
- Çalışma ruhu ve örgüt kültürleri de uyumlu olmalıdır, ya da birbirinin çalışma kültürüne karşı açık olmak ve uyum sağlamak konusunda bir miktar çaba gösterebilmelidirler.
- Son olarak, ortaklığı tartışma, planlama, uygulama ve değerlendirme için verimli iletişim kanalları olmalıdır.

Hem hedef grup, hem de ortaklık kuran örgütler bu sinerjiden doğrudan faydalanacaktır. Birlikte çalışmanın farklı yollarını keşfetmek ve birbirlerini tamamlamak her iki taraf açısından da yararlı olacaktır.

### **Ortaklık kurmak için bir kılavuz**

Yukarıda tanımlandığı şekliyle bir ortaklık çerçevesinde daha önce hiç çalışmadıysanız, basit bir işbirliğinin ötesine geçerek uzun dönemli ortaklıkların kurgulanması ve uygulanmasını isteyen gençlik çalışanlarına yardımcı olabilecek bir yaklaşım sunmak istiyoruz. Bu kılavuz biraz resmi ve soyut görünebilir ancak kendi ihtiyaçlarınıza uyarlayabileceğiniz basit bir mantık çerçevesinde kurgulanmıştır.

Bir ortaklığa başlamanın önkoşulu, elbette birlikte çalışmaya istekli bir ya da birden fazla örgüt ya da uzman bulmaktır. İdeal durumda yukarıda belirttiğimiz koşulları sağlamaları beklenir ancak bu ayrıntılar içinde de kaybolmamanızı öneririz. Aşağıdaki beş aşamalı yaklaşımımızda her aşama için bazı ipuçları ve sorular bulunmaktadır.





## 1. Bilgi aşaması

Bir ortaklığa başlamadan önce diğer örgütler ya da uzmanlarla niçin işbirliği yapmak istediğinizle ilgili bilgi toplamanız gerekir. Kendi örgütünüzün bu ortaklık için motivasyonunu, somut ihtiyaçlarını ve bu ortaklık için kullanılabilir kaynakları ortaya koyabilirsiniz. Aşağıdaki önemli unsurlar için bir liste yapın (ortağınız da aynısını yapabilir).

### Sorular

- Bu ortaklıktan siz ve çalışma arkadaşlarınız ne bekliyorsunuz?
- Bu ortaklık konusunda yönetim kurulunuz ya da örgüt hiyerarşinizin duruşu ve önerileri nedir?
- İşbirliğinden hem hedef grup açısından hem de örgüt açısından beklenen yararlar nelerdir?
- Örgütünüzün ağ oluşturma konusunda daha önceki deneyimleri nelerdir? Bu konuda güçlü ve zayıf yönleriniz neler?
- Bu ortaklık için insan gücü, zaman, mekan, malzeme, bütçe anlamında kullanılabilir kaynaklar neler?
- İmkani kısıtlı gençlerle kim nasıl bir çalışma yapıyor?
- Sizi ortaklık kurmaya iten ya da ortaklık kurmaktan uzak tutan herhangi bir dış etmen var mı (fon kaynağı, politika)?
- Ortaklık katkı, fayda, katılım vb. açılardan eşit ve dengeli olacak mı?

## 2. Düşünme aşaması

Siz ve ortaklık kurmayı düşündüğünüz örgüt bu bilgileri topladıktan sonra, bunları karşılaştırmanız ve farklı işbirliği olanakları üzerinde birlikte düşünmeniz gerekir. Ortakların tümü sadece iyice tanımlanmış konular üzerinde birlikte çalışma potansiyeline dair ortak bir anlayış için çalışmalıdır. Müzakereler sırasında, gelecekte ortak hareket etmek için gerekli çerçeveyi kurmaya yönelmelisiniz. Bunu yapmanın bir yolu işbirliğine dair alınacak herhangi bir karar için zemin oluşturabilecek ortak bir belge yaratmak olabilir. Bu belgede değinilmesi gerekli olan önemli sorular şunlardır:

### Sorular

- Ortak amaçlar neler?
- Ortaklık hangi biçimde gerçekleşecek? (Gayriresmi, ortak proje yürütme, çalışma grupları oluşturma, bilgi paylaşımı vs.)
- Ne tip ortak faaliyetler düzenlenebilir ve bunları gerçekleştirmek için neler gereklidir?
- Ortaklığı nasıl bir kriter ile değerlendirmek gerekir? Bu kriter, ortaklığı izlemek ve değerlendirmek için hangi sıklıkta ve biçimde kullanılmalıdır?
- Ortaklığa ilişkin zaman çizelgesi nasıl olmalıdır?
- Görev paylaşımı nasıl yapılacaktır?
- Tarafların ortaklığa ilişkin taahhütleri nelerdir? (kaynaklar da belirtilmelidir)
- Çalışanların birbirlerini daha iyi tanımaları için ne yapılabilir?
- Eğitim ihtiyaçları var mı? Ortaklığa katılanlar için seminerler, eğitim programları, toplantılar vb. düzenlemeyi düşünüyor musunuz?
- Tarafların birbirleriyle bağlantıda olabilmeleri için hangi konular üzerine, nasıl bir iletişim stratejisi kurulmalıdır?
- Ortaklığın hayata geçmesini kim koordine edecek ve izleyecek?
- Gelirler ve harcamalar bağlamında öngörülen bütçe miktarı nedir?



### Bazı ipuçları

- Ortaklığın, ortaklara getireceği yarar vurgulanmalı.
- Ortaklığın çerçevesi belirli olmalı ama esnekliğe de olanak vermeli.
- Her adım için somut ve gözle görülür sonuçlar hedeflenmeli.
- Gerçekçi amaçlar ve iş planı hedeflenmeli.

### 3. Karar aşaması

Genellikle ortaklığa karar verme sürecinde özellikle insan gücü ve finansal taahhütler göz önüne alındığı zaman, düşünme aşamasında masanın etrafında toplanmış olanlar tek başlarına olmayacaklardır. İdeal durumda, tarafların örgütlerinin tamamının ortaklık kurma sürecine dahil olmaları beklenir ancak bunun gerçekleşmediği durumlarda somut ortaklıkla ilgili resmi kararın alınacağı bir an gelecektir. Ortaklığa dahil olan örgütlerin yapılarına bağlı olarak bu süreç aşağı yukarı resmi bir prosedür olacaktır. Gençlik çalışanlarının bazıları bu tip ortaklık anlaşmaları için karar verme yetkisine kendileri sahip olurken kimi örgütlerde böyle bir ortaklık anlaşmasının bütün hiyerarşiden geçerek onaylanması gerekebilir. Resmi bir belgeye ihtiyacınız varsa, bir taslak çıkarmanıza yardımcı olabilecek soruları aşağıda bulabilirsiniz:

### Karar merci(ler)ine sunulacak öneri(ler)

- Uygulanması planlanan ortak eylemi amaçları, eylem planı ve aşamalarını belirtecek şekilde tanımlayın.
- Zaman çizelgesi, iş ve görev bölümü, kaynaklar, koordinasyon, izleme ve değerlendirme gibi yukarıda belirtilen önemli konuları mutlaka dahil edin.
- Mevcut ortaklık anlaşmasının süresi kadar olası değişikliklere ilişkin hükümlerin de kesin olarak ifade edildiği bir bölüm olmalıdır. Bu bölümü yazarken, örneğin, anlaşmadan tarafların nasıl çekilebileceğini ve bu tip durumlarda ne olacağını göz önünde bulundurun.

### İpuçları

- Bu taslak önerileri karar mercilerine iletirken yeterince kesin ifadeler kullanın ama ayrıntıya girmekten (mümkün olduğunca) kaçının. Ortaklık anlaşmasının kendisi kesin ifadelerden oluşsa bile değişikliğin gerekebileceği göz önünde bulundurularak bir miktar esnekliğe sahip olmalıdır.
- Ortaklığı (ya da en azından ortaklık anlaşmasını) örgüt hiyerarşisinin önceliklerini bilerek ve bunları dikkate alarak kurmaya çalışın. Örneğin ortaklardan biri için çarpan etkisi önemliyse, ortaklıktan beklediğiniz çarpan etkisini ön plana çıkarın; ya da hedef grupla yapılacak çalışmada cinsiyetler arasında denge kurmak öncelikliyse, işbirliğinizle bunu nasıl sağlayacağınızı göstermeye çalışın.
- Hem kendi kurumunuzdaki hem de diğer taraftaki iş arkadaşlarınızdan mümkün olduğunca destek almayı hedefleyin. Ortaklık süreci ile ilgili gelişmeler konusunda herkese karşı şeffaf olun ve herkesle iletişim kurun.
- Ortaklık için yeterince kaynak ayırdığınızdan emin olun. Başta belirtilmediyse anlaşma yapıldıktan sonra bunu değiştirmek güç olabilir. Bu nedenle, her zaman için baştan cömertçe bir taahhüt ortaya koyup, itirazlar geldiğinde insan gücü ve finansal kaynak anlamındaki katkılardan biraz kesinti yapabilirsiniz (elbette bu durumda ortaklığın kapsamını yeni kaynaklara göre uyarlamamız gerekecektir).



#### 4. Eylem aşaması

Tüm taraflar bu ortaklığa girişmek için yeşil ışık yaktıklarında, derhal kolları sıvayabilirsiniz. Yapmanız gerekenler düşünce aşamasında çoktan planlanmış olduğundan bu aşamada planlanana gerçekleştirmek oldukça kolay görünmektedir. Aşağıda bu süreçte size yol gösterebilecek bazı ipuçlarını bulacaksınız.

##### İpuçları

- Yapılacak işleri mümkün olduğu kadar küçük aşamalara bölün; böylece ilerleme kaydettikçe farklı görevleri tamamlamış olacaksınız. Aynı zamanda, böyle bir çalışma düzenli, hızlı ve gözle görülür sonuçlar almak için motivasyonunuzu da artıracaktır.
- Alınan sonuçları, kendilerini süreçle ilgili olarak güncel tutabilmek ve aynı zamanda süreç dahil olmalarının devamını sağlamak için ilgili taraflara, çalışma arkadaşlarınıza ya da örgütlerdeki hiyerarşilere iletin.
- Eylem aşaması ortakların birlikte çalışma ve ortaklık anlaşmasını somut ve başarılı bir eyleme dönüştürebilme kapasitelerini ortaya çıkaracaktır. Ortaklık sayesinde gerçekleşen iyi uygulamalar ileride kullanılmak üzere not edilmelidir.
- Sürekli bir izleme süreci herhangi bir aksaklığı düzeltmek için de kullanılmalıdır. Gerçekten gitmek istediğiniz doğrultuda ilerleyip ilerlemediğinizi görebilmek için düzenli şekilde toplantı yapın.

#### 5. Değerlendirme

Değerlendirme kendi başına bir aşama değildir; daha önceki tüm aşamaların bir parçası olarak görülmelidir. Yukarıda sayılan farklı süreçlerin tümünde ortaklığınızın niteliğine dair bir izleme süreci gereklidir. İşbirliğinin en başında değerlendirme kriterleri tanımlanmalı ve ortaklık anlaşmasında belirtildiği şekilde de bunlara uyulmalıdır. Eylem aşamasının sonunda hedef grup, ortaklar, yerel yöneticiler, kurumlar gibi tüm paydaşları kapsayan bir son değerlendirme yapılmalıdır. Gerçekleştirilen işlerin başarısı ve niteliğine dikkat çekilmeli, ortaklığın genişletilerek ya da daha fazla tarafı dahil ederek yeni işbirliği perspektiflerine doğru gidebileceği tartışılmalıdır.

##### Her aşama için değerlendirme önerileri

- **Bilgi aşaması:** Bilgiler güvenilir mi? Daha fazla bilgiye ihtiyacım var mı? Varsa, nereden edinebilirim?
- **Düşünce aşaması:** Uygulanan ortak düşünce tarafların motivasyonuna uygun mu? Ortaklık taslağındaki öneriler net ve yeterince esnek mi? Her unsurdan bahsediliyor mu?
- **Karar aşaması:** Tarafların beklentileri taslak önerilerde yer alıyor mu? Amaçlar ve eylem planları gerçekçi ve erişilebilir mi? Karar sürecinin tamamı tatmin edici mi? İzleme ve koordinasyon süreçleri üzerinde uzlaşıldı mı? Ortaklık anlaşması, üzerinde uzlaşılan herşeyi içeriyor mu?
- **Eylem aşaması:** İzleme ve koordinasyon için ayrılan kaynaklar görevlere dağıtıldı mı? Ortak örgütlerdeki tüm çalışanlar yapılan işlerden faydalanabiliyor mu? Hedef grup ve diğer çalışma arkadaşları yeni işbirliğine ne tepki veriyorlar? Sizin tarafınızdan yeteri kadar bilgilendirildiler mi? İletişim akışı nasıl? Tekrarlamak ya da geliştirmek istediğini uygulayamayanlar var mı? Ortaklık anlaşmasına herkes uyuyor mu?
- **Değerlendirme aşaması:** Uyarlanabilir değerlendirme araçlarımız var mı? Proje beklendiği şekilde ilerliyor mu ve neden? Tüm ortaklar süregiden çalışma ile ilgili fikirlerini söyleyebiliyorlar mı? Proje bunu sağlıyor mu? Projenin öngörülerini gerçekleştirebildi mi? Bu deneyimin sonuçlarını yaygınlaştırmak ve işbirliğini daha ileriye taşımak için en iyi yollar nelerdir?



### Ortaklık kurma konusunda daha fazla ipucu

- Ortaklıkla ilgili istedikleriniz ve istemedikleriniz konusunda baştan itibaren net olun.
- Ortaklarla başlangıçtan itibaren iyi ilişkiler kurmaya çalışın. Birlikte birşeyler içmeye gitmek, karşılıklı örgütleri ziyaret etmek gibi ekip ruhunu güçlendirecek türde faaliyetler yapmaya çalışın. Örgütlerle değil kişilerle çalıştığınızı unutmayın.
- Birlikte çalıştığınız kişilerle tüm bilgi ve düşünme süreçlerini yönetmenin ortak yolunu bulun.
- Amaçlarınız ve bunları gerçekleştirmeye yönelik eylemlerinize ilgili fazla iyimser ya da hayalci olmayın, faydacı olun. Başlangıç aşamasındaki bir işbirliğini her zaman daha geniş kapsamlı ve daha güçlü bir ortaklığa dönüştürebilirsiniz.
- Her aşamada ortakların görev ve sorumluluklarını daima dengede tutmayı unutmayın. Bir tarafın diğerlerinden fazla sorumluluk almasını önleyin.
- Ortaklarınızın farklı çalışma usülleriyle ve örgüt kültürleriyle karşı karşıya kalmaya hazır olun (kültürlerarası konular ile ilgili daha fazla bilgiyi Kültürlerarası Öğrenme başlıklı Eğitim Kılavuzu'nda bulabilirsiniz).

### En iyi uygulamalar – Somut bir örnek

#### Eğitimde bir ortaklık deneyimi

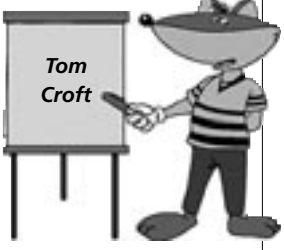
2002 yılında biri Fransa'dan diğeri Hollanda'dan olan iki sokak çalışmaları örgütü Avrupa GENÇLİK Programı çerçevesinde pilot bir proje uyguladılar. Fransızlar, Hollandalı çalışma arkadaşlarının başarılı projelerini iş üstünde izlemek üzere Hollanda'ya gitti. Fransız Ulusal Ajansı gelecek vaat ettiğini düşündü ve eğitim konusunda Fransız sokak çalışmaları örgütü CNLAPS ile bir ortaklık anlaşması imzaladı. Bu ortaklık kapsamında Avrupa'dan 20 sokak çalışanının özellikle imkanı kısıtlı gençlerle yaptıkları çalışmalardan gelen deneyimlerini paylaştıkları bir eğitim kursu düzenlendi. Ortaklık, aynı zamanda farklı ülkelerdeki sokak çalışmaları üzerine uluslararası bir çalışma seyahatine ev sahipliği yaptı ve GENÇLİK programı içinde bir sokak çalışanları konferansı düzenledi. Farklı ülkelerde faaliyet gösteren sokak çalışanları arasında pek çok yeni bağlantı kuruldu ve ortak projeler yapılmaya başlandı. Tüm bunların sonucunda bir yandan Ulusal Ajansların öncelikli hedef gruplarından olan imkanı kısıtlı gençlerle çalışan uzmanlar, GENÇLİK programını daha fazla kullanmaya başladı; öte yandan da sokak çalışmaları yapanlar Avrupa GENÇLİK programından kendi çalışmalarında yeni bir araç olarak yararlanmaya başladılar. Bu ortaklık oldukça başarılı oldu ve taraflar bir sonraki yıl için yeni bir ortaklık anlaşması üzerinde konuşmaya başladılar.

CNLAPS: [www.cnlaps.asso.fr](http://www.cnlaps.asso.fr); [contact@cnlaps.asso.fr](mailto:contact@cnlaps.asso.fr)

Fransız Ulusal Ajansı: [www.injep.fr](http://www.injep.fr); [jpe@injep.fr](mailto:jpe@injep.fr)



### 4.3 Farklı çalışma biçimleri



Yukarıdaki bölümde belirtildiği şekilde ortaklıklar kurun ya da kurmayın, gençlik çalışanlarının üstlenebileceği roller ve sıfatlar bayağı çeşitlilik gösterir. Özellikle imkanı kısıtlı gençlerle çalışanlar kısa dönemli müdahalelerden uzun dönemli taahhütlere kadar pek çok farklı çalışma biçimi kullanıyor olabilir. Her iki ucun avantajları da dezavantajları da olsa bile birbirlerini tamamlayıcı niteliktedir. Gençliğe yönelik çalışmaların kapsayıcı niteliği düşünüldüğünde, nerede konumlandığımızın ve seçtiğimiz çalışma biçiminin sonuçlarının farkında olmamız gerekir.

Farklı sürelerdeki çalışma biçimlerinin kapsamı şunlardır:

Kısa dönemli müdahaleler	Uzun dönemli taahhütler
<p>Genellikle durumu ya da sorunları ilgili uzmanların dikkatini çekmiş olan belirli gençlere yönelik olur</p> <p>Sosyal hizmet alanındaki uzmanlar tarafından (sosyal hizmet uzmanları, rehber öğretmenler gibi) uygulanır</p> <p>Çoğunlukla genç bireyin yaşamındaki bir krizin sonucudur</p> <p>Kriz çözüldüğünde, verilen destek birdenbire kesilebilir</p> <p>Müdahale konusunda bireye seçim şansı verilmeyebilir</p> <p>Genellikle gerekli ve önemli olmasına karşılık, müdahaleler ve müdahaleyi gerçekleştirenler müdahaleye uğrayan gencin düşmanca ya da şüpheli davranışlar geliştirmesine neden olabilir</p>	<p>Genellikle toplum temellidir; yerel düzeyde gençlik kulüpleri, uzun süredir devam eden topluluk programları, aynı bölgede uzun yıllardır yaşayan ve çalışan gönüllü ya da uzmanlar tarafından uygulanır</p> <p>Doğası gereği gönüllülük esasına dayanır</p> <p>Tüm gençlere yöneliktir ancak bazı durumlarda sadece imkanı kısıtlı gençleri hedefler</p> <p>Zorunlu değildir, ilgili gençlerin seçim özgürlüğü vardır</p> <p>Katılan gençlerin sahiplenme olasılığı oldukça yüksektir</p> <p>Gençlere uzun dönemli imkanlar ve destekler sunar</p> <p>Genellikle çalışanlarla gençler arasında karşılıklı güven ve saygıya dayanan güçlü ilişkiler üzerine kurulur</p>

Taban örgütlenmesi düzeyinde başarılı ilişkiler kurmak hiçbir zaman kolay değildir ve bu tip bir işbirliğinden tüm tarafların karşılıklı olarak faydalanmalarını, aynı zamanda gençlerin ilgi alanlarını kapsamalarını sağlamak için dikkat ve özen gerekir.