



BİRLİKTE DAHA GÜÇLÜ

Kültürel Etkileşim ve Eğitim Yoluyla Kadınların Ekonomik Bağımsızlığını Teşvik Etmek

EĞİTİM Kılavuzu

Kadın Liderliğindeki Kooperatifler ve Sivil Toplum İçin Kapasite Geliştirme Kaynağı



Co-funded by
the European Union



Avrupa Birliği tarafından ortak finanse edilen • Erasmus+ İşbirliği Ortaklığı ABARKA ONGD (İspanya) • Zambul Kadın Kooperatifi (Türkiye)



Co-funded by
the European Union

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Ancak ifade edilen görüşler ve görüşler yalnızca yazar(lar)a aittir ve mutlaka Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür İcra Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmaya gerek olmaz. Ne Avrupa Birliği ne de EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz.


































İçerikler Tablosu

Giriş.....	13
I. Proje hakkında	14
II. Ortaklar	15
ABARKA ONGD — Bask Bölgesi, İspanya	15
Zembul Kadın Kooperatifi — Dersim (Tunceli), Türkiye.....	15
III. Eğitim Modülleri	16
Modül 1 — Erasmus+ Proje Temelleri	17
🎯 Öğrenme Hedefleri	17
◆ 1. Erasmus+ nedir?.....	17
🕒 Biraz Tarih	17
📍 Erasmus+ kim içindir?	18
🌟 Erasmus+.....	18
◆ 2. Erasmus+ Yapısı Açıklanıyor	18
🏠 Erasmus+'ın Üç Ana Kapısı	18
◆ KA1 – Bireylerin Öğrenme Hareketliliği.....	18
◆ KA2 – Kuruluşlar ve Kurumlar Arasında İşbirliği.....	19
◆ KA3 – Politika ve Gençlik Diyaloğuna Destek.....	19
📍 Nerede Bulunacağınızı Nasıl Bulursunuz.....	20
📌 Kısa Özet – Erasmus+ Bir Bakış.....	20
◆ 3. Kim Başvurabilir ve Nasıl?	20
✅ Kimler başvurabilir?	20
🔧 Başlamak için Ne İhtiyacınız Var	21
🔍 Organizasyonunuz hazır mı?	21
🧩 Gerekirse Ortak Nasıl Bulunur	21




 Nasıl Başvurulur – Adım Adım.....	21
 Bonus İpucu: Küçük Başlayın.....	22
 4. Gerçek Proje Örnekleri – ABARKA ONGD'den Hikayeler.....	22
 Örnek 1: AGE-TECH – Yaşlı Öğrenenler İçin Dijital Kapsayıcılık (KA210-ADU).....	22
 Örnek 2: SOIMP – Gençlik Çalışanları için Sosyal Etki Projesi 3.0 (KA153-YOU).....	23
 Bu projelerden ne öğrenebilirsiniz?	23
 Pratik Etkinlik 1 – "Fikrinizi Haritalayın"	24
 Amaç	24
 Süre	24
 Gerekli Malzemeler.....	24
 Adım Adım Talimatlar	24
 Öğrenme Sonuçları	25
 ABARKA'dan Gerçek Hayat Örneği.....	25
 Pratik Etkinlik 2 – "Kimlerle Çalışabilirim?"	25
 Amaç	25
 Süre	25
 Gerekli Malzemeler.....	25
 Adım Adım Talimatlar	26
 BÖLÜM 1: İyi Bir Partnerin Ne Getirdiğini Anla (15 dk).....	26
 BÖLÜM 2: Simülasyon – Hayalinizi Oluştur Konsorsiyumu (35 dk).....	26
 BÖLÜM 3: Galeri ve Geri Bildirim (10–15 dk).....	27
 Öğrenme Sonuçları	27
 ABARKA'dan gerçek örnek	27
 Son Özet – İlk Erasmus+ Adımlarınız	27
 Erasmus+.....	27
 Bulduğunuz yerden başlayabilirsiniz.....	27
 Gerçek Projeler Gerçek Sorunlarla Başlar	28
 Sırada Ne Yapabilirsiniz.....	28
 Yanınızda Taşıyacak Sözler	28
Modül 2 — İdari ve Mali Kapasite.....	29
 Öğrenme Hedefleri	29
 1. Sosyal Projelerde Yönetim Neden Önemlidir.....	29
 "İdari Kapasite" nedir?.....	29
 Gerçek Konuşma: Onsuz Ne Olur?	29

































	Kadın Kooperatifleri İçin Neden Önemli Olduğunu.....	30
	Bakım Biçimi Olarak Yönetim.....	30
	2. Temel İdari Fonksiyonlar Basitleştirildi.....	30
	Temel Şeyler Nelerdir?.....	30
	1 Toplantılar: Ne Karar Verildi?.....	30
	2 Roller ve Sorumluluklar: Kim Ne Yapıyor?	31
	3 Belge Tutma: O Dosya Nerede?	31
	4 İletişim Akışı: Nasıl Bağlantıda Kalabiliriz?	31
	Mini-Checklist: Yönetici sisteminiz çalışıyor mu?.....	32
	3. Finansal Kapasite: Hayatta Kalmaktan İstikrara	32
	Neden Birçok Kooperatif Mücadele Ediyor.....	32
	Adım 1: Paranın Nereden Geldiğini Anlayın.....	32
	Adım 2: Ne harcadığınızı Bilin (ve Nedenini).....	33
	Adım 3: Bütçe Yapmayı Öğrenin	33
	Adım 4: Finansal İletişim Kurun.....	33
	Adım 5: Finansal Dayanıklılık Oluşturun.....	33
	Özet: Finansal Kapasiteyi Güçlendirmek İçin 5 Araç	34
	4. Pratik Araçlar ve Şablonlar	34
	1. Temel Bütçe Şablonu	34
	2. Gider ve Gelir Takipçisi.....	34
	3. Yönetici Belge Kontrol Listesi	35
	4. Rol ve Görev Planlayıcısı	35
	5. Finansal Planlama İçin Görsel Tuval	35
	BONUS: "Gerçek İnsanlar İçin Finansal Sözlük"	36
	Pratik Etkinlik 1 – "Mini Bütçe Oluştur"	36
	Amaç	36
	Süre	36
	Grup Formatı.....	36
	Gerekli Malzemeler.....	36
	Adım Adım Talimatlar	37
	ADIM 1: Senaryonuzu Seçin (5 dk)	37
	ADIM 2: Bütçenizi Oluşturun (30 dk)	37
	ADIM 3: Paylaş, Karşılaştır ve Yansıt (15–20 dk)	38
	Temel Öğrenme Sonuçları.....	38


































📖 Pratik Etkinlik 2 – "Admin Akışınızı Yaratın"	38
🎯 Amaç	38
🕒 Süre	38
👥 Grup Formatı.....	39
📦 Gerekli Malzemeler.....	39
🧩 Adım Adım Talimatlar	39
🟢 ADIM 1: Beyin Fırtınası Yönetici Görevleri (15 dk)	39
🟠 ADIM 2: Akışı Haritalandır (20 dk).....	39
🟡 ADIM 3: Düşün ve Ayarlayın (10 dk)	40
🧠 Debrief (15 dk)	40
💡 Öğrenme Sonuçları	40
✅ Son Özet – "Güçlü Kökler, Güçlü Büyüme"	40
🔹 Bu modülde öğrendikleriniz.....	40
🔹 Son Düşünceler	41
🔹 Yanınızda Götürmeniz Gereken 3 Mantra.....	41
🔹 Sırada Ne Yapabilirsiniz.....	41
Modül 3 — Dijital Görünürlük ve Dijital Pazarlama	42
🎯 Öğrenme Hedefleri	42
🔹 1. Dijital Görünürlük Nedir?	42
💡 Dijital görünürlük demektir:.....	42
🚫 Dijital Görünürlük Ne Değildir:.....	42
👣 Küçük veya Kadın Liderliğindeki Projeler İçin Görünürlüğün Neden Önemli Olduğunu	42
🌐 2020'lerde Görünürlük = Erişim	43
🔹 2. Doğru Kanalları Seçmek	43
🌐 Dijital kanal nedir?	43
🕒 Sizin İçin Doğru Kanalları Nasıl Seçebilirsiniz.....	43
🇮🇹 Kanal Karşılaştırma Rehberi (Basitleştirilmiş).....	44
🌟 Görünürlük ≠ Aktivite.....	44
🔹 3. Sosyal Etki İçin Hikaye Anlatımı.....	44
💡 Bu bağlamda bir hikaye nedir?.....	45
🧩 4 Bölümlük Hikaye Anlatımı Yöntemi.....	45
📸 İmkanınıza Ulaştıkça Görsel Ekleyin	45
💬 Alıntılar Kalp Ekle	45
⚖️ Saygılı olun, çıkarıcı değil	45

 Hikayeleri ne sıklıkla paylaşmalıyız?	46
 4. Dijital Pazarlamanın Temelleri	46
 Dijital Pazarlama Gerçekten Ne Anlama Geliyor	46
 Neyi "pazarlayabilirsin"?	46
 Hedef Kitleniz ve Mesajınızla Başlayın	46
 Mini Bir Kampanyanın Gücü.....	47
 Kullanabileceğiniz Formatlar	47
 Tükenmişlikten Kaçının	47
 Pratik Etkinlik 1 – "Hikayenizi Anlatın"	47
 Amaç	48
 Süre	48
 Grup Formatı.....	48
 Gerekli Malzemeler	48
 Adım Adım Talimatlar	48
 Adım 1 – Bir An Seç (10 dk)	48
 Adım 2 – Hikaye Anlatımı Şablonunu Kullanın (25 dk)	48
 Adım 3 – Paylaş ve Yansıt (15–20 dk)	49
 Sonuçlar	49
 Pratik Etkinlik 2 – "Mini Bir Kampanya Tasarla"	49
 Amaç	49
 Süre	49
 Grup Formatı.....	50
 Gerekli Malzemeler	50
 Adım Adım Talimatlar	50
 Adım 1 – Odağınızı Seçin (10 dakika)	50
 Adım 2 – Mini Kampanya Planlayıcısını Doldur (30 dk)	50
 Adım 3 – Mevcut Zaman ve Geri Bildirim (15–20 dk)	51
 Sonuçlar	51
 Son Özet – "Dürüslükle Görünür"	51
 Öğrendikleriniz.....	51
 Sırada Ne Yapabilirsiniz.....	51
 3 Kapanış Mantrası	52
Modül 4 — Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Girişimcilik.....	53
 Modül Konusu:.....	53

 Modül Amaçları:.....	53
 Modül Sonuçları:.....	53
 CINSİYET NEDİR?	53
 Örnekler:	53
 HIKAYE ÖRNEĞİ	54
 GİRİŞİMCİLİK NEDİR?	54
 Girişimciliğin Temel Özellikleri:	54
 Girişimcilik Türleri:	54
 FAALİYET	55
 ANAHTAR KELİMELER.....	55
 CINSİYET BİLİNÇLİĞİ VE GİRİŞİMCİLİĞİN GÜNCEL DEĞERLENDİRMESİ.....	55
 Türkiye'den veriler:	55
 Ana Zorluklar:.....	55
 Cinsiyet Eşitliğinin Ekonomik Katkısı:	55
 SONUÇ.....	55
 ETKİT: "Cinsiyet Eşitliği ve Girişimcilik Afişi"	55
 Amaç:	55
 Adımlar:.....	55
 Öğrenme Hedefleri:	56
Modül 5 — Kooperatiflerde Liderlik	57
 Öğrenme Hedefleri	57
 1. Liderlik Gerçekten Nedir?	57
 2. Geleneksel İş ve Kooperatif Liderlik	58
 3. Kültürel Önyargı ve Güç Dinamikleri	59
 4. Günlük Liderlik Becerileri	60
 Pratik Etkinlik 1 – "Liderlik Hikayeleri"	61
 Pratik Etkinlik 2 – "Ekip Liderliğimiz Haritası"	63
 Son Özet – Liderlik bir Döngüdür, Merdiven Değildir	64
Modül 6 — Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi Uygulamaları	65
 Öğrenme Hedefleri	65
 1. Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi nedir?	65
 2. Sosyal ve Dayanışma Ekonomisinin Temel İlkeleri.....	66
 3. Sosyal ve Dayanışma Ekonomisinin Günlük Uygulamaları	67
 4. Zorluklar ve İçsel Çelişkiler	68

 Pratik Etkinlik 1 – "Dayanışmayı Nerede Uyguluyoruz?"	69
 Amaç	69
 Süre	69
 Grup Formatı.....	69
 Gerekli Malzemeler.....	69
 Adım Adım Talimatlar	70
 Sonuçlar	70
 Pratik Etkinlik 2 – "Bir uygulamayı SSE Yoluyla Yeniden Tasarla"	70
 Amaç	70
 Süre	70
 Grup Formatı.....	71
 Gerekli Malzemeler.....	71
 Adım Adım Talimatlar	71
 Sonuçlar	71
 Son Özet – Başka bir ekonomi zaten oluşuyor	71
Modül 7 – Proje Yönetimi ve AB Çapında Seyahat için Temel İngilizce.....	73
 Öğrenme Hedefleri	73
 1. Project English – Temel Kelime Dağarcığı ve İfadeler	73
 2. Toplantılar ve E-postalar için Faydalı İngilizce İfadeler	74
 AB projeleri için e-posta şablonları	74
 Çevrimiçi veya yüz yüze görüşmeler için ifadeler	75
 Çevrimiçi Araçlar ve Platformlar için Ek İfadeler	75
 3. Kendinizi ve Projenizi Tanıtmak	75
 Kendini Tanıtma Şablonu	75
 Örnek:	76
 Pratik Egzersizi: 2 Dakikalık Konuşmanız.....	76
 Grup Uyarlaması	76
 4. Seyahat İngilizcesi – AB içinde hareket için pratik dil.....	76
 Havaalanında veya tren istasyonunda	76
 Otelde veya Yurtta	77
 Şehirde / Toplu Taşıma Kullanımı.....	77
 Acil Durumlar veya Stres Durumları.....	77
 Sakin Seyahat için Kültürel İpuçları	77
 Pratik Etkinlik 1 – "Buluş, Dinle, Hazır Ol"	77

 Amaç	78
 Süre	78
 Grup Formatı.....	78
 Gerekli Malzemeler.....	78
 Adım Adım Talimatlar	78
 Güçlü İngilizce Konuşanların Rolü	79
 Değerlendirme Soruları.....	79
 Sonuçlar	79
 Pratik Etkinlik 2 – "Hareket Halinde İngilizce"	79
 Amaç	79
 Süre	79
 Grup Formatı.....	80
 Gerekli Malzemeler.....	80
 Adım Adım Talimatlar	80
 Sonuçlar	80
 Son Özet – Anlaşılmak için konuş, mükemmel olmak için değil.....	80
Modül 8 — Dersim Kültürü ve Sosyal Yapısı	82
 Modül Konusu:.....	82
 Modül Amaçları:.....	82
 Öğrenme Sonuçları:	82
 2. DERSİM'İN TARİHSEL ARKA PLANI	82
 3. ETNİK VE DİNİ YAPI.....	82
 4. DERSİM MUTFAĞI	82
 "Bir Yemeğin Hikayesi: Gulik Tabağı" Etkinliği	83
 5. KÜLTÜREL TEMALAR	83
 Coğrafya ve Genel Özellikler	84
 Son Etkinlik: Mozaik Paneli	84
Modül 9 — Sosyal Kooperatifizm.....	85
 Modülün Konusu:.....	85
 Modülün Amaçları:	85
 Öğrenme Sonuçları:	85
 PROGRAM PROGRAMI	85
 KOOPERATİVİZM NEDİR?	86
 Tanım ve Tarihçe.....	86

 Temel Özellikler:	86
 KOOPERATİF TÜRLERİ	86
 KOOPERATİFİZMİN ÖNEMİ.....	86
 SOSYAL KOOPERATİVİZM NEDİR?	86
 Önem:	87
 ETKİT 1: Rol Tabanlı Grup Tatbikatı.....	87
 SOSYAL KOOPERATİFLERİN YEREL EKONOMİYE KATKILARI.....	87
 SOSYAL KOOPERATİFLERE ÖRNEKLER.....	88
 ETKİNLİK 2: SOSYAL KOOPERATİF DİRAYIMI.....	88
Modül 10 — Dayanışma Temelli Belediyecilik	89
 MODÜL KONUSU	89
 MODÜL AMAÇLARI	89
 OLASI SONUÇLAR	89
 BÖLÜM 1 — NEDEN ÖRGÜTLENİYORUZ?	89
 1. Güçlü bir sese sahip olmak.....	90
 2. Ortak hedeflere ulaşmak.....	90
 3. Dayanışma ve Karşılıklı Destek	90
 4. Sosyal Adalet ve Eşitlik	90
 5. Siyasi ve Ekonomik Güç Kazanmak.....	90
 6. Eğitim ve Farkındalık	91
 7. İhtiyaçları Karşılama	91
 8. Sosyal Değişim Yaratmak	91
 BÖLÜM 2 — DANIŞIRMA TEMELLİ BELEDİYECİLİK NEDİR?.....	91
 Dayanışma Temelli Belediyeciliğin Temel Özellikleri	91
 Dayanışma Temelli Belediyeciliğin Hedefleri	92
 BÖLÜM 3 — DANIŞIRMA TEMELLİ BELEDİYECİLİĞİN DOKUZ SÜTUNU	92
 Sütun 1 — Katılımcı Yönetim	92
 Sütun 2 — Adil ve Adil Hizmetler	92
 Sütun 3 — Sosyal Dayanışma ve Karşılıklı Destek	93
 Sütun 4 — Sürdürülebilir Yerel Kalkınma	93
 Sütun 5 — Kooperatizim ve Dayanışma Ekonomisi	94
 Sütun 6 — Sosyal Hizmetler ve Toplum Desteği	94
 Sütun 7 — Çevresel Sorumluluk.....	95
 Sütun 8 — Topluluk Temelli Güvenlik	95

 Sütun 9 — Sosyal Adalet ve Eşitlik	96
 BÖLÜM 4 — SONUÇ: BELEDİYECİLİK VE SOSYAL REFAHIN KESIŞİMİ	96
 ETKİNLİK 1 — KATILIMCI BÜTÇELEME SIMÜLASYONU	96
 ETKİYYET 2 — BİR FİKİR, BİR TOPLULUK	98
 ANA KAVRAMLAR SÖZLÜĞÜ	99
 DAHA FAZLA OKUMA VE KAYNAKLAR	99
IV. Ekler — Atölye Araç Setleri	101
Ek 1 — İdari ve Finans Araç Seti (Modül 2)	102
Temel Bütçe	102
Gelir ve Giderler	102
Yönetici Kontrol Listesi	102
Rol ve Görev Planlayıcısı	102
Paydaşlar	102
Ek 2 - Atölye Çalışmaları İçin Dijital Görünürlük Araç Seti	103
Hikaye Anlatımı Yapısı Çalışma Sayfası	103
Mini Kampanya Planlayıcısı	103
Kanal Karşılaştırma Hile Sayfası	103
Örnek Gönderi Takvimi	104
Dijital Sözlük Sade Dilde	104
Ek 2b — Dijital Görünürlük Araç Seti: Planlayıcılar (Modül 3)	104
Hikaye Anlatımı Çalışma Sayfası	104
Kampanya Planlayıcısı	104
Kanal Karşılaştırması	105
Yayın Takvimi	105
Dijital Sözlük	105
Ek 3 - İşbirlikçi Atölyeler için Liderlik Araç Seti	107
Liderlik Pusulası – Kendini Yansıtırma Aracı	107
Takım Liderliği Haritalama Şablonu	107
Liderlik Terimleri Sözlüğü (Sade Dil)	108
Ek 4 - Kooperatif Atölyeler için Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi (SSE) Araç Seti	109
1. Dayanışma Uygulama Kontrol Listesi	109
2. Grup Öz-Değerlendirme Çalışma Sayfası	109
3. SSE Terimlerinin Sadede Dilde Sözlüğü	109
4. Düşünce ve Eylem Planlaması	110
Ek 5 - AB Projeleri ve Hareketlilik için Temel İngilizce Araç Seti	111

1. İfade Sayfaları	111
Toplantılar.....	111
E-postalar.....	111
Seyahat	111
2. Kelime Tablosu – AB Proje Terimleri.....	111
3. E-posta Şablonları	112
Giriş E-postası	112
Katılım Onayı.....	112
Açıklama İsteme.....	112
4. Diyalog Yönlendirmeleri.....	112
5. Senaryo Kartları	112
Kayıp Bagaj.....	112
Yanlış Metro Durağı	112
Otel Rezervasyonu Sorunu.....	112
Kaçırılmış Toplantı.....	113
Geri Ödeme İsteme.....	113
6. Kendi Değerlendirme Kontrol Listesi	113
Kaynaklar ve Kaynaklar	114

Giriş

"Stronger Together: Kadınların Ekonomik Bağımsızlığını Kültürel Etkileşim ve Eğitim Yoluyla Teşvik Etmek" kapsamında oluşturulan Stronger Together Eğitim Kılavuzu'na hoş geldiniz.

Bu el kitabı, Bask Bölgesi'ndeki (İspanya) ABARKA ONGD ile Türkiye'nin Dersim (Tunceli) bölgesindeki Zembul Kadın Kooperatifi arasındaki ulusöne bir ortaklığın sonucudur. Kadın liderliğindeki kooperatiflerin yaşanmış deneyimini, her iki ülkede yapılan saha araştırmalarını ve eğitimcilerin, kooperatif üyelerinin ve topluluk aktivistlerinin ortak uzmanlığını bir araya getirir.

Stronger Together'ın özünde basit bir gerçeği kabul ediyor: kadınların ekonomik güçlenmesi kültür, eğitim ve dayanışmadan ayrılmaz. Cinsiyet, dil ve kurumsal dışlama gibi kesişen engelleri aşan kadınlar için, gerçek değişim ekonomik araçlar güven, topluluk ve kültürlerarası anlayışla birleştirildiğinde gerçekleşir.

El kitabı, geniş bir kitle için tasarlanmıştır — işbirlikçi üyeler ve kurucular, genç ve yetişkin öğrenenler, eğitimciler, proje koordinatörleri ve sivil toplum kuruluşları. Uzman bilgisi gerekmez. Her modül, ulaşılabilir, motive edici ve hemen faydalı olacak şekilde yazılmış ve kendi bağlamınıza uyarlayabileceğiniz pratik araç setleriyle destekleniyor.

Bu kılavuz nasıl kullanılır

- On modül sırayla takip edilebilir veya ihtiyaçlarınıza bağlı olarak bağımsız olarak kullanılabilir.
- Her modül net öğrenme hedefleriyle açılır ve gerçek hayattan örnekler, yansıtma noktaları ve aktiviteler kullanır.
- Sonundaki ekler, atölye çalışmaları için kullanıma hazır çalışma sayfaları, kontrol listeleri, planlayıcılar ve sözlükler sunar.
- Tüm süreçte odak pratikte kalır: her kavram kooperatifinizdeki veya topluluğunuzdaki eylemle bağlantılıdır.

"No es un reto, sino una realidad." — Odak Grup Katılımcısı, Bidasoa Bölgesi, 2025

I. Proje hakkında

Stronger Together, kadınların ekonomik bağımsızlığını işbirlikçi gelişim, kültürel değişim ve eğitim yoluyla teşvik eden ulusötel bir Erasmus+ girişimidir. Proje, Avrupa ve ötesinde işbirlikçi ağlarını birbirine bağlayır; Bask Ülkesi (İspanya) ve Türkiye'nin Dersim bölgesindeki aktif ortaklıklar vardır.

Proje fikri, ortak bir inancı paylaşan kuruluşlar arasında uzun süredir devam eden bir iş birliğinden doğdu: eğitim ve iş birliğinin kapsayıcılık için en güçlü araçlar arasında olduğu. Farklı kültürel ve dilsel geçmişlerden kadınları aynı öğrenme alanına getirerek, proje hem bireysel kapasiteleri hem de kolektif dayanışmayı güçlendiriyor.

Proje hedefleri

- Kooperatiflerde kadınların ekonomik bağımsızlığını ve girişimcilik kapasitesini güçlendirmek.
- Kadın liderliğindeki organizasyonlarda idari, finansal, dijital ve liderlik becerileri geliştirin.
- İspanyol ve Türk ortaklar arasında kültürlerarası diyalog ve karşılıklı öğrenmeyi teşvik etmek.
- Sosyal ve dayanışma ekonomisindeki iyi uygulamaları belgeleyin ve paylaşın.
- Kooperatiflerde kapsayıcı, katılımcı ve demokratik yönetim modellerini teşvik etmek.

Araştırma temelleri

Bu el kitabı, proje kapsamında yapılan saha araştırmalarına dayanmaktadır: Mayıs 2025'te Bidasoa Bölgesi'nde (Bask Ülkesi, İspanya) düzenlenen bir odak grubu, Türkiye'deki kooperatif üyelerle derinlemesine görüşmeler (2024–2025) ve Zembul kooperatif ağı ile yapılan bir ihtiyaç analizi anketi. Bu tamamlayıcı yöntemler, yönetim ve katılım, ekonomik bağımsızlık, dijital geçiş ve kültürlerarası iş birliği fırsatları çevresindeki engelleri ve motivasyonları inceledi — ve ardından gelen modülleri doğrudan şekillendirdi.

II. Ortaklar



ABARKA ONGD — Bask Bölgesi, İspanya

ABARKA ONGD, İspanya'nın Bask Bölgesi'nde bulunan kar amacı gütmeyen bir kuruluştur ve iş birliği ile kültürel saygıyı vurgulayan eğitim girişimleriyle sosyal kapsayıcılığı teşvik etmeye adanmıştır. 2015 yılında Clotaire Ntienou, Naroa Ibarгойen ve Beñat Aranburu tarafından kurulan kuruluş, Kamerun STK'si WEBDEV Vakfı ile işbirliğiyle eğitim, sağlık ve kadın güçlendirilmesine odaklanan çabalardan doğdu.

ABARKA, eğitimin olumlu değişim için bir katalizör olarak işlev gördüğü, ayrımcılıktan uzak bir dünya hayal ediyor. Kuruluş, farklı yaşlardan, kökenlerden ve geçmişlerden insanları bir araya getiren Avrupa projelerini, resmi olmayan eğitim faaliyetlerini ve topluluk girişimlerini tasarlar ve koordine eder. Stronger Together boyunca, ABARKA kapasite geliştirme, kültürlerarası değişim ve kapsayıcı eğitim kaynaklarının geliştirilmesi konularında liderlik etmektedir.



Zembul Kadın Kooperatifi — Dersim (Tunceli), Türkiye

Zembul Kadın Kooperatifi, Türkiye'nin Dersim (Tunceli) bölgesinde kök salmış bir kadın kooperatiftir; bu bölge, kendine özgü kültürel mirası, doğal çevresi ve güçlü dayanışma gelenekleriyle tanınır. Kooperatif, yerel ürünleri üreten, işleyen ve pazarlayan kadınları bir araya getirirken, ekonomik özerklik ve kolektif liderlik inşa etmektedir.

Zembul, kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımını güçlendirmek, yerel kültürü korumak ve değer vermek hem, rekabet yerine iş birliğine dayalı sürdürülebilir geçim kaynakları yaratmak için çalışır. Stronger Together kapsamında Zembul, kadınların öncülüğünde kooperativizm, sosyal kooperativizm ve dayanışma temelli topluluk örgütlenmesi konularında derin pratik deneyimler sunuyor — bu temalar bu kılavuzun 8, 9 ve 10. modüllerinde doğrudan ele alınmıştır.

III. Eğitim Modülleri

Aşağıdaki on modül, Stronger Together müfredatının çekirdeğini oluşturur. Her biri tek başına veya tam bir eğitim yolunun parçası olarak kullanılabilir.

Modül 1 — Erasmus+ Proje Temelleri

Etkili ve Kapsayıcı Avrupa Projelerine Başlamak

🎯 Öğrenme Hedefleri

Bu modülün sonunda şunları **yapabileceksiniz**:

- Erasmus+ ne olduğunu, neden var olduğunu ve kim için olduğunu anlayın.
- Erasmus+ fonları olan ana proje türlerini belirleyin (KA1, KA2, KA3).
- Kuruluşunuzun uygun olup olmadığını ve başvurmak için neler gerektiğini bilin.
- Kendi fikirlerinizi ilham vermek için gerçek hayattaki örnekleri keşfedin.
- Kendi Erasmus+ projenizi tasarlamak için ilk adımları atın.

💡 *Bu modül sizin için hazırlanmıştır: motive bir yetişkin, AB fırsatlarının toplumunuzda anlamlı öğrenmeyi, kapsayıcı ve değişimi nasıl destekleyebileceğini merak ediyor. Uzman bilgisi gerekmiyor— sadece öğrenmeye ve gelişmeye açık olmak.*

◆ 1. Erasmus+ nedir?

Büyük resimden başlayalım.

Erasmus+, Avrupa Birliği'nin eğitim, öğretim, gençlik ve spor için **amiral gemisi programıdır**. 2021'den 2027'ye kadar faaliyet gösteren bu program, insanların ve kuruluşların **öğrenmesi, öğretmesi, bağlantı kurması ve sınır ötesi yaratma** yolunda fon ve destek sunmaktadır.

Ama bundan daha fazlası. Erasmus+ **dönüşüm için bir araçtır**. Her yaştan ve geçmişten insanlara şunları güçlendirir:

- Yeni beceriler geliştirin
- Uluslararası deneyim kazanın
- Kapsayıcılık ve sürdürülebilirliği teşvik etmek
- Sosyal değişim için birlikte çalışın

İster kırsal bir okulda öğretmen olun, ister kentsel bir mahallede gençlik çalışanı olun, ister etkinizi artırmak isteyen yerel bir STK'nın parçası olun—**Erasmus+ kapıları açabilir**.

🎯 Program, temel AB değerlerine dayanmaktadır:

- **Eşitlik ve kapsayıcılık**
- **Çevresel sürdürülebilirlik**
- **Dijital dönüşüm**
- **Aktif vatandaşlık ve katılım**


Bunlar sadece moda kelimeler değil—projelerin nasıl tasarlandığı, seçildiği ve değerlendirildiği temellerdir.

🕒 Biraz Tarih

Erasmus Programı 1987'de sadece 11 ülkeyle başladı. Bu program, yükseköğretim öğrencilerinin birkaç ay yurt dışında eğitim almalarına olanak tanıdı.

Zamanla evrimleşti. Yeni sahalar eklendi. Daha fazla kişi katılabiliyordu—okul öğretmenleri, çıraklar, yetişkin öğrenenler, gençlik çalışanları, sanatçılar, hatta spor koçları.

Şu anda Erasmus +, **33 program ülkesini kapsıyor** ve dünya çapında 160'tan fazla ortak ülkeyle çalışıyor.

 Kuruluşundan bu yana 13 milyondan fazla kişi katılmıştır.

Erasmus+ kim içindir?

Erasmus+ şu amaçlar içindir:

- **Öğrenenler:** gençler, öğrenciler, yetişkinler, profesyoneller
- **Eğitimciler:** öğretmenler, eğitmenler, mentorlar
- **Kuruluşlar:** okullar, STK'lar, gençlik merkezleri, belediyeler, kültür dernekleri, kooperatifler, spor kulüpleri...

Hem bireyleri hem de **ekipleri**, hareketlilik ve iş birliğini, yerel çalışmalarını ve ulusöte hayallerini **finanse eder**.

✦✦ Mükemmel İngilizce konuşmana gerek yok. AB bağlantılarına sahip olmanıza gerek yok. Büyük olmana gerek yok. İhtiyacın olan **net bir fikir, gerçek bir ihtiyaç ve başlamak için cesaret**.

✦✦ Erasmus+...

Sadece bir hibe değil	Ama tüm katılımcılar için bir öğrenme yolculuğu.
Sadece öğrenciler için değil	Ama yetişkin öğrenenler, işsizler ve gönüllüler için.
Sadece seyahatle ilgili değil	Ama amaçlı bir değişim, dayanışma ve etki hakkında.

Sonra: Erasmus+'nın nasıl yapılandırıldığına, hangi tür eylemlere başvurabileceğinize ve fikrinizin nerede uyduğunu nasıl bilebileceğinize bakacağız.

◆ 2. Erasmus+ Yapısı Açıklandı

İlk bakışta, Erasmus+ programını **karmaşık bir harita** gibi görünebilir. Ama merak etme—bunu birlikte basit ve pratik bir şekilde çözeceğiz.

Erasmus+'yı üç ana kapısı **olan büyük bir ev** olarak hayal edin, her biri farklı türde fırsatlara açılıyor. Bunlara **Anahtar Eylemler (KA)** denir.

Erasmus+'ın Üç Ana Kapısı

ANA AKSIYON	NE FINANSE ETTİĞİ	KİM İÇİN	ANA AMÇ
KA1: Bireylerin Hareketliliği	Değişimler, eğitim ziyaretleri, yurtdışında eğitim	Gençler, öğrenciler, öğretmenler, personel, gençlik çalışanları	Kişisel öğrenme ve kültürlerarası deneyim
KA2: İşbirliği Ortaklıkları	İşbirliği projeleri, araç geliştirme, ortak uygulamalar	STK'lar, okullar, yerel yönetimler, kültürel kuruluşlar	Organizasyonel yenilik ve topluluk etkisi
KA3: Politika Geliştirme ve Diyalog	Gençlik katılım etkinlikleri, ağlar, danışmanlıklar	Gençlik örgütleri, düşünce kuruluşları, STK'lar	Politikaları etkilemek ve AB değerlerini desteklemek

Her birine daha yakından bakalım.

◆ KA1 – Bireylerin Öğrenme Hareketliliği

"Hareketlilik" insanların hareket etmesine, öğrenmesine ve gelişmesine yardımcı olmak anlamına gelir.

Erasmus+ burada başladı ve hâlâ en popüler aksiyon olarak kalıyor. Bu, **bireylere veya küçük gruplara** yurtdışına gitme (**veya başkalarını ağırlama**) için **öğrenme, öğretmek, eğitim almak veya fikir alışverişinde** bulunmak için fırsat vermektir.

Örnekler:

- İspanya'nın kırsalından bir grup genç, dijital demokrasiyi keşfetmek için Finlandiya'ya gider.
- İtalya'dan bir öğretmen, İsveç'te kapsayıcı eğitim üzerine bir kursa katılıyor.
- Yunanistan'dan bir gençlik çalışanı, Portekiz'de bir iş gölgeleme deneyimine katılıyor.

KA1 ideal eğer:

- Resmi olmayan eğitim, gençlik **değişimleri veya** yetişkin öğrenimini **keşfetmek istersiniz.**
- Küçük başlıyorsanız ve **yönetilebilir bir ilk proje** istiyorsun.

İpucu: Sınırlı deneyime sahip küçük bir STK veya okul bile KA1 ile başlayabilir. Harika bir giriş noktası.

◆ KA2 – Kuruluşlar ve Kurumlar Arasında İşbirliği

İşte gerçek dönüşüm organizasyon **veya topluluk düzeyinde** gerçekleşir.

KA2, yeni uygulamaları geliştiren, test eden veya paylaşan projeleri **finanse eder**. Ülkeler ve sektörler arasında ekip çalışmasını teşvik eder (eğitim, kültür, gençlik, sosyal hizmet vb.).

İki ana türü vardır:

- **İşbirliği Ortaklıkları** (daha büyük, stratejik)
- **Küçük Ölçekli Ortaklıklar** (daha basit, yeni başlayanlar için ideal)

Örnekler:

- İtalya, Slovenya ve Fransa'daki birkaç toplum merkezi, dil kafeleri aracılığıyla göçmenleri desteklemek için bir araç seti oluşturuyor.
- Dört ülkeden bir grup okul ve STK, gençler için bir iklim eğitimi müfredatı tasarlamaktadır.
- Yetişkin eğitim merkezleri ağı, işsiz yetişkinler için bir mentorluk programı geliştirmektedir.

KA2 idealdir, eğlendiğinde:

- Zaten partnerlerle çalışıyorsun ya da **birlikte kalıcı bir şey yaratmak** istiyorsun.
- Etkisini ölçmek **istersiniz.**

İpucu: Eğer yeniyseniz, Küçük Ölçekli Ortaklık (KA210) ile başlayın. Daha az evrak işi, aynı AB etkisi.

◆ KA3 – Politika ve Gençlik Diyaloguna Destek

KA3 saha çalışmasından çok, **savunuculuk, katılım ve sistem değişikliğiyle** ilgilidir.

Şunları içerir:

- Politika deneyleri
- Gençlik diyalog faaliyetleri
- Ağlar için kapasite geliştirme

Örnekler:

- Bir gençlik organizasyonu, dezavantajlı gençlerle yerel danışmanlıklar düzenler ve onların seslerini Avrupa gençlik forumuna getirir.
- Bir düşünce kuruluşu, Avrupa genelinde okul yönetimine sürdürülebilirliğin nasıl entegre edileceğine dair bir projeye liderlik ediyor.

KA3 idealdir, eğlendir:

- Siz ağ, platform veya politika odaklı bir kuruluşunuz.
- Yapıları ve stratejileri etkilemek istersiniz.

Nerede Bulunacağınızı Nasıl Bulursunuz

Kendinize sorun:

- ✓ Öğrenci veya personel göndermek/ağırlamak ister miyim? → KA1
- ✓ Başkalarıyla yeni bir şey yaratmak mı istiyorum? → KA2
- ✓ Politikayı etkilemek mi yoksa vatandaşlık katılımını desteklemek mi istiyorum? → KA3

Üçünü de ustalaştırmaya gerek yok. **Görevinize, kapasitenize ve vizyonunuza** en uygun olanla başlayın.

Kısa Özet – Erasmus+ Bir Bakış

- **KA1 = Hareketlilik** → Yurtdışında yaparak öğrenme.
- **KA2 = İşbirliği** → Sınırlar ötesi birlikte yenilik yapma.
- **KA3 = Politika ve Diyalog** → İnsanlara ses vermek ve sistemleri değiştirmek.

✦ Erasmus+ tek bir program değil—birçok kapı içeriyor. Sadece kendi seçimini yapman yeterli.

3. Kim Başvurabilir ve Nasıl?

✦ "Büyük düşünmek için büyük bir organizasyon olman gerekmiyor. Sadece net bir amaca ve biraz rehberliğe ihtiyacın var."

Erasmus+ erişilebilir olacak şekilde tasarlanmıştır. İster kırsal bir köyde bir okul, ister kentsel bir mahallede gençlik organizasyonu, ister hayalleri olan bir gönüllü grubu olun— başvurabilirsiniz.

Ama başlamadan önce, şunu netleştirelim:

- **Kimler uygun**
- **Başlamak için ne gerekiyor?**
- **Nasıl akıllıca hazırlanılır?**

✓ **Kimler başvurabilir?**

Erasmus+, çok çeşitli kuruluşlara ve gayri resmi gruplara açıktır.

Uygun Başvuru Sahipleri	Örnekler
Kar amacı gütmeyen kuruluşlar	Gençlik dernekleri, STK'lar, kültürel gruplar, sosyal kooperatifler
Okullar ve eğitim merkezleri	İlkokul, ortaöğretim, mesleki, yetişkin eğitimi
Kamu kurumları	Belediyeler, kütüphaneler, gençlik meclisleri, yerel yönetimler
Yükseköğretim kurumları	Üniversiteler, fakülteler, öğrenci organizasyonları
Gençlerden oluşan gayri resmi gruplar	Gençlik değişimleri ve katılım projeleri için (yasal kişi gerekmez)
İşletmeler (belirli eylemler için)	Özellikle VET ve inovasyonla ilgili projelerde

💡 Grubun yasal olarak kayıtlı olmasa bile, gençlere yönelik bazı eylemler kapsamında "gayri resmi genç grup" olarak başvurabilirsiniz.

🔧 Başlamak İçin Ne İhtiyacınız Var

Başvurmadan önce **kuruluşunuzu kaydettirmeniz** ve birkaç pratik adımı tamamlamanız gerekir.

Adım	Ne anlama geliyor	Nerede yapılır
Bir OID (Organizasyon Kimliği) alın	Başvuru için Benzersiz Kimlik Gereklidir	AB Fonlama ve İhaleler Portalı
Bir yasal temsilci bulundurun	Başvuruyu imzalamakla yasal olarak sorumlu bir kişi	
Bir AB Giriş Hesabı Oluşturun	Başvuru sistemine erişmek için	
Son teslim tarihlerini ve formları kontrol edin	Anahtar Eylem ve çağrıya göre değişir	

Bazı kuruluşlar ayrıca Erasmus+ **Akreditasyonu** için başvurmaktadır; özellikle okul, yetişkin ve mesleki eğitimde sürekli hareketlilik projeleri için.

Ama endişelenmeyin—**özellikle KA1 ve KA2 kısa vadeli veya pilot projeleri** için hâlâ başvurabilirsiniz.

🔍 Organizasyonunuz hazır mı?

Başlangıç noktanızı değerlendirmek için bu basit kontrol listesini kullanın:

- Yerel bir ihtiyaçla bağlantılı net bir fikrimiz var.
- Yararlanıcılarımızı belirledik.
- Topluluklar veya öğrenenlerle çalışma konusunda biraz deneyimimiz var.
- Uluslararası işbirliği yapmaya motive oluyoruz.
- Küçük bütçeleri ve raporlamayı yönetebiliriz.
- 6–24 aylık bir projeye zaman ve insan ayırmaya hazırız.

En az 4 kutuyu işaretlediyseniz, başvurunuzu hazırlamaya başlamaya hazırsınız. Eğer yoksa, sorun değil— **önce başkasının projesinde ortaklık** kurarak kapasitenizi geliştirebilirsiniz.

🧩 Gerekirse Ortak Nasıl Bulunur

Erasmus+ projeleri, özellikle KA2, **uluslararası iş birliği** gerektirir. **Başka bir ülkeden en az bir partnere ihtiyacınız** olacak.

İşte onları bulmanın kolay yolları:

- **SALTO Platformu:** <https://www.salto-youth.net/tools/otlas-partner-finding/>
- **EPALE (Yetişkin Eğitimi):** <https://epale.ec.europa.eu>
- **AB Proje Sonuçları Platformu:** Benzer projeleri kimlerin yaptığını görün.
- **Erasmus+ Bilgi Günleri** ve web seminerleri
- **Facebook ve LinkedIn Erasmus+ grupları**

💬 "İyi ortaklıklar sadece paylaşılan son teslim tarihleriyle değil, ortak değerlerle başlar."

🚀 Nasıl Başvurulur – Adım Adım

1. **Fikriniz için** doğru eylemi (KA1, KA2, KA3) seçin
2. **Program Rehberi'ni** dikkatlice okuyun

3. Kuruluşunuzu (OID) kaydedin
4. AB Fonlama ve İhaleler Portalı'na giriş yapın
5. Başvuru formunu indirip doldurun
6. Son tarihten önce çevrimiçi gönderin

Bonus İpucu: Küçük Başlayın

Birçok başarılı Erasmus+ organizasyonu, **gençlik değişimi, yetişkin öğrenme atölyesi veya iş gölgeleme projesiyle** başladı.

Ulaşılabilir bir şeyle başlamak size yardımcı olur:

- Programın nasıl çalıştığını öğrenin
- Ortaklarla güven inşa etmek
- Daha büyük gelecekteki projeler için deneyim kazanın

✨ "Büyük dalgalar küçük dalgalarla başlar."

📌 Bir sonraki bölümde, tüm bunları gerçek **Erasmus+ proje örnekleriyle hayata** geçireceğiz—ne yaptıkları, nasıl yaptıkları ve neden işe yaradığı.

◆ 4. Gerçek Proje Örnekleri – ABARKA ONGD'den Hikayeler

"Fark yaratmak için büyük olman gerekmiyor. Sadece olduğun yerden, sahip olduklarınla başlamalısın."

Erasmus+ sadece finansman değil—köprüler kurmak için bir araçtır. Bask Bölgesi'nde bulunan küçük ama aktif **bir STK olan ABARKA ONGD**'den bu iki örnek, yerel fikirlerin Avrupa etkisine nasıl dönüşebileceğini gösteriyor.

Örnek 1: AGE-TECH – Yaşlı Öğrenenler İçin Dijital Kapsayıcılık (KA210-ADU)

Proje Türü: KA2 – Yetişkin Eğitiminde Küçük Ölçekli Ortaklık **Süre:** 16 ay **Ortaklar:** İspanya (ABARKA), Yunanistan (lider), Türkiye **Fonlama:** 60.000 EUR

🌱 **Meydan okuma:** Avrupa'daki birçok yaşlı yetişkin—özellikle kırsal veya hizmet almayan topluluklarda—**dijital dünyadan dışlanmış** hissediyor. Teknolojiyle mücadele ediyorlar ve **hizmetler ile iletişim giderek dijitalleştikçe** sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıyalar.

💡 **Fikir:** Yetişkin eğitimcilerini ve gençlik çalışanlarını, **yaşlı öğrenenlerin** temel dijital beceriler edinmelerini daha iyi destekleyebilecekleri şekilde eğitmek. Amaç sadece teknoloji eğitimi değil, **öğrenme yoluyla güven, empati ve bağ** kurmaktır.

✨ Yaptıkları:

- Selanik'te başlangıç toplantısı ve ihtiyaç değerlendirmesi.
- Türkiye'de daha büyük öğrenenlerle nasıl çalışılacağına dair eğitmen eğitimi kursu.
- **İspanya**'da yaşlı yetişkinlerle uygulamalı eğitim.
- "Dijital Odalar"ın yaratılması – yaşlıların korku veya utanç olmadan öğrenebileceği güvenli, tanıdık alanlar.
- DIGITELD El Kitabı'nın **Geliştirilmesi:** Yaşlı nüfusla çalışan eğitimciler için pratik bir rehber.

🌱 Neden Çalıştı:

- Somut, **göz ardı edilmiş bir grubu** özel yöntemlerle hedef aldı.
- Kuşaklar arası dayanışma **ve empatiyi** vurguladı.

- Belediyelerin **sonuçları yerel olarak entegre** etmesi için dahil edildi.
- Erasmus+ öncelikleriyle mükemmel şekilde örtüştü; **dijital dönüşüm** ve **yaşam boyu öğrenme** konusunda.

"Birçok yaşlı insanın dijital olarak cihaz eksikliği değil, insan desteğinin eksikliği nedeniyle dışlandığını fark ettik."

Örnek 2: SOIMP – Gençlik Çalışanları için Sosyal Etki Projesi 3.0 (KA153-YOU)

Proje türü: KA1 – Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği **Süre:** 12 ay **Ortaklar:** İspanya (ABARKA, lider), İtalya, Hırvatistan, Moldova, Letonya, Portekiz, Bulgaristan **Fon:** ~25.000 EUR

Zorluk: İspanya'da genç işsizliği **Avrupa'nın en yüksek seviyeleri** arasında kalmaya devam ediyor. Birçok genç, özellikle **kaynakları yetersiz topluluklarda**, sadece fırsatlardan değil, kendi yollarını yaratacak zihniyet ve araçlardan da yoksundur.

Fikir: Gençlik çalışanlarını güçlendirmek, gençleri sosyal **girişimcilik** fikirleri geliştirmelerinde yönlendirmek. Onları **gerçek dünya** araçları, özgüveni ve bağlantılarıyla donatarak yerel sorunlara gençlerin öncülüğünde çözümler vermeye teşvik edin.

Yaptıkları:

- Hondarribia'da (Bask Ülkesi) 7 ülkeden 24 genç çalışanla **7 günlük yoğun bir eğitim** düzenledi.
- Aşağıdaki gibi temaları inceledi:
- Sosyal girişim nedir?
- Sosyal etkiyi nasıl ölçeriz?
- Küçük girişimler için pazarlama ve kitlesel fonlama.
- Bir yayın ve kontrol listesine dayalı bir atölye metodolojisi **geliştirdim**.
- Her ortak , **proje sonrası öğrendikleri bilgileri kendi topluluklarında uygulamak** için yerel bir atölye düzenledi.

Oluşturulan Araçlar:

- "Sosyal Girişimcilik Araç Seti": teori + uygulama + gerçek hayat örnekleri içeren bir rehber.
- Her ortak ülkeden sosyal girişimlerin yerel haritaları.
- Gençler tarafından yürütülen sosyal projeler için özel iş modeli tuvali.

Neden Çalıştı:

- Resmi olmayan **öğrenmeyi gerçek** ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarla **ilişkilendirdi**.
- **Öncelikli pratik ve aktarılabilir araçlar**.
- Akran öğrenimi ve ülke çapında değişimi teşvik etti.

"Sadece girişimcilikten bahsetmedik. Gençlerin ilişki kurabileceği gerçek çözümleri haritaladık, test ettik ve paylaştık."

Bu projelerden ne öğrenebilirsiniz?

- Bir projeye liderlik etmek için büyük olman gerekmiyor.
- **Gerçek bir yerel ihtiyaçla** başlayın—dijital bölünme, gençlik işsizliği vb.
- Kapasitenize **uygun aksiyon türünü (KA1 veya KA2) seçin**.
- Pratik **aktiviteleri net etki hedefleriyle birleştirin**.
- Araçları basit, uyarlanabilir ve paylaşılabilir tutun.

📌 Bir sonraki bölümde uygulamaya gireceğiz: kendi fikrinizi keşfedecek ve Erasmus+ evreninde nerede yer aldığını düşüneceksiniz.

📖 Pratik Etkinlik 1 – "Fikrinizi Haritalayın"

🧠 "Her büyük proje küçük ama dürüst bir soruyla başlar: burada gerçekten neye ihtiyacımız var?"

🎯 Amaç

Katılımcıların yerel bir sorunu veya ihtiyacı **belirlemelerine yardımcı** olmak için, bunu **Erasmus+ öncelikleriyle** ilişkilendirin ve potansiyel bir proje fikrinin ilk unsurlarını özetleyin.

Bu etkinlik şu amaçlar için mükemmeldir:

- Erasmus+'ya yeni katılanlar
- Karma geçmişe sahip atölyeler
- Erken aşama proje beyin fırtınası

🕒 Süre

1 saat (bireysel + grup seansı)

📁 Gereki Malzemeler

- Kalemler ve kalemlikler
- "Fikrinizi Haritala" şablonunun basılı kopyaları (veya düzenlenebilir PDF'ler)
- Yapışkan notlar (isteğe bağlı)
- Sakin ve odaklanmış bir atmosfer

📄 Adım Adım Talimatlar

🟢 BÖLÜM 1: Solo Reflection (25 dk)

Her katılımcı aşağıdaki çalışma sayfasını tamamlar. Amaç **mükemmellik değil**, dürüstlük ve netlik.

📄 FİKRİNİZİ HARITALAYIN – Şablon

Bölüm	Rehber Sorular	Notlarınız
1. Yerel Sorun	Topluluğunuzda sizin için gerçekten önemli olan bir sorun, ihtiyaç veya zorluk nedir? (Spesifik olmaya çalış)	
2. Hedef Grup	Bu sorundan doğrudan kimler etkileniyor? Gençler, yaşlılar, göçmenler, eğitimciler vb.?	
3. Nedenler ve Sonuçlar	Sorunun sebebi nedir? Hiçbir şey yapılmazsa ne olur?	
4. İlhamınız	Neyi değiştirmek ya da farklı yapmak istersiniz? Geçmişte sizi etkileyen herhangi bir deneyim, rol model veya etkinlik var mı?	
5. Erasmus+ Bağlantısı	Bu, Erasmus+ önceliğiyle bağlantılı mı? (örneğin, kapsayı, dijital beceriler, sürdürülebilirlik, katılım...)	
6. Proje Türü?	Bu bir hareketlilik (KA1) olur mu? Bir	

	ortaklık (KA2)? Gençlik diyalogu (KA3) mi?	
7. Kim Yardımcı Olabilir?	Ne tür yerel veya uluslararası ortaklara ihtiyacınız olurdu? (Okullar, STK'lar, gençlik çalışanları vb.)	

● BÖLÜM 2: Grup Paylaşımı (25–30 dk)

3–5 katılımcıdan oluşan küçük gruplar oluşturun. Her biri fikrini kısa bir şekilde sunuyor (en fazla 5 dakika). Diğerleri:

- Açıklayıcı sorular sorun
- İlgili Erasmus+ eylemleri veya benzer projeler önerin
- Cesaret veya bağlantılar sunun

🗨️ *Kolaylaştırıcı İpucu: Eleştiri yerine yaratıcı düşüncüyü desteklemek için "evet ve..." zihniyetini teşvik edin.*

● İSTEĞE BAĞLI – "Fikir Galerisi Yürüyüşü" (15 dakika fazla)

Her katılımcının tamamlanmış şablonunu duvara yapıştırın. Herkesin etrafta dolaşmasına, fikirleri okumasına ve yapışkan notlarla yorum bırakmasına izin verin.

🧠 Öğrenme Sonuçları

Etkinliğin sonunda katılımcılar:

- Onların ilgilendiği gerçek bir sorunu **daha net anlamaları**
- Erasmus+ öncelikleriyle nasıl ve nasıl örtüştüğünü belirleyin
- Hangi tür proje **eyleminin (KA1, KA2, KA3) uygun olabileceğini** bilin
- Kişisel Erasmus+ **yolculuklarını oluşturmaya başlayın**

💡 ABARKA'dan Gerçek Hayat Örneği

"AGE-TECH projemizde fikir basit bir gözlemlerle başladı: kasabamızdaki yaşlılar dijital hiçbir şeyden kaçınıyordu. O rahatsızlık becerilerle ilgili değil, korkuyla ilgiliydi. Buradan, eğitimciler için bu ilişkiyi değiştirmek için tam bir eğitim programı oluşturduk—teknolojiyle ve aynı zamanda güvenle."

📖 Pratik Etkinlik 2 – "Kimlerle Çalışabilirim?"

👉 *"Harika projeler tek başına inşa edilmez—doğru insanlarla birlikte masanın etrafında inşa edilir."*

🎯 Amaç

Katılımcıların **hayal etmelerine, eşdeğer** eşliklerini belirlemelerine yardımcı olmak için Erasmus+ fonksiyonel ve uyum sağlayacak. Esta actividad desarrolla pensamiento estratégico, trabajo en equipo y visión transnacional.

🕒 Süre

1 saat (bilgilendirme ile 1,5 saate kadar uzatılabilir)

📁 Gereki Malzemeler

- Partner Role Cards (pueden estar predefinidas o creadas por los participantes)

- Plantilla "Ortaklık İnşacı"
- Papelógrafo / pizarra para trabajo grupal
- Marcadores o post-itler

Adım Adım Talimatlar

BÖLÜM 1: İyi Bir Partnerin Ne Getirdiğini Anla (15 dk)

Facilitador/a Estas ideas clave tanıtıyor:

- Erasmus+ **projeleri sadece iş birliği değil—onlar ittifaklardır.**
- İyi ortaklar getirir: ✓ Uzmanlık ✓ Tamamlayıcı roller ✓ Proje konusuna ✓ gerçek bir bağ Anlamalı katkı sağlama kapasitesi

 *Mesele logo toplamak değil—projeyi güçlendirecek bir ekip kurmakla ilgili.*

Katılımcılar beyin fırtınası yapıyor:

- İyi bir partnerde hangi niteliklere dikkat ederdim?
- Kendi organizasyonum **karşılığında ne sunabilir** ?

BÖLÜM 2: Simülasyon – Hayalinizi Oluştur Konsorsiyumu (35 dk)

GÖREV:

Küçük gruplar halinde (3–4 kişi), her takım **3 ortak + 1 başvuru sahibinden oluşan bir konsorsiyum** tasarlar.

Şunları yapmalılar:

1. Bir **proje teması** seçin (kendi temaları veya kurgusal olabilir).
2. Her partnerin rolünü, gücünü ve hangi ülkeden geldiğini tanımlayın.
3. "Ortaklık Oluşturucu" şablonunu doldurun.

ORTAKLIK KURUCUSU – Şablon

Rol	Organizasyon Türü	Country	Güçlü Yönler	Projeye Katkı
Başvuru Görevlisi	(örneğin STK, Belediye)		(örneğin, gençlik çalışmalarında uzmanlık)	(örneğin koordinasyon, ana faaliyetler)
Partner 1				
Partner 2				
Partner 3				

Kolaylaştırıcı, yardımcı olursa **rol kartları** dağıtabilir:

- "Kırsal Letonya'da Gençlik Merkezi"
- "Göçmen destek deneyimi olan belediye"
- "İtalya'da Eko-Tasarım Okulu"
- "Yunanistan'da Dijital STK"
- "Hırvatistan'da sanat temelli sosyal girişim"

● BÖLÜM 3: Galeri ve Geri Bildirim (10–15 dk)

Her grup ortaklıklarını 2–3 dakika içinde sunar. Diğerleri şunları yapabilir:

- Bir soru sorun
- Gerçek bir temas veya araç önerin
- Gerçekçiliği 1–5 arasında değerlendirin (sadece eğlence için!)

💡 Öğrenme Sonuçları

Oturumun sonunda katılımcılar:

- Güçlü bir Erasmus+ ortaklığını neyin yaptığını anlayın
- Roller ve sorumlulukları nasıl dengeleyeceğinizi bilmek
- Projelerini **bir ekip çalışması olarak görselleştirebilmek**
- Kendi partner aramalarında boşlukları ve sonraki adımları belirleyin

📍 ABARKA'dan gerçek örnek

"AGE-TECH projemiz için, ortakları ünlü oldukları için seçmedik. Onları seçtik, çünkü kalpleri vardı—ve bizim önemseydiğimiz aynı nüfusla çalışıyorlardı: dijital dünyada geride bırakılmış yaşlı yetişkinler. Bu ortak misyon işbirliğini gerçek hale getirdi."

✅ Son Özet – İlk Erasmus+ Adımlarınız

✨ "Başlamak için her şeyi bilmen gerekmiyor—sadece gerçek bir şeyle başlaman yeterli."

Son birkaç sayfa boyunca, **programın temellerinden gerçek hayat hikayelerine ve kendi ilk fikirlerinize** kadar Erasmus+'nın temel unsurlarını inceledik.

Temel çıkarımları özetleyelim:

◆ Erasmus+...

- Eğitim, öğretim, gençlik ve spor **yoluyla öğrenme, iş birliği ve kapsayıcılığı destekleyen bir Avrupa programı.**
- **Ana Eylemler** etrafında inşa edilen: → KA1: Bireysel hareketlilik → KA2: Örgütsel iş birliği → KA3: Politika ve gençlerin katılımı
- AB değerlerine **dayanıyor: eşitlik, katılım, dijital dönüşüm, sürdürülebilirlik.**

◆ Bulduğunuz yerden başlayabilirsiniz

İster yerel bir STK, ister gençlik çalışanı, ister okul öğretmeni ya da toplum kolaylaştırıcısı olun:

- **KA1**, öğrenenlerinizi ve personelinizi değişim ve hareketlilik yoluyla destekleyebilir.
- **KA2**, kalıcı değişim için yeni araçlar ve ortaklıklar kurmanıza yardımcı olur.
- **KA3**, gençlerin katılımını ve sivil katılımını şekillendirmenize olanak tanır.

💬 "Büyük ya da küçük, kırsal ya da kentsel, deneyimli ya da yeni olsun—hikayen önemli."

◆ Gerçek Projeler Gerçek Sorunlarla Başlar

ABARKA ONGD'den örneklerde görüldüğü gibi:

- **Yaşlı yetişkinler arasında dijital dışlanma**, nesiller arası bir inovasyon projesinin tohumu olabilir.
- **Gençlerin işsizliği ve bağılıktan kopma**, girişimcilik eğitiminin güçlendirilmesine yol açabilir.

Topluluğunuzda değişmesi gereken bir şey görürseniz, **projeniz oradan başlar**.

◆ Sırada Ne Yapabilirsiniz

1. 📖 "Fikrinizi Haritala" çalışma sayfanızı tekrar gözden geçirin. Fikrinizi netleştirin ve genişletin.
2. 🤝 Bu ay en az **bir potansiyel partnere** ulaşın.
3. 📅 **Ulusal Ajansınızın web sitesinde** bir sonraki Erasmus+ son tarihlerini kontrol edin.
4. 📝 Fikrinizi basit terimlerle taslağa hazırlamaya başlayın—problem, çözüm, etki.
5. 🗺 Gerçek Erasmus+ projelerini Sonuçlar Platformu üzerinden keşfedin

💬 Yanınızda Taşıyacak Sözler

Erasmus + yolculuğunuza rehberlik edecek **3 küçük mantraya** seredelim:

- 🌱 **Küçük başlayın, Avrupa'yı düşünün.**
- 🚀 **Mükemmel olmak zorunda değilsin—sadece gerçek olmalısın.**
- ❤️ **Yerel olarak yaptıklarınız sınırları aşarak yankılanabilir.**

Modül 2 — İdari ve Mali Kapasite

İşbirlikçi ve Sosyal Proje Sürdürülebilirliğini Güçlendirmek İçin Araçlar

🎯 Öğrenme Hedefleri

🧠 "Yapı olmadan tutku yorulur. Bütçe olmadan, en iyi fikirler bile tükenir."

Bu modülün sonunda şunları yapabileceksiniz:

- Küçük bir kooperatif veya topluluk girişimini yürütmek için gereken **temel idari görevleri** anlayın.
- Toplantıları, kararları ve iç iletişimlerini organize **etmenin basit yollarını belirleyin**.
- Gelir, gider ve nakit akışını takip **etmek için temel araçları kullanın**.
- Faaliyetlerinizi yönlendirecek **gerçekçi** bir bütçe oluşturun.
- Finansal şeffaflık ve **güvenin büyüyen sosyal projelerdeki** rolü üzerine düşünün.
- Günlük görevleri basitleştirmek için **hazır şablonlardan** seçim yapın.
- Bunalmadan sürdürülebilir şekilde planlama, raporlama ve büyüme **kapasitenizi güçlendirin**.

✨ Bu modül özellikle **kadın kooperatifleri, sosyal girişimciler ve sınırlı idari deneyime sahip ama büyük hedeflere sahip taban grupları** için tasarlanmıştır.

◆ 1. Sosyal Projelerde Yönetim Neden Önemlidir

Dürüst olalım: topluluk girişimi, kooperatif veya kadın liderliğindeki projeler başlatan çoğu kişi evrak işlerini sevdikleri için bunu yapmaz. Bunu yardım etmek istedikleri için yapıyorlar. Değişmesi gereken bir şey görüyorlar.

Ancak net bir yapı olmadan—**basit bir olsanız** bile—projeler zarar görmeye başlıyor. Kafa karışıklığı büyüyor. Kararlar belirsizleşiyor. Para kayboluyor. Gönüllüler kendilerini kaybolmuş hissediyor.

🔪 *Yönetim, yaratıcılığın düşmanı değildir—yaratıcılığa bir yuva veren şeydir.*

🌱 "İdari Kapasite" nedir?

İdari kapasite, projenizin şunları yapabileceği anlamına gelir:

- İç işlerini net bir şekilde organize etmek
- Kim ne yapar ve ne zaman iletişim kur
- Önemli kararları ve belgeleri takip edin
- Gerekliğinde fon sağlayıcılara veya ortaklara rapor vermek
- Kaostan ve tükenmişlikten kaçın

Kısacası, **takımınızın nefes alabildiği** anlamına gelir.

💬 Gerçek Konuşma: Onsuz Ne Olur?

Örnek olarak iki küçük kooperatifi ele alalım.

- Kararları WhatsApp mesajlarında tutur. Bir anlaşmazlıktan sonra, kimse neyin anlaştığını bilmiyor.
- Diğeri ise her toplantının kısa özetlerini yazıyor ve toplum merkezinde basılı kopyalarının olduğu bir klasör tutuyor.

Tahmin et hangi bursu alıyor?

🧠 *Güven ve netlik kaybolunca, iyi insanlar ayrılır.*

Kadın Kooperatifleri İçin Neden Önemli Olduğunu

Kadın öncülüğünde ve topluluk temelli girişimler genellikle ekstra baskı taşır:

- Sınırlı kaynaklar
- Bakım yapma, işler ve ev görevleriyle bölünen zaman
- Az tanınan çalışmalar
- Duygusal yatırımdan dolayı tükenmişlik


Net bir idari sistem:


- Stresi azaltır
- Ortak liderlik inşa eder
- Grubunuzu fon ve tanınmaya hazırlar
- Güvenlik ve profesyonellik hissi **yaratır**

Bakım Biçimi Olarak Yönetim


Yönetici görevleri bir **ilgi gösterme şekli olarak** düşünün:

- Bir şeyler yazmak, insanların zamanına değer verdiğiniz anlamına gelir.
- Bütçeleme, ekibinizin enerjisine değer verdiğiniz anlamına gelir.
- Planlama, girişiminizin geleceğine inanmanız anlamına gelir.

 "Birbirimize işimizi yaparak bakarız."

 Sıradaki: *Aslında ne* yapmanız gerektiğini detaylandıracağız—MBA gerekmiyor. Sadeleştirmeye, organize etmeye ve uyum sağlamaya istekli.

2. Temel İdari Fonksiyonlar Basitleştirildi

 "Uzman olmana gerek yok—sadece senin için çalışan bir sisteme ihtiyacın var."

"Yönetim" kelimesinden korkunu kaldıralım. Pahalı yazılıma, akıcı İngilizceye veya hukuk eğitime ihtiyacınız yok. **Açıklık, tutarlılık ve çalışma tarzınıza doğal gelen araçlara ihtiyacınız var.**

Temel Şeyler Nelerdir?

Çoğu küçük kooperatif ve topluluk projesi **4 önemli idari alanı yönetmek** zorunda:

1. Toplantılar
2. Roller ve sorumluluklar
3. Belge tutma
4. İletişim akışı

Her birini adım adım ele alalım.

1 Toplantılar: Ne Karar Verildi?

Kayıt olmadan kararlar kaybolur. Bu uzun raporlar yazmak anlamına gelmez. Bu, şunları yazmak anlamına geliyor:

- Tartışıldıkları
- Kararlaştırılan
- Kim ne yapıyor

- Ne zaman

Araç: "Toplantı Notları Şablonu" şunları içerir: Tarih, konu, kararlar, eylemler, sorumlu kişi, son tarih.

"Yazılı değilse, hiç olmamış demektir."

2 Roller ve Sorumluluklar: Kim Ne Yapar?

Küçük gruplarda bile, roller belirsiz olduğunda kafa karışıklığı artar. Temel rolleri tanımlayın, sonra değiştirseniz bile.

Temel yapı:

Rol	Ne Yapıyorlar
Koordinatör	Toplantıları çağırıyor, takip ediyor, zaman çizelgesini iletliyor
Hazinedar veya Para Koruyucu	Harcamalar ve gelir izleri
Yönetici Lider	Kayıtları, belgeleri, iletişim listesini tutar
İletişim	Güncellemeleri paylaşır, rapor veya e-postalar hazırlar

Bu roller, tükenmişliği önlemek için her 3–6 ayda bir dönüşümlü olabilir.

Rollerden korkmayın—bunlar anlaşmadır, hiyerarşi değil.

3 Belge Tutma: O dosya nerede?

Bilgisayar kullanmıyorsanız Google Drive'a ihtiyacınız yok. Ama **belgeler için bir eve ihtiyacınız var.**

Seçenekler:

- Ofisinizde paylaşılan bir klasör veya klasör
- Sadece kararlar ve makbuz fotoğrafları için bir WhatsApp grubu
- Yedeklerle dijital bir klasör

Neler tutulacak:

- Proje önerileri ve hibeleri
- Bütçeler ve gelirler
- Toplantı özetleri
- Üyeler ve ortakların iletişim listesi
- Sözleşmeler veya iş birliği anlaşmaları (varsa)

Gelecekteki benliğiniz gibi düşünün: altı ay sonra bunu nerede ararsınız?

4 İletişim Akışı: Nasıl Bağlantıda Kalabiliriz?

Birçok grup çatışma nedeniyle değil, yanlış iletişim nedeniyle başarısız olur.

Basit bir bilgi akışı **tasarlayın:**

- Kararlar nasıl paylaşılıyor? (örneğin toplantılarda, WhatsApp)
- Kim ne bilmesi gerekiyor?
- Hangi bilgiler kamuya, hangileri içsel?

Egzersiz: "İletişim akışınızı" oklarla çizin. Sor: Hangileri iyi çalışıyor? İnsanları nerede kaybediyoruz?

📌 Mini-Checklist: Yönetici sisteminiz çalışıyor mu?

- ✓ Kim ne yaptığını biliyoruz
- ✓ Belgeleri depolamak için bir yerimiz (fiziksel veya dijital) var
- ✓ Toplantılardan notlar alıyoruz
- ✓ Kararları paylaşmanın bir yolu var
- ✓ Kimi bilgilendirmemiz gerektiğini ve nasıl olduğunu biliyoruz

Eğer 5 üzerinden 4'e "evet" dediyse—zaten iyi gidiyorsunuz. Eğer olmazsa, utanılmayın—küçük başla ve ilerle.

💬 "Sistemimizin mükemmel olması gerekmiyor. Gerçek ve paylaşılmalı olmalı."

📌 3. Finansal Kapasite: Hayatta Kalmaktan İstikrara

💬 "Para amaç değil—ama oksijen."

Finansal kapasite sadece parayla ilgili değildir. Sahip **olduklarınızı nasıl yöneteceğinizi**, onu **kalıcı** kılacağınızı ve değerini nasıl ileteceğinizi bilmekle ilgili—**korku, utanç veya kafa karışıklığı olmadan**.

İster 300€'luk bir bağış yönetiyor olun, ister €30.000 hibe yönetin, zihniyet aynıdır: **kaynaklara saygı gösterin ve onları akıllıca kullanın**.

🧩 Neden Birçok Kooperatif Mücadele Ediyor

Çoğu küçük girişim fikir eksikliğinden başarısız olmaz—başarısız olurlar çünkü şu soruları yanıtlayamazlar:

- "Paramız nereden geliyor?"
- "Nasıl harcıyoruz?"
- "Önümüzdeki 6 ay hayatta kalabilir miyiz?"
- "Bir şey değişirse ne olur?"

Bu bölüm, bu soruları güvenle yanıtlamak için **basit alışkanlıklar ve araçlar geliştirmenize yardımcı olur**.

💡 Adım 1: Paranın Nereden Geldiğini Anlayın

Gelir akışlarınızı haritalayarak başlayın. Çoğu sosyal proje şunları karışık şekilde sunar:

Kaynak	Örnekler
Üye katkıları	Aylık ücretler, paylaşılan fonlar
Hizmetler veya ürünler	Eğitim, atölyeler, yiyecek satışları, el işleri
Bağışlar	Bireylerden veya yerel destekçilerden
Hibeler	Erasmus+, belediye, vakıflar
Etkinlikler	Bağış toplama yemekleri, çekilişler, panayırılar

🔍 Egzersiz: "Gelir Ağacınızı" çizin—her dal bir kaynaktır. Hangileri güçlü? Hangilerinin sulaması gerekiyor?

Adım 2: Ne harcadığınızı Bilin (ve Nedenini)

İki tür gider vardır:

- **Sabit maliyetler** (kira, personel, sigorta, aylık platformlar)
- **Değişken maliyetler** (taşıma, baskı, yemek, etkinlik malzemeleri)

"Her euro'nun bir amacı olmalı."

Aracı: **Temel Gider Takip** Cihazı Sütunları: Tarih | Madde | Kategori | Miktar | Kim tarafından ödeniyor | Notlar

İzleme gösterişli olmak zorunda değil—**sadece tutarlı** olmalı.

Adım 3: Bütçe Yapmayı Öğrenin

Bütçe, **sadece paranız** için bir **plandır**. Cevap şöyle:

- Ne almayı bekliyoruz?
- Ne harcamayı planlıyoruz?
- Yeterince alacak mıyız?

Örnek: Topluluk Atölyesi için Bütçe

Madde	Tahmini Maliyet	Notlar
Mekan	100 €	1 günlük kiralama
Malzemeler	€80	İşaketler, flipchartlar
Yemek	€120	20 katılımcı
Ulaşım	100 €	Yerel kadınlar için otobüs
TOPLAM	400 €	

Bir bütçe sizi sınırlamaz—size *güvenle planlama özgürlüğü* verir.

Adım 4: Finansal İletişim Kurun

Sayılarınızı basit ve dürüst **bir şekilde açıklayabilirsiniz**, insanlar size güvenir:

- Fon Sağlayıcılar
- Takım üyeleri
- Bağışçılar
- Topluluk

Hikaye örneği: Bir kadın dokuma kooperati, **bültenlerine** bir sayfalık görsel bütçe ekledikten sonra yerel bağışları %40 artırdı.

İnsanlar şunları gördüklerinde yardım etmeyi severler:

- **Paranın gittiği yer**
- **Ne tür değişim yaratır**

Adım 5: Finansal Dayanıklılık Oluşturun

Kendinize sorun:

- Ya en büyük gelir kaynağımızı kaybedersek?
- 2–3 aylık birikimimiz var mı?
- Gerekirse hızlıca bir bağış toplama etkinliği düzenleyebilir miyiz?

💬 "Finansal kapasite, ne kadar paranız olduğu değil—ne kadar sakin bir şekilde uyum sağlayabildiğinizdir."

📌 **Özet: Finansal Kapasiteyi Güçlendirmek İçin 5 Araç**

1. **Gelir Ağacı** – kaynaklarınızı görselleştirin
2. **Harcama Takipçisi** – paranın nereye gittiğini bilin
3. **Bütçe Tablosu** – etkinlikler veya dönemler için plan yapın
4. **Finansal Hikaye Anlatımı** – netlik yoluyla güven inşa et
5. **Dayanıklılık Soruları** – belirsizliğe hazırlanın

◆ **4. Pratik Araçlar ve Şablonlar**

📁 "İyi araçlar düşünmenin yerini tutmaz—düşünmeyi harekete geçirmeyi kolaylaştırır."

Bu bölüm, sınırlı **zaman ve kaynak** ile ancak yüksek motivasyona **sahip kooperatifler, topluluk grupları ve sosyal girişimler** için tasarlanmış, başlangıç araç setinizdir.

Tüm şablonlar şunlardır:

- Dijital olarak basılması veya kullanımı kolay
- Düşük okuryazarlığa sahip veya çok dilli ekipler **için tasarlanmıştır**
- Excel, Google Sheets veya PDF'de tamamen düzenlenebilir
- Yargınızı desteklemek için değil, yerini değiştirmek için

Her birini gözden geçirelim.

📄 **1. Temel Bütçe Şablonu**

"Harcamadan önce, neye ihtiyacımız olduğunu görelim."

Bütçe bir plandır—hapisane değil. Bu şablon, etkinlikler, projeler veya yıl için maliyetleri ayırmanıza yardımcı olur.

Şunları içerir:

- Gelir kaynakları + beklenen miktarlar
- Planlı giderler (sabit + değişken)
- Özet: kâr/zarar, rezerv ihtiyaçları
- Beklenmedik değişiklikler için notlar sütunu

Şunları için kullanın:

- Küçük etkinlikler
- Yıllık planlama
- Hibe başvuruları

📄 **2. Gider ve Gelir Takipçisi**

"Paranı takip etmek, zamanına saygı göstermek demektir."

Bu basit takip cihazı sürprizlerden kaçınıyor. Haftalık veya aylık güncelleyin.

Sütunlar:

- Tarih
- Açıklama (neydi?)
- Kategori (malzemeler, ulaşım vb.)
- Gelir / Gider
- Kim tarafından ödeniyor
- Notlar (örneğin "bağış toplama kampanyasından nakit", "ekli makbuz")

İsteğe bağlı Eklenti: gelir/giderler için renk kodlaması.

3. Admin Belge Kontrol Listesi

"Nerede yaşadığınızı bildiğimizde daha az kaybederiz."

Projenizin önemli anları ve belgelerinin **kağıt izini** oluşturmanıza yardımcı olur.

Dahil edilmesi önerilen ürünler:

- Kayıt veya grup anlaşması
- Toplantı tutanakları
- Bütçe ve takip cihazı
- Ortak sözleşmeler
- Raporlar, broşürler, basın materyalleri
- Etkinliklerden fotoğraflar ve alıntılar

 *İpucu: İnternet istikrarsızsa kopyaları hem dijital (USB, bulut, e-posta) hem de kağıt halinde sakla.*

4. Rol ve Görev Planlayıcısı

"Açık roller sessiz tükenmişliği önler."

Bu tablo, zaman içinde sorumlulukların tanımlanmasına yardımcı olur.


Rol	Sorumlu Kişi	Görevler	Frekans	Notlar
Koordinatör	Amina	Toplantıları programlayın	Aylık	Her 6 ayda bir rotasyon yapar
Sayman	Fatma	Bütçe, makbuzları güncelle	Haftalık	Yedek: Zeynep
Yönetici Lider	Leyla	Toplantı notları al	Her toplantı	Paylaşılan Google Doküman

5. Finansal Planlama İçin Görsel Tuval

Ekibinize kalem ve post-it ile planlama sürecini yönlendiren yazdırılabilir bir poster.

Bölümler şunları içerir:

- Amacımız nedir?
- Bunu başarmak için neye ihtiyacımız var?
- Maliyeti ne olacak?
- Ne paramız var?
- Kim bize yardımcı olabilir?

 Sınırlı okuryazarlık bilgisi olan grup oturumlarında kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Çizimler, semboller, renkler ekleyin—kendiniz yapın.


BONUS: "Gerçek İnsanlar İçin Finansal Sözlük"

20+ finansal terimden oluşan basit, sade bir dilli bir liste:


- Gelir
- Giderler
- Net gelir
- Atılı katkı
- Nakit akışı
- Varlıklar / yükümlülükler

Kooperatiflerdeki günlük yaşamdan örneklerle . Örneğin:

"Aynı katkı" = Sandalyeleri satın almak yerine yerel kafeden ödünç alıyorsunuz. Bu para değil, yardımdır—ama yine de destek olarak sayılır.

 **Hatırlatma:** Araçlar size hizmet etmek için buradadır—sizi kontrol etmek için değil. Yardımcı olanı al. Gitmeyenler bırak. Yanlış hissettiren şeyi değiştir.

Pratik Etkinlik 1 – "Mini Bütçe Oluştur"

 "Bir ev planı olmadan inşa edemezsiniz—ve bir projeyi bütçe olmadan yürütemezsiniz."

Amaç

Katılımcıların **bir proje bütçesinin temel yapısını** anlamalarına yardımcı olmak, bir bütçe oluşturma konusunda özgüven oluşturmak ve **gerçekçi finansal planlama üzerine düşünme** pratiği yapmak için.

Bu mükemmellekle ilgili değil—**bu açıklık, sahiplenme ve pratik deneyimle** ilgili.

Süre

1 saat (artı 15 dakika isteğe bağlı paylaşım)

Grup Formatı

Bireysel **olarak**, çiftler **halinde veya** 3–4 kişilik **küçük takımlar** halinde yapılabilir.

En iyi şekilde şu araçlarla kullanılmak gerekir:

- Topluluk eğitimcileri
- Kooperatif liderler
- Sosyal girişimciler
- Küçük ölçekli girişimleri yöneten yetişkin öğrenenler

Gerekli Malzemeler





- Mini Bütçe Şablonunun **basılı veya dijital kopyaları**
- Flipchart veya büyük kağıt (grup versiyonları için isteğe bağlı)
- Kalemler, kalemler, hesap makineleri veya telefonlar

- Broşür: Örnek Bütçe (referans için)
- Senaryo kartları (aşağıda sunulmuş)

Adım Adım Talimatlar

ADIM 1: Senaryonuzu Seçin (5 dk)

Her katılımcı veya grup, aşağıdaki kurgusal ama gerçekçi senaryolardan birini seçer (veya verilir):

Senaryo	Tanım
 "Yerel Topluluk Atölyesi"	20 kadının temel dijital araçları öğrenmesi için tek günlük bir etkinlik.
 "Bir Bahçe Başlat"	Gençler ve yaşlıların birlikte yiyecek yetiştirebileceği küçük bir kentsel bahçe.
 "Dayanışma Yemeği"	Mülteci aileler için bağış toplamak amacıyla düzenlenen bir yemek pişirme etkinliği.
 "Sanat ve Kimlik"	Göçmen kadınlar için yaratıcı ifade üzerine 3 günlük bir atölye.

Her senaryonun temel bir tanımı, hedefleri ve bağlamı vardır. Yerel gerçeklere göre değişiklik yapmaktan çekinmeyin.

ADIM 2: Bütçenizi Oluşturun (30 dk)

Mini Bütçe Şablonu kullanılarak her grup şunları doldurur:

- Beklenen giderler listesi
- Her ürün için tahmini maliyetler
- Olası gelir **kaynakları veya nazi destek kaynakları**
- Basit bir özet: → Toplam Giderler → Toplam Gelir → Fark (Fazla? Açık?)

Numaraların nereden geldiğine **dair notlar** ekleyebilirler (örneğin "yerel yazıcı alıntısı" veya "geçmiş olaya dayanarak").

Mini Bütçe Şablonu

Madde	Kategori	Tahmini Maliyet	Notlar
Mekan	Sabit	100 €	Toplum salonu, 1 gün
Malzemeler	Değişken	60 €	Kağıt, kalem, USB'ler
Yemek	Değişken	€120	Basit öğle yemeği + içecekler
Kolaylaştırıcı Ücreti	Sabit	150 €	Atölye Lideri, 1 gün
TOPLAM	—	€430	

Gelir (isteğe bağlı):

Kaynak	Tip	Miktar	Notlar
Yerel Bağış	Nakit	100 €	Fırın sponsorundan
Bilet Satışları	€10 x 20	€200	Kadınlar küçük ücret ödüyor

Aynı anda	Uzay	100 €	Belediye tarafından bağışlanmıştır
TOPLAM GELİR	—	400 €	30€ açığı ayarlamak için

● ADIM 3: Paylaş, Karşılaştır ve Yansıt (15–20 dk)

Her gruba şunları sunmalarını iste:

- Önceliklendirmelerini seçtikleri
- Yaratıcı tasarrufları nerede buldukları
- Onları ne şaşırttı

Kolaylaştırıcı soruyor:

- En kolay hangisiydi? En zor mu?
- Rakamlar gerçekçi mi hissettirdi?
- Bu, projenize gerçek hayatta nasıl yardımcı olur?

💡 Temel Öğrenme Sonuçları

Etkinliğin sonunda, öğrenciler şunları yapacak:

- Temel bir bütçenin yapısını **anlayın**
- Maliyetleri tahmin etme ve planlama **konusunda kendinizi daha güvenli hissedin**
- **Finansal ihtiyaçlarını açıklayabilmek ve planlama yapabilmek**
- Bütçelemeyi kolektif karar **alma biçimi olarak görün**

💡 "Her şeyi kağıt üzerinde gördüğüm anda fark ettim: bu mümkün."

📖 Pratik Etkinlik 2 – "Admin Akışınızı Yaratın"

💬 "Kimse kimin ne yaptığını bilmezse—hiçbir şey yapılmaz."

🎯 Amaç

Katılımcıların **projeleri veya kooperatifleri için** basit bir idari sistem haritalandırmalarına yardımcı olmak için:

- Önemli tekrarlayan görevleri belirleyin
- Sorumluluğu kim olduğunu tanımlayın
- Etkinliklerin zamanlamasını ve akışını netleştirin
- Destekle, boşlukları veya karışıklığı nerede görselleştirin

Bu etkinlik, **görünmez işi ortak çalışmaya** dönüştürür.

🕒 Süre

1 saat (45 dakika aktivite + 15 dakika değerlendirme)

Grup Formatı

En iyi proje ekiplerinde, çalışma çiftlerinde veya karma rollü küçük gruplarda (örneğin idari, iletişim, koordinasyon) yapılır.

Kolaylaştırıcı, yansıtmayı yönlendirmeli ve gerçek hayattaki küçük girişimlerden örnekler paylaşmalıdır.

Gerekli Malzemeler

- Admin Akış Haritası Şablonu (baskı veya A3 sayfaları)
- Kalemler, post-itler, kalemler
- İsteğe göre: renkli çıkartmalar (yeşil = OK, sarı = belirsiz, kırmızı = aşırı yüklenme)
- Gerçek vaka örneği (isteğe bağlı)

Adım Adım Talimatlar

ADIM 1: Beyin Fırtınası Yönetici Görevleri (15 dk)

Gruplardan projelerini sürdürmek için perde arkasında yaptıkları her şeyi listelemelerini iste.

Kategorilerle ilgili istem:

- İletişim (e-postalar, sosyal medya, telefon görüşmeleri)
- Koordinasyon (planlama, takip, planlama)
- Dokümantasyon (toplantı notları, raporlar, makbuzlar)
- Finans (bütçe güncellemeleri, ödemeler, makbuzlar)
- Yönetim (karar alma süreçleri, rol dönüşümü, seçimler)
- Dış ilişkiler (ortaklar, fon sağlayıcılar, belediye)

İpucu: Sadece "büyük görevleri" listelemeyin—küçük olanları da ekleyin!

ADIM 2: Akışı Haritalandır (20 dk)

Admin Flow Şablonu kullanılarak, her grup:

- Görevleri bir zaman çizelgesine yerleştirir: haftalık / aylık / üç aylık / yıllık
- Her görevi belirli bir role veya kişiye atar
- Oklar veya renkler kullanarak şunları gösterir:
- Sıralama (neye bağlı?)
- Örtüşmeler veya darboğazlar
- Paylaşılan ve solo sorumluluklar

Örnek Düzen (basitleştirilmiş):

Görev	Frekans	Sorumlu Kişi	Destek Gerekli
Aylık toplantı planlayın	Aylık	Amina	Yönetici destek
Dakikalar alın	Aylık	Fatma	Leyla'dan destek
Bütçe takipçisini güncelle	Haftalık	Fatma	Herkesten fiş gerekiyor
IG'de güncellemeler paylaşın	İki haftada bir	Zeynep	Koordinatörün içeriği
Üç aylık rapor hazırla	Her 3 ayda bir	Amina	Finansal + faaliyet bilgisi

💡 Haritanın değişimi için post-it kullanın! Esneklik bir güçtür.

🔵 ADIM 3: Düşün ve Ayarlayın (10 dk)

Kolaylaştırıcı soruyor:

- Çok fazla şey yapan var mı?
- Belirsiz veya atamamış görevler var mı?
- Görevler çok geç mi yoksa çok sık mı oluyor?
- Ne basitleştirilebilir veya otomatikleştirilebilir?
- Kimin desteğine veya yereğe ihtiyacı var?

Katılımcıları şu işaretlere davet edin:

- ✅ Ne iyi çalışıyor
- ❓ Açıklığa ihtiyacı olan şeyler
- ⚠️ Stres yaratan şey

🧠 Debrief (15 dk)

Temel sorular:

- Sizi ne şaşırttı?
- Adını söylemek zor olan neydi?
- Bunu tüm ekibinizle nasıl paylaşabilirsiniz?
- Gelecek ay **hangi** görevi devredeceğiniz veya basitleştirebileceğiniz olur?

Kolaylaştırıcı şunları pekiştiriyor:

"İyi yönetici kontrol ile ilgili değildir—paylaşılan netlik ve sürdürülebilir enerjiyle ilgilidir."

💡 Öğrenme Sonuçları

Bu etkinliğin sonunda öğrenciler:

- Projelerin arkasındaki **görünmez iş yükünü** görün
- Kim ne zaman ve kim ne yaptığını görsel olarak gösteriyor
- Boşlukları, riskleri ve çoğaltmayı tespit etmek
- Zamanlarını ve enerjilerini daha kontrol altında hissediyorlar.
- Suçluluk veya kafa karışıklığı olmadan **yönetici yükünü paylaşmaya hazır olun**

✅ Son Özet – "Güçlü Kökler, Güçlü Büyüme"

🌱 *"Her şeyi mükemmel yapmamıza gerek yok. Temel işleri dikkatle yapmamız gerekiyor."*

Bir kooperatif veya taban projesi yürütmek sadece tutkuyla ilgili değil—sürdürülebilirlikle ilgilidir. Ve sürdürülebilirlik, **sağlam iç temellerle** başlar: net yönetim ve güvenilen finansman.

🔹 Bu modülde öğrendikleriniz

Artık anlıyorsunuz ki **idari ve finansal kapasite** bir lüks değil—bu bir can simidi.

✅ **Temel yönetici alanlarını** keşfettin:

- Basit toplantı notları almak

- Rollerini netlikle atamak
- Belgeleri tek bir güvenli yerde tutmak
- Hizmet veren iletişim sistemleri inşa etmek

✓ Güven kazandınız:

- Giderlerin takibi
- Temel bir bütçe oluşturmak
- Gelirinizi haritalamak
- Finansal dayanıklılık için hazırlık

✓ Uygulamalı araçlar kullandınız:

- Küçük bir bütçe oluşturun
- Yönetici akışınızı görselleştirin
- Boşlukları, darboğazları ve destek fırsatlarını tespit edin

✓ Ve en önemlisi: **Finansal ve idari uygulamaların değerlerinizi nasıl yansıtabileceğini gördünüz—onları çeliştirmek değil.**

◆ Son Düşünceler

Yönetim sadece raporlarla ilgili değildir. Finans sadece sayılarla ilgili değildir. İkisi de şunları konu alıyor:

- 📍 Güven
- 🔍 Netlik
- 🤝 Hesap verebilirlik
- 🧠 Öğrenme
- ❤️ Bakım

◆ Yanınızda Götürmeniz Gereken 3 Mantra

📌 "İz sürmediğimiz şeyi koruyamayız." 📌 "Sorumluluğu paylaştığımızda, gücü paylarız." 📌 "Net bir bütçe, onur bildirgesidir."

◆ Sırada Ne Yapabilirsiniz

1. **Bu modülden bir araç seçin** ve düzenli kullanmaya başlayın.
2. **Yönetici akış haritanızı** ekibinizle paylaşın ve birlikte ayarlayın.
3. **Bütçenizi aylık olarak** güncelleyin—küçük olsa bile.
4. **İşinizi canlı tutan** "sıkıcı" görevleri kutlayın.
5. **Öğrendiğin araçlardan birini başkasına** öğret—birlikte büyüme şeklimiz budur.

💬 "Güçlü kökler yerindeyle, girişiminiz fırtınalara dayanabilir ve mevsimler arasında çiçek açabilir."

Modül 3 — Dijital Görünürlük ve Dijital Pazarlama

Kooperatiflerin ve Sosyal Projelerin Çevrimiçi Görülmesi, Duyulması ve Desteklenmesi

🎯 Öğrenme Hedefleri

💬 "İnsanlar ne yaptığımızı bilmiyorsa, nasıl katılabilirler, destekler veya inanırlar?"

Bu modülün sonunda şunları yapabileceksiniz:

- Dijital görünürlüğün **sosyal ve işbirlikçi projeler bağlamında ne anlama geldiğini** anlamak
- Görünürlük **ile** pazarlama **arasında ayırım** yapın ve her ikisinin misyonunuza nasıl hizmet ettiğini
- Topluluğunuza, kültürünüze ve kapasitenize **uygun dijital kanalları belirleyin**
- Hikayenizi otantik, basit ve duygusal olarak etkileyici **bir şekilde anlatın**
- Dijital iletişimin temellerini uygulayın: görseller, zamanlama, ses ve tutarlılık
- Girişiminizi teşvik eden ve sizi tükendiren **mini bir görünürlük planı** oluşturun

Bu modül şu amaçlar için yapılmıştır:

- Kadın kooperatifleri
- Yerel veya kırsal alanlarda sosyal girişimler
- Dijital bütçesi az veya hiç olmayan topluluk projeleri
- Yetişkin öğrenenlerle çalışan eğitmenler ve eğitimciler

◆ 1. Dijital Görünürlük Nedir?

Basit bir gerçeğe başlayalım: **Projeniz görünmezse, etkiniz sınırlıdır.** Çalışmanın güçlü olmadığından değil—ama insanların varlığından haberdar olmaması.

💡 Dijital görünürlük demektir:

- İnsanlar **senin var** olduğunu biliyor
- Ne yaptığını anlıyorlar
- Bir bağ **veya alaka** hissi hissediyorlar
- Çalışmalarınızı destekleme, katılma veya tavsiye etme olasılıkları daha yüksektir

🚫 Dijital Görünürlük Ne Değildir:

- Viral olmakla ilgili değil
- Beğeni ya da trend peşinden koşmakla ilgili değil
- Mesele "mükemmel" logo ya da yüksek bütçeli tasarıma sahip olmak değil

📌 *Önemli olan çevrimiçi olarak bulunabilir, anlaşılır ve güvenilir olmak.*

👣 Küçük veya Kadın Liderliğindeki Projeler İçin Görünürlüğün Neden Önemli Olduğunu

Birçok kooperatif ve taban grubu:

- Harika işler yapıyorlar ama çevrelerinin ötesine ulaşmakta zorlanıyorlar
- Ağızdan ağıza çok fazla güvenin
- Profesyonel görünmedikleri için fon veya ortaklıkları kaçırmak

Dijital görünürlük size yardımcı olur:

- İktidarınızı **gösterin**

- Ortakları, bağışçuları, müşterileri ve müttefikleri **çekmek**
 - **Etkinizi yeniden kullanılabilir** şekillerde belgeleyin (raporlar, finansman, işe alım için)
- "Eskiden görünürlüğün büyük STK'lar için olduğunu düşünürdük. Ama hikayemizi çevrimiçi paylaştığımızda, diğer şehirlerden üç kadın bizimle iletişime geçti. Bu, kendimizi nasıl gördüğümüzü değiştirdi."

🌐 2020'lerde Görünürlük = Erişim

Bugün birçok fırsat, hibe ve iş birliği şöyle başlar:

"Seni internette bulduk ve yaptıklarını çok sevdim."

İnsanlar sizi bulamazsa — ya da son gönderiniz 2018 tarihyse — hareketsiz veya ulaşılmaz görünebilirsiniz.

Bu, her gün paylaşmak anlamına gelmez. Bu şu anlam taşıyor:

- Bir veya iki aktif kanalı **güncel** tutmak
- Hikayenizi **kendi sesinizle paylaşmak**
- Ritmine ve değerlerine uygun şekilde görünür **olmak**

Sıradaki: Kooperatifiniz veya grubunuz için stres veya karmaşıklık **eklemeden doğru dijital kanalları** nasıl seçebileceğinizi keşfedeceğiz 📌.

📌 2. Doğru Kanalları Seçmek

"Her yerde olmana gerek yok. Sadece önemli bir yerde olman gerekiyor."

Birçok küçük grup, dijital erişim fikri karşısında bunalmış hissediyor. Instagram, Facebook, web siteleri, e-posta bültenleri, YouTube, TikTok, podcastler... Bu çok fazla gibi gelebilir.

İyi haber ne oldu? **Anlamlı görünürlük yaratmak için sadece** bir veya iki iyi seçilmiş kanala ihtiyacınız var.

🌐 Dijital kanal nedir?

Dijital kanal, girişiminizin dış dünya ile iletişim kurduğu herhangi bir çevrimiçi alandır. Bu şunları içerebilir:

- Sosyal medya (Instagram, Facebook, YouTube, TikTok, Twitter/X)
- Mesajlaşma uygulamaları (WhatsApp, Telegram grupları, Signal)
- Web siteleri veya bloglar
- E-posta bültenleri
- Çevrimiçi dizinler veya profiller
- Yerel gazete siteleri veya radyo kanalları

Her birinin kendi ritmi, tarzı ve karmaşıklığı vardır. **Hepsini kullanmanıza gerek yok.**

📌 Sizin İçin Doğru Kanalları Nasıl Seçebilirsiniz

Şu 5 soruyu sorun:

1. Kime ulaşmak istiyoruz? (örneğin genç kadınlar, yerel alıcılar, bağışçılar, fon sağlayıcılar, diğer kooperatifler)
2. Zaten çevrimiçi olarak nerede aktifler?

3. Ne tür içerikler yaratmaktan keyif alıyoruz? (fotoğraflar, kısa metinler, videolar, sesli notlar, etkinlikler)
4. Haftada gerçekçi olarak ne kadar zaman ayırabiliriz?
5. Ekibimizde kim bunu yönetmekte kendini güven hissediyor?

Bunları cevapladığınızda, ideal kanalınız çok daha net hale gelir.

Kanal Karşılaştırma Rehberi (Basitleştirilmiş)

Kanal	Güçlü Yönler	En İyi Durumlar	Dikkate Alınanlar
Instagram	Görsel, gençler arasında popüler, hashtagler erişimi artırır	Etkinlikler, el sanatları, hikaye anlatımı, perde arkası	Düzenli paylaşımlar + iyi fotoğraflar gerekiyor
Facebook	Daha yaşlı izleyiciler, etkinlikler ve topluluk için iyi	Halka açık etkinlikler, bağlantı paylaşımı, fon sağlayıcılarla görünürlük	Gençlikten daha az katılım
WhatsApp Grupları	Kullanımı kolay, hızlı, topluluk temelli	İç güncellemeler, hatırlatmalar, atölye grupları	Kamuoyuna ulaşmak için ideal değil
E-posta bültenleri	Kişisel, doğrudan, bağışçılar/partnerler için iyi	Aylık güncellemeler, bağış toplama, raporlar	E-posta listesi, yazma süresi gerekiyor
Web sitesi veya blog	Kalıcı bir ev, güvenilirlik için faydalı	Hakkında sayfası, geçmiş faaliyetler, iletişim bilgileri	Barındırma gerekiyor, birkaç ayda bir güncelleme
YouTube	Video eğitimleri, röportajlar, hikaye anlatımı	Eğitim videoları, referanslar, sonuçları göstermek	Çekim, kurgu becerileri gerektirir

 "Instagram ve WhatsApp ile başladık—çünkü üyelerimiz ve alıcılarımız zaten bunları kullanıyordu."

Görünürlük ≠ Aktivite

Görünür olmak, her gün paylaşım yapmak anlamına gelmez.

Bu şu anlam taşıyor:

- Önemli bir şey olduğunda **kasıtlı** olarak paylaşım yapmak
- Mesajlara özenle yanıt vermek
- Sayfalarını **canlı** tutmak, mükemmel değil

İpucu: **Haftada bir** gönderi ve net bir fotoğraf ile kısa bir hikaye bile zamanla güven oluşturmak için yeterlidir.

Sıradaki: **Duygusal olarak bağ** kuran, **etki gösteren** ve **insanları desteklemeye ya da size katılmaya teşvik** eden hikayeler nasıl anlatılır.

3. Sosyal Etki İçin Hikaye Anlatımı

 "İnsanlar logoları hatırlamıyor. Duyguları, yüzleri ve hikayeleri hatırlar."

Dijital dünyada hikaye anlatımı süper gücüdür. Güçlü bir hikaye anlatmak için pazarlama diplomasına ihtiyacınız yok—dürüstlük, amaç ve **projenin arkasındaki insanlara** göstermek için cesaret gerekir.

💡 Bu bağlamda bir hikaye nedir?

Bir hikaye sadece bir haberden fazlasıdır. Bu, **başkalarının hissedebileceği şekilde** paylaşılan gerçek bir an, deneyim ya da dönüşümdür.

Yazdığınızda:

- "Bugün atölyemize Fatma'yı hoş geldiniz geldiniz. İlk kez e-posta kullandığını söyledi."
- Bunun yerine: "14 katılımcıyla dijital okuryazarlık oturumu düzenledik."

Bunlardan biri veri. Diğeri ise *onur*.

🧩 4 Bölümlük Hikaye Anlatımı Yöntemi

Gönderilerinizi, makalelerinizi veya kısa videolarınızı yönlendirmek için bu basit yapıyı kullanın:

1. **Sorun** – Hangi konuyu ele alıyorsunuz?
2. **Halk** – Kimler için içinde? (gerektiğinde mahremiyeti koruyun)
3. **The Action** – Birlikte ne yaptınız?
4. **Değişim** – Ne oldu, ne gelişti ya da ilerledi?

🗨️ Örnek:

"Mahallemizde birçok göçmen kadın kendini izole ve görünmez hissediyor. Geçen ay, 12 kişiyi bir hikaye anlatımı çevresine davet ettik. Bazıları için bu, başkalarının önünde ilk kez konuştukları zamandı. Sonunda tekrar yapmak istediler. Şimdi her iki haftada bir buluşuyoruz."

Bu basit, güçlü ve duygusal olarak doğrudur.

📸 İmkanınıza Ulaştıkça Görsel Ekleyin

Bir fotoğraf. Bir çizim. Kısa bir video klibi. Hatta bir katılımcı tarafından yazılmış taranmış bir not bile.

Bunlar **işinize açılan** pencerelerdir.

Profesyonel olmalarına gerek yok. Gerçek olmaları gerekiyor.

🗨️ Alıntılar Kalp Ekle

Katılımcularınıza veya ekip üyelerinize sorun:

- "Seni ne şaşırttı?"
- "Bu seni nasıl hissettirdi?"
- "Bu deneyim hakkında başkalarına ne söyledin?"

Sonra kısa alıntılar ekleyin:

"Bunu yapabileceğimi düşünmemiştim. Şimdi başkalarına yardım etmek istiyorum."

Gerekirse anonim tutabilirsiniz. Ses hâlâ önemli.

⚖️ Saygılı olun, çıkarıcı değil

Etik hikaye anlatımı, **gücü paylaşmakla** ilgilidir, insanların acısını iyi görünmek için kullanmak değil.

- Fotoğraf ve alıntılar için her zaman izin alın
- Bağlam olmadan zor durumda olan insanları gösteren fotoğrafları asla paylaşmayın
- Grubunuzu "kurtarıcılar" olarak sunmaktan kaçının—**iş birliği ve onura odaklanın**
- Sesleri yükselt—sadece sayıları değil

"İnsanlar hakkında hikaye anlatma. İnsanlarla hikayeler anlat."

Hikayeleri ne sıklıkla paylaşmalıyız?

- Ayda bir kez zaten harika
- Bunları önemli etkinliklere, etkinliklere veya kişisel dönüm noktalarına bağlayın
- En iyi hikayelerinizi tekrar bültenlerde, raporlarda, fon önerilerinde kullanmak üzere saklayın

Sırada: dijital pazarlamanın temellerini baskı, jargon veya manipülasyon olmadan keşfedeceğiz. Sadece işinizin büyümesine yardımcı olan net, amaçlı iletişim.

4. Dijital Pazarlamanın Temelleri

"Pazarlama ruhunu satmak demek değildir. Bu, sesini paylaşmak demek—netlik, amaç ve özenle."

Kooperatiflerde veya sosyal projelerde çalışan birçok kişi "pazarlama" kelimesinden rahatsız hisseder. Kulağa kurumsal, soğuk ya da manipülatif geliyor.

Ama gerçek şu: **Pazarlama sadece iletişimdir—niyetle.İnsanların** yaptıklarınızı anlamasına, desteklemesine veya katılmasına yardımcı olmakla ilgilidir.

Dijital Pazarlama Gerçekten Ne Anlama Geliyor

Sosyal girişimler için pazarlama şu anlam taşır:

- Faaliyetlerinizi görünür kılmak
- Değerlerinizi paylaşmak ve **katılımı davet etmek**
- Etkinlikleri, ürünleri, hizmetleri veya amaçları **saygılı, net ve yaratıcı bir şekilde tanıtmak**

Dürüstlikle yapıldığında, pazarlama şöyledir:

- Hikaye anlatımı
- Davet
- Bağlantı

Değildir:

- Sahte vaatler
- Baskı taktikleri
- Sayılara takıntı

Neyi "pazarlayabilirsin"?

- Yaklaşan bir etkinlik (örneğin atölye, konuşma, panayır)
- Yeni bir ürün (örneğin el yapımı ürünler, eğitim teklifi)
- Bir bağış toplama kampanyası
- Daha fazla insanın duymasını istediğiniz bir hikaye
- Genel olarak grubun (yeni üyeler, gönüllüler veya müttefikler için)

Hedef Kitleniz ve Mesajınızla Başlayın

Şu iki temel soruyu sorun:

1. **Kime ulaşmak istiyoruz?** Yerel kadınlar mı? Gençler mi? Bağışçılar mı? Komşular? Gazeteciler mi?
2. **Onlardan ne yapmalarını istiyoruz?** Katıl, bağış yap, paylaş, katıl, yorum yap, takip et?

Şimdi: sadece kendinle ilgili değil, **onlara** hitap eden bir mesaj hazırla.

Örnek: "ABARKA sizi 10. yıllık etkinliğine davet ediyor." yerine. Deneyin: "Buluşmak, öğrenmek ve gelişmek için güvenli bir alan mı arıyorsunuz? Bu Pazar 20 kadınla gerçek hikayeler, sıcak yemekler ve dürüst sohbet için katılın."

Mini Bir Kampanyanın Gücü

"Kampanya" sadece bir hedefe ulaşmak için kısa ve odaklanmış bir çabadır.

3 gün, 1 hafta veya 1 ay sürebilir.

Temel yapı:

- Amaç nedir?
- Kime ulaşmak istiyoruz?
- Hangi mesajları paylaşmak istiyoruz?
- Hangi platformlarda?
- Hangi malzemelere ihtiyacımız var? (broşür, gönderi, fotoğraf, sesli not)

Örnek: Bir Atölye Mini Kampanyası

Hedef: Mart atölyesine 20 kadın kaydoldu **İzleci:** Yerel bölgede 18–45 yaş arası kadınlar **Kanallar:**

Instagram, WhatsApp grupları, topluluk alanında poster **Mesajlar:**

- 1. Gün: "Bilgisayarların sana göre olmadığını hissederek büyürken mü büyüdünüz?"
- 3. Gün: Son etkinliğin videosu
- 6. Gün: "Son 5 sıra! Bize katılın, bağ, kahkaha ve gerçek öğrenme için."

Kullanabileceğiniz Formatlar

- Kısa bir başlıklı bir fotoğraf
- Sesli not (WhatsApp veya Telegram'da)
- Altyazılı 1 dakikalık bir video
- Çevrimiçi paylaşılan ve basılmış bir poster
- 5 kişiye kişisel bir mesaj göndererek daha fazla paylaşımlarını istiyorum

İpucu: İnsanlar en iyi mesaj *kişisel ve insani* hissettirdiğinde tepki verir, mükemmel ve cilalanmış değil.

Tükenmişlikten Kaçın

- 1 veya 2 kanal seçin. Artık yok.
- Hikayelerinizi ve materyallerinizi platformlar arasında yeniden kullanın
- Mümkünse önceden planlama yapın (Instagram/Facebook için Meta Business Suite gibi araçları kullanın)
- Suçluluk duymadan ara verin

Pazarlama iş değildir. **Başkalarının sizin eserinizi keşfetmesine yardımcı olan şeydir.**

Sıradaki: Tüm bu öğrenimi, birlikte bir **Mini Kampanya tasarlayarak uygulamalı bir etkinlikle eyleme** dönüştürelim.

Pratik Etkinlik 1 – "Hikayenizi Anlatın"

Örnek: "Bir hikaye, kalpten anlatılırsa, bin istatistikten fazlasını yapabilir."

Bu etkinlik, katılımcıların kendi deneyimlerini, hafızalarını veya proje anlarını kullanarak Bölüm 3'teki hikaye anlatımı yöntemini pratik etmelerine yardımcı olur. Basit, yaratıcı ve güçlendirici—yazı veya dijital araçlardan kendinden emin olmayanlar için bile.

Amaç

Grubunuz, girişiminiz veya etkiniz hakkında gerçek, duygusal olarak etkileyici bir hikaye anlatma konusunda özgüven oluşturmak için.

Süre

1 saat (artı 15–20 dakika isteğe bağlı paylaşım turu)

Grup Formatı

Bireysel olarak, çiftler halinde veya küçük hikaye anlatma çemberleri halinde çalışır

Gerekli Malzemeler

- Basılı veya dijital **Hikaye Anlatımı Şablonu**
- Kalemler, kalemler, kağıt
- İsteğe göre: fotoğraf veya video için kameralı telefon.
- İlham için gerçek örnekler (önceki modüllerden veya geçmiş projelerden)

Adım Adım Talimatlar

Adım 1 – Bir An Seç (10 dk)

Katılımcılardan projelerinde onları etkileyen gerçek bir anı **düşünmelerini iste** . En büyük başarı değil—sadece gerçek bir şey.

Onları yönlendirin:

- "Ne zaman gurur duydun?"
- "Kim söyledi ki seninle kalan bir şey?"
- "Bir dönüm noktası mı oldu ve işleri değiştirdi?"
- "Biri seni şaşırttı mı—belki kendin bile?"

Eğer bir anı düşünemiyorlarsa, duygusal anlamı olan geçmiş bir etkinliği (örneğin atölye, ziyaret, kutlama) seçsinler.

Adım 2 – Hikaye Anlatımı Şablonunu Kullanın (25 dk)

Katılımcılar hikayelerini 4 bölümlük yöntemle yazır veya çizerler:

Bölüm	Prompt	Hikayen
1. Sorun	Hangi sorun veya durumla karşılaştınız?	
2. Halk	Kimler işin içindeydi? Ne hissediyor ya da ne yapıyorlardı?	
3. Aksiyon	Grubun nasıl yanıt verdi?	

4. Değişim	Sonuç olarak ne oldu? Ne değişti, az bile?	
------------	--	--

Onları basit tutmaya teşvik edin—bölüm başına 1–2 cümle yeterlidir.

Kendi dillerinde yazabilirler. Gerekirse çeviri daha sonra yapılabilir.

Katılımcılar ayrıca çizim yapabilir, sesli not kaydedebilir veya kağıt üzerinde küçük bir gönderi düzeni oluşturabilirler.

● Adım 3 – Paylaş ve Yansıt (15–20 dk)

Katılımcılar hikayelerini küçük gruplar halinde okuyor veya anlatır.

Dinleyicilerden şu şekilde yanıt vermelerini isteyin:

- Ne hissettin?
- Hangi kısım öne çıktı?
- Bu hikayenin sosyal sayfanızda veya posterinizde paylaşılacağını hayal edebiliyor musunuz?

Isteğe bağlı kolaylaştırıcı geri bildirim:

- "Bu, Instagram'da güçlü bir görselli bir gönderi olarak çok iyi çalışır."
- "O alıntı bir bültenin açılışı olabilir."
- "Bir sonraki broşür mesajını zaten aldın."

💡 Sonuçlar

Bu etkinliğin sonunda katılımcılar:

- Projeleri hakkında kullanılabilir bir hikaye hazırladılar
- Çevrimiçi veya basılı olarak hikaye anlatırken kendinizi daha güvenli hissedin
- Kendi seslerinin ve deneyimlerinin **duygusal değerini fark etmek**

💬 "Özel bir şey söylememiz gerektiğini sanıyordum. Ama şimdi fark ediyorum—birçok hikayemiz var. Ve güçlüler."

📖 Pratik Etkinlik 2 – "Mini Bir Kampanya Tasarla"

💬 "İnsanların umursamasını istiyorsan, onları davet etmen gerekiyor—açıkça, basitçe ve kendi sesinle."

Bu etkinlik, öğrencilerin kısa ve odaklı bir kampanya planı aracılığıyla fikirleri eyleme dönüştürmelerine yardımcı olur. Düşük baskılı, görsel ve sınırlı zaman veya dijital becerileri olan gruplar için tamamen uyarlanabilir.

🎯 Amaç

Yaklaşan bir etkinlik, mesaj veya proje anı için gerçekçi, düşük bütçeli dijital görünürlük planı oluşturmak.

🕒 Süre

1 saat (veya iki 30 dakikalık oturuma bölünmüş)

Grup Formatı

Küçük ekipler veya çiftler birlikte bir mini kampanya tasarlar

Gerekli Malzemeler

- Basılı veya dijital **Mini Kampanya Planlayıcı Şablonu**
- Kalemler, post-itler, kalem
- A3 makalesi veya paylaşılan Google Dokümanlar
- Dijital örnekleri görüntülemek için telefon veya cihaz

Adım Adım Talimatlar

Adım 1 – Odağınızı Seçin (10 dakika)

Her takım gerçek ya da kurgusal bir kampanya hedefi seçer.








Örnekler:

- Bir etkinliği tanıtmak
- Bir başarı hikayesi paylaşın
- Küçük bir ihtiyaç için para toplamak
- Bir grup dönüm noktasını kutlamak
- Yeni üyeler veya katılımcılar kazanın

Gerçekçi ve **duygusal anlamlı hedefleri teşvik** edin:

"1.000 beğeni almak" değil, ama: "20 kadının atölyemize kaydolmasını sağla" veya "Çalışmalarımızı 3 potansiyel bağışçıya görüntür"

Adım 2 – Mini Kampanya Planlayıcısını Doldur (30 dk)

Bölüm	Rehber Olacak Sorular	Örnek Giriş
 Hedef	Ne başarmak istiyorsunuz?	"Mart atölyesine kayıt yaptıracak 10 yeni kadın"
 İzleyici Grubu	Kime ulaşmak istiyorsunuz?	20–40 yaş arası kadınlar, yerel olarak yaşıyor, Instagram ve WhatsApp kullanıyor
 Mesaj	Onların ne duymalarını/hissetmelerini istersiniz?	"Burası senin için. Rica ederseniz, yalnız değilsiniz."
 Zaman çizelgesi	Kaç gün? Hangi tarihler?	1–7 Mart, 3 sonrası
 Kanallar	Nerede paylaşacaksınız?	Instagram hikayeleri + topluluk merkezinde poster
 İçerik	Ne paylaşacaksınız?	- 1 eski katılımcıdan alıntı - 1 kısa video - 1 son hatırlatma gönderisi
 Roller	Kim ne yapacak?	Amina: gönderi yazFatma: fotoğraf çekZeynep: WhatsApp gruplarında paylaş

💡 Çizimi teşvik edin! Oklar, renkler, emojiler kullanın—planı görsel ve takım dostu hale getirin.

Adım 3 – Mevcut Zaman ve Geri Bildirim (15–20 dk)

Her takım kampanya fikrini 3 dakika içinde paylaşıyor.

Kolaylaştırıcı ve meslektaşlar şöyle yanıt verir:

- "Ne iyi çalışıyor?"
- "Mesaj net ve insani mı?"
- "Kör noktalar veya aşırı yüklenme var mı?"

Zaman varsa, hızlı bir **simülasyon** yapın: görseli bir beyaz tahtaya veya sohbet grubuna bırakın ve kaydırırken hayal edin—bu sizi durdurur mu?

📌 Sonuçlar

Bu etkinliğin sonunda öğrenciler:

- Net ve ulaşılabilir bir dijital kampanyayı **neyin yaptığını anlayın**
- Rollere göre içerik ve ulaşım **planlayabilme**
- Gelecekteki etkinlikleri veya anları tanıtmak için **yeniden kullanılabilir bir format** oluşturun
- Çalışmalarını niyetle paylaşabileceğini hissediyorlar—stres değil

💬 "Eskiden görünmez hissediyordum. Şimdi insanları inşa ettiğimiz işe nasıl davet edeceğimi biliyormuşum gibi hissediyorum."

✅ Son Özet – "Dürüslükle Görünür"

💬 "Görünürlük, gürültülü olmakla ilgili değil. Gerçek, tutarlı ve misafirperver olmakla ilgili."

Dijital bir influencer olmanıza gerek yok. Mükemmel dilbilgisine veya pahalı tasarım araçlarına ihtiyacınız yok. **Hikayenize** inanmalısınız, kime ulaşmak istediğinizi bilmeniz ve gerçekliğinize uygun bir ritim bulmalısınız.

Bu modülde, **dijital görünürlük ve pazarlamanın** sadece büyük markalar veya büyük STK'lar için olmadığını öğreniniz. **Kooperatifler, taban projeleri, kadın grupları ve sizin için geçerlidir.**

📌 Öğrendikleriniz

✅ Görünür olmakla popüler olmak arasındaki fark

Zamanınıza, araçlarınıza ve insanlarınza uygun **dijital kanalları** nasıl seçersiniz? ✅?

✅ Gerçek bir hikaye nasıl anlatılır—yapı, duygu ve saygı ile

Amaç odaklı dijital pazarlamanın **temelleri** ✅

Net hedefler, mesajlar ve eylemlerle **mini bir kampanya** nasıl tasarlanır? ✅

✅ İnsanlar sadece projeleri desteklemiyor—onların arkasındaki insanları da destekliyorlar.

📌 Sırada Ne Yapabilirsiniz

1. Projenizden **bir hikaye** seçin ve kendi kelimelerinizle paylaşın
2. **Haftada bir gönderi** deneyin—sosyal medyada veya WhatsApp grubunda
3. Ekibinizi dahil edin: **rolleri değiştirin, teklifleri toplayın, fotoğraf çekin**

4. Bir sonraki etkinliğiniz için Mini Kampanya Planlayıcı'yı kullanın
5. Değerinizden şüphe ettiğinizde bunu yüksek sesle söyleyin: *"İşimiz önemlidir. İnsanlar bunu görmeyi hak ediyor."*

◆ 3 Kapanış Mantrası

📌 *"Dikkatli pazarlama manipölasyon değildir. Bu davet."* 📌 *"Hikayeler istatistikten daha güçlüdür."* 📌
"Projelerimizi görünür kılıyorruz—böylece topluluklarımız da kendini görölüyor hisseder."

Modül 4 — Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Girişimcilik

Modül Konusu:

Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Girişimciliği: Fırsatlar, Zorluklar ve Çözümler Bu modül, cinsiyet eşitliğinin girişimcilik dünyasını nasıl etkilediğini, kadın girişimcilerin karşılaştığı engelleri ve fırsatları ve sürdürülebilir girişimcilik modelleri geliştirme stratejilerini cinsiyet eşitliği perspektifinden inceler.

Modül Amaçları:

- Cinsiyet Eşitliği Farkındalığını Artırmak: Katılımcıların** cinsiyet eşitliğinin önemini ve özellikle girişimcilik üzerindeki etkisini anlamalarına yardımcı olmak.
- Kadın Girişimcileri Güçlendirmek:** Kadın girişimcilerin karşılaştığı zorlukları belirlemek ve fırsatlarını artırmak için çözüm odaklı yaklaşımlar geliştirmek.
- Girişimcilik ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlantısı:** Girişimciliği sadece ekonomik bir faaliyet olarak değil, aynı zamanda toplumsal dönüşüm aracı olarak sunmak ve cinsiyet eşitliği ile ilişkisini göstermek.
- Sosyal Girişimcilik ve Cinsiyet Eşitliği:** Katılımcılara, cinsiyet eşitliğini önceliklendiren sürdürülebilir, sosyal açıdan faydalı girişimler geliştirmeyi öğretmek.

Modül Sonuçları:

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifi:** Katılımcılar, girişimcilikte cinsiyet eşitliğinin önemini ve ekonomik ile sosyal faydalarını anlayacaktır.
- Kadın girişimcilerin karşılaştığı zorluklar ve çözümler:** Katılımcılar, kadın girişimcilerin karşılaştığı temel engelleri belirleyecek ve bunları aşmak için stratejiler geliştireceklerdir.
- Cinsiyet Eşitliği ile Sosyal Girişimcilik Arasındaki Bağlantıyı Anlamak:** Katılımcılar, cinsiyet eşitliği ilkeleriyle uyumlu sürdürülebilir sosyal girişimler kurmak için gerekli bilgi ve becerilerle donatılacak.

CINSİYET NEDİR?

Cinsiyet, bir toplumun kadınlara, erkeklere ve diğer cinsiyet kimliklerine atfettiği roller, sorumluluklar ve beklentileri ifade eder. Biyolojik cinsiyetin (kadın ya da erkek olarak doğma) aksine, cinsiyet kişinin nasıl davranması gerektiğini belirleyen sosyal kuralları kapsar.

Örnekler arasında "Kadınlar duygusaldır" veya "Erkekler güçlü olmalı" gibi ifadeler bulunur. Bunlar cinsiyete dayalı düşüncenin bir parçasıdır. Ancak herkesin farklı yetenekleri, duyguları ve ilgi alanları vardır. Cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin eşit haklara, fırsatlara ve özgürlüklere sahip olması anlamına gelir.

Cinsiyet rolleri, kadınların eğitime sınırlı erişimi veya erkeklerden beklenen duygusal baskı gibi eşitsizlikler yaratabilir. Bu sosyal yapılar, bireylerin tam potansiyellerine ulaşmasını engelleyebilir.

Örnekler:

- Oyuncaklar:** Kızlar genellikle bebekler ve mutfak setleri alırken, erkekler arabalar ve robotlar alır. Ama tüm çocuklar istedikleri şeyle oynama özgürlüğüne sahip olmalı.

- **Meslekler:** "Kadınlar hemşire, erkekler doktor" gibi inançlar hâlâ devam etmektedir. Aslında, herkes herhangi bir mesleği takip edebilir.
- **Ev işleri:** Birçok toplumda kadınlardan ev işleri ve çocuk bakımı yapması beklenirken, erkeklerden beklenmiyor. Ancak bu sorumluluklar paylaşılmalıdır.
- **Duygularını İfade Etmek:** Erkekler "Erkekler ağlamaz" denirken, kızlardan duygusal olmaları bekleniyor. Herkes duygularını ifade etmekte özgür olmalı.
- **Spor ve Hobiler:** Futbol ve basketbol erkek sporu, dans ve jimnastik ise kadın olarak görülür. Herkes kendi ilgi alanlarını takip etmeli.
- **Kariyer ve Liderlik:** Liderlik pozisyonlarındaki kadınlar genellikle "uygunsuz" veya "sorunlu" olarak görülürken, erkek liderlik normalleştirilir. Liderlik cinsiyete değil, becerilere dayalı olmalı.

HIKAYE ÖRNEĞİ

Elif ve Ahmet'in Girişimcilik Hayali Elif ve Ahmet küçük bir kasabada büyüdüler ve her zaman kendi işlerini kurmayı hayal ettiler. Elif, geleneksel el sanatlarını modern tasarımla harmanlamak istiyor; Ahmet organik tarıma ilgi duymaktadır. İkisi de ailelerinden cesaret kırar—Elif'e bir kadın için riskli olduğu söylenirken, Ahmet toprakta işlediği için küçümsenir. Direnişe rağmen işlerini başlatırlar. Elif, yerel kadınlarla iş birliği yaparak el yapımı çantalar ve aksesuarlar üretiyor. Ahmet yerel organik ürünleri sağlıklı atıştırmalıklara dönüştürür. İlk başta büyüme yavaş ve destek minimumdur. Ama sosyal medya kullanarak işlerini tanıtıyor ve müşteri çekiyorlar. Kadın girişimciler ve genç çiftçiler için fon sunan bir programa başvurarak ihtiyaç duydukları desteği alıyorlar. Sonunda Elif yerel kadınları işe alır ve Ahmet organik tarımı teşvik ederek topluluk saygısını kazanır.

Tartışma Soruları:

- Elif erkek, Ahmet kadın olsaydı tepkiler aynı olur muydu?
- Girişimciliğe daha fazla kadını, tarıma erkekleri dahil etmek için ne yapılabilir?
- Cinsiyet stereotipleri girişimcilik kararlarını nasıl etkiler?
- Elif ve Ahmet'in stratejileri etkili miydi? Başka ne yapabilirlerdi ki?

GİRİŞİMCİLİK NEDİR?

Girişimcilik, yeni bir iş fikri geliştirme ve uygulama sürecidir. Bir girişimci bir ihtiyacı veya sorunu belirler ve bir çözüm üretmek için ekonomik değer üretir.

Yeni işletmeler kurmak, mevcut modelleri geliştirmek veya yeni pazarlara girmek gibi konularda bulunuyor.

Girişimciliğin Temel Özellikleri:

1. Risk Alma
2. Fırsat Tanıma
3. Yenilik
4. Bağımsızlık
5. Değer Yaratımı

Girişimcilik Türleri:

1. **Ticari girişimcilik:** Kâr odaklı (örneğin, bir kafe açmak).
2. **Sosyal Girişimcilik:** Sosyal sorunların çözümü (örneğin, kadın kooperatifleri).

3. **Teknolojik Girişimcilik:** Teknoloji tabanlı çözümler (örneğin, mobil uygulamalar).

4. **Yeşil Girişimcilik:** Çevresel olarak sürdürülebilir girişimler.

FAALİYET

ANAHTAR KELİMELER

Fırsat – Risk – Yenilik – Çözüm – Vizyon – Bağımsızlık – Yaratıcılık – Büyüme – Liderlik – Değer

Prompt: Yukarıdaki kelimeleri kullanarak girişimciliğin sizin için ne anlama geldiğine dair bir tanım oluşturun.

CINSİYET BİLİNÇLİĞİ VE GİRİŞİMCİLİĞİN GÜNCEL DEĞERLENDİRMESİ

- Kadınlar ve erkekler için fırsatlar her zaman eşit değildir. Kadınlar, sınırlı fon erişimi, sosyal baskı ve destek ağlarının eksikliği gibi zorluklarla karşılaşabilir.
- Cinsiyet eşitliğini teşvik etmek, daha fazla kadının girişimcilik ekosistemine katılmasını sağlar.
- Destekleyici politikalar, finansmana erişim ve farkındalık çabaları, kadın girişimcileri güçlendirebilir.

Türkiye'den veriler:

- **İş Gücüne Katılım (TÜİK 2022):** Kadınlar: %28 – Erkekler: %62,8
- **İşletme Sahipliği (Dünya Bankası 2018):** Erkekler, kadınlardan 5 kat daha fazla işletmeye sahiptir.

Ana Zorluklar:

- Cinsiyet rolleri ve önyargılar
- Geleneksel beklentiler (örneğin, ev içi sorumluluklar)
- Sermayeye sınırlı erişim, yatırımcı çıkarları ve iş dünyasında önyargı varlığı

Cinsiyet Eşitliğinin Ekonomik Katkısı:

Cinsiyet eşitliği sosyal adaleti teşvik etmekte ve ekonomik büyümeyi, iş gücü çeşitliliğini ve kadınların finansal bağımsızlığını da güçlendirmektedir.

SONUÇ

Türkiye'de cinsiyet eşitliği ve kadın girişimciliği alanında ilerleme kaydedilmiş olsa da, veriler devam eden eşitsizlikleri göstermektedir. Kadın girişimcileri desteklemek ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için politikaların ve destek mekanizmalarının güçlendirilmesi esastır.

ETKİT: "Cinsiyet Eşitliği ve Girişimcilik Afişi"

Amaç:

Katılımcılar, cinsiyet eşitliği ve girişimcilik hakkında öğrendiklerini ve düşündüklerini görsel olarak ifade ediyor.

Adımlar:

1. **Poster Tasarla:** Girişimcilikte cinsiyet eşitliği ve eşit fırsatlarla ilgili semboller, renkler, mesajlar ve sloganlar kullanın.

2. **Sunum:** Grup sunumlarında her posterin anlamını paylaşın ve açıklayın.
3. **Geri Bildirim ve Tartışma:** Hangi görsellerin ve mesajların etkili olduğunu değerlendirin ve iyileştirmeleri tartışın.

Öğrenme Hedefleri:

- Cinsiyet-girişimcilik bağlantısının görsel ifadesi
- Eşitsizlikler ve fırsatların farkındalığı
- Kapsayıcı bir çalışma ortamı için yaratıcı çözümler geliştirmek

Modül 5 — Kooperatiflerde Liderlik

Güç Üzerinde Değil, Güçle – Kültürler ve Ekipler Arasında Artan Liderlik

🎯 Öğrenme Hedefleri

"Kooperatiflerde liderlik başkalarını yönetmekle ilgili değildir. Grubun kendi başına liderlik etmesine yardımcı olmakla ilgili."

Bu modülün sonunda şunları yapabileceksiniz:

- İşbirlikçi bir yapı içinde liderliğin ne anlama geldiğini anlayın—kontrol olarak değil, ilgi, vizyon ve paylaşılan sorumluluk olarak
- Kültür, dil ve geleneğin liderlik stillerini, güç dinamiklerini ve grup katılımını nasıl etkilediğini fark edin
- Kendi liderlik güçlerinizi, korkularınızı ve gelişim alanlarınızı belirleyin ve değerlendirin
- Başkalarının kendi liderliklerini egemen veya utanç olmadan geliştirmelerini desteklemek
- Toplu karar alma süreçlerini kolaylaştırın, grup enerjisini yönetin ve çatışmayı saygılı, kültürel olarak hassas yollarla yönetin
- Geleneksel iş liderliği modelleri ile işbirlikçi, kadın liderliğindeki ve topluluk temelli liderlik değerleri arasında ayırım yapın

Bu modül, çok kültürlü ekiplerin, kuşaklararası kooperatiflerin ve taban projelerinin yaşanmış deneyimlerine dayanmaktadır. Liderliği derinlemesine insani, kolektif ve sürdürülebilir bir şey olarak yeniden hayal etmeye davet ediyor.

◆ 1. Liderlik Nedir Gerçekten?

Birçok kültürde liderlik hâlâ önde duran bir kişi olarak hayal edilir, bayrağı tutan. Güçlü, kendine güvenen, eğitilmiş biri—"ne yapacağını bilen" biri.

Ancak özellikle kadınların liderliğinde veya topluluk köklerine bağlı kooperatiflerde liderlik çok farklı görünür ve hissettirir.

Liderlik, en yüksek sesle konuşan ya da ilk konuşan olmak değildir. Başkalarının duyulduğunu hissettiği bir alan yaratmakla ilgili. Zor anlarda vizyonu korumakla ilgili, zorla ilerlemek değil. Grubun neye ihtiyacı olduğunu fark etmekle ilgili—bazen onlar söylemeden önce.

Türkiye'de liderlik genellikle saygı, yaş ve sorumluluk gibi derin değerlerle şekillenir. İspanya'da liderlik, siyasi tutku, kolektif kimlik veya karizmatik kişilik yankıları taşıyabilir. Her iki bağlamda ve birçok bağlamda, kültürel tarih liderliğe nasıl tepki verdiğimizi ve kendimizi lider olarak nasıl gördüğümüzü etkiler.

Örneğin, bazı ekip üyelerine asla sözünü kesmeme, otoriteyi sorgulamama öğretilmiş olabilir. Bazıları ise ciddiye alınmak için cesurca, hatta yüksek sesle konuşmayı öğrenmiş olabilir. Çok kültürlü kooperatiflerde bu farklılıklar kafa karışıklığı veya yanlış yorumlama yaratabilir. Sessizlik bir kültürde pasif olarak görülebilirken, başka bir kültürde saygılı olarak görülebilir. Doğrudanlık bir kişiye agresif, diğerine güçlendirici gelebilir.

Yani soru sadece şu değil: *Liderlik nedir?* Daha derin soru şu: *Liderlik bizim için, burada, birlikte, bu grupta, bu anda ne anlama geliyor?*

Kooperatiflerde liderlik ilişkiseldir. Terfi ederek lider olmuyorsun—başkaları sana güvendiğinde, enerjini takip ettiğinde ya da varlığıyla desteklendiğini hissettiğinde lider olursun.

Buradaki liderlik şudur:

- Tutma alanı
- Daha iyi sorular sormak
- Söylenmeyenlerin isimlendirilmesi
- Başkalarının denemesi, başarısız olması, konuşması veya parlaması için güvenlik yaratmak
- Ne zaman öne çıkıp ne zaman geri adım atacağını bilmek

Sessiz olabilir. Paylaşılabilir. Her hafta farklı görünebilir. Ama grupta yaşıyor, üstünde değil.

Birçok kooperatifte, özellikle kadınların liderliğinde, liderlik asla sadece unvanlarla ilgili olmadı—**toplulukları ilgi, sezgi ve sessiz güç yoluyla bir arada tutmakla** ilgiliydi. Kadın liderlik genellikle görünmez şekillerde ortaya çıkar: kredi vermeden örgütlenmek, konuşmadan önce derinlemesine dinlemek, kurumların başarısız olduğu yerlerde güven inşa etmek ya da sabah erken atölyesi için yemek hazırlamak için geç saatlere kadar uyanık kalmak. Hem Türk hem de İspanyol kültürel ortamlarında, kadınlar uzun süredir evlerde, ailelerde, mahallelerde liderlik yapıyor—ancak liderlikleri genellikle hafife alınıyor çünkü yüksek sesli, dikey ve erkeksi komuta modelini takip etmiyor. Ancak işbirlikçi modellerde, bu **kadınsı liderlik yaklaşımı—besleyici, ilişkiyel, ısrarcı—güçlü bir temel haline gelir**. Kadınlar ilişkileri örerek, ortamı okuyarak, gerilimleri yöneterek liderlik ederler, baskın olmalarına gerek kalmaz. Ve liderlikleri adlandırıldığında, onurlandırıldığında ve paylaşıldığında, tüm grup daha da güçlenir. Kadın bakış açısından liderlik, *yalnız liderlik etmemek anlamına* gelebilir. Bu, başkalarını büyütme, kolektif hafıza yaratmak ve kimsenin geride kalmamasını sağlamak anlamına gelir.

◆ 2. Geleneksel İş ve Kooperatif Liderlik

Çoğu geleneksel işte liderlik bir merdiven gibi yapılandırılır. Ne kadar yükseğe tırmanırsanız, o kadar çok karar verirsiniz, o kadar çok kazanırsınız ve o kadar çok kontrol ediyorsunuz. Hiyerarşi üzerine kurulu bir model—bir kişi en üstte, birçok kişi aşağıda.

Ama kooperatifler farklı işler. Bunlar komutla değil, **iş birliğiyle** inşa edilir. Rekabet için değil, **ortak amaç** için.

Karşılaştıralım:

Geleneksel işletmeler genellikle kâr, verimlilik ve bireysel başarıya odaklanır. Lider genellikle resmi yetkiye sahip kişidir—atanmış veya işe alınmış. Talimatlar veriyorlar. Diğerleri ise takip ediyor.

Kooperatifte liderlik çok daha akıcıdır. Pozisyon tarafından atanan **değil, güven yoluyla kazanılır**. Kararlar birlikte alınır. Liderlik duruma göre rotasyon yapabilir veya ortaya çıkabilir. En önemli olan, kimin konuştuğu değil — grubun *birlikte nasıl* ilerlediğidir.

Şu basit karşılaştırmayı ele alalım:

Liderlik tarzı — İş dünyası: Yukarıdan aşağıya — İşbirlikçi: Yatay veya döner

Kararlarda ses — İş Dünyası: Yönetim karar verir — İş birliği: Herkes katkıda bulunur

Motivasyon — İş: Bireysel başarı, kâr — İşbirlikçi: Kolektif büyüme, değerler

Güç — İş: Statü veya sözleşmeye dayalı — İş birliği: Katılım ve katkıya dayalı

Bu fark, özellikle sadece katı hiyerarşileri bilen kişiler için alışılmadık gelebilir. Kooperatiflerde **güç paylaşılır** ve bu ya özgürleştirici ya da kafa karıştırıcı olabilir. Daha fazla alan var ama aynı zamanda daha

fazla sorumluluk da var. Kimin karar verdiği her zaman net değildir. Bu yüzden iletişim, duygusal olgunluk ve güven, sadece diploma veya yılların deneyimi değil, temel liderlik becerileri haline gelir.

Ayrıca önemli olan: kooperatiflerde liderlik modeli genellikle daha yavaştır. İşler zaman alır çünkü kararlar grup için **değil, birlikte** alınır. Ve bu sorun değil. Bir kooperatifte yavaşlık bir zayıflık değildir—seslerin duyulduğunun işaretidir.

İşbirlikçi liderlik karizma ya da mükemmellikle ilgili değildir. **Tutarlılık, tutarlılık ve özenle** ilgilidir. Bu, yorgun olsan bile orada olmak anlamına gelir. Rahatsız edici olsa bile sorumlu olmak. Anlaşmazlığa alan ayırmak, insanları kapatmadan.

Bu, şunu söylemek demek: *Tüm cevaplara sahip olmayabilirim ama birlikte bulacağız.*

◆ 3. Kültürel Önyargı ve Güç Dinamikleri

Liderlik boşlukta yaşamaz. Kültür, **tarih, dil, cinsiyet ve yaşanmış deneyimle şekillenir**. Liderliği nasıl gördüğümüz ve ona nasıl tepki verdiğimiz derinle, nereden geldiğimize, bizi kimin yetiştirdiğine ve bize öğretilen şeyin "normal" olduğuna derinlemesine bağlı.

Birçok kültürde liderlik hâlâ otorite, kıdemlilik veya erkeklikle ilişkilendirilir. Örneğin, hem Türk hem de İspanyolca bağlamlarda, insanlar hâlâ "güçlü liderlik"i yüksek sesle konuşan, kontrolü ele alan veya asla şüphe göstermeyen biriyle ilişkilendirebilirler. Bu beklentiler tarihe dayanır—ama aynı zamanda liderliğin nasıl görünmesine izin verildiğini de sınırlayabilir.

Bu durum özellikle çok kültürlü kooperatiflerde gerilim yaratır. Bazı üyeler, bir liderin önce konuşması ve hızlı karar vermesi gerektiğini düşünebilir. Diğerleri sabırla dinlemeyi ve uzlaşmayı liderliğin gerçek işareti olarak görebilir. Sakinliği bilgelik olarak görebilir; Bir diğeri bunu zayıflık olarak görebilir. Doğrudanlığı netlik olarak görebilirsiniz; Bir başkası bunu saygısızlık olarak algılayabilir.

Güç dinamikleri, bazı sesler diğerlerinden daha fazla duyulduğunda da ortaya çıkar. Örneğin:

- Kararlı konuşan bir kadın agresif olarak adlandırılırken, bir erkek kararlı olduğu için övülür.
- Sınırlı dil becerilerine sahip bir kişi, değerli içgörülerse bile geri durabilir.
- Genç bir ekip üyesi, "yeterince deneyimsiz" olduğu için görmezden gelinebilir.

Bu görünmez kurallar—**kültürel önyargı, yaş, cinsiyet, eğitim veya dile dayanıyor**—kimin liderlik ettiğini, kimin takip ettiğini ve kimin sessiz kalacağını şekillendiriyor.

Kooperatiflerde liderlik buna kasıtlı ve alçakgönüllü **bir şekilde yanıt vermelidir**. Bu, sürekli sormak demektir:

- Toplantılarımızda en çok kim konuşuyor?
- Kimin fikirleri her zaman duyulur? Hangi kişiler genellikle atlanır?
- Sessiz liderlere yer mi açıyoruz? Duygusal liderler mi? Pratik liderler mi?
- Bize benzemeyen liderliğe açık mıyız?

Farklı liderlik türlerini onurlandırdığımızda—içe dönük, duygusal, sezgisel, ilişkisel—daha fazla insanın öne çıkmasına izin veririz. Ve biz baskı değil, **güvenlik** yarattığımızda, insanlar risk almaya başlar. Daha fazlasını paylaşıyorlar. Daha çok öncülük ederler.

Bu otomatik olarak gerçekleşmez. Bunun **için bilinçli düşünme**, destek sistemleri ve çoğu zaman zaman gerekir. Ama birçok kişinin kendi yoluyla **liderlik edebileceği** bir kooperatif daha güçlü, daha yaratıcı ve daha dayanıklıdır.

Zembul gibi gerçek bir yere adım attığınızda—teori gerçek, yaşayan bir kanıt haline gelir.

Bu ortaklığın açılış toplantısında, ABARKA ekibi Zembul'un günlük hayatında iki tam çalışma günü geçirdi. Tanık olduğumuz şey sadece ilham verici değildi— **bedenli liderlik dersiydi**. 27'den fazla kadının yan yana çalıştığı bir alana girdik—çoğu kurucu ortak—ama bir kez bile ses yükselmedi. Bir kadının "emir verdiğini" hiç görmedik. Ama yine de her şey işliyordu.

Gün boyunca roller akışkan bir şekilde değişti. Girişte bizi karşılayan bir kadın daha sonra mutfağı yönetti, ardından dikiş makinesiyle yeni bir üye destek oldu. Bir diğeri ise ofisten teslimat noktasına, oradan da toplum odasına zarif bir aceleyle taşındı. Liderlik sabit değildi— **paylaşılan, yaşanan, dinamikti**. Boşluklar şikayetle değil, sakin ve cömert bir hareketle doluydu.

Kurucunun kim olduğunu bile bilmiyorduk—ta ki onlar bize söyleyene kadar.

İşte liderlik: unvanın **kaybolduğu ve özenin daha yüksek sesle konuştuğu** bir alan. Kimsenin gücü iddia etmesine gerek kalmadığı çünkü güven zaten var.

Zembul'un üç katlı çalışma alanı sadece bizi ağırlamakla kalmadı— **bizi bir ev gibi ağırladı**. Her gün otelimizden erken ayrılmak için orada, o ortamda olmak zorunda kaldık. Zorunlu olduğu için değil. Çünkü istedik. Hiçbir stres yoktu, görünür bir gerilim yoktu. Sadece kadınlar gülümseyiyor—**gerçek gülümsemeler**, gösteri değil. Sıcaklık. Odaklan. Karşılıklı destek. Öyle bir saygı ki bu saygı senaryoya göre belirlenemez—ancak geliştirilebilir.

Güç dinamikleri yok olmadı—onlar değişti. Liderliğin bağırmasına ihtiyacı yoktu— *eylemle fısıldaydı*.

İşbirlikçi liderlik uygulandığında böyle görünür, vaaz verilmez. Ve kültürel bilgelik, kadınsı liderlik ve işbirlikçi değerler canlı, nefes alan bir organizasyonda buluştuğunda olan budur.

◆ 4. Günlük Liderlik Becerileri

Bir kooperatifte liderlik başvurduğunuz bir iş değildir—bu, küçük **kararlar, zor konuşmalar, paylaşılan sessizlik ve özen eylemleriyle günlük** olarak uyguladığınız bir şeydir.

Her şeyi bilmek meselesi değil. Bu, **kamusal alanda öğrenmeye** istekli olmak, belirsiz hissedildiğinde orada kalmaya ve başkalarının ait olduklarını hissetmelerine yardımcı olmakla ilgilidir.

İşte işbirlikçi alanlarında gerçek liderliği sürdüren temel ve çoğu zaman göz ardı edilen—becerilerden bazıları:

1. Derin Dinleme Liderliği dinlemekle başlar. Sadece kelimeleri duymak değil, tam dikkatle dinlemek—ne söyleniyor, ne söylenmez ve nasıl söyleniyor. Derin dinleme güven, güven ve netlik yaratır. Birisi duyulduğunu hissettiğinde, katılıma daha açık olur, gerilimi giderir ve hatta liderlik eder. Dinlemek, her şeye katılmak anlamına gelmez. Bu, **kesintisiz veya yargılamadan varlığınızı sunmak** anlamına gelir.

2. Saygıyla Toplantıları Kolaylaştırmak İşbirlikçi toplantılar kolayca uzun, verimsiz veya birkaç sesin baskın olduğu bir hale gelebilir. Bu bağlamda liderlik, bir grubun **enerjisini yönlendirmek** demektir. Şunları içerir:

- Herkesin en az bir kez konuşmasını sağlamak
- Noktaları netleştirmek için söylenenleri özetlemek
- Zamanı zarafetle yönetmek, baskı yerine
- "Ne üzerinde anlaşıyoruz?" diye sorar, ardından anlaşmazlıklara odaklanır. Kolaylaştırıcı patron değildir—**grubun dikkatini çeken bir bahçivandır**.

3. Çatışmayı Bakım ile Yönetmek Çatışma gerçekleşecek. Önemli olan bunu nasıl yöneteceğinizdir. Birçok kültürde, özellikle uyumun değerli olduğu yerlerde, çatışma önlenir. Ama liderlik, **suçlamadan zor olanı isimlendirmek** demektir. Şöyle diyor: "Bir şeylerin sıkıştığını hissediyorum. Konuşabilir miyiz?"

İnsanların **utanç korkusu olmadan** konuşabilecekleri bir alan yaratmak. Liderlik, çatışmadan kaçınmak değildir. Çatışmayı **güvenli ve yapıcı hale getiriyor**.

4. Geri Bildirim Vermek ve Almak Birçok alanda, geri bildirim sadece bir şeyler ters gittiğinde verilir. Ama kooperatiflerde büyümek için düzenli, **nazik ve dürüst geri bildirim** ihtiyacımız var. İşbirlikçi bir lider şöyle diyebilir:

- "Dün yeni gönüllüyle nasıl başa çıktığına bayıldım."
- "Bir dahaki sefere bunu başka bir şekilde denemeye açık olur musun?" Eleştirmekle ilgili değil.
Birbirimizin iyileşmesine yardımcı olmakla ilgili.

5. Ne zaman öne ve ne zaman geri adım atacağını bilmek—Liderlik aynı zamanda **ortamı okumakla** ilgilidir.

- Kimse cesaret edemediğinde öne çık.
- Bir başkası parlamaya hazır olduğunda geri çekilin. Bu denge, ortak sorumluluk oluşturur ve tükenmişliği önler.

6. Duygularla Liderlik Etmek—Üzerinde Değil İyi bir lider olmak için duygularınızı gizlemenize gerek yok. Aslında, stres, heyecan veya belirsizlik konusunda açık olmak, başkalarının da kendilerini insan hissetmesine yardımcı olur. "Bu karar yüzünden gerginim" demek sorun değil. Önemli olan, duygunun **kaos değil, bağ** olmasıdır. İşbirlikçi liderlikte, **kırılganlık güçtür**—olgunlukla tutulduğunda.

7. Başkalarını Liderlik Etmeye Desteklemek Liderliğin en güçlü eylemlerinden biri şöyle demektir: "*Bir sonraki eylemi sen yönetebilirsin. Hemen arkanızda olacağım.*" Mentorluk, eş liderlik ve dönüşümlü roller, başkalarının **kapasitelerine inanmasına** yardımcı olur. Uzun **vadeli dayanıklılığı böyle** inşa ederiz, bağımlılık değil.

Sonra, bu fikirleri, katılımcıların liderliğin içlerinde nasıl yaşadığını düşünmelerine yardımcı olan bir hikaye anlatımı etkinliğiyle uygulayacağız—hatta unvanı hiç kazanmamış olsalar bile.

Pratik Etkinlik 1 – "Liderlik Hikayeleri"

 "*Biri izin verir vermez lider oluruz. Kendi sesimizi tanıdığımız anda lider oluruz.*"

Bu etkinlik, katılımcıları kişisel **liderlik anlarını keşfetmeye ve paylaşmaya davet ediyor**, hatta hiç böyle adlandırmamış olsalar bile. Liderliği "önemli insanlar" için bir rol olarak değil, hepimizin taşıdığı ve büyüyebileceği bir şey olarak yeniden çerçeveleyiyor.

Amaç

Liderliğin günlük anlarda zaten var olduğunu fark etmek Liderliğe dair kültürel ve duygusal algılar üzerine düşünmek Kişisel liderlik deneyimlerini adlandırma ve değer verme konusunda güven oluşturmak

Süre

1 saat (40 dakikaya kısaltılabilir veya 90 dakikaya kadar uzatılabilir)

Grup Formatı

Küçük gruplar veya hikaye anlatma çiftleri (Karma okuryazarlık veya çok dilli ortamlara uyarlanabilir)

Gerekli Malzemeler

- Kalemler, defterler veya hikaye anlatım kartları
- Duygusal güvenlikle sessiz bir alan

- İsteğe bağlı: hikaye ipuçlarının basılı versiyonu
- Geçişler için zamanlayıcı veya zil

Adım Adım Talimatlar

Adım 1 – Bireysel Düşünce (15 dk) Her katılımcıyı gerçek hayattan bir anı düşünmeye davet edin:

- Bir şeyi (büyük ya da küçük) yönettiler, kimse buna "liderlik" demese bile
- Birini öyle desteklediler ki, işleri ilerletecek şekilde
- Başkasının liderliğine tanık oldular ve hayranlıkla baktılar

Rehber Öneriler:

- Bir durumu nasıl yönettiğimle ne zaman gurur duydum?
- Bir şeyi ne zaman devam ettirdim ki, o dağılılabildi?
- Ne zaman biri bana sorumluluk alacağını güvendi?

Katılımcılar hikayeyi yazıyor veya çiziyor—en rahat hissettiren her şey.

Bunlar şunları içermelidir:

- Ne oldu
- Kimler dahil oldu
- Yaptıkları
- Zor olan
- Bunu anlamlı kılan şey

Bu, onların ana dilinde yapılabilir. Çeviri daha sonra gelebilir.

Adım 2 – Çiftler veya Üçlü Hikaye Paylaşımı (20–25 dk) Katılımcılar küçük bir grupta hikayelerini paylaşırlar. Dinleyiciler şöyle yanıt verir:

- "Davranışlarında neyi takdir ettin?"
- "Hikayede senin deneyimine tanıdık gelen bir şey var mıydı?"
- "Buna liderlik diyebilir misin? Neden ya da neden olmasın?"

Kolaylaştırıcı şunları sağlar:

- Tüm sesler duyuldu
- Sessizlik sorun değil
- Duygu hoş karşılanır ama asla zorla olmaz

Adım 3 – Grup Değerlendirmesi (15 dk) Tüm gruba sorun:

- Kendi hikayelerinizde ya da başkalarının hikayelerinde sizi ne şaşırttı?
- Beklemediğiniz yerlerde liderliği fark ettiniz mi?
- Kültür, cinsiyet veya dil bu hikayeleri nasıl anlattığımızı nasıl etkiler?

Önemli içgörülerini bir panoya veya postere yazın. Kalıplara bak.

Sonuçlar

Bu etkinliğin sonunda katılımcılar:

- Liderliğin birçok biçimde olduğunu anlayın—hepsi yüksek sesli veya görünür değil
- Kendi liderlik yolculuklarına daha bağlı hissediyorlar
- Başkalarında liderliği tanıyıp adlandırabilmek
- İçsel inançları, örneğin "Ben lider değilim" gibi şeyleri "*kendi yolumda liderlik ederim*" şekline çevirmeye başlayın.

"Kendime hiç lider demedim. Ama şimdi, belki de hep ben de öyleydim."

Pratik Etkinlik 2 – "Ekip Liderliğimiz Haritası"

"Liderlik, her şeyi tek bir kişinin yapması değildir. Herkesin sorumluluk hissettiği bir şeyi yapmasıyla ilgili."

Bu etkinlik, ekiplerin veya çalışma gruplarının liderliğin kooperatiflerinde şu anda nasıl işlediğini görsel olarak haritalamalarına ve bunu niyetle nasıl yeniden dengeleyebileceklerini ortaya koyar. Bu sadece görevlerle ilgili değil—güven, roller, enerji ve kapsayıcılık ile ilgili.

Amaç

Liderliğin grupta zaten nerede olduğunu belirlemek Boşlukları, aşırı yükü veya sessiz katkıları tespit etmek Daha dengeli, sürdürülebilir bir liderlik modeli birlikte oluşturmak Liderliğin kişilik, rol ve kültür arasında nasıl paylaşılabileceğini değerlendirmek

Süre

1 saat (tam grup sunumlarıyla 90 dakikaya kadar genişletilebilir)

Grup Formatı

4–12 üyelik takımlar için ideal. Zaten iş birliği yapan takımlarla en iyi şekilde çalışır (yeni gruplar için de uyarlanabilir)

Gerekli Malzemeler

Büyük kağıt veya dijital beyaz tahta Kalemler, post-itler, çıkartmalar Basılı "Liderlik Alanları" kartları veya listesi Bant veya mıknatıslar (rolleri yeniden düzenlemek için) Sessiz/görsel öğrenenler için isteğe bağlı şablon

Adım Adım Talimatlar

Adım 1 – Liderlik Alanlarını Tanımlayın (10–15 dk) Birlikte, grubunuzda liderliğin ortaya çıktığı temel alanları listeleyin veya tanıtırın.

Örnekler: İletişim Finans ve bütçeleme Dış ilişkiler Kolaylaştırma Duygusal destek Vizyon ve yönlendirme Çatışma çözümü Etkinlik veya etkinlik planlaması Yeni üyelere mentorluk Lojistik ve koordinasyon

Katılımcılar gerekirse daha fazla ekleyebilir.

Adım 2 – Yer Adları (20–25 dk) Her alanın altında grup için yer adları (post-it veya baş harfler) için alan verin.

Soru: Bu alanı genellikle kim yönetiyor? Gerekliğinde kim devreye girer? Burada doğal yeteneklere sahip ama henüz liderlik etmeyen kim?

Her role birden fazla isim koymak ya da hiç isim vermemek normaldir. Renk kodlaması yardımcı olabilir: yeşil (kararlı), sarı (bazen), kırmızı (aşırı yüklenmiş)

Adım 3 – Yansıt ve Ayarlama (15–20 dk) Geri çekilin ve haritaya bakın.

Gruba sorun: Liderlik nerede yoğunlaşıyor? Bazı insanlar fazla mı yapıyor? Başkaları liderlik etmeye hazır mı ama nasıl yapacağından emin değil mi? Bazı liderlik biçimleri (duygusal destek gibi) unutuluyor mu yoksa değersizleştiriliyor mu?

Şimdi—birlikte—yeniden düzenleyin.

Bir isim değiştir. Destek rolü ekleyin. Yardımcı liderler oluşturun. Cesaretlendirmeye ihtiyacı olan birini söyle. "Yükselen lider" alanı oluşturun.

İpucu: Her şeyi "düzeltmeye" çalışma. Netlik, denge ve irade üzerine odaklanın.

Adım 4 – Liderlik Haritanızı Belgeleyin (10 dakika) Bir fotoğraf çekin veya yeniden çizin. Bu, **gelecekte tekrar ziyaret edilecek canlı bir araç** haline gelir. Bu bir sözleşme değil—bu bir ayna.

☀️ Sonuçlar

Bu etkinliğin sonunda grup: Liderliği bir piramit değil, **ortak bir ekosistem olarak** görecek Gizli veya gayri resmi liderliği (genellikle kadınlar, göçmenler veya daha sessiz üyeler tarafından yapılan) tanıyacak Rol karışıklığını ve aşırı yükü azaltacak Liderliğin nerede **rotasyon yapılacağını, destekleneceğini veya büyütüleceğini** belirleyecek Şeffaflıkla güven inşa edecek—suçlama değil

"Şimdi görüyorum ki ben öncülük ediyorum—sadece yardım ettiğimi sandığım zamanlarda bile."

✔️ Son Özet – Liderlik bir Döngüdür, Merdiven Değildir

Kooperatiflerde liderlik, başkalarının üzerinde yükselmekle ilgili değildir. Onlarla birlikte büyümekle ilgili. Birbirimizi özen, netlik ve ortak sorumlulukla tutmakla ilgili—özellikle çok kültürlü, kadın liderliğindeki ve topluluk köklü alanlarda.

Bu modülden öğrendikleriniz bir teori değildir. Bu, gerçek bir şeyin yansımasıdır. Zembul gibi yerlerde canlı bir şey. Bu, sesini yükseltmeden liderlik eden kadınlarda, ego olmadan rolleri değiştiren ekiplerde ve diğerlerinin öne çıktığında arkasından sessizce destek veren üyelerde görülen bir şey.

Bu liderlik modelinde güç ve yumuşaklık için yer vardır. Hatalar ve mentorluk için. Konuşmak ve sessizlik için. Güç merkezi değildir—dağıtılır, fark edilir, beslenir.

Artık anladınız ki, liderlik: Var olmak için bir unvana gerek yoktur Odadaki herhangi bir sesteki gelebilir Kültür, duygu ve tarihle şekillenir Paylaşıldığında daha da güçlenir Hem özen hem de netlik gerektirir

Geleneksel iş liderliği ile işbirlikçi liderlik arasındaki zıtlığı araştırdınız. Kültürel önyargı ve cinsiyetin liderlik hakkını kimin etkilediğini nasıl sınırlandırabileceğini veya genişletebileceğini görmüşsünüz. Kendi liderliğinizi hikayeler ve düşünceler aracılığıyla tanımlamayı pratik ettiniz. Ve ekibinizdeki liderliği yeni gözlerle haritalandırdınız.

Bu modülden sadece bir şeyi hatırlıyorsanız, şöyle olsun: "*Liderlik, tek başına tırmandığınız bir merdiven değildir. Birlikte büyüttüğün bir çember.*"

Modül 6 — Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi Uygulamaları

Değerler Eylemde – İşbirliği, Bakım ve Yerel Güç Yoluyla Alternatifler İnşaat Etmek

🎯 Öğrenme Hedefleri

💬 "Başka bir ekonomi sadece mümkün değil—bu zaten sessizce, her gün, bizim gibi yerlerde gerçekleşiyor."

Bu modülün sonunda şunları yapabileceksiniz:

Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi'nin (SSE) ne olduğunu açık ve pratik bir dilde anlayın SSE'nin geleneksel kapitalizmden ve kurumsal hayırseverlikten nasıl farklı olduğunu fark edin SSE'yi yönlendiren değerleri belirleyin: işbirliği, adalet, ekolojik bakım, onur, demokrasi ve karşılıklı bağımlılık Kendi grubunuzun zaten SSE'yi nasıl uyguladığını düşünün, hatta bunu hiç böyle adlandırmazsanız bile Günlük faaliyetleri tasarlamayı veya uyarlamayı öğrenin—örneğin bütçeleme, roller, etkinlikler veya karar alma süreçleri—SSE ilkelerine göre Kendini tabandan, feminist ve topluluk temelli ekonomik dönüşümün daha büyük küresel hareketinin parçası hissediyor

Bu modül şu amaçlar için hazırlanmıştır: Kooperatifler Gayriresmi kadın kolektifleri Mahallelerde ve köylerde sosyal projeler Ekonomide az resmi eğitimi olan ama işleri yürütme konusunda güçlü deneyime sahip gruplar

◆ 1. Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi nedir?

Çoğu insan "ekonomi" kelimesini duyar ve dışlanmış hisseder.

Uzmanlar, hükümetler veya takım elbiseli zenginler için bir şey gibi görünüyor. Ama gerçekte, ekonomi sadece şu anlamda: **birbirimize iş, değişim ve kaynaklarla nasıl baktığımızdır.**

Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi (SSE), **insanları ve gezegeni kâr değil, merkeze** koyan bir yaklaşımdır. Bu sadece bir teori değil. Bu, **topluluk, adalet ve uzun vadeli bakım** temelinde yaşama ve örgütlenme biçimidir.

SSE, çıkarıcı bir sistemin tam tersidir. İnsanları araç olarak ya da doğayı sonsuz olarak ele almıyor. Soru şöyle der:

- Neye ihtiyacımız var?
- Ne paylaşabiliriz?
- Başkalarını veya Dünya'yı sömürmeden ihtiyaçlarımızı nasıl karşılayabiliriz?

Birçoğumuz SSE'yi bu ismi kullanmadan uyguladık. Parasız hizmet ticareti yaptığımızda. Komşunun çatısını tamir ettiğimizde ve onlar bize akşam yemeği pişirdiğinde. Tüm kontrolü elinde tutmak yerine liderliği dönüşümlü olarak kullandığımızda. Bir atölye düzenlediğimizde kimseyi geride bırakmadığımızda, ödeme yapamasa bile.

İşte dayanışmadır. Bu ekonomik. Bu SSE.

SSE aynı zamanda geleneksel ekonomi tarafından sıklıkla göz ardı edilen tarihlere dayanır. Büyür:

- Paylaşılan toprak ve kaynakların yerli modelleri
- Göçmen liderliğindeki karşılıklı yardım ağları
- Kadınların ücretsiz bakım çalışmaları ve toplum örgütlenmesi
- İnanç temelli ve kültürel karşılıklılık gelenekleri

- Direniş ekonomileri sömürgeleşme veya diktatörlük altında

Bu "yeni" değil. Derin **bir şekilde antik ve sessizce moderndir.**

Önemli olarak, SSE hayır kurumu değildir. Hayırseverlik genellikle yukarıdan aşağıya yapılıır: biri verir, alır. SSE yataydır. Herkes katkıda bulunur, herkes alır. Kimse bu konuda yukarıda değil. Kimse "yardımcı" ya da "kurtarılan" değildir.

Aynı zamanda ekolojiktir. Moda olduğu için değil—hayat buna bağlı. Birçok kooperatif şimdiden şu şekilde faaliyet göstermektedir:

- Onarım, yeniden kullanım ve kaynak paylaşımı
- Kentsel bahçeler ve gıda ağları
- Sıfır atık üretim veya düşük karbonlu lojistik
- Ulaşım emisyonlarını azaltan yerel tedarik

Bunlar sadece "yeşil" uygulamalar değil. Bunlar, **toprak, su ve gelecek nesillere olan özen üzerine kurulu ekonomik direniştir.**

Bu modülde sadece SSE'nin ne anlama geldiğini öğrenmekle kalmayacak—şunu da fark edeceksiniz: *Zaten onun bir parçasısınız.*

◆ 2. Sosyal ve Dayanışma Ekonomisinin Temel İlkeleri

Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi yasal bir biçim veya finansman etiketiyle tanımlanmaz— uygulamaya **konan değerlerle** tanımlanır.

İki SSE grubu tamamen aynı görünmüyor. Ama kararlarını, ilişkilerini ve çalışma biçimlerini yönlendiren bir dizi ilke paylaşırlar.

Bu prensipler süsleme değildir. Bunlar **günlük** seçimler, bazen zor olanlar, insanların birbirleriyle, parayla ve gezegenle ilişkisini şekillendiriyor.

İşte SSE alanlarında en çok uygulanan temel prensipler:

Demokratik Yönetişim Bir karardan etkilenen herkesin bu kararda söz hakkı olmalıdır. Bu sonsuz toplantılar anlamına gelmiyor—gerçek katılım demektir. Kooperatiflerde bu şu şekilde görünebilir:

- Bir kişi, bir oy (bir euro değil, bir oy)
- Uzlaşma veya çoğunluk temelli kararlar
- Liderlik rotasyonu
- Yatay takım yapıları

Ekonomik Adalet ve Eşitlik Adalet sadece erişimle ilgili değil—aynı zamanda **tazminatla** ilgilidir. Kimlerin dışlandığını veya değersizleştirildiğini tanımak ve bunu aktif olarak düzeltmek hakkında. Örnekler:

- Maaş şeffaflığı
- Liderlik rollerinin yeniden dağıtılması
- Kadınların, göçmenlerin ve gençlerin katılımına öncelik vermek
- İş ritimlerini farklı kapasitelere ve bakım sorumluluklarına uyarlamak

Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Çalışma SSE, insanları tükendiren işi değil, hayatı destekleyen çalışmayı **değerli kılar**. Bu, sınırlara saygı göstermek, dinlenmeyi ciddiye almak ve toksik üretkenliği reddetmek anlamına gelir. Şunları içerir:

- Ortak çocuk bakımı
- Esnek programlama

- Görünmez emeği tanımak (temizlik, duygusal destek, organize olmak gibi)

Karşılıklı İşbirliği ve Karşılıklı Yardım Dayanışması sadece kendi projenizle sınırlı kalmaz. Bu durum diğer gruplara, topluluklara ve hareketlere de yayılır. Bu da şu anlam taşıyor:

- Diğer kooperatiflerden satın alma
- Araçlar, alan veya bilgi paylaşımı
- Bir partner kriz yaşarken yanıt vermek
- Adaletsizliğe karşı kolektif hareket etmek

Ekolojik Sorumluluk SSE, ekoloji olmadan ekonominin olmadığını kabul eder. Malzemelerin nasıl alındığından, atıkların nasıl işlendiğine kadar, ekolojik kararlar ikinci planda değil—yerleşik olarak kabul ediliyor. Örnekler:

- Yerel yapım
- Minimal ambalaj
- Yeniden kullanım veya kompost gibi döngüsel uygulamalar
- Mevsimsellik, su kullanımı ve arazi saygısı

Bakım ve Onur, Merkezi Geleneksel ekonomiler olarak bakımı "dışsal" olarak ele alıyor—kadınların ücretsiz yaptığı ya da dışarıdan kaynak olarak alınacak bir şey. SSE bakım merkezini konumlandırıyor. Bu şu anlam taşıyor:

- İlgili ekipler kurmak
- Duygusal zekaya değer vermek
- İnsanların güvende, dahil ve saygı duyduklarını hissetmelerini sağlamak
- Tükenmişliği tanımak ve kolektif dinlenme sistemleri oluşturmak

💬 *"Ekonomimiz, sadece nüfus artışını değil, birbirimize nasıl davranmak istediğimizi yansıtmalı."*

Gerçek Dünya Örnekleri

Zembul'da roller sabit değildir. Kadınlar sorumlulukları hiyerarşi yerine güvenle değiştirir. Ekip, duygusal desteği lojistik güçle eşit tutmaktadır. Bir his var ki, ben *değil*, *biz* gibi.

ABARKA, temsil edilmeyen topluluklarla çalışmayı önceliklendiriyor, pozisyonu ne olursa olsun her ekip üyesinden geri bildirim alıyor ve değerlerden ödün veriyorsa ortaklıkları aktif olarak yönlendiriyor.

İkisi de SSE ilkelerini yaşıyor—adını böyle koymaya gerek yok.

Bu ilkeler soyut değildir— **işbirlikçi hayatınızın** detaylarında görünürler.

◆ 3. Sosyal ve Dayanışma Ekonomisinin Günlük Uygulamaları

Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi'ni uygulamak için süslü bir etikete ya da mükemmel bir manifestoya ihtiyacınız yok. Çoğu zaman, **en sıradan, gerçekçi ve insani şekillerde** ortaya çıkar.

Zorluk, yeni uygulamalar icat etmek değil—zaten yapılanların derin değerini fark etmek ve sistemlerini, alışkanlıklarınızı değerlerinizle daha bilinçli bir şekilde uyumlu hale getirmeyi seçmektir.

İşte gerçek kooperatiflerde ve taban gruplarında SSE'nin en yaygın günlük ifadelerinden bazıları:

Kolektif Mülkiyet Tüm hakları veya kârı tek bir sahibin elinde bulundurmamak yerine, proje paylaşılır. Bu şu anlamlara gelebilir: Tüm üyelerin ruhen veya yasal olarak ortak sorumlu olarak adlandırılması Gelirin nasıl kullanılacağına dair ortak bir fon veya karar oluşturmak Projeyi bireysel mülk olarak değil, kolektif bir çaba olarak belgelemek

Katılımcı Bütçeleme Bu, **para kararlarının kapalı kapılar ardında alınmadığı** anlamına gelir. Karmaşık olmak zorunda değil. SSE sıkça uygulayan gruplar: Bütçeyi herkesin görebileceği şekilde açın Büyük giderleri birlikte tartışın İhtiyaçları önceliklendirmeyi seçin, istekleri değil Finansal sorumluluğu şeffaflık ve özenle dağıtın

Maaş Eşitliği veya Role Dayalı Ödeme Birçok SSE kooperatifi gelir farklarını azaltmayı amaçlar. Herkes aynı şekilde maaş almaz—ama mantık farklıdır. Pozisyon veya geçmişi ödüllendirmek yerine, şunları dikkate alırlar: Zaman ve mevcutluk Sorumluluk türü Çalışanın ihtiyaçları Takım genelinde genel adalet

Araçları, Alanı veya Zamanı Paylaşmak Bu, kendi grubunuzun ötesinde bir iş birliğidir. Şöyle görünebilir: Başka bir kolektife ekipman ödünç vermek Bir ofis veya teslimat sistemini paylaşmak Para almak yerine beceri değişimi sunmak Zaman bankalarına veya takas sistemlerine katılmak

Yerel ve Etik Tedarik Zincirleri En ucuz, SSE odaklı gruplardan satın almak yerine, şu soruyu soruyor: Diğer kooperatiflerden satın alabilir miyiz? Çalışma koşulları uygun mu? Bu durum doğaya saygı ile mi üretildi? Ambalajlama, sevkiyat veya atıkları azaltabilir miyiz?

Topluluk Çapçılığı SSE'nin temel bir yönü, **çıkarıcı değil, kök salmaktır**. Yerel gerçeklikle bağlantıda kalır ve çevrenizdekileri yükseltirsiniz. Bu şu anlamda olabilir: Mahallenizden işe alım Açık gün düzenlemek Topluluk üyeleriyle ortak oluşturma Geri bildirimlere göre hizmetlerinizi uyarlamak

Kutlama ve Ritüel Bu "ekonomik" gibi görünmeyebilir ama öyle. Birlikte duraklamak, onurlandırmak, gülmek ve hatırlamak için zaman ayırmak **ilişkisel bir yatırımdır**. Birlikte kutlama yapan gruplar: Daha uzun süre dayanır Birbirlerini daha nazik sararlar Çatışma veya tükenmişlikten daha iyi toparlanırlar

Bu günlük eylemler ölçek olarak küçüktür ama ruh olarak güçlüdür. Ekonomiyi şekillendirdiğiniz bir şey gibi hissettiriyorlar, başınıza gelen bir şey değil.

◆ 4. Zorluklar ve İçsel Çelişkiler

Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi değerlerine göre yaşamak ve çalışmak derin bir ödüllendirme verici—ama kolay değil. Özellikle dış dünya farklı kurallarla işlediğinde.

Kooperatifler ve sosyal girişimler genellikle etik bir şekilde hareket etmeye çalışmanın yükünü taşır, aynı zamanda ilgi, şeffaflık veya yavaşlığı ödüllendirmeyen bir sistemde hayatta kalır.

İşte SSE gruplarının karşılaştığı en yaygın gerilim ve çelişkilerden bazıları:

Hayatta Kalma ve Değerler Bazen bir projenin acilen fonlanmaya, satışa veya görünürlüğe ihtiyacı vardır. Ve aniden baskı geliyor. Değerlerimizle tam olarak örtüşmeyen bir şirketle ortaklık kabul ediyor muyuz? Eskiden ücretsiz olan bir şey için ücret almaya mı başlayacağız? Bir bağışçıya evet mi diyeceğiz, yaklaşımı yukarıdan aşağıya hissettirse bile?

Bu seçimler her zaman siyah beyaz değildir. Ama bilinçli **düşünme ve kolektif karar verme** gerektirirler.

Bakım Veren Ekiplerde Tükenmişlik Birçok SSE girişimi tutku ve aciliyetten doğar. Ama aynı tutku özellikle kadınlar ve bakım verenler için yorgunluğa yol açabilir. Duygusal emek isimlendirilmez ve paylaşılmazsa, tekrar görünmez hale gelir. İnsanlar çok fazla veriyor. Gülümsemeye devam ediyorlar. Ve yavaş yavaş, solmaya başlıyorlar.

Bu bir değer eksikliği değil. Bu, **sınırlar oluşturma, toplu dinlenme ve restorasyon ritüelleri** için bir çağrı.

"Profesyonel" Görünme Baskısı Fon Sağlayıcılar, kurumlar veya ortaklar genellikle belirli bir tarz bekler: parlatılmış raporlar, kusursuz markalaşma, resmi e-postalar. Ancak birçok kooperatif, çok dilli, topluluk

temelli ve yatay bir kooperatiftir. Güçleri **resmiyette değil, dürüstlük ve esnekliktedir**. Genellikle karmaşıklığı gizlemek ya da her şeyi düzgünce uydurmak için baskı olur, sadece "ciddi görünmek" için.

SSE pratiği şu soruyu sormak demek: *Olduğumuz gibi görünebilir miyiz—ve yine de saygı görebilir miyiz?*

Ego ve Güç Mücadeleleri En değerli takımlarda bile ego içeri girebilir. Birisi duyulmamış hissediyor ve geri çekilmeye başlıyor. Bir diğeri çok fazla sorumluluk taşıyor ve kontrol etmeye başlıyor. Roller karışır. Küçük çatışmalar sessizce büyür.


Bu yüzden **çatışma çözümü, rotasyon ve check-in isteğe bağlı** değildir. Onlar çok önemli.

Adaletsiz Bir Sistemde Kusurlu Seçimler Hiçbir proje her şeyi mükemmel yapamaz. Yine de ticari bir banka kullanmak zorunda kalabilirsiniz. Yine de işbirliği dışı bir kaynaktan ürün satın alabilirsiniz. Amaç saflık değildir. Amaç **niyettir**. Sormak için: *Elimizdeki seçeneklerle elimizden gelenin en iyisini yapıyor muyuz? Ve öğrenmeye devam etmeye kararlı mıyız?*

Zembul'dan bir kadının dediği gibi: *"Aziz olmaya çalışmıyoruz. Tutarlı olmaya çalışıyoruz."*

Bu çelişkileri kabul etmek SSE modelini zayıflatmaz. Bu onu **daha insani yapıyor**. Ve bize her tutarlılık eyleminin, küçük bile olsa, direniş olduğunu hatırlatır.

Pratik Etkinlik 1 – "Dayanışmayı Nerede Uyguluyoruz?"

 *"Başından beri dayanışma yapıyorduk. Sadece ona öyle demiyorduk."*

Bu etkinlik, katılımcıların Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi'nin uzak bir şey olmadığını, ya da sadece uzmanlar için olduğunu fark etmelerine yardımcı oluyor— **bunu çoğu zaman farkında olmadan zaten uyguladıkları** bir şey.

Bu, özellikle resmi dil kullanmayan ama değerleri derinlemesine yaşayan taban grupları için bir takdir, güven ve gurur anı yaratır.

Amaç

Grupta mevcut dayanışma ve SSE değerlerini tanımak Gayri resmi veya kültürel köklü paylaşım, bakım ve iş birliği yollarını doğrulamak Görünmezlikten görünürlüğe geçiş—zaten işe yarayan şeyleri adlandırmak

Süre

45–60 dakika

Grup Formatı

Birlikte çalışan veya birbirini tanıyan gruplar için ideal. Karma dil, düşük okuryazarlık veya çeşitli formatlar için uyarlanabilir

Gerekli Malzemeler

Büyük kağıt, kalemler, post-it veya tebeşir tahtası SSE değerlerinin hazırlanmış listesi (görsel veya yazılı) İsteğe bağlı: temel uygulamaları temsil eden nesnelere veya fotoğraflar

Adım Adım Talimatlar

● Adım 1 – Giriş (10 dk) SSE'nin temel ilkelerini kısaca tanıttın veya gözden geçirin. Bunları görünür şekilde yaz ya da ikon olarak çiz: demokrasi, ilgi, ekoloji, eşitlik, dayanışma, katılım.

Açıklama: Yeni uygulamalar icat etmeyeceğiz. Grubumuzda zaten nerede yaşadıklarımızı bulacağız.

● Adım 2 – Grup Haritalama (25 dk) "Dayanışma Uygulamalarımız" adlı büyük bir alan oluşturun. Her katılımcıya işaret veya post-it ver. Onlardan bu ipuçları hakkında düşüncelerini iste:


Başkalarının sattığı bir şeyi ne zaman paylaştık? Ne zaman birini dahil ettik, bu bizi yavaşlatsa bile? Başka bir projeyi ya da kişiyi ne zaman destekledik ve geri dönüş beklentisi olmadan? Kararları ne zaman birlikte verdik, yukarıdan aşağıya değil? Ne zaman zaman ya da para kaybetmemize rağmen bakımı seçtik?

Her kişi 1–3 örnek yazar veya çizer ve bunları duvara veya kağıda ekler. Kümeleme hoş karşılanır: benzer hikayeleri gruplayın veya çizimler/oklar ekleyin.

● Adım 3 – Hikaye Paylaşımı (10–15 dk) 2–3 gönüllüyü örneklerden birinin arkasındaki hikayeyi anlatmaya davet edin. Başkaları şöyle cevap versin: Bu bize değerlerimiz hakkında ne gösteriyor? Buna ekonomi mi dersiniz? Neden?

● Adım 4 – Grup Düşüncesi (10 dk) Gruba sorun: Sizi ne şaşırttı? Zaten neyi iyi yapıyoruz? Daha çok neyi tanıyabilir ve destekleyebiliriz?


İsteğe bağlı kapanış: Her kişi, bu uygulamalara isim vermenin nasıl hissettirdiğini anlatan bir kelime söyler.

 "Birinin bizim için yemek yaptığı ve hepimizin bir saat ekstra kaldığı an—o da ekonomiydi."

Sonuçlar

Katılımcılar çalışmalarına yeni bir bakış açısıyla bakıyor Güven ve grup gururu artıyor Söylenmemiş katkılar görünür hale geliyor Grup fark ediyor: *Zaten Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi'ne ait oluyoruz*

Pratik Etkinlik 2 – "Bir uygulamayı SSE Yoluyla Yeniden Tasarla"

 "Eski alışkanlıklarla yeni bir ekonomi inşa edemeyiz."

Bu etkinlik, grubu yansımadan **dönüşüme** götürür. Onları, sık sık yaptıkları bir güncel uygulamayı seçmeye ve Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi değerleriyle yeniden tasarlamaya davet ediyor.

Bu, toplantı formatı, fiyatlandırma sistemi, yeni üyeleri nasıl karşıladıkları, çatışmaları nasıl yönettikleri veya paranın nasıl yönetildiği olabilir. Amaç mükemmellik değil—ilerleme, uyum ve ortak sahipliktir.

Amaç

SSE ilkelerini gerçek, yerel ve günlük uygulamalara uygulamak Ekonomik kararların grup sahipliğini teşvik etmek Soyut değerleri net, somut eylemlere dönüştürmek Daha kapsayıcı, adil ve işbirlikçi bir çalışma biçimi tasarlamak

Süre

1 saat (veya grup daha fazla zamana ihtiyaç duyarsa 75 dakika)

Grup Formatı

Küçük ekiplerde veya tüm grupla çalışır. En iyisi katılımcılar kendilerini güvende hissettiğinde ve özgürce konuşabildiklerinde

Gerekli Malzemeler

Yeniden tasarım süreci için şablon (veya büyük kağıt) Markerler, kalemler, post-itler Basılı SSE prensipleri referans olarak İsteğe bağlı zamanlayıcı ile hız tutmaya yardımcı olur

Adım Adım Talimatlar

● Adım 1 – Bir Uygulama Seç (10–15 dk) Gruba sorun: Düzenli olarak yaptığımız ve değerlerimizi daha iyi yansıtabilecek bir şey nedir?

Örnekler: Görevleri nasıl bölüyoruz Fiyat veya katkısı nasıl belirlediğimizi Etkinlikleri nasıl organize ederiz Yeni gelenleri nasıl karşılarız Kolektif kararlar nasıl alırız Başarıyı nasıl değerlendiririz

Her takım bir antrenman seçsin. Sayfanın ortasına net bir şekilde yaz.

● Adım 2 – Düşün ve Analiz Et (15–20 dk) Ekibe sorun: Şu anda bunu nasıl yaptığımızda hangi değerler yansıtılıyor? Bazen hangi gerilimler veya sorunlar ortaya çıkar? Yapılışından en çok kim fayda sağlıyor? Kim dışlanmış, aşırı yük altında ya da görünmez hissedebilir?


Şimdi soru: Burada hangi SSE değerlerini merkeze almak istiyoruz? (Listeden seçebilirler veya kendi eklerini ekleyebilirler: adalet, özen, ekoloji, şeffaflık, rotasyon, erişilebilirlik, neşe...)

● Adım 3 – Yeniden Tasarım (20 dk) Onları bu akışla uygulamayı yeniden tasarlamaları için yönlendirin: Değişikliğe bakalım: Neyi farklı yapıyoruz? Nedenini söyleyin: Hangi değeri yansıtıyor? Etkisini belirleyin: Bu deneyimi nasıl daha iyi, daha adil veya daha ilgili yapacak?

Örnekler: Eski: Aynı kişi her zaman etkinliklerde yemek pişirir ve temizlik yapar Yeni olarak: Rollerini aylık olarak değiştiriyoruz ve dinlenme zamanı sunuyoruz Değer: Ortak iş, karşılıklı bakım, onur Etki: Daha fazla denge, daha az tükenmişlik, yeni üyeler dahil olur

● Adım 4 – Göster ve Kutla (10–15 dk) Her takım yeniden tasarlanmış antrenmanını sunar. Grup cevap versin: Bu mümkün mu gibi geliyor? Bunu gerçek hayatta denemek ister misiniz? Değişikliği desteklemek için neye ihtiyacımız olurdu?

İstekli: Bir ay boyunca yeniden tasarlanmış bir uygulamayı denemeye karar verin

 "Küçük bir şeyi değiştirdik—ve bu toplantılarımızın tüm hissini değiştirdi."

Sonuçlar

Grup, değerleri tasarıma dönüştürmeyi öğrenir. Somut, spesifik bir değişim yaratırlar—sadece bir tartışma değil. Yeni enerji ve sahiplik ortaya çıkar. İnsanlar şöyle demeye başlar: *İşte bizim ekonomimiz. Biz nasıl hissettirdiğimizi seçeriz.*

Son Özet – Başka bir ekonomi zaten oluşuyor

Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi beklemek zorunda değiliz. Zaten yaşıyor—mutfaklarda, atölyelerde, dikiş odalarında, topluluk bahçelerinde, WhatsApp gruplarında ve ortak alet kulübelerinde. İnsanların

rekabet yerine bakımı, biriktirmeyi paylaşmayı, gizliliği şeffaflığı ve hakimiyetten onuru seçtiği her yerde vardır.

Bu modülde SSE'nin mükemmel olmakla ilgili olmadığını görmüşsünüz. Önemli olan **kasıtlı** olmakla ilgili. Küçük ya da büyük seçimler yapmak ve değerlerinizi, kültürünüzü, insanlarınızı yansıtmak.

Ekonominin sadece parayla ilgili olmadığını öğrendiniz. **İlişkilerle** ilgili. Nasıl çalıştığımız. Nasıl dahil ediyoruz. Nasıl tamir ediyoruz. Nasıl yeniden dağıttığımız.

Ayrıca dayanışmanın hayır olmadığını da gördünüz. Bu, **ortak sorumluluk** uygulamasıdır. Şöyle diyor: Birbirimize aitiz. Kimse geride kalmaz.

Zembul kadınları her gün SSE hakkında konuşmuyor. Ama bunu yaşarlar—dönen roller, söylenmemiş ilgi, saygı barındıran sessizlik ve bütünü koruyan kararlarla. ABARKA ekibi, insanları kâr üzerine odaklarken, kültürlerarası köprüler kurduğunda ve iyileştirici öğrenmeyi tasarladığında SSE'yi uygular.

İşte bu iş. İşte bu hareket.

Eğer küçük bir işbirliğinizin önemli olup olmadığından ya da iş yapma şeklinizin "yeterince ciddi" olup olmadığından şüphe ederseniz, unutmayın:

Zaten yeni ekonominin bir parçasısınız. Zaten sen alternatifsin. Zaten yeterlisin.

Dayanışmanız, tutarlılıkla uygulandığında, **herhangi bir konuşmadan daha radikaldir**. Ve her gün verdiğiniz kararlar, yaşamayı umduğumuz dünyayı şekillendiriyor.

Modül 7 — Proje Yönetimi ve AB Çapında Seyahat için Temel İngilizce

Güven, Bağlantı ve Eylem İçin Dil

Öğrenme Hedefleri

"Mükemmel İngilizceye ihtiyacın yok. Cesur İngilizce olmalısın."

Bu modülün sonunda şunları yapabileceksiniz:

AB projeleri, bütçeleri, toplantıları ve seyahatle ilgili temel İngilizce kelime dağarcığını kullanın Kendinizi ve kooperatifinizi İngilizce olarak net bir şekilde tanıtır—basit kelimelerle bile Kısa e-postalar yazın, sorular sorun ve detayları nazikçe onaylayın Temel seyahat İngilizcesini anlayın: havaalanı, otel, şehir ulaşımı Partner toplantılarında hem yüz yüze hem de çevrimiçi konuşma konusunda daha kendinden emin **hissedin Anlamak için stratejiler** kullanın, **yardım** istemek ve **belirsizliği nazik ve açıklıkla ifade** etmek Hafızayı güçlendirmek için anahtar kelimeleri kendi dilinize (Türkçe, İspanyolca, Arapça vb.) çevirin Akıcılığın **amaç olmadığını—anlaşılacak olduğunu kabul edin**

Bu modül, sınırlı İngilizce eğitimi olan ancak Avrupa girişimlerine katılmak için güçlü motivasyonu olan kooperatiflerde ve taban projelerinde çalışan yetişkin öğrenenler için özel olarak tasarlanmıştır.

1. Project English – Temel Kelime Dağarcığı ve İfadeler

"Sadece 20 proje kelimesi bilmek, toplantıda %80 daha özgüvenli hissettirebilir."

Aşağıda, özellikle Erasmus+, CERV, Creative Europe ve diğer iş birliği temelli programlarda Avrupa projelerinde göreceğiniz yaygın İngilizce kelimelerin bir tablosu bulunmaktadır.

Bu kelimeleri ana dilinize **çevirmek için ikinci sütunu kullanın**. Bu adımı atlamayın—çeviri anlamın kişisel hale gelmesine yardımcı olur.

İngilizce Kelime	Diliniz (örneğin, Türkçe, İspanyolca, Arapça)	Basit Tanım
partner		projenizdeki başka bir grup veya organizasyon
Koordinatör		projeyi yöneten kişi veya grup
Son teslim tarihi		Bir şeyi bitirmek için son gün
Amaç		Projenin amacı veya amacı
Faaliyet		projede planlanan bir etkinlik veya görev
Uygulama		AB fonu talep etmek için bir form veya süreç
rapor		Yaptıkların hakkında yazılı güncelleme
Bütçe		Parayı nasıl harcayacağınızı planlayın
fatura		Ödeme talep eden bir belge
Geri ödeme		Bir şey ödedikten sonra geri aldığınız parayı

Ön ödeme		Etkinlik öncesi aldığınız para
uygun maliyet		AB'nin kabul edeceği veya ödeyeceği bir masraf
Ödeme kanıtı		gerçekten ödeme yaptığınızı gösteren bir belge (örneğin fiş)
Hareketlilik		Ülkeler arasında seyahat veya değişim
Yayım		Proje sonuçlarını başkalarıyla nasıl paylaşıyorsunuz?
Etkisi		Projenizin yarattığı değişim
Katılımcı		Etkinliğe katılan biri
Destekleyici belge		Ne söylediğinizi veya ne harcadığınızı kanıtlayan herhangi bir dosya
Zaman çizelgesi		personel veya gönüllüler için çalışma saatleri tablosu
Değerlendirme		Geri bildirim ve düşünce neyin işe yaradığını görmek için

💡 İpucu: Bunların hepsini bir anda ezberlemenize gerek yok. Günlük işinizde en sık görünenlerle başlayın. Bunları masanızın yanına asın. Bunları bir cümle içinde kullanın. Her hafta bir yeni kelime ekleyin.

💬 Güven cümlesi: *"Biz bir proje ortağıyız. Koordinatörümüz raporu son tarihten önce sunacak. Geri ödemeyi bekliyoruz."*

◆ 2. Toplantılar ve E-postalar İçin Faydalı İngilizce İfadeler

💬 *"Tek bir nazik, net cümle bile güçlü bir ilişki inşa edebilir."*

Bu bölüm, gerçek proje hayatı için hazır İngilizce ifadeler sunar: e-posta yazmak, çevrimiçi toplantılara katılmak, nazikçe itirazını ifade etmek ve destek istemek — stres olmadan.

Mükemmel dilbilgisine ihtiyacınız yok. Sadece **net niyet, sıcak ton ve hata olsa bile konuşma özgüveni**.

✉ AB projeleri için e-posta şablonları

Bu şablonlar kısa, pratik ve saygılıdır. Onları kopyalayabilir, uyarlayabilir ve sık sık kullanabilirsiniz.

1. Kendinizi Tanıtma Konu: [Kuruluşunuzun Adı] Sevgili [Adınız], Benim adım [Adınız] ve [Ülke] içinde [Kooperatif veya STK Adı] ile çalışıyorum. Bu projenin bir parçası olmaktan mutluluk duyuyoruz. Yakında tanışmayı dört gözle bekliyorum. En iyi selamlarla, [Adınız]

2. Katılım Teydi Konusu: Katılımın Onayı Sayın [İsim], mesajınız için teşekkürler. [Tarih] etkinliğine katılımımızı [Şehir]'de teyit ediyoruz. Başka bir şeye ihtiyacınız olursa lütfen bize bildirin. Sıcak saygılar, [Adınız]

3. Açıklama İsteme Konu: [Konu] hakkında soru Sevgili [İsim], umarım iyisinizdir. Lütfen [özel nokta] tekrar açıklayabilir misiniz? Bunu doğru yaptığımızdan emin olmak istiyorum. Desteğiniz için şimdiden teşekkür ederim. Saygılarıyla, [Adınız]

4. Son Tarih Uzatma (Kibar Talep) Konu: Uzatma Talebi Sevgili [İsim], Belge üzerinde çalışıyoruz ama biraz daha zamana ihtiyacımız var. [Yeni Tarih]'e kadar göndermek mümkün mü? Anlayışınız için teşekkür ederim. En iyi dileklerle, [Adınız]

Çevrimiçi veya yüz yüze görüşmeler için ifadeler

Zoom görüşmelerine, açılış toplantılarına veya koordinasyon oturumlarına katılırken bunları kullanın. Basit, kibar ve her bağlam için esnek.

"Bir şey ekleyebilir miyim?" sohbetine katılmak için . "Deneyimimizden bir fikir paylaşabilir miyim?" "Buna yanıt vermek istiyorum."

Şüpheyi ifade etmek ya da yardım istemek için "Anladığımdan emin değilim—bunu tekrar söyleyebilir misin, lütfen?" "[Kelime] derken ne demek istediğini açıklayabilir misin?" "Biraz daha düşünmem gerekiyor—sonra cevap verebilir miyim?"


"Bu noktaya katılıyoruz" diye kabul etmek için. "Bu bizim için mantıklı." "Ülkemizde benzer bir durum var."

Nazik bir itiraz ifade etmek için: "Ne demek istediğini anlıyorum ama bizim durumumuzda durum biraz farklı." "Belki her iki taraf için de işe yarayan bir çözüm bulabiliriz." "Mümkünse başka bir seçeneği tercih ederiz."


Geri bildirim veya öneri vermek için "Bunu paylaştığınız için teşekkür ederim—çok faydalı oldu." "Bir fikir olabilir..." "Belki de düşünebiliriz..."

Çevrimiçi Araçlar ve Platformlar İçin Ek İfadeler

"Sanırım ses çalışmıyor—beni duyabiliyor musun?" "Ekranımı paylaşayım." "Hızlı cevaplar için sohbeti kullanabilir miyiz?" "Kesin olmak için sohbete yazacağım." "İnternetim kararsız—videoyu kapatabilirim." "Bağlantıyı toplantıdan sonra e-posta ile göndereceğiz."

 Pratik İpucu: Her hafta 3 cümle seçin. Bunları aynanın önünde pratik yapın. Ya da gerçek bir e-posta ile gönderin. Ne kadar çok kullanırsanız, o kadar çok sizin olurlar.

3. Kendinizi ve Projenizi Tanıtmak

 "Büyük sözlere ihtiyacın yok. Söylene ihtiyacın var."

Kendinizi ve kooperatifinizi net ve sıcak bir şekilde tanıtmak, AB projelerinde en önemli becerilerden biridir. İster bir ortak toplantısında, ister bir atölyede ya da bir e-postada olsun—güven ve görünürlük oluşturmanıza yardımcı olur.

Bu bölümde, kısa ve esnek ifadeleri tanımlayacaksınız:

- Kim olduğun
- Nereden geldiğin
- Grubun ne yapıyor
- Neden projeye katıldın

Kendini Tanıtma Şablonu

İşte basit bir yapı. Bunu doldurup yüksek sesle söyleyebilirsiniz.

"Benim adım [senin adın] ve [organizasyon adı] ile çalışıyorum. Biz [şehir, kırsal] merkezliyoruz. Biz bir [kooperatif / dernek / gençlik grubu / STK] ve [ana tema: eğitim, çevre, kadın hakları vb.] üzerine

odaklanıyoruz. Ben sorumluyum [rolünüz: iletişim, kolaylaştırma, koordinasyon...]. Bu projeye katıldık çünkü [kısa sebep: değerlerimize uyuyor / başkalarıyla bağlantı kurmak istiyoruz / benzer konular üzerinde çalışıyoruz]."

🧠 Örnek:

"Benim adım Esra ve Zembul Kadınlar Kooperatifi ile çalışıyorum. Türkiye'nin Dersim şehrinde merkezliyiz. Biz, kadın çalışmaları, sürdürülebilirlik ve yerel dayanışmaya odaklanan bir topluluk kooperatifiyiz. Etkinlikleri ve topluluk ilişkilerini koordine etmeye yardımcı oluyorum. Bu Erasmus+ projesine katıldık çünkü deneyimimizi paylaşmak ve diğer taban örgütlerinden öğrenmek istiyoruz."

🧩 Pratik Egzersizi: 2 Dakikalık Konuşmanız

Adım 1: Şablonu kullanarak kendi versiyonunuzu yazın Adım 2: Aynanın önünde yavaşça söyleyin Adım 3 (isteğe bağlı): Kendinizi telefonunuzda veya bir arkadaşınızla kaydedin Adım 4: Grubunuzda paylaşın veya bir partnerinizle pratik yapın

💬 İpucu: Basit ve net kelimeler kullanın. Süslü kelime dağarcığına ihtiyacın yok. Gerçek deneyiminizden bahsedin.

🔄 Grup Uyarlaması

Sınırlı okuryazarlığa sahip veya birçok dili olan gruplar için:

- Çizimler veya semboller kullanın (ev yer için, kalp için akıl, eller iş için)
- Katılımcıların önce kendi dillerinde yazmasına, sonra birlikte çevirmesine izin verin
- Jestler, rol yapma veya ses kayıtları kullanın

◆ 4. Seyahat İngilizcesi – AB içinde hareket için pratik dil

💬 "Özgür hissetmek için akıcı olman gerekmiyor."

Avrupa projesi için seyahat etmek—ister hareketlilik, başlangıç toplantısı ya da eğitim için olsun—heyecan verici ve stresli olabilir. Yeni tabelalar. Yeni sistemler. Hızlı İngilizce. Beklenmedik sorunlar.

Bu bölüm, **AB'deki seyahatleriniz sırasında ulaşım, oteller, acil durumlar ve şehir hayatında kendinizi güvende hissetmeniz için** ihtiyacınız olan temel İngilizce ifadeleri ve kelime dağarcığını sunar.

Tüm ifadeler basit, tekrarlanabilir ve düşük seviyeli İngilizcede bile faydalıdır.

✈️ Havaalanında veya tren istasyonunda


"Check-in masası nerede?" "[Şehir] için doğru kapı/platform mu?" "Pasaportunuzu görebilir miyim lütfen?" (Sana ne sorabilirler) "Çantam kayboldu." "Uçuşumu/trenimi kaçırdım—ne yapabilirim?" "Gecikme ne kadar sürdü?"

📌 Kelime dağarcığı:

- Biniş kartı = uçuş bileti
- kapı = düzleme girdiğiniz yer
- peron = tren durağı numarası
- bagaj = çantalarınız
- Varış / Gidiş = İniş Zamanı / Ayrılırken

Otelde veya Yurtta


"Rezervasyonum var." "Benim adım [Senin Adın]." "Bir makbuz alabilir miyim lütfen?" "Kahvaltı dahil mi?" "Çıkış saat kaçta?"

 Kelime dağarcığı:

- Rezervasyon = Rezervasyonunuz
- Kimlik = pasaport veya ulusal kart
- Makbuz = Ödemeyi gösteren kağıt
- asansör = asansör
- Tek/çift kişilik oda = 1 veya 2 kişi için

Şehirde / Toplu Taşıma Kullanımı


"Bilet ne kadar?" "En yakın metro istasyonu nerede?" "Kartla ödeyebilir miyim?" "Bu adrese gidiyorum." (Telefonunuzda veya gazetenizde gösteri) "Hangi hat şehir merkezine gider?"

 Kelime dağarcığı:

- durak / istasyon = binip-iniş yeri.
- Tek yönlü bilet / dönüş bileti
- Zaman Çizelgesi = Program
- Taksi / Otobüs / Tramvay / Metro

Acil Durumlar veya Stres Durumları

"Yardıma ihtiyacım var." "Kendimi iyi hissetmiyorum." "Çantamı/pasaportumu kaybettim." "[Türkçe/İspanyolca/vs.] konuşan birini arayabilir misin?" "En yakın eczane / polis / büyükelçilik nerede?"

 İpucu: Telefonunuzun pili biter diye proje iletişim ve konaklama adresinizin yazılı olduğu bir kart veya kağıt bulundurun.

Sakin Seyahat için Kültürel İpuçları

Anlamıyorsanız, şöyle de: "Bunu daha yavaş söyleyebilir misiniz lütfen?" "Yazabilir misin?" "Üzgünüm, İngilizcem mükemmel değil—yardım edebilir misin?"

Birisi çok hızlı konuşursa: "Benim için çok hızlı—daha yavaş gidebilir miyiz?" (el hareketi ile)


Kaybolmuş veya bunalmış hissediyorsanız: "Affedersiniz, Erasmus+ projesi için buradayım. Bana yardım edebilir misin?"

Ve her zaman yanınızda bulundurun: Şarjlı telefon Otelinizin veya buluşma yerinizin adresi Yerel dilde birkaç ifade (merhaba, teşekkürler, yardım, havaalanı, hastane)

 Unutmayın: Yalnız değilsiniz. Sor. Gülümse. Gergin hissetsen bile özgüven göster. Çoğu insan nazikçe sorarsanız yardımcı olur.

Pratik Etkinlik 1 – "Buluş, Dinle, Hazır Ol"

Tekrarlama ve Bağlantı Yoluyla İngiliz Özgüveni Oluşturmak

 "Başkalarıyla konuştuğumuzda daha iyi konuşuyoruz—etkilemek için değil, bağ kurmak için."

Bu etkileşimli egzersiz, katılımcıların kısa ve döner diyaloglara katılarak İngilizce konuşma ve dinleme becerilerini güçlendirmesine yardımcı olur. Gerçek **insan bağlantısı, kelime dağarcığı aktivasyonu ve aktif dinleme üzerine** odaklanır.

Sonunda, her kişi ortaklarından birini tüm gruba basit İngilizceyle sunar—hafıza, gurur ve kamuya açık konuşma rahatlığını artırır.

Amaç

Farklı partnerlerle gerçek konularda konuşma pratiği yapmak Basit İngilizcede aktif dinleme ve not alma geliştirmek Destekleyici bir şekilde topluluk önünde konuşma korkusunu azaltmak Daha güçlü İngilizce konuşanları akran desteği olarak tanımlamak ve aktive etmek

Süre

45–60 dakika

Grup Formatı

En az: 6 katılımcı İdeal: 10–20 katılımcı Karma seviyeler kabul edilir—bu etkinlik **bir test değildir**

Gerekli Malzemeler

Hazırlanmış sohbet isteği listesi Küçük not kartları veya mini not defterleri, Kalemler, Zamanlayıcı veya zil

Adım Adım Talimatlar

Adım 1 – Isınma (5 dk) Kolaylaştırıcı, kısa ve net bir yapı kullanarak bir gönüllü ile mini bir diyalog modeli yapar:

- Adın ne?
- Nerelisin?
- Kooperatifinizde ne yapıyorsunuz?
- Projenizde neyi seviyorsunuz?

Bu, **4 cümle**nin bile güçlü olabileceğini gösteriyor.

Adım 2 – İlk Diyalog Turu (5 dakika) Katılımcılar çift olur. Her kişi 4 soruyu soruyor ve cevapları dikkatle dinliyor. Partnerleri hakkında **3 gerçeği** yazıyorlar. Basit bir ifadeyle teşvik edin: "O buradan...", "O çalışıyor...", "Onlar seviyor..."

Adım 3 – Partnerleri Döndür (3–4 kez x 5 dakika) Her turdan sonra partnerler değişir. Aynı soruları tekrar ediyorlar veya varyasyonlar ekliyorlar:

- Projede iyi olduğunuz bir şey nedir?
- İngilizce konuşurken karşılaştığınız zorluklardan biri nedir?
- Ziyaret ettiğiniz (ya da gitmeyi hayal ettiğiniz) en sevdiğiniz AB ülkesi hangisi?

Her turdan sonra not almalarına izin verin.

Adım 4 – Bir Partner Göster (10–15 dk) Her katılımcı, konuştuğu **bir kişiyi** seçer ve onu tüm gruba sunar.

Yapı:

- "Bu [İsim]. [Country]'den. [Konu] üzerinde çalışıyor. Dedi ki..." İsteğe bağlı: notlarını veya hafızalarını kullanın

Kısa, nazik ve dürüst özetleri teşvik edin—performansları değil.

Güçlü İngilizce Konuşanların Rolü

Etkinlikten önce, kendine güvenen birkaç İngilizce kullanıcıyı belirleyin. Onlara şunları söyle:

- Telaffuz veya kelimeler konusunda yardım (çift çalışması sırasında sessizce)
- Gerekirse etkinliği modelleyin
- Sunum bölümünde teşvik ve destek

Onlar "uzman" değil, **akran kolaylaştırıcıları** oluyorlar—bu da topluluk öğrenimini güçlendiriyor.


Değerlendirme Soruları

Farklı insanlarla konuşmak nasıl bir histi? Her zaman daha mı kolaydı? En zor kısmı neydi—dinlemek, hatırlamak, konuşmak? Sizi İngilizcesiyle şaşırtan oldu mu?

Sonuçlar

Konuşmada daha iyi netlik ve özgüven Dinleme becerileri net bir amaçla aktive edildi Katmanlar ve kültürler arasında bağlantı kuruldu Halka açık konuşma korkusu azaldı Grup **birbirini sadece** eğitmen değil, kaynak olarak görüyor

Pratik Etkinlik 2 – "Hareket Halinde İngilizce"

 "Brüksel'de temel İngilizceyi kullanarak bir gün geçirebilirsen, her yerde yapabilirsin."

Bu etkinlik, öğrencileri AB hareketlilikleri, eğitim etkinlikleri veya çalışma ziyaretleri sırasında gerçek seyahat durumlarına **hazırlayan eğlenceli ve pratik bir simülasyondur**. Basit İngilizce, takım çalışması, rol yapma ve yaratıcı problem çözme yöntemleri kullanır.

Katılımcılar, işlerin tam olarak planlandığı gibi gitmediği bir senaryo canlandırıyor—tıpkı gerçek hayattaki gibi—ve çözümler bulmak, yardım istemek ve birlikte ilerlemek için İngilizce kullanmak zorundalar.

Amaç

Seyahatle ilgili İngilizce kelime dağarcığını uygulamak Ulaşım, otel ve iletişimde güven oluşturmak Ortak "problemleri" güvenli ve eğlenceli bir ortamda uygulayarak kaygıyı azaltmak Öğrenirken iş birliği ve kahkahayı teşvik etmek

Süre

45 ila 60 dakika

Grup Formatı

3–5 kişilik gruplar. Kolaylaştırıcı veya yardımcı eğitmenler (personel, şoför, otel çalışanı vb.) rol oynar.

Gerekli Malzemeler

Basılı senaryo kartları (kayıp bagaj, yanlış metro durağı, otel rezervasyonu sorunu...) Avrupa şehir veya ulaşım ağı haritası Sahte seyahat belgeleri (biniş kartı, otel rezervasyonu, kimlik) İsteğe bağlı: tabelalar, çantalar, ekstra gerçekçilik için aksesuarlar

Adım Adım Talimatlar

Adım 1 – Senaryoya Giriş (5 dk) Kolaylaştırıcı hikayeyi şöyle anlatıyor: "Erasmus+ toplantınız için [Şehir] yeni geldiniz. Yorgunsun. Çantan kayboldu. Otele gitmeli, bir yemeğe katılmalı ve yardım istemen gerekiyor—hepsi İngilizce kullanarak."

Adım 2 – Roller ve Takımlar Atama (5 dakika) Katılımcılar küçük takımlara ayrılır. Her takıma bir **görev kartı** ve 1–2 beklenmedik problem verilir.


Örnek: Görev: Metro ile Hotel Aurora'ya saat 18:00'den önce varmak Sorun: Bagajınız kayıp. Tam metro durağını hatırlayamazsınız. Meydan okuma: Yol tarifi sorun, kayıp eşya bildirimini oluşturun ve otelinize gidin

Adım 3 – Rol Yapma (20–30 dk) Katılımcılar farklı "istasyonlar" (masalar, odanın köşeleri) boyunca hareket ediyor ve rolleri oynayan kişiler: Havaalanı yardım masası Taksi şoförü Otel resepsiyonisti Ortak koordinatörü Polis veya şehir yardım masası

Her rol **basit ama hızlı İngilizce** konuşacak, gerçek ifadeler kullanacak. Katılımcılar dinlemeli, konuşmalı ve tepki vermelidir.

Adım 4 – Grup Yansıması (10–15 dk) Gruplar çembere geri döner. Her takım şunları paylaşıyor: Ne oldu? Hangi ifadeler en iyi işe yaradı? Zor ya da komik neydi? Sakin hissetmenize ne yardımcı oldu?

İsteğe bağlı: Her takım gruba kullandıkları yeni bir ifadeyi öğretir

 İpucu: Bolca cesaret verin ve hataları öğrenme olarak kutlayın

Sonuçlar

Katılımcılar stres altında İngilizce kullanma uygulamalı deneyim kazanıyor Seyahat ve proje kelime dağarcığı pasif değil, aktif hale geliyor Katılımcılar mükemmel dilbilgisi olmadan bile hayatta kalıp başarılı olabileceklerini görüyor Kahkaha ve problem çözme grubu birbirine daha da yakınlaştırıyor Daha güçlü konuşmacılar başkalarını destekleyerek topluluk olarak özgüven oluşturabilir

Son Özet – Anlaşılacak için konuş, mükemmel olmak için değil

AB projelerinde en önemli olan İngilizcenizin ne kadar mükemmel olduğu değil. Kelimenin anlayış, bağlantı ve güven yaratıp yaratmadığıdır.

Bu modülde uzun cümlelere veya geniş kelime dağarcığına ihtiyacınız olmadığını öğrendiniz. Açık ve nazik bir iletişim lazım. Kasıtlı birkaç güzel kelime bir ortaklık açabilir, stresli bir anı yatıştırabilir veya birinin görüldüğünü hissetmesine yardımcı olabilir.

Artık Şu araçlara sahipsiniz:

Kendinizi ve iŐbirliklerinizi tanıtın Toplantılarda soru sorun ve cevaplayın Gerçek seyahat durumlarını yönetin Basit ve saygılı e-postalar yazın Şüphe veya zorlukları korkusuzca ifade edin Aktif dinleyin ve başkalarının sizi anlamasına yardım edin

Ve belki daha da önemlisi—diller arasında iyi bir partner olmayı pratik yaptınız.

Amaç, ana dili konuşan biri gibi konuŐmamak değil. Amaç, **sohbetin bir parçası olmak**.

Avrupa'nın en iyi proje liderlerinden bazıları güçlü aksanlarla İngilizce konuşuyor. Dilbilgisi hataları yapıyorlar. Ama projeleri ilerletiyor, çatışmaları çözüyor, ekiplere ilham veriyor ve işleri baŐarıyorlar.

Çünkü güven, hataların olmaması değildir. Sürekli ortaya çıkma kararı.

Bu modülü kapatmak için 3 "yapabilirim" ifadesi yazın:

Kendimi İngilizce olarak tanıtabilirim. Projemi basitçe açıklayabilirim. Anlamadığımda yardım isteyebilirim.

Senin versiyonun farklı olabilir. Ama unutmayın:

Onlar gibi *İngilizce konuşmak zorunda değilsin*. Sadece **senin gibi İngilizce** konuŐman ve oradan büyümeye devam etmen gerekiyor.

Modül 8 — Dersim Kültürü ve Sosyal Yapısı

Modül Konusu:

Bu modül, Dersim'in tarihsel arka planını, kültürel özelliklerini ve sosyal yapısını tanıtmayı amaçlamaktadır. Bölgenin etnik ve dini çeşitliliğini ile sözlü kültürel gelenekleri inceler. Katılımcılar, bölgenin sosyal dokusuna bütüncül bir bakış açısı kazanır.

Modül Amaçları:

Katılımcılardan Dersim'in kültürel ve sosyal yapısını anlamaları beklenmektedir. Farklı kimliklere, inançlara ve dayanışma modellerine empati geliştirmeyi amaçlar. Toplu yaşam, adalet ve dayanışma gibi kavramlar kültürel bağlamda değerlendirilir.

Öğrenme Sonuçları:

- Katılımcılar, Dersim'in tarihsel süreci ve etnik/dini yapısı hakkında temel bilgiler edinecekler.
- Sözlü kültürün (atasözleri, gülbanklar, haclar) sosyal hafızadaki rolünü kavrayacaklar.
- Sosyal dayanışma ağları ve kolektif yaşamın anlaşılması üzerine düşünme yeteneği geliştireceklerdir.

2. DERSİM'İN TARİHSEL ARKA PLANI

Bugün Türkiye'de Tunceli olarak bilinen Dersim, tarihsel olarak Hititler, Urartular, Persler, Romalılar ve Bizanslılar gibi birçok uygarlığa ev sahipliği yapmış coğrafi bir bölgedir. Osmanlı döneminde Dersim, yarı özerk kabile yapılarıyla yönetilmiştir. 20. yüzyılın başlarında, Cumhuriyet'in kurulmasının ardından, devlet ile Dersim halkı arasındaki gerilimler tırmadı ve trajik 1937–1938 Dersim Katliamı ile doruğa ulaştı. Bu olay, bölgenin demografik ve sosyal yapısını derinden etkiledi.

3. ETNIK VE DİNİ YAPI

Tarihsel olarak, Dersim nüfusu ağırlıklı olarak Zazalar ve Kürtlerden oluşmuştur. Ermeniler ve Çerkesler gibi azınlık grupları da bölgede yaşamıştır. Dini açıdan Dersim, Türkiye'deki Alevi inancının önemli bir merkezidir. Klasik Alevizm'in aksine, Dersim Aleviliği sosyal, etno-kültürel ve yerel geleneklerle derinden iç içe geçmiştir. Temel unsurlar arasında ocak sistemi, dede-talip ilişkileri, cem ritüelleri ve gülbanklar bulunur.


4. DERSİM MUTFAĞI


1. Doğa Temelli, Bitki Bazlı Mutfak: Dağlık coğrafyası ve yarı göçebe geçmişiyle şekillenen Dersim mutfağı, basit, besleyici ve doğal yemeklere vurgu yapar. Et tüketimi sınırlıdır; Balaglılar, yabani otlar (Heliz, Mende, Gulik gibi), bulgur ve yoğurt yaygın olarak kullanılır. Mevsimsel ve yerel malzemelerle hazırlanan yemekler, ekonomik ve sürdürülebilir bir kültürel geleneği yansıtır.
2. Öne Çıkan Yerel Yemekler:• Zirfet (Zerefet)• Şorbik• Gulik Tabağı• Siron (Sırın)• Patila (Dolgu Yassı Ekmek)/ Yağlı Ekmek• Bosmoze
3. Ortak Yemek Kültürü: Dersim'in yemek kültürü sadece beslenmeye değil, aynı zamanda paylaşım, sosyal birlik ve kolektif emek üzerine kuruludur. Ortak yemekler (örneğin, düğünler, cenazeler, cem

törenleri) çok değerlidir ve ortak hazırlık gerektirir. Yaşlılara saygı göstermek, komşulara sunan sunum yapmak ve lokma paylaşmak Alevi inancı ve topluluk dayanışmasının ifadesidir.

"Bir Yemeğin Hikayesi: Gulik Tabağı" Etkinliği

- ◆ 1. Bilgilendirme (5 dk): "Gulik, Dersim'de baharda toplanan yabani bir ottur ve yerel halk tarafından çok sevilir. Genellikle yumurta, un ve soğanla soteleşir. Bu yemek, doğayla olan bağı ve ortak hazırlığı yansıtır."
- ◆ 2. Görev: Anlat – Eylem – Yorumlama (20 dk) Gruplar Gulik yemeğinin hazırlanma sürecini canlandırır veya anlatır—belki bir büyükannenin tarifi aktardığı bir sahne gibi.
- ◆ 3. Sunumlar (5–10 dk) Gruplar yaratıcı bir şekilde sunuyor. Tarzlar arasında hikaye anlatımı, rol yapma veya dramatizasyon olabilir.

 Değerlendirme Soruları: 1. Bu yemeği tarif ederken, malzemeleri listelemenin dışında ne hissettiniz? 2. Neden böyle geleneksel yemeklerin hâlâ önemli olduğunu düşünüyorsunuz?

 Öğrenme Sonuçları: • Dersim'in doğaya saygılı yaşam kültürünü anlar • Sözlü ifade ve yaratıcı dramatizasyon geliştirir • Kültürün nesiller arasında nasıl aktarıldığını deneyimler

◆ 5. KÜLTÜREL TEMALAR

1. İnanç ve Hac Kültürü:
 - Alevizm ve yerel inanç sistemleri (Raa Haqi, Ocaklar)
 - Dede-talip ilişkileri
 - Kutsal yerler ve hac (Düzgün Baba, Munzur Kaynakları, Khidr ziyaretleri)
 - Kurban, cem ve gülbank ritüelleri
2. Doğa ve Ekoloji:
 - Doğanın kutsallığı (ağaçlar, su, dağlar)
 - Canlılara zarar vermeme inancı
 - Munzur Dağları ve nehirleriyle sembolik bağlar
 - Ekolojik olarak uygun diyetler ve üretim
3. Sözlü Kültür ve Müzik:
 - Sözler, deyiş, kılam, stran, dılok
 - Hikaye anlatma gelenekleri ve ozanlar (dengbêj)
 - Mitolojiler (örneğin, Koçgiri, Munzur efsaneleri)
 - Geleneksel enstrümanlar (tembûr, erbane)
4. Kadın Kültürü ve Rolü:
 - Kadınların günlük hayat ve üretimdeki rolü
 - Matriarkal izlere sahip kültürel özellikler
 - Kutsal kadın figürleri ve mitler
 - Geleneksel giyimler, saç süsleri ve el sanatları
5. Göç, Hafıza ve Kimlik
 - 1937–38 sonrası zorunlu göçlerin kültürel etkileri
 - Hafıza alanları ve kolektif travmanın iletimi
 - Sürgün sırasında kültürel koruma
 - Modern dönemde Dersim kimliğinin yeniden inşası
6. Geleneksel Giyim ve El Sanatları:
 - Kadın başlıklar, renkli kıyafetler, gümüş takılar

- Halı ve halı dokuma
- Taş işçiliği ve yerel mimari

Coğrafya ve Genel Özellikler

Hazırda Tunceli olarak bilinen Dersim, Türkiye'nin Doğu Anadolu Bölgesi'nde, Yukarı Fırat havzasında yer almaktadır. Bingöl (doğu), Elazığ (batı), Erzincan (kuzey) ve Malatya (güney) ile sınır komşusudur. Alanı yaklaşık 7.774 km²'dir ve nüfusu Türkiye'nin ortalamasının altındadır.

Dağlık Arazi:

Bölgenin en dikkat çekici coğrafi özelliği, dağlık ve engebeli arazisidir. Munzur Dağları (yaklaşık 3.300 m zirve), Mercan ve Karasor sıradağları ile birlikte onun omurgasını oluşturur. Bu manzara, Dersim'i tarihsel olarak tenha ve korunan bir alan haline getirmiştir.

Nehirler ve Su Kaynakları:

Dersim, su kaynakları açısından zengindir. Munzur, Pülümür ve Peri akarsuları başlıca nehirlerdir. Munzur Gözeleri gibi kutsal ve manzaralı kaynaklar kültürel ve coğrafi öneme sahiptir. Bu sular tarımı destekler ve ruhani ritüellerde rol oynar.

Kırsal Yerleşimler ve Transhumans:

Köyler genellikle dağ yamaçlarında yer alır ve karşılıklı yardım etrafında organize edilir. Ulaşım zorlukları nedeniyle, bu topluluklar güçlü iç destek sistemleri geliştirir. Bazı bölgelerde transhumance (mevsimlik hayvan göçü) hâlâ uygulanmaktadır.

İklim:

Dersim, soğuk ve karlı kışlar ile sıcak, kuru yazlarla kıtasal bir iklime sahiptir. Yazın bile, yüksek rakımlar serin kalır ve nohut, mercimek ve buğday gibi dayanıklı ürünlere üstünlük sağlar.

Son Etkinlik: Mozaik Paneli

1. Her gruba altı ana temalı boş bir 'Dersim Kültür Paneli' verilir: İnanç ve Hac, Doğa ve Ekoloji, Müzik ve Sözlü Kültür, Kadın Kültürü, Göç ve Kimlik ile Coğrafya ve Yaşam. Her bölümde bilgi parçalarını temsil eden 3 boş yuva bulunur.

2. Bilgi Avı: Gruplar sınıfta veya istasyonlarda dolaşarak tanımlar, görseller, sözler veya kısa açıklamalarla "Bilgi Kartları" toplar.

 Örnek Kartlar:

- "Dersim'deki kutsal dağ" → Düzgün Baba
- "Kavrulmuş ot, sote edilip yenmiş" → Gulik
- "Kadınlar için saç süsleri" → püsküllü atkı
- "Köyler arası karşılıklı yardım terimi" → Rêê veya destê
- "Soğuk kışlar, sıcak ve kuru yazlar" → İklim karakteristیکası

Hedef: Doğru kartları bulun ve onları doğru panel bölümlerine yerleştirin!

3. Paneli Tamamla ve Sun: Her grup, panelini tamamlar ve sunar, her bilgi kartının neden başlığı altında yer aldığını açıklar.

Modül 9 – Sosyal Kooperatifizm

Modülün Konusu:

Sosyal Kooperativizm: Sosyal Fayda ve Ekonomik Sürdürülebilirlik Bu modül, katılımcılara sosyal kooperatifizmin temellerini, işleyişini ve sosyal fayda sağlama yöntemlerini öğretmeyi amaçlamaktadır. Sosyal kooperatiflerin toplumda değişimi nasıl teşvik edebileceğini ve böyle kooperatiflerin nasıl kurulabileceğini inceleyecek.

Modülün Amaçları:

- **Kooperativizm ile Sosyal Değişim Arasındaki Bağlantıyı Açıklamak:** Katılımcıların sosyal kooperatiflerin sosyal sorunlara nasıl çözümler sunduğunu ve ekonomik fayda yarattığını anlamalarını sağlamak.
- **Sosyal Kooperatiflerin Temel İlkelerini Öğretmek:** Katılımcıları sosyal kooperatiflerin kuruluş aşamaları ve yönetim süreçleri hakkında bilgilendirmek, ayrıca bunların nasıl sürdürülebilir kaldığını öğrenmek.
- **Sosyal Farkındalık Yaratmak:** Katılımcıları sosyal sorunlara duyarlı olmaya ve topluma fayda sağlayan projeler geliştirmeye teşvik etmek.

Öğrenme Sonuçları:

1. **Kooperativizm ve Sosyal Kooperativizm'in Derinlemesine Anlaşılması:** Katılımcılar, geleneksel ve sosyal kooperatifler arasındaki farkları anlayacak ve sosyal kooperatiflerin sosyal değer yaratma potansiyelini kavrayacaklar.
2. **Sosyal Kooperatif Kuruluş Planı:** Katılımcılar, sosyal kooperatiflerin kurulma sürecini öğrenecek ve küçük gruplar halinde sosyal kooperatif fikirlerini geliştirip sunacaklardır.
3. **Sosyal Sorunlara Yaratıcı Çözümler:** Katılımcılar, sosyal kooperatifler aracılığıyla sosyal sorunlar için somut çözüm önerileri geliştirecek ve iş birliği ile ortaklıklar yoluyla sosyal değişim için fikirler üreteceklerdir.

PROGRAM PROGRAMI

Zaman	İçerik
10:00-10:30	Kooperativizm nedir? Kooperativizmin Tanımı ve Tarihi
10:30-11:00	Kooperatif türleri? Kooperativizmin önemi?
11:00-12:00	Sosyal Kooperativizm nedir? Özellikleri ve Farklılıkları?
12:00-12:30	Dünyada Sosyal Kooperatifizm Örnekleri
12:30-13:30	Öğle Arası
13:30-14:30	Faaliyetler

KOOPERATIVİZM NEDİR?

Kooperativizm, bireylerin ortak ihtiyaçlarını karşılamak için dayanışma içinde birlikte çalıştığı ekonomik ve sosyal örgütlenme modelidir. Bireysel rekabete dayanan kapitalizmin aksine, kooperatifler kolektif dayanışma ve adil paylaşımı vurgular.

Tanım ve Tarihçe

Kooperativizm, Sanayi Devrimi'nden sonra işçiler ve üreticilerin sermaye sahiplerine karşı haklarını koruması için ortaya çıktı. İlk başarılı modern kooperatif, 1844 yılında İngiltere'nin Rochdale kentinde, "Rochdale Pioneers" olarak bilinen bir tekstil işçisi grubu tarafından kuruldu. Kooperativizm'in temel ilkelerini belirlediler.

Temel Özellikler:

1. **Gönüllü ve Açık Üyelik:** Herkese açık, katılım gönüllüdür.
2. **Demokratik Kontrol:** Kararlar "bir üye, bir oy" ilkesiyle alınır.
3. **Üye Ekonomik Katılımı:** Üyeler maddi katkılarda bulunur ve kârlar kooperatif sürdürülebilirliği için kullanılır.
4. **Özerklik ve Bağımsızlık:** Kooperatifler üyeleri tarafından yönetilir ve bağımsız hareket eder.
5. **Eğitim ve Bilgi:** Üyelere kooperativizm hakkında sürekli eğitim verilmektedir.
6. **Sosyal Sorumluluk:** Kooperatifler topluluk gelişimine katkıda bulunur ve dayanışmayı teşvik eder.

KOOPERATIF TÜRLERİ

1. **Tüketici Kooperatifleri:** Uygun fiyatlı mal ve hizmetler (örneğin, piyasa kooperatifleri) sağlar.
2. **Üretici Kooperatifleri:** Küçük üreticileri pazarlama ve maliyet avantajlarıyla destekler (örneğin, tarımsal kooperatifler).
3. **Kredi ve Finans Kooperatifleri:** Düşük faizli krediler ve finansal destek sunar.
4. **Hizmet Kooperatifleri:** Eğitim, sağlık ve ulaşım gibi alanlarda faaliyet gösterirler.
5. **Sosyal Kooperatifler:** Dezavantajlı grupları topluma entegre etmek ve sosyal faydalar sağlamak amacıyla kurulmuştur.

KOOPERATİFİZMİN ÖNEMİ

- **Ekonomik Güçlendirme:** Üreticilere ve tüketicilere finansal faydalar sağlar.
- **Sosyal Dayanışma:** İşbirliğini artırır ve eşitsizlikleri azaltır.
- **Yerel Kalkınma:** Yerel üretimi destekleyerek bölgesel ekonomileri güçlendirir.
- **Sürdürülebilirlik:** Doğal kaynakları koruyan uzun vadeli modelleri teşvik eder.

SOSYAL KOOPERATİVİZM NEDİR?

Sosyal kooperativizm, ekonomik faaliyetin yanında sosyal faydayı önceliklendiren bir kooperatif modelidir. Kâr odaklı işletmelerin aksine, sosyal kooperatifler dezavantajlı grupları desteklemeyi, toplumsal sorunları çözmeyi ve sosyal adaleti teşvik etmeyi amaçlar.

Bu model, engelliler, kadınlar, mülteciler ve işsiz gençler gibi grupları ekonomik ve sosyal hayata entegre etmek için kullanılır. Sosyal kooperatifler küresel olarak hızla genişliyor ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada önemli araçlar olarak görülüyor.

★ Önem:

- **Dezavantajlı Gruplara Destek:** Engelli bireylere, uzun süreli işsizlere, kadınlara ve mültecilere iş ve sosyal güvenlik sağlar.
- **Sosyal Dayanışma:** Bireyleri ortak bir hedef etrafında birleşmeye teşvik eder.
- **Yerel Kalkınma:** Yerel üretimi ve bölgesel kalkınmayı teşvik eder.
- **Sürdürülebilir İş Modeli:** Kârı topluma yeniden yatırarak uzun vadeli etki yaratır.

🧩 ETKİT 1: Rol Tabanlı Grup Tatbikatı

1. **Bir Karakter Kartı Çek (2 dakika)** Her katılımcı/grup bir karakter alır:
2. 🧑 Mülteci Kadın
3. Engelli Kişi
4. 🧑 Genç İşsiz Kadın
5. Kırsal Gençlik
6. Lise Mezunu
7. **Senaryo Kartı Alın (2 dakika)** Kolaylaştırıcı bir hayat senaryosunu okur: "*Şehrinizde işsizlik artıyor. Sosyal hizmetler yetersiz. Bir grup vatandaş, dayanışma yoluyla çözüm yaratmak istiyor.*"
8. **"Benim İçin Ne Zor?" (3 dakika)** Her katılımcı karakter olarak şöyle düşünüyor: "*Şu anda benim için en zor şey...*"
9. **"Hayatımı Nasıl Bir Destek Değiştirir?" (5 dakika)** Katılımcılar sosyal destekleyici veya girişimcilik (dayanışma ve sürdürülebilirlik gerekli, kooperatiflerden bahsedilmek gerekmez) bir fikir ortaya koyar. 📌 Örnekler:
10. "Kadınlar için bir kreş açılırsa işe gidebilirim."
11. "Engelli bireyler için bir atölye açılırsa, çalışabilir ve sosyalleşebilirdim."
12. "Kırsal gençler birlikte ürün yetiştirirse, ekonomik olarak güçlendirilebiliriz."
13. **Sunum ve Etki İnceleme (5–8 dakika)** Her grup çözümünü sunar, ardından şu konulara yanıtlar verir:
14. "*Duyduğum fikir hangisi gerçek hayatta en büyük etkiyi yaratacak?*"
15. "*Karakterimin çözümüne başka ne eklenebilir?*"

📈 SOSYAL KOOPERATİFLERİN YEREL EKONOMİYE KATKILARI

Sosyal kooperatifler, yerel düzeyde hem ekonomik büyümeye hem de sosyal gelişime önemli katkılar sağlar. Avantajları şunlardır:

Kriterler	Geleneksel Kooperatifler	Sosyal Kooperatifler
Ana Hedef	Üyeler için ekonomik fayda	Dezavantajlı gruplara sosyal fayda ve destek
Üyelik	Genellikle belirli bir meslek veya sektör	Gönüllüler ve sivil toplum dahil daha geniş bir taban
Kâr Paylaşımı	Kârlar üyeler arasında dağıtılabilir	Çoğunluk sosyal projelere ve sürdürülebilirliğe yeniden yatırım yaptı

Yönetim	Demokrat ("bir üye, bir oy")	Demokratik + sosyal sorumluluk odaklı yönetim
Odak Alanları	Çiftçilik, ticaret, üretim	Sosyal hizmetler, eğitim, çevre, kültür, istihdam
Kamu Desteği	Genel kooperatif teşviklerine erişim	Hibelere, sosyal girişim fonlarına, kamu-özel desteğine daha fazla erişim

SOSYAL KOOPERATİFLERE ÖRNEKLER

- İtalya – Tipo B Sosyal Kooperatifler** Bu kooperatifler, dezavantajlı bireyleri (örneğin engelliler, eski mahkumlar, bağımlılık mağdurları) istihdam etmeyi amaçlar. Hem ekonomik faaliyeti hem de sosyal entegrasyonu destekler.
- Türkiye – Bademler Köyü Kooperatifi** İzmir merkezli bu kooperatif, tarımsal üretimi desteklemekte ve kültürel/sosyal faaliyetler düzenlemektedir. Köy tiyatrosu ve kültür merkezi gibi projeler, toplumsal boyutunu vurgular.
- Brezilya – Coopa-Roca (Kadınların Dayanışma Kooperatifi)** Rio de Janeiro'da bulunan Coopa-Roca, düşük gelirli kadınların el sanatları üretip satmasını destekler. Bu, onları ekonomik olarak güçlendirir ve toplumdaki sosyal bağları güçlendirir.
- Bask Bölgesi'ndeki Mondragon**, İspanya'nın Bask bölgesinde bulunan işçi kooperatiflerinden oluşan bir federasyondur. Endüstriyel üretim, finans ve eğitimi birleştirerek istikrarlı istihdam sunması ve demokratik yönetim ile ortak kâr yoluyla toplum gelişimini teşvik etmesiyle tanınır.

ETKİNLİK 2: SOSYAL KOOPERATİF DİRAYIMI

Adım 1: Sorunu Belirleyin (10 dakika) Her grup, kadınların istihdamı, engellilik kapsamı, çevresel kirlilik, yerel üreticilere destek gibi sosyal bir sorun seçer. Gruplar "İşbirlikçi Plan Şablonu" alır:

 **İşbirlikçi Plan Şablonu:**

- Kooperatifin adı:
- Çözmek İstiyorsunuz Sosyal Sorun:
- Faaliyet Alanı: (örneğin, tarım, tekstil, geri dönüşüm, eğitim)
- Kimler Üye Olacak? (örneğin, kadınlar, gençler, engelliler)
- Sunacağınız Ürünler veya Hizmetler:
- Geliri nasıl kullanacaksınız? (Topluma nasıl fayda sağlayacak?)

Adım 2: Sunum (10 dakika) Her grup işbirlikçi modelini 2–3 dakika içinde sunar.

Adım 3: Değerlendirme ve Tartışma (10 dakika) Eğitimci, aşağıdaki sorularla bir tartışma yönetir:

- "Bu kooperatifin gerçekten sürdürülebilir olması için ne gerekir?"
- "Bu fikirlerin gerçek hayatta da geçerli olduğunu düşünüyor musun?"

Modül 10 — Dayanışma Temelli Belediyecilik

MODÜL KONUSU

Dayanışma Temelli Belediye Uygulamaları: Yerel yönetimlerin topluluk ihtiyaçlarına duyarlı, cinsiyet eşitliğini teşvik eden, çevresel sürdürülebilirliği destekleyen ve ekonomik adaleti sağlayan politikalar geliştirmek.

Belediye ve Halkla İlişkiler: Belediyeler ile vatandaşlar arasında doğrudan iletişim, katılımcı karar alma süreçleri.

MODÜL AMAÇLARI

- Yerel düzeyde katılımcı bir yönetim yaklaşımını teşvik etmek.
- Yerel toplulukların ihtiyaçlarına yanıt veren projelerin geliştirilmesini desteklemek.
- Dayanışma ekonomisi ve kooperatifizmi yerel yönetime entegre etmek.
- Yerel yönetimlerin sosyal adalet ve eşitlik temelli uygulamaları uygulama kapasitesini artırmak.
- Vatandaşları karar alma süreçlerine aktif olarak dahil etmek.

OLASI SONUÇLAR

- Yerel Katılım Modelleri: Belediyeler ile vatandaşlar arasındaki iş birliğini güçlendiren, karar alma süreçlerinde şeffaflığı artıran yeni modellerin ortaya çıkması.
- Cinsiyet Eşitliği: Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden ve yerel yönetime kadınların katılımını artıran politikalar.
- Sürdürülebilir Kalkınma Projeleri: Yerel düzeyde çevre dostu, sürdürülebilir ve ekonomik olarak erişilebilir projelerin uygulanması.
- Kooperatifizm ve Dayanışma Ekonomisi: Yerel kooperatiflere destek ve dayanışma temelli iş modellerinin yayılması.
- Sosyal Hizmetlerin Geliştirilmesi: Belediyeler tarafından dezavantajlı gruplar için sosyal hizmetlerin iyileştirilmesi.

BÖLÜM 1 — NEDEN ÖRGÜTLENİYORUZ?

Örgütlenme, bireylerin bir araya gelip daha etkili sosyal değişim yaratmak için ittifaklar kurmaları için hayati bir araçtır. Tarih bize gösteriyor ki, toplumdaki en önemli dönüşümler — işçi hakları hareketlerinden kadın oy hakkına, çevre korumalarından medeni haklara kadar — tesadüfen gerçekleşmemiştir. Bunlar, insanların kasıtlı olarak bir araya gelmeyi, koordinasyon yapmayı ve kolektif hareket etmeyi seçmesinin sonucuydu.

Peki yerel düzeyde örgütlenmenin neden önemi var? Çünkü topluluklar günlük hayatın gerçekleştiği yerdir. Sokaklarınızın kalitesi, çocuk bakımına erişim, mahallenizin güvenliği, iş bulunabilirliği — bunların hepsi yerel kararlarla şekilleniyor. Vatandaşlar örgütlenmediğinde, bu kararlar onlar için alınır, onlarla birlikte değil.

İşte örgütlenmenin sadece önemli değil — gerekli olmasının temel nedenleri:

1. Güçlü bir sese sahip olmak

Bir kişinin bir belediyeden kırık bir sokak lambasını tamir etmesini istemesi görmezden gelinemez. Tam bir sokak aydınlatma yükseltmesi talep eden yüz düzenli sakin dinlenecek. Örgütlenme, bireysel sesleri politika yapımcıların göz ardı edemeyeceği kolektif bir talep haline getirir.

Gerçek dünya örneği: İspanya'nın Barselona kentinde, Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH — İpotek Etkisi Alanlar Platformu) tahliye ile karşı karşıya olan yüzlerce aileyi organize etti. Kolektif eylemle, yerel ve ulusal hükümetlere binlerce kişiye fayda sağlayan konut korumaları getirmeleri için baskı yaptılar. Sesleri tam da kolektif olduğu için görmezden gelmek imkansızdı.

2. Ortak Hedeflere Ulaşmak İçin

Topluluklar ortak ihtiyaçları paylaşır — güvenli kamusal alanlar, kaliteli okullar, erişilebilir sağlık hizmetleri, temiz ortamlar. Örgütlenme, insanların bu ortak hedefleri belirlemelerini ve bu hedeflere sistematik olarak ulaşmasını sağlar; kurumların kendi başına hareket etmesini beklemek yerine.

Örnek: Bask Bölgesi'ndeki Mondragón'da, 1950'lerde işçiler ortak bir hedef etrafında örgütleniyordu — savaş sonrası ekonomide onurlu ve istikrarlı istihdam yaratmak. Bu kolektif vizyon, şu anda dünyanın en büyük işçi sahipli işletmelerinden biri olan ve 80.000'den fazla kişiyi istihdam eden Mondragón Kooperatif Şirketi'nin ortaya çıkmasına yol açtı.

3. Dayanışma ve Karşılıklı Destek

Örgütlenme, karşılıklı yardım ağları oluşturur. Bir komşu işini kaybettiğinde, bir aile yiyecek karşılayamadığında, yaşlı birinin ona bakacak kimse olmadığında — organize topluluklar bürokratik kurumlardan daha hızlı ve insancıl bir şekilde yanıt verebilir.

Örnek: COVID-19 pandemisi sırasında, Madrid, Bilbao ve Pamplona gibi şehirlerde yüzlerce mahalle karşılıklı yardım ağı ortaya çıktı. Gönüllüler, izole sakinler için yiyecek dağıtımı, ilaç teslimatı ve duygusal destek organize etti — çoğu zaman resmi hizmetlerden daha hızlı.

4. Sosyal Adalet ve Eşitlik

Örgütlenme, en çok marjinalleşenlerin haklarını geri kazanması için bir araçtır. Örgütlenmezse, eşitsizlikler kök salır — güçlüler statükostan faydalanırken, savunmasızlar daha da geride kalır.

Veri noktası: Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'ne (EIGE) göre, neredeyse tüm AB üye devletlerinde yerel siyasi karar alma süreçlerinde kadınlar hâlâ az temsil ediliyor. Kadın konseyleri ve feminist meclisler gibi organize savunuculuk grupları, cinsiyet dengeli yönetimi sağlayan şehirlerde değişimin başlıca itici güçleri olmuştur.

5. Siyasi ve Ekonomik Güç Kazanmak İçin

Düzensiz vatandaşlar kolayca görmezden gelinemez. Organize vatandaşlar — oy veren, kamuya açık duruşmalara katılan, kampanya yürüten, ekonomik alternatifler inşa eden — siyasi ve ekonomik sistemler üzerinde gerçek bir etkiye sahip.

Örnek: Jackson, Mississippi (ABD) şehrinde, Cooperation Jackson organizasyonu, resmi ekonomiden sistematik olarak dışlanmış Siyah işçi sınıfı toplulukları için ekonomik güç yaratmak amacıyla işçi kooperatifleri ve kentsel çiftliklerden oluşan bir ağ kurdu. Ekonomik örgütlenmeyi siyasi savunuculukla birleştirerek, yerel yönetimdeki tartışma şartlarını değiştirdiler.

6. Eğitim ve Farkındalık

Örgütlenme aynı zamanda kolektif öğrenme için bir alandır. İnsanlar haklarını öğrenir, güç sistemlerini anlar, liderlik becerileri geliştirir ve organize topluluklara katılarak eleştirel düşünme geliştirirler.

Kolaylaştırıcılar için düşünce: Bu durum özellikle EGG projesinin hedef grupları — hakları, mevcut hizmetler ve vatandaşlık yolları hakkında bilgiye erişimde sıklıkla yapısal engellerle karşılaşan göçmen kadınlar ve gençler için geçerlidir.

7. İhtiyaçları Karşılama İçin

Bazen devlet temel hizmetleri sunmayı başarmıyor. Organize topluluklar bu boşlukları doldurabilir — topluluk çocuk bakımı, gıda bankaları, dil eğitimi, iş eşleştirme ağları ve daha fazlasını oluşturarak.

Örnek: Türkiye'nin kırsal bölgelerinde, kadın kooperatifleri gayri resmi çocuk bakım ağları organize ederek annelerin işe yeniden girmesini ve çocuk bakım masraflarını toplu olarak paylaşmasını sağladı — bu ihtiyacın devletin ele almadığı bir gerekçiyi ortaya koydu.

8. Sosyal Değişim Yaratmak İçin

En derin seviyede, örgütlenme dünyayı dönüştürmekle ilgilidir. Bir yasayı değiştiren, normu değiştiren veya yeni bir kurum yaratan her sosyal hareket, organize insanların mevcut durumun kabul edilemez olduğuna karar vermesiyle başladı.

Toplu açıklama: Örgütlenme bir lüks değildir. Demokrasinin motorudur. Toplulukların gelişimi ve ilerlemesi için kolektif eylem — ve adil bir toplumun hayatta kalması için gereklidir.

BÖLÜM 2 — DANIŞIRMA TEMELLİ BELEDİYECİLİK NEDİR?

Dayanışma temelli belediyeçilik, yerel yönetimlerin sosyal ihtiyaçlara adil ve adil bir şekilde, halkla aktif iş birliği içinde yanıt verdiği bir yaklaşımdır. Bu modele göre, belediyeler sadece yolları ve izinleri yöneten idari organlar değildir — vatandaşlarla birlikte sosyal sorunları çözmek, kaynakları yeniden dağıtmak ve aşağıdan demokratik güç inşa etmek için çalışan siyasi aktörlerdir.

Bu model, devlet tarafından sunulan hizmetlerin ötesine geçmektedir. Vatandaşların kendi çözümlerini geliştirmelerini, alternatif ekonomik kurumlar kurmalarını ve yönetime anlamlı katılımlarını sağlar — daha demokratik, insan merkezli şehir ve kasabaların yolunu açar.

Dayanışma temelli belediyeçilik, çeşitli entelektüel ve siyasi geleneklerden beslenir:

- Demokratik konfederalizm (Abdullah Öcalan tarafından teorileştirildiği ve Rojava/Kuzey Suriye'de uygulandığı gibi)
- Libertaryen belediyeçilik (Murray Bookchin tarafından geliştirilmiştir)
- Feminist belediyeçilik (Barselona ve Valensiya gibi şehirlerde uygulandığı gibi)
- Kooperatif hareketi (1844 Rochdale İlkeleri'ne dayanıyor)

Dayanışma Temelli Belediyeçiliğin Temel Özellikleri

Karakteristik	Tanım
Katılım ve Demokrasi	Vatandaşlar, yerel politikanın aktif ortak yaratıcılarıdır, pasif alıcılar değildir
Dayanışma ve Karşılıklı Destek	Topluluk yardım ağları tanınır ve desteklenir
Yerel Ekonomi ve Kooperatifizm	Ekonomik kararlar toplumun refahına hizmet eder, kâr çıkarmaya değil

Sosyal ve Çevresel Sorumluluk	Yerel eylem, küresel sürdürülebilirlik hedefleriyle bağlantılıdır
Topluluk İhtiyaçlarına Yönelik Hizmetler	Hizmetler, marjinal gruplarla birlikte ve onlar için tasarlanmıştır

Dayanışma Temelli Belediyeciliğin Hedefleri

- Yerel düzeyde adil ve eşit politikaların uygulanması.
- Topluluk katılımı ve iş birliğini teşvik etmek.
- Belediye kurumları aracılığıyla sosyal adaletin sağlanması.
- Yerel kalkınmayı ve ekonomik sürdürülebilirliği teşvik etmek.
- Çevre bilincine sahip ve cinsiyet açısından kapsayıcı yaşanabilir şehirler yaratmak.

BÖLÜM 3 — DANIŞIRMA TEMELLİ BELEDİYECİLİĞİN DOKUZ SÜTUNU

Sütun 1 — Katılımcı Yönetim

Dayanışma temelli belediyecilik, vatandaşların katılımını tüm karar alma süreçlerinin merkezine yerleştirir. Belediyeler, bürokratik rollerin çok ötesine geçer — vatandaşların politikayı etkilemesi için aktif olarak alanlar, araçlar ve süreçler oluştururlar.

Pratikte nasıl görünüyor:

- Katılımcı bütçeleme: Vatandaşlar, belediye bütçesinin bir kısmının nasıl harcandığına oy kullanır. 1989 yılında Brezilya'nın Porto Alegre kentinde geliştirilen katılımcı bütçeleme, günümüzde Sevilla ve Pamplona dahil olmak üzere dünya çapında 11.000'den fazla şehirde benimsenmiştir.
- Vatandaş meclisleri: Rastgele seçilen sakinler, önemli konular (iklim, konut, ulaşım) üzerinde görüşür ve yerel meclislere bağlayıcı veya danışmanlık tavsiyeleri sunar.
- Açık meclis toplantıları: Herhangi bir vatandaşın konuşabileceği, teklif verebileceği ve oy kullanabileceği düzenli oturumlar.
- Dijital katılım platformları: Barcelona'da geliştirilen Decidim gibi araçlar, sakinlerin çevrimiçi politikalar önermeleri, tartışmaları ve ortak oluşturmaları için olanak tanır.

Kanıt: 2021 OECD'nin katılımcı yönetim raporu, katılımcı bütçelemenin vatandaşlık güvenini artırdığını, yolsuzluğu azalttığını ve kaynakları marjinalleşmiş mahallelere daha verimli yönlendirdiğini ortaya koydu. Sevilla'da katılımcı bütçeleme, onlarca yıldır sistematik olarak yetersiz finanse edilen mahallelerde erişilebilir altyapının önceliklendirilmesine yol açtı.

Sütun 2 — Adil ve Adil Hizmetler

Bu model, tüm vatandaşlar için eşit hakları ve belediye hizmetlerinin adil dağıtımını savunmaktadır. Kritik olarak, eşitlik ile eşitlik aynı şey değildir: eşitlik, daha fazla ihtiyacı olanlara daha fazla kaynak vermek ve böylece adil sonuçlar elde etmek demektir.

Öncelikli gruplar genellikle şunları içerir:

- Kadınlar, özellikle cinsiyete dayalı şiddetten kurtulanlar
- Yalnız yaşayan yaşlılar
- Düşük gelirli ailelerden gelen çocuklar
- Engelli kişiler
- Göçmenler ve sığınmacılar

- LGBTQ+ bireyler ayrımcılıkla karşı karşıya

Adil belediye hizmetlerine örnekler:

- Bilbao (Bizkaia) ve Vitoria-Gasteiz gibi şehirlerde aile içi şiddet mağdurlarına ücretsiz belediye hukuki yardımı uygulanmaktadır.
- Navarra'daki belediyelerde evrensel temel okul malzemeleri programları, yoksulluk nedeniyle hiçbir çocuğun materyalsiz okula başlayamamasını sağlamaktadır.
- Kamu fonlarını gönüllü ağlarla birleştiren belediye destekli yaşam programları, kendi evlerinde kalmak isteyen yaşlı vatandaşları desteklemektedir.

Ana ilke: Hizmetler, sadece hizmet verdikleri topluluklara göre tasarlanmalı, onlara sadece sunulmamalıdır. Bu, topluluk ihtiyaç değerlendirmeleri, ortak tasarım atölyeleri ve sürekli geri bildirim mekanizmaları gerektirir.

👏 Sütun 3 — Sosyal Dayanışma ve Karşılıklı Destek

Dayanışma temelli belediyecilik, toplulukların zaten oluşturduğu gayri resmi bakım ve destek ağlarını — mahalle dernekleri, karşılıklı yardım grupları, gönüllü ağları — tanıyarak ve kurumsallaştırarak ve onlara kaynaklar, meşruiyet ve altyapı sağlar.

Örnekler:

- Mahalle dayanışma grupları (Grupos de Apoyo Vecinal): Acil yiyecek, fatura desteği ve savunmasız ailelere sosyal eşlik sağlayan mahalle derneklerine belediye hibeleri.
- Zaman bankaları (Bancos de Tiempo): Yerel halkın hizmetlerini paylaştığı belediye sistemleri — çocuk bakımı saatleriyle bahçecilik, dil dersleri için yemek dersleri — piyasa dışında ekonomik dayanıklılık inşa etmek.
- Topluluk buzdolapları (Neveras Solidarias): Komşuların fazla yiyeceği paylaştığı kamu buzdolaplarına belediye desteği — gıda israfını azaltırken gıda güvensizliğini ele almak. 2023 itibarıyla 40'tan fazla İspanyol şehirde faaliyet göstermektedir.

Kanıt: Bask Bölgesi Üniversitesi (UPV/EHU) tarafından Bask Ülkesi'ndeki karşılıklı yardım ağları üzerine yapılan araştırma, aktif dayanışma ağlarına sahip toplulukların yaşlı sakinler arasında %30 daha düşük sosyal izolasyon oranları ve bildirilen iyi halde puanlarının önemli ölçüde daha yüksek olduğunu ortaya koydu.

🌱 Sütun 4 — Sürdürülebilir Yerel Kalkınma

Dayanışma temelli belediyecilik, çevresel sürdürülebilirliği bir lüks değil, sosyal adalet meselesi olarak görür. İklim değişikliği, kirlilik ve kaynak tükenmesi, düşük gelirli topluluklara ve marjinalleşmiş gruplara orantısız şekilde zarar vermektedir. Sürdürülebilir yerel kalkınma, uzun vadede kalıcı olabilecek ekonomiler ve hizmetler tasarlamak anlamına gelir — hem gelecek nesiller hem de gezegen için.

Ana girişimler:

- Belediye yenilenebilir enerji kooperatifleri: Topluluklar kolektif olarak güneş panellerine, rüzgar türbinlerine veya biyokütle enerjisine yatırım yapar ve hem maliyetleri hem de kârı paylaşırlar. Örnek: Katalonya'nın Girona merkezli yenilenebilir enerji kooperatifi Som Energia'nın İspanya genelinde 80.000'den fazla üyesi bulunmaktadır.
- Sıfır atık belediye programları: Belediyeler döngüsel ekonomi ilkelerini benimseyerek — kafeleri tamir etmek, topluluk kompostlama, giysi değişimi — pilot şehirlerde çöplük atıklarını %40'a kadar azaltıyor.

- Topluluk kentsel tarımı: Topluluk bahçeleri, kentsel çiftlikler ve çevre organik tarıma belediye desteği, gıda egemenliği ve yeşil istihdam yaratmak.
- Sürdürülebilir hareketlilik: Araçsız bölgeler, bisiklet altyapısı ve sübvans edilmiş toplu taşıma — özellikle özel aracı olmayan sakinler için (orantısız olarak kadınlar, gençler ve düşük gelirli aileler) önemlidir.

Küresel referans: BM'nin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 11, kapsayıcı, güvenli, dayanıklı ve sürdürülebilir şehirler çağrısında bulunur. Dayanışma temelli belediyecilik, SDG 11'in yerel düzeyde uygulanması için en somut çerçevelerden biridir.

👉 Sütun 5 — Kooperatifizm ve Dayanışma Ekonomisi

Dayanışma ekonomisi, hem devlet ekonomilerine hem de sömürücü kapitalizme alternatif olarak görülür. Bu konu, kooperatifleri, karşılıklı yardım derneklerini, topluluk arazi güvenliklerini, sosyal girişimleri, adil ticaret ağlarını ve insanları ve gezegeni kârdan çok önceliklendiren diğer modelleri kapsar.

Yerel yönetimler, dayanışma ekonomisini şu yollarla aktif olarak teşvik edebilir:

- İhtiyazlı satın alma: Yerel kooperatiflere ve sosyal işletmelere kamu sözleşmeleri verilmesi
- Kooperatif işletmeleri için başlangıç hibeleri ve düşük faizli krediler
- Belediye binalarında kooperatif iş kuluçka merkezleri
- Kooperatif kayıt için hukuki ve idari destek

Örnekler:

- Mondragón (Bask Ülkesi): Daha önce belirtildiği gibi, Mondragón Kooperatif Şirketi dünyanın en büyük işçi kooperatifi olmaya devam etmektedir. Mondragón şehri, kooperatif gelişimi destekleyen belediye politikaları geliştirdi — yerel yönetimin kooperatif ekonominin kritik bir kolaylaştırıcısı olabileceğini gösterdi.
- İşçi satın almaları: İspanya'nın birkaç belediyesinde yerel yönetimler, başarısız olan işletmelerin işçi kooperatiflerine dönüşmesini kolaylaştırarak iş yerlerini kurtarıırken daha demokratik işyerleri yarattı. Bask Hükümeti'nin KONFEKOOP programı, bu tür onlarca geçişi desteklemiştir.
- Türkiye'deki kadın kooperatifleri: Türkiye'nin güneydoğusundaki belediyelerde, dokumalık, gıda üretimi ve bakım hizmetlerinde kadın liderliğindeki kooperatifler, alan temin, pazarlama desteği ve eğitim yoluyla belediye desteğiyle önemli ekonomik aktörler haline gelmiştir.

Veriler: CECOP'a (Avrupa İşçi Kooperatifleri Konfederasyonu) göre, Avrupa'da 50.000'den fazla işçi kooperatifi bulunmakta olup, 1,4 milyondan fazla kişiyi istihdam etmektedir. İtalya'daki Emilia-Romagna ve İspanya'daki Bask Bölgesi gibi kooperatiflere güçlü belediye desteğine sahip bölgeler sürekli olarak daha düşük işsizlik oranları ve daha düşük gelir eşitsizliği göstermektedir.

🔔 Sütun 6 — Sosyal Hizmetler ve Toplum Desteği

Kaliteli sosyal hizmetlere erişim temel bir haktır, ancak belediye sosyal hizmetleri genellikle yetersiz fon alır, erişilmez veya hizmet verdikleri toplulukların katkısı olmadan tasarlanmıştır. Dayanışma temelli belediyecilik bunu dönüştürmeye kendini adanmıştır.

Belediye sosyal hizmetleri için öncelikli alanlar:

- Cinsiyete dayalı şiddet desteği: Güvenli evler, hukuki yardım, psikolojik destek, mağdurlar için istihdam yeniden entegrasyon programları. Emakunde (Bask Kadınlar Enstitüsü) entegre belediye desteği modeli, Avrupa'nın en iyi uygulamaları olarak kabul edilmektedir.

- Bağımlılık ve ruh sağlığı hizmetleri: Toplum temelli, damgalayıcı olmayan yaklaşımlar, merkezi kurumlar yerine mahallelere yerleşmiş.
- Ücretsiz veya sübvansiyonlu erken çocukluk eğitimi: Kadınların istihdam sağlamasını sağlamak ve dezavantajlı kökenlerden gelen çocuklara eşit bir başlangıç sağlamak için kritik öneme sahiptir.
- Erişilebilir halk sağlığı hizmetleri: Göçmen topluluklar için çok dilli hizmetler dahil.
- Konut desteği: Acil konut, tahliye karşıtı destek ve uygun fiyatlı kira programları.

Örnek: Bask Bölgesi'nin başkenti ve iki kez Avrupa Yeşil Başkenti olarak adlandırılan Vitoria-Gasteiz belediyesi, proaktif toplum erişimi, çok disiplinli destek ekipleri ve hizmet sunumunda vatandaşların ortak tasarımı olan entegre bir sosyal hizmet modeli uygulamaktadır. Bu model, kronik evsizliği önemli ölçüde azaltmış ve savunmasız aileler için sonuçları iyileştirmiştir.

Sütun 7 — Çevresel Sorumluluk

Belediyeler, arazi kullanımı planlaması, atık yönetimi, toplu taşıma, bina düzenlemeleri ve yeşil alanlar gibi en önemli çevresel unsurların birçoğunda doğrudan kontrol sahibidir. Dayanışma temelli belediyecilik, çevresel sorumluluğu sosyal adaletten ayrılmaz olarak benimser.

Ana stratejiler:

- Yeşil tedarik : Belediyeler yalnızca sürdürülebilir şekilde üretilen mal ve hizmetleri satın almayı taahhüt ediyor — karbon ayak izlerini azaltırken etik işletmeleri destekliyor.
- Kentsel orman programları: Kentsel alanlarda sistematik ağaç dikilme, en ısıya maruz kalan ve düşük gelirli mahallelere öncelik verilmesi (ki bunlar kentsel ısı adalarından orantısız şekilde zarar görmektedir).
- Enerji yoksulluğu programları: Hiçbir hanenin ısıtma veya elektriksiz kalmasını sağlamak — genellikle enerji verimliliği yenilemelerini sosyal tarife korumalarıyla birleştirir.
- Okullarda ekolojik eğitim: Çevresel okuryazarlığın yerel okul müfredatlarına entegre edilmesi ve belediye içinde çevre kulüpleri, kentsel çiftlikler ve doğa koruma alanları oluşturulması.

Referans: İklim ve Enerji Belediye Başkanları Sözleşmesi, 10.000'den fazla yerel yönetimi CO₂ emisyonlarını azaltma, enerji verimliliğini artırmak ve iklim değişikliğine uyum sağlamak için harekete geçiren bir Avrupa girişimidir. Bu sözleşmeye katılan ve ilkelerini dayanışma temelli yönetişime entegre eden belediyeler, sürdürülebilirlik göstergelerinde sürekli olarak diğerlerinden üstün performans göstermektedir.

Sütun 8 — Topluluk Temelli Güvenlik

Kamu güvenliğine yönelik geleneksel yaklaşımlar polislik ve gözetimle ilgilenir. Dayanışma temelli belediyecilik farklı bir felsefe sunar: güvenlik kontrol yoluyla değil, topluluk yoluyla inşa edilir.

Topluluk temelli güvenlik şunları ifade eder:

- Gençlik merkezlerine, spor tesislerine, kültürel alanlara ve kütüphanelere yatırım yapmak — risk davranışlarını azaltmak ve sosyal uyum oluşturmak gibi.
- Yalnızca cezalandırıcı yaklaşımlara dayanmadan zararı ele alan onarıcı adalet programlarını desteklemek.
- Topluluk güvenlik devriyeleri oluşturmak — gece savunmasız sakinlere eşlik eden, kamusal alanları izleyen ve çatışmaları yatıştıran eğitilmiş gönüllüler.
- Herkes için güvenli hissettiren kentsel alanlar tasarlamak: iyi aydınlatılmış sokaklar, açık görüş hatları, aktif zemin katlar, davetkar kamusal alanlar.
- Güvensizliğin temel nedenlerini ele almak: işsizlik, konut güvensizliği, sosyal izolasyon, ayrımcılık.

Kanıt: Urban Institute (2019) tarafından yapılan bir çalışma, topluluk temelli şiddet önleme programlarına yatırım yapan şehirlerin, sadece polisliği artıran şehirlere kıyasla şiddet suçlarında %60 daha fazla azalma gördüğünü ortaya koydu. Topluluk yatırımı — insanlara, alanlara ve ilişkilere — uzun vadeli en etkili güvenlik stratejisidir.

Sütun 9 — Sosyal Adalet ve Eşitlik

Dayanışma temelli belediyeçiliğin her direği, nihayetinde tek bir genel hedefe hizmet eder: adil ve eşit bir toplum. Bu, eşitsizliği üreten ekonomik, siyasi, kültürel yapıları aktif olarak ortadan kaldırmak anlamına gelir.

Pratikte bu şu anlam taşıyor:

- Kesişimsel politika tasarımı: İnsanların birden fazla örtüşen kimliği (kadın + göçmen + düşük gelirli + engelli) tanınması ve bu kesişimleri ele alan politikaların tasarlanması.
- Cinsiyete duyarlı bütçeleme: Belediye bütçesini cinsiyet açısından analiz ederek kaynakların kadınlar ve erkekler arasında adil şekilde dağıtılmasını sağlamak.
- Irkçı karşıtı belediye politikaları: Kültürel açıdan hassas hizmetler oluşturmak, konut ayrımcılığına karşı mücadele, çok dilli sivil katılımı desteklemek.
- Engellilik kapsamı: Tüm belediye altyapısı ve hizmetlerinde uygulanan evrensel tasarım ilkeleri.
- Gençlerin katılımı: Gençlerin yönetime katılabilmesi için yapılandırılmış yollar yaratmak — gençlik meclisleri, yerel yönetimlerde çıraklık ve gençlik öncülüğündeki projeler dahil.

Üzerine düşünmek için bir alıntı: "Şehir yönetilmesi gereken bir sorun değil. Bu, birlikte hayal edilebilecek bir olasılık." — Ada Colau, Barselona Belediye Başkanı (2015–2023), Avrupa'daki dayanışma temelli belediyeçiliğin en önde gelen savunucularından biri.

BÖLÜM 4 — SONUÇ: BELEDİYECİLİK VE SOSYAL REFAHIN KESİŞİMİ

Dayanışma temelli belediyeçilik ile sosyal refah arasındaki bağlantı tesadüfi değildir — yapısaldir. Yerel yönetimler katılımcı yönetimi benimsediğinde, kooperatif ekonomilere yatırım yaptığı ve hizmetleri en savunmasız olanlara göre tasarladığında, herkesin gelişebileceği topluluklar için koşullar yaratırlar.


Bu ütopyacı bir vizyon değil. Bu kanıtlanmış bir uygulamadır — Barselona sokaklarında, Mondragón kooperatiflerinde, İstanbul'un topluluk bahçelerinde, Bilbao'nun karşılıklı yardım ağlarında ve Porto Alegre'nin katılımcı bütçelerinde sınanmıştır. Dayanışma temelli belediyeçilik şimdi gerçekleşiyor; topluluklarının daha iyisini hak ettiğine karar veren sıradan insanlar tarafından inşa ediliyor.


Dayanışma, demokrasi ve ekolojik bilincin kesişiminde, inşa etmek istediğimiz toplumun temeli yatıyor: daha adil, daha eşit ve daha sürdürülebilir.

Soru bunun mümkün olup olmadığı değil. Soru şu: nereden başlayalım?

Cevap her zaman burada. Bu odada. Bu insanlarla. Birlikte.

ETKİNLİK 1 — KATILIMCI BÜTÇELEME SİMÜLASYONU

 Toplam süre: 20–25 dakika

 **Hedef:** Katılımcılara katılımcı karar verme, kısıtlamalar altında kaynak tahsisi ve dayanışma ilkelerinin gerçek topluluk zorluklarına uygulanması konusunda uygulamalı deneyim kazandırmak.

Adım 1 — Grup Oluşturma (2 dk)

Katılımcılar 3–5 kişilik küçük gruplara ayrılır. Gruplar karıştırılmalıdır — mümkün olduğunca farklı yaşlar, geçmişler ve cinsiyetler — böylece gerçek topluluk çeşitliliğini simüle etmeli.

Kolaylaştırıcı notu: Katılımcılar birbirini iyi tanıyorsa, onları alışılmış arkadaşlık gruplarının dışında bir araya getmeye teşvik edin. Dayanışma temelli yönetim, farklılıklar arasında ilişkiler kurmayı gerektirir.

Adım 2 — Senaryo Dağılımı (1 dk)

Her grup aynı senaryo kartını alır:

"Mahallenizde kadınların istihdama katılımı çok düşük — ulusal ortalama olan %58'e kıyasla sadece %32. Gençlik işsizliği %45'tir. Yaşlı sakinler yüksek düzeyde sosyal izolasyon olduğunu bildiriyor. Mahallede çevresel kalite düşüyor. Size 100 birimlik belediye bütçesi tahsis ediliyor. Dayanışma temelli projeleri önceliklendirirsiniz? Toplamda 100 birimden fazla harçayamazsınız."

Adım 3 — Tartışma ve Planlama (7–10 dk)

Gruplar tartışır, müzakere eder ve bütçenin nasıl tahsis edileceğine birlikte karar verir. Doğru ya da yanlış cevaplar yoktur — ancak gruplar dayanışma ilkeleriyle seçimlerini haklı çıkarabilmelidir.

Örnek proje menüsü (gruplar seçebilir, değiştirebilir veya icat edebilir):

Proje	Önerilen Maliyet	Dayanışma İlkesi
Kadın kooperatifi (üretim/hizmetler)	35 birim	Ekonomik adalet, cinsiyet eşitliği
Gençlik istihdam ve eğitim merkezi	25 birim	Ekonomik adalet, toplum güvenliği
Mahalle kreşi	20 birim	Cinsiyet eşitliği, eşitlik
Topluluk bahçesi ve kentsel çiftlik	10 birim	Çevresel sorumluluk, dayanışma
Eğitim atölyeleri (haklar, beceriler, sağlık)	15 birim	Eğitim ve farkındalık
Gönüllü dayanışma ağı	5 birim	Karşılıklı destek
Yaşlılar için arkadaşlık programı	10 birim	Eşit hizmetler
Tamir kafesi / döngüsel ekonomi merkezi	10 birim	Sürdürülebilirlik, yerel ekonomi
Topluluk güvenliği aydınlatması ve alanları	15 birim	Topluluk tabanlı güvenlik

İleri gruplar için meydan okuma sorusu: "Yerel bir geliştirici, 20 yıllık vergi muafiyeti karşılığında yeni bir ticari merkez finanse etmeyi teklif etti. Kabul eder misin? Takas ne var?"

Adım 4 — Paylaşma (5 dk)

Her grup, kendi tahsis planını ve seçimlerinin arkasındaki gerekçeleri sunar. Diğer gruplar dinler ve dayanışma noktaları sunar — alkışlarak, oy kartları kullanarak veya yapışkan notlara olumlu geri bildirim yazarak.

Tüm gruplar sunum yaptıktan sonra, kolaylaştırıcı kısa bir karşılaştırma yapar:


- Çoğu grup hangi projeleri seçti? Neden?
- Hangi projeler dışarıda bırakıldı? Bu bize önceliklerimiz hakkında ne söylüyor?
- Zor takaslar oldu mu? Grup bunları nasıl çözdü?


🎯 Öğrenme Kazanımları:

- Katılımcı yönetim ve demokratik tartışma konusunda doğrudan deneyim

- Kaynak tahsisindeki tavizlerin anlaşılması
- Somut kararlara dayanışma ilkelerinin uygulanmasında uygulama
- Müzakere, dinleme ve kolektif karar verme becerileri
- Kesişimsellik farkındalığı — farklı projeler farklı topluluklara hizmet eder

ETKİYYET 2 — BİR FİKİR, BİR TOPLULUK

 Toplam süre: 15–20 dakika

 Amaç: Dayanışma temelli çözümler konusunda yaratıcı düşünceyi teşvik etmek ve demokratik oylama yoluyla fikirlerin kolektif değerlendirilmesini uygulamak.

Adım 1 — Hazırlık (1–2 dakika)

Her katılımcı küçük bir kart ve kalem alır (veya etkinlik sözlü olarak daire şeklinde yapılır). Kolaylaştırıcı sıcak ve açık bir atmosfer yaratır — burası yargı için değil, hayal gücü için bir alan.

Adım 2 — Soru (1 dk)

Kolaylaştırıcı şu meydan okumayı ortaya koyuyor:

"Kadınların istihdamını desteklemek, gençlik refahını artırmak ve mahallenizdeki çevreyi korumak için aynı anda tek bir proje tasarlayıp uygulayabilseydiniz — ne olurdu?"

Katılımcılar özgürce düşünmeye teşvik edilir. Onlara hatırlat: bu turda kötü fikirler yok.

Adım 3 — Bireysel Yanıtlar (5 dk)

Her katılımcı fikrini kartına yazar veya sözlü olarak paylaşır. Kolaylaştırıcı tüm fikirleri bir flipchart veya beyaz tahtaya yazar. Önceki eğitimlerden alınan bazı örnekler:

- "Kadınlar tarafından işletilen, yerinde çocuk bakımı sağlanan bir el işi pazarı kurardım, böylece anneler de katılabilirsin."
- "Boş bir arsayı, işsiz gençlerin kentsel çiftçi olarak eğitildiği ve yerel bir pazarda ürün satıldığı bir topluluk bahçesine dönüştürürdüm."
- "Gençlerin bağışlanan ürünleri tamir edip satarak teknik beceriler öğrendiği bir topluluk tamir atölyesi açardım — israfı azaltırken iş yaratır."
- "Yaşlı komşulara ve okullara uygun fiyatlı sıcak yemekler sunan kadınların öncülüğündeki bir catering kooperatifi kurardım."
- "Kütüphane, ortak çalışma alanı, kreş ve topluluk mutfağı olan bir toplum merkezi inşa ederdim — hepsi kooperatif olarak yönetilirdi."

Kolaylaştırıcı ipucu: Her fikri coşkuyla doğrulayın. Yanıtların çeşitliliği, topluluk bilgisinin zenginliğini yansıtır.

Adım 4 — Dayanışma Oları (3 dk)

Her katılımcının 3 oyu var (hepsini bir fikre verebilir veya birden fazla fikre dağıtabilirler). Oy verme aynı anda yapılır — el kaldırarak, flipchart'a çıkartma yapıştırarak veya kağıt oy pusulaları kullanılarak yapılır.

Sonuçlar yüksek sesle sayılır, kolektif bir beklenti ve etkileşim anı yaratılır.

Adım 5 — Sonuçlar ve Derin Düşünce (5–7 dk)

En çok oy alan fikir derinlemesine tartışılır. Kolaylaştırıcı, sohbeti yönlendirmek için aşağıdaki soruları kullanır:

1. Bu fikir neden en çok destek aldı? Hangi değerleri veya ihtiyaçları yansıtıyor?

2. Dayanışma temelli belediyeciliğin hangi sütunlarıyla uyumludur? (bkz. Dokuz Sütun)
3. Bu projeden kimler faydalanır? Topluluktaki tüm gruplar dahil mi?
4. Bunu uygulamak için hangi kaynaklara ihtiyaç var? (insanlar, para, alan, ortaklıklar)
5. Hangi engeller ortaya çıkabilir? Topluluk ve belediye bunları birlikte nasıl aşabilir?
6. İlk somut adım ne olurdu? Bu projeye yarın başlamak isteseydik ne yapardık?

İsteğe bağlı uzatma: Katılımcıları kazanan fikir etrafında bir "mikro-çalışma grubu" oluşturmaya davet edin ve grup üyeleriyle — hatta gerçek bir yerel yönetimle paylaşmak üzere tek sayfalık bir proje önerisi çizer.

🎯 Öğrenme Kazançları:

- Dayanışma çerçevesinde yaratıcı problem çözme pratiği
- Demokratik, katılımcı karar alma deneyimi
- Bireysel fikirleri kolektif ilkelerle bağlama yeteneği
- Grup ortamında fikir önermek, savunmak ve geliştirmek için özgüven
- Topluluk değişimine doğru ilk adımı atmanın ne anlama geldiğini anlamak

🔑 ANA KAVRAMLAR SÖZLÜĞÜ

Terim	Tanım
Katılımcı Bütçeleme	Vatandaşların kamu bütçesinin bir kısmını nasıl tahsis edeceklerine doğrudan karar verdiği demokratik bir süreç
Dayanışma Ekonomisi	Kâr maksimizasyonu yerine iş birliği, karşılıklı yardım ve toplum refahına dayalı bir ekonomik sistem
Kooperatif	Çalışanları veya üyeleri tarafından demokratik şekilde yönetilen ve kâr ve kararları eşit şekilde paylaşan bir işletmedir
Kesişimsellik	İnsanların aynı anda ele alınması gereken örtüşen ayrımcılık biçimleri (örneğin, cinsiyet, ırk, sınıf temelinde) yaşadığı kavramı
Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme	Kadınlar ve erkekler arasında adil kaynak dağıtımını sağlamak için kamu bütçelerini analiz etmek ve yeniden tasarlamak
Karşılıklı Yardım	Toplum içinde yardım yerine dayanışmaya dayalı gönüllü, karşılıklı kaynak ve hizmet değişimi
Demokratik Konfederalizm	Yerel, taban yönetimi, cinsiyet özgürlüğü ve ekolojik sürdürülebilirliği vurgulayan bir siyasi model
Kentsel Ortak Alanlar	Topluluk tarafından topluca yönetilen paylaşılan kaynaklar — parklar, toplum merkezleri, ortak araçlar, topluluk bahçeleri
Sosyal girişim	Sosyal, çevresel veya topluluk hedeflerini finansal kârın yanında veya üzerinde önceliklendiren bir işletme
Katılımcı Yönetim	Vatandaşları politika tasarımı, uygulanması ve değerlendirmesine aktif olarak dahil eden bir yönetim yaklaşımı

📖 DAHA FAZLA OKUMA VE KAYNAKLAR

- Bookchin, M. (1991). Özgürlüğün Ekolojisi: Hiyerarşinin Ortaya Çıkışı ve Dağılması. Black Rose Books.
- OECD (2021). Katılım Boşluğunu Kapatmak: OECD Katılımcı Yönetişim Raporu.

- EIGE (2023). Yerel Siyasette Cinsiyet Eşitliği: AB Genelindeki İlerleme ve Engeller. Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü.
- UN-Habitat (2022). Dünya Şehirleri Raporu 2022: Şehirlerin Geleceğini Görmek. Birleşmiş Milletler.
- Decidim Platformu: www.decidim.org — Dünya çapında yüzlerce belediye tarafından kullanılan açık kaynaklı katılımcı demokrasi platformu.
- CECOP-CICOPA Europe: www.cecop.coop — Avrupa İşçi Kooperatifleri Konfederasyonu.
- Mondragón Şirketi: www.mondragon-corporation.com — Kooperatif ekonomide ölçekli vaka çalışması.
- Ada Colau / Barcelona en Comú: www.bcnencomu.cat — Feminist, dayanışma temelli belediyeciliğin pratikte canlı bir örneği.

IV. Ekler — Atölye Araç Setleri

Bu kullanıma hazır araç setleri modüllere eşlik eder. Atölyeler, planlama oturumları ve kendi değerlendirme için bunları yazdırabilir veya kopyalayabilirsiniz.

Ek 1 — İdari ve Finans Araç Seti (Modül 2)

Temel Bütçe

Madde	Kategori	Tahmini Maliyet	Notlar
-------	----------	-----------------	--------

Gelir ve Giderler

Tarih	Tanım	Kategori	Tür (Gelir/Gider)	Miktar	Ödeme Yaptı
-------	-------	----------	-------------------	--------	-------------

Yönetici Kontrol Listesi

Belge Tipi	Müsait mi? (Evet/Hayır)	Depolama Yeri	Son Güncelleme
Kayıt veya grup anlaşması			
Toplantı tutanakları			
Bütçe ve takip cihazı			
Ortak sözleşmeler			
Raporlar, broşürler, basın			
Fotoğraflar ve alıntılar			

Rol ve Görev Planlayıcısı

Rol	Sorumlu Kişi	Görevler	Frekans	Başlangıç Tarihi	Notlar
-----	--------------	----------	---------	------------------	--------

Paydaşlar








İsim	Organizasyon	Rol	E-posta	Telefon	Tercih Edilen Dil
------	--------------	-----	---------	---------	-------------------

Ek 2 - Atölye Çalışmaları İçin Dijital Görünürlük Araç Seti

Hikaye Anlatımı Yapısı Çalışma Sayfası

Hikaye Unsuru	Rehber Soru	Hikayen
Sorun	Hangi sorun veya durumla karşılaştınız?	
Halk	Kimler için içindeydi? Ne hissediyor ya da ne yapıyorlardı?	
Olay	Grubun nasıl yanıt verdi?	
Değişim	Sonuç olarak ne oldu? Ne değişti?	

Mini Kampanya Planlayıcısı

Bölüm	Rehber Soru	Planın
 Hedef	Ne başarmak istiyorsunuz?	
 İzleyici Grubu	Kime ulaşmak istiyorsunuz?	
 Mesaj	Onların ne duymalarını/hissetmelerini istersiniz?	
 Zaman çizelgesi	Kaç gün? Hangi tarihler?	
 Kanallar	Nerede paylaşacaksınız?	
 İçerik	Ne paylaşacaksınız (metinler, görseller, videolar)?	
 Roller	Kim ne yapacak?	

Kanal Karşılaştırma Hile Sayfası

Kanal	Güçlü Yönler	En İyi Durumlar	Dikkate Alınanlar
Instagram	Görsel, gençler arasında popüler	Hikayeler, güncellemeler	Düzenli paylaşım yapılması gerekiyor
Facebook	Topluluk odaklı	Etkinlikler, bağışçılar	Daha az genç katılımı
WhatsApp Grupları	Hızlı, gayri resmi	İç güncellemeler	Kamuoyuna ulaşmak için değil
E-posta Bültenleri	Kişisel, doğrudan	Bağışçı güncellemeleri	E-posta listesi gerekenler
Web sitesi veya Blog	Güvenilirlik	Detaylı bilgiler	Bakım gerektiren
YouTube	Video odaklı	Eğitimler, referanslar	Düzenleme gerektiriyor

Örnek Gönderi Takvimi

Gün	Post Fikri	Platform	Sorumlu Kişi
Pazartesi	Katılımcıdan alıntı	Instagram	
Çarşamba	Perde arkası fotoğraf	WhatsApp	
Cuma	Etkinlik hatırlatıcısı	Facebook	

Dijital Sözlük Sade Dilde





Terim	Basit Tanım
Görünürlük	İnternette görülmek ve tanınmak
Dijital Kanal	Paylaştığınız platform (örneğin Facebook, WhatsApp)
Post	Çevrimiçi paylaştığınız bir mesaj (metin, fotoğraf, video)
Hikaye	Kısa formatta anlatılan gerçek bir an
Kampanya	Mesaj paylaşmak için kısa ve odaklanmış bir plan
Hashtag	Gönderinizi başkalarıyla bağlamak için # ile bir kelime
Çatışma	Beğenmeler, yorumlar, paylaşımlar (insanların nasıl etkileşime girdiği)
Erişim	Mesajınızı kaç kişi gördü




Ek 2b — Dijital Görünürlük Araç Seti: Planlayıcılar (Modül 3)

Hikaye Anlatımı Çalışma Sayfası

Hikaye Unsuru	Rehber Soru	Hikayen
Sorun	Hangi sorun veya durumla karşılaştınız?	
Halk	Kimler için indiydi? Ne hissediyor ya da ne yapıyorlardı?	
Olay	Grubun nasıl yanıt verdi?	
Değişim	Sonuç olarak ne oldu? Ne değişti?	

Kampanya Planlayıcısı

Bölüm	Rehber Soru	Planın
 Hedef	Ne başarmak istiyorsunuz?	
 İzleyici Grubu	Kime ulaşmak istiyorsunuz?	
 Mesaj	Onların ne duymalarını/hissetmelerini istersiniz?	
 Zaman çizelgesi	Kaç gün? Hangi tarihler?	

 Kanallar	Nerede paylaşacaksın?	
 İçerik	Ne paylaşacaksınız (metinler, görseller, videolar)?	
 Roller	Kim ne yapacak?	

Kanal Karşılaştırması

Kanal	Güçlü Yönler	En İyi Durumlar	Dikkate Alınması Gerekenler
Instagram	Görsel, gençler arasında popüler	Hikayeler, güncellemeler, perde arkası	Düzenli paylaşım ve görseller gerekiyor
Facebook	Topluluk odaklı, etkinlik paylaşımı	Etkinlikler, yaşlı izleyiciler, bağışçılar	Gençler arasında daha az popüler olduğu için ölçülü olmalı
WhatsApp Grupları	Hızlı, gayri resmi, erişilebilir	İç güncellemeler ve koordinasyon	Kamuoyuna ulaşmak için değil
E-posta Bültenleri	Doğrudan, kişisel, güncellemeler için iyi	Bağışçı veya partner iletişimi	Yazmak için liste ve zaman gerektirir
Web sitesi veya Blog	Güvenilirlik, detaylı bilgiler	Hakkında sayfası, etkinlik arşivi	Bakım ihtiyacı var, temel teknik beceriler
YouTube	Videolar, eğitimler, referanslar	Eğitim ve referans içerikleri	Çekim ve kurgu gerektirir

Yayın Takvimi

Gün	Post Fikri	Platform	Sorumlu Kişi
Pazartesi	Bir katılımcıdan bir alıntı veya referans paylaşın	Instagram	
Çarşamba	Etkinliğinizden perde arkası bir fotoğraf paylaşın	WhatsApp	
Cuma	Yaklaşan etkinlik veya kayıt son tarihini duyurun	Facebook	

Dijital Sözlük


Terim	Basit Tanım
Görünürlük	İnternette görülmek ve tanınmak
Dijital Kanal	Paylaştığınız platform (örneğin Facebook, WhatsApp)
Post	Çevrimiçi paylaştığınız bir mesaj (metin, fotoğraf, video)
Hikaye	Kısa formatta anlatılan gerçek bir an
Kampanya	Mesaj paylaşmak için kısa ve odaklanmış bir plan
Hashtag	Gönderinizi başkalarıyla bağlamak için # ile bir kelime
Çatışma	Beğenmeler, yorumlar, paylaşımlar (insanların nasıl etkileşime girdiği)
Erişim	Mesajınızı kaç kişi gördü




Ek 3 - İşbirlikçi Atölyeler için Liderlik Araç Seti

Liderlik Pusulası – Kendini Yansıtma Aracı


En doğal olarak hangi liderlik enerjisini temsil ediyorsunuz? Bu pusulayı kullanarak güçlü yönlerinizi keşfedin ve daha fazla geliştirmek isteyebileceğiniz şeyleri düşünün.


 Vizyoner (Kuzey)- Fikir ve uzun vadeli düşünce getirir - Fırsatları başkalarından önce görür - Gruba ilham verir

Yansıtıcı (Batı)- Ne zaman vizyon sunacağım? Ne zaman geri durmalıyım?

 İlişkisel (Doğu) - Duygusal güven ve ekip uyumu oluşturur - Derin bir şekilde dinler ve grup refahını destekler - Çatışmayı arabuluculukta iyidir

Düşün: İnsanların duygularını kontrol etmeli miyim? Başkalarının kendilerini güvende hissetmelerine yardımcı olur muyum?

 Pratik (Güney)- Görevlere, detaylara, lojistiğe odaklanır- İşleri düzenli ve hareketli tutar- Eksikleri fark eder ve düzeltirDüşün: Grubu harekete geçirebilir miyim? Ne zaman fazla yük alacağım?

 Yansıtıcı (Batı)- Büyük sorular soruyor ve derinlik katıyor- Öğrenme ve yansıtma için işleri yavaşlatıyor - Grubun eleştirel düşünmesine yardımcı oluyor

Yansıtıcı (Batı)- Düşünceyi davet ediyor muyum? Eylemi çok mu geciktiriyorum?

Denge mükemmellik değildir—hareket değildir. En çok nereye yönlendiriyorsun? Nerede yetiştirebilirsin?

Takım Liderliği Haritalama Şablonu

Talimatlar:

1. Grubunuzdaki önemli liderlik alanlarını (örneğin, finans, kolaylaştırma, lojistik) listeleyin.
2. Her bölgede genellikle liderleri not edin.
3. Kimlerin desteklediğini, kimlerin aşırı yüklenebileceğini ve yeni liderliğin nerede gelişebileceğini belirleyin.
4. Birlikte tartışın ve uyum yapın.

Liderlik Alanı	Birincil Lider(ler)	Destek/Yedek	Notlar / Ayarlamalar

Liderlik Terimleri Sözlüğü (Sade Dil)

Terim	Basit Tanım
Kolaylaştırma	Bir grubu bir süreç veya toplantı boyunca yönlendirmek, baskın olmadan.
Ortak liderlik	Duruma göre farklı kişiler sırayla liderlik yapar.
Güç dinamikleri	Bazı seslerin veya rollerin diğerlerinden daha fazla etki sahibi olması.
Çatışma çözümü	Bir gruba anlaşmazlığı zarar vermeden aşmasına yardımcı olmak.
Geri bildirim	İnsanların etkiyi geliştirmesine veya anlamasına yardımcı olan yorumlar vermek ve almak.
Güven inşa etme	İnsanların konuşmak, liderlik etmek ve hata yapmak için güvende hissedebilecekleri bir alan yaratmak.
Aktif dinleme	Konuşmacıya tamamen odaklanarak onların ne söylediğini gerçekten anlamak.
Duygusal zeka	Kendi duygularının farkında olmak ve yönetmek, başkalarının duygularına iyi yanıt vermek.

Ek 4 - Kooperatif Atölyeler için Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi (SSE) Araç Seti

1. Dayanışma Uygulama Kontrol Listesi

Bu kontrol listesini kullanarak grubunuzun SSE ilkelerini şu anda nasıl uyguladığını keşfedin. Zaten yaptıklarınızı işaretleyin ve büyümek için alanları daire içine alın.

- Kararları birlikte veriyoruz (sadece birkaç lider tarafından değil).
- Sorumlulukları mümkün olduğunca dönüşümlü olarak değiştiriyoruz.
- Kaynaklarımızı diğer gruplar veya komşularla paylaşıyoruz.
- Bütçemizi veya finansal seçimlerimizi açıkça tartışıyoruz.
- Ürün ve hizmetleri yerel veya etik olarak temin etmeye çalışıyoruz.
- Duygusal emek ve bakım çalışmalarını tanır ve değerli buluruz.
- Farklı geçmişlerden veya ihtiyaçlardan insanları dahil ediyoruz.
- İsrafi azaltmaya ve çevreye saygı göstermeye çalışıyoruz.
- Zor zamanlarda (hastalık, stres, tükenmişlik) birbirimizi destekliyoruz.
- Çalışmalarımızı kutlamak ve bir grup olarak düşünmek için alan açıyoruz.

2. Grup Öz-Değerlendirme Çalışma Sayfası

Birlikte düşünün. Bu çalışma sayfasını kullanarak grubunuzun SSE değerlerini nasıl temsil ettiğini konuşur. Mükemmel cevaplara gerek yok.

1. Şu anda kararları nasıl veriyoruz? Kim duyulduğunu hisseder, kim dışlanmış hissedebilir?
2. Roller, sorumlulukları ve kredi nasıl paylaşılır?
3. Ekibimizde 'adalet' ne anlama geliyor—ve bunu yaşıyor muyuz?
4. Diğer gruplar, ağlar veya topluluklarla ilişkilerimiz nedir?
5. 'Başarı'yı nasıl tanımlarız? Sadece maddi mi yoksa daha fazlası mı?
6. Zorluklar hakkında açıkça konuşuyor muyuz, yoksa onları mı saklıyoruz?
7. Birbirimize duygusal olarak nasıl bakarız—sadece profesyonel olarak değil?
8. Günlük kararlarımızda çevreyi nasıl değerlendiririz?
9. Eylemde daha net ifade edebileceğimiz bir değer nedir?
10. Dayanışmayı yansıtan şimdiden gurur duyduğumuz bir şey nedir?

3. SSE Terimlerinin Sadede Dilde Sözlüğü

Terim	Basit Tanım
Dayanışma	Başkalarıyla birlikte durup kaynakları paylaşmak, hayır amaçlı değil, bağlantılı

	olduğumuz için.
Kooperatif	Herkesin projeye sahip olduğu ve birlikte işlettiği bir grup.
Demokratik yönetim	Kararları birlikte almak, her zaman tek bir kişinin sorumlu olması yerine.
Bakım çalışmaları	Başkalarını destekleyen duygusal veya fiziksel emek—çoğu zaman ücretsiz ve değersiz.
Karşılıklı yardım	İnsanlar birbirlerine temel ihtiyaçları karşılamakta resmi kurumlar olmadan yardım ediyor.
Katılımcı bütçeleme	Paylaşılan parayı nasıl kullanacaklarına birlikte karar veren bir grup.
Ekolojik sürdürülebilirlik	Gelecek nesiller için çevreyi koruyacak şekilde yaşamak ve çalışmak.
Etik kaynak kullanımı	İnsanlara ve doğaya saygı gösteren üreticilerden satın almayı seçmek.
Ortak mülkiyet	Projenin sahibi tek bir kişi yoktur—herkes sorumluluğu ve faydayı paylaşır.
Commons	Kaynaklar bir grup tarafından birlikte yönetilir, kurallar grup tarafından belirlenir.
Feminist ekonomi	Sadece para ya da üretkenlik değil, özeni, adaleti ve onuru değerli gören bir yaklaşım.

4. Düşünce ve Eylem Planlaması

Bu bölümü kullanarak geliştirmek istediğiniz bir uygulamayı seçin. Adımları takip edin ve grubunuzun planını yazın.

Adım 1: Hangi uygulamayı yeniden tasarlamak istiyoruz?

Adım 2: Neden bizim için önemli?

Adım 3: Bu uygulamanın hangi SSE değerlerini yansıtmasını istiyoruz?

Adım 4: Farklı olarak neyi yapacağız?

Adım 5: Her parçanın sorumluluğunu kim üstlenecek?

Adım 6: Ne zaman tekrar kontrol edeceğiz ve tekrar düşüneceğiz?

Ek 5 - AB Projeleri ve Hareketlilik için Temel İngilizce Araç Seti

1. İfade Sayfaları

Toplantılar

- Bir şey ekleyebilir miyim?
- Tekrar eder misin lütfen?
- Bu fikre katılıyoruz.
- Bunu sonra konuşabilir miyiz?
- Tam anlamıyorum.

E-postalar

- Sevgili [İsim], umarım iyisinizdir.
- Mesajın için teşekkürler.
- Lütfen ekte olan belgeyi bulabilirsiniz.
- Cevabını dört gözle bekliyorum.
- Sıcak saygılar, [Adınız]

Seyahat

- Check-in masası nerede?
- Rezervasyonum var.
- Kartla ödeyebilir miyim?
- Çantam kayboldu.
- Yardıma ihtiyacım var lütfen.

2. Kelime Tablosu – AB Proje Terimleri

İngilizce Kelime	Tanım	Diliniz
partner	Projedeki başka bir grup	
Son teslim tarihi	Bir şey yapmak için son gün	
Bütçe	para harcama planı	
fatura	Ödeme talebi	
Hareketlilik	Bir projede ülkeler arası seyahat	
Geri ödeme	Ödeme yaptıktan sonra para geri almak	
Uygulama	Yatırım talep etmek	

Yayın

Sonuçlarınızı başkalarıyla paylaşın

3. E-posta Şablonları

Giriş E-postası

Konu: [Organizasyon Adı]dan Merhaba. Sevgili [Ad], Benim adım [Senin Adın] ve [Ülke]'de [Organizasyon] ile çalışıyorum. Bu projenin bir parçası olmaktan mutluluk duyuyoruz. Sizinle tanışmayı dört gözle bekliyorum. En iyi kutlar,[Adınız]

Katılım Onayı

Konu: Katılımın Onayı Sayın [İsim], [Tarih] etkinliğine katılımımızı [Şehir]'de onaylıyoruz. Başka bir şeye ihtiyacınız olursa bize bildirin. Sıcak kutlamalar,[Adınız]

Açıklama İsteme

Konu: [Konu] hakkında soru Sevgili [İsim], [özel nokta] tekrar açıklayabilir misiniz? Doğru anladığımızdan emin olmak istiyorum. Teşekkürler! Saygılarıyla,[Adınız]

4. Diyalog Yönlendirmeleri

- Adın ne? Nerelisin?
- Organizasyonunuzdan bahset.
- Kooperatifinde ne yapıyorsun?
- Hiç bir proje için seyahat ettin mi?
- AB projelerinde en çok neyi seviyorsunuz?

5. Senaryo Kartları

Kayıp Bagaj

Daha yeni havaalanına geldin ama çantan kayıp. Yardım masasına gidip durumunu açıkla. Ne yapacağını sor.

Yanlış Metro Durağı

Yanlış metro hattına bindiniz ve şimdi şehrin yanlış bölgesindeysiniz. Yerel birine otelinize nasıl döneceğinizi sorun.

Otel Rezervasyonu Sorunu

Otele varıyorsunuz ama rezervasyonunuzu bulamıyorlar. Erasmus+ projesinin parçası olduğunuzu açıklayın ve yardım isteyin.

Kaçırılmış Toplantı

Uçuşun gecikti ve toplantının ilk gününü kaçırdın. Organizatörden özür dile ve neyi kaçırdığını sor.

Geri Ödeme İsteme

Makbuzlarınızı göndermeniz gerekiyor. Koordinatörüne nasıl göndereceğinizi ve geri ödemenizi ne zaman alacağınızı sorun.

6. Kendi Değerlendirme Kontrol Listesi

- Kendimi ve projemi İngilizce olarak tanıtabilirim.
- Toplantıda soru sorabilirim.
- Kısa ve net e-postalar yazabilirim.
- Temel seyahat işaretlerini ve talimatları anlayabiliyorum.
- Anlamazsam nasıl yardım istediğimi biliyorum.
- Basit kelime dağarcığıyla işim hakkında konuşabilirim.
- AB mobilite sırasında İngilizce kullanırken kendimi güvenden hissediyorum.

Kaynaklar ve Kaynaklar

- Birlikte Daha Güçlü – Saha Araştırmaları Sentez Raporu: Kadınlar Liderliğindeki Kooperatifler, Birlikte Daha Güçlü Proje (2025).
- Kadınlar Liderliğinde Kooperatif Saha Araştırma Raporu, ABARKA ONGD & Zembul Kooperatifi (2025).
- Odak Grup Raporu, BDS Koop, Bidasoa Bölgesi, Bask Ülkesi (Mayıs 2025).
- İhtiyaç Analizi Raporu, Zembul Kooperatif, Derşim/Tunceli, Türkiye (2024–2025).
- Erasmus+ Program Rehberi, Avrupa Komisyonu — ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus.
- Modül içeriği Stronger Together ortaklığı (ABARKA ONGD ve Zembul Kadın Kooperatifi) tarafından yazılmıştır.

**STRONGER
TOGETHER**



**Co-funded by
the European Union**

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Ancak ifade edilen görüşler ve görüşler yalnızca yazar(lar)a aittir ve mutlaka Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür İcra Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmaya gerek olmaz. Ne Avrupa Birliği ne de EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz.

Birlikte Daha Güçlü — ABARKA ONGD (İspanya) • Zambul Kadın Kooperatifi (Türkiye)

