



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



VolExpo: Volunteering Management Expedition
(Gönüllülük Yönetimi Seferi)

Çevrimiçi Eğitim Etkinliği

9 – 11 Mart 2021

10:00 – 14:00 CET

Rehber El Kitabı

İçerik

Giriş	3
Bu projeyi neden yapıyoruz?.....	3
Rehber içinde sizleri neler bekliyor?	3
Araç 1. Be a hero, be a mentor! (Kahraman ol, danışman ol!)	5
SWOT Analizi.....	6
Olası uygulama yöntemleri.....	7
Araç 2. Octagon model(Sekizgen modeli)	9
SWOT Analizi.....	9
Olası uygulama yöntemleri.....	10
Araç 3. Intercultural communication(Kültürlerarası iletişim)	11
SWOT Analizi.....	12
Olası uygulama yöntemleri.....	13
Araç 4. Strategies for effectively communication (Etkili iletişim için stratejiler)	15
SWOT Analizi.....	16
Olası uygulama yöntemleri.....	16
Kolaylaştırma	17
1. Yöntemler ve Teknikler	18
• Ruh hali soruları:	18
• Beklenti soruları	18
• Isınma / Harekete Geçirme Etkinlikleri.....	18

Giriş

Hanımevendiler ve beyefendiler.Bu rehber STK sektöründe çalışan uluslararası gönüllüler ve uzmanlardan oluşan , yaratıcı ve ilham verici bir grubun çalışmaları sonucunda oluşturulmuştur. VolExpo Gönüllülük Yönetimi Seferi (VolExpo Volunteering Management Expedition) projesi kapsamında 9 – 11 Mart 2021 tarihleri arasında çevrimiçi eğitim etkinliği gerçekleştirilmiştir. Proje, sektörün profesyonelleşmesini güçlendiren araçların geliştirilmesi için 9 Avrupa ülkesinin deneyimlerini yaygınlaştırmayı amaçlıyor. Çalıştay etkinliğimiz için proje sırasında sunduğumuz 31 araçtan 4'ünü seçtik.

Bu projeyi neden yapıyoruz?

Avrupa'nın her yerinde, hem ulusal düzeyde hem de Avrupa projelerinde, eğitim ve gönüllülük uzmanları her yıl gönüllü yönetimi için bir dizi son derece yararlı araçlar ve yöntemler tasarlamaktadırlar. Ancak bunların çoğu, yoğun yaygınlaştırma çabalarına rağmen yeterince kullanılmamaktadır. Aynı zamanda, Erasmus+ projesi FUTUR3'ün keşfettiği gibi, Avrupalı gönüllü yöneticileri ve koordinatörleri mesleki gelişim fırsatlarından da yoksundur. Proje konsorsiyumu, yenilerini icat etmek için zaman harcamak yerine mevcut araçları paylaşma, iyileştirme ve yerelleştirme ihtiyacını belirledi. Dolayısıyla bu , uygulamaları paylaşmaktan çok daha fazla çalışma gerektirir.

Rehber içinde sizleri neler bekliyor?

Bu kılavuzda sadece seçilmiş araçları değil, aynı zamanda atölye çalışmalarımızdan çıkarılan sonuçları da bulacaksınız. Yaratıcı çabalarımızın birincil amacı, araçların değerlendirilmesi (SWOT analizi) ve bunları uygulamaya koymanın yollarını bulmaktır. Çalıştaylar sırasında aşağıdaki konular üzerinde durduk:

- Bu güdüler, gönüllülerle yapılan günlük çalışmalarda nasıl kullanılabilir?
- Bu araçlar pratikte nasıl kullanılabilir?

Sizi, tarafımızca seçilen araçların kullanımıyla ilgili fikirlerimizi incelemeye ve değerlendirmeye davet ediyoruz.

İhtiyaç duyabileceğiniz tüm belgelere ulaşmak için lütfen [TIKLAYINIZ](#):

Araç 1. Be a hero, be a mentor! (Kahraman ol, danışman ol!)

Gönüllülük danışmanları için bir el kitabıdır. Bu el kitabı, danışmanlıkla ilgili çeşitli konularda teorik bilgiler, arka plandaki işleyiş biçimi ve pratik araçlar sunar. Bu, zorlu ancak ödüllendirici görevi üstlenen kişilere gönüllü bir yerleştirmede danışman olmak içindir.

Daha fazlası için more: [Be a hero, be a mentor!](#) – Yöntem tanıtımı

[Be a hero, be a mentor!](#) – El kitabı

SWOT Analizi

Güçlü Yönleri	Zayıf Yönleri
<p>Danışmanlar ve gönüllüleri arasındaki gerçek yaşam durumlarını içerir</p> <p>Yetenekleri hakkında şüpheleri olsa bile, örnek olayın psikolojik gücü , gönüllü için büyük bir motive edici olabilir</p> <p>Dostça yaklaşım etkililiği artırır</p> <p>Her durumda kişiselleştirilebilen esnek bir araç</p> <p>Aracın yapısı, içeriğin daha iyi anlaşılmasına ve talimatların izlenmesine yardımcı olacak yapıdadır</p>	<p>Zayıf yönleri aracın uygulanması sürecinde görülecektir. Pratikliğinden emin olamayız</p> <p>Danışman, danışan ve denetmenin ayrılması durumlarında çatışma riski mevcuttur. Ortaya çıkan çatışmalar, aracın verimliliğinin düşmesine neden olabilir</p> <p>Uygulama esnasında verilen kararlar başka zorluklara sebep olabilir</p> <p>Yoğun bir mesai ve birçok eğitimli danışman gerekmektedir (1 kişinin danışmanlık yapabileceği kişi sayısı sınırlıdır)</p> <p>İçerik oldukça yoğundur. Gerçek uygulamadan daha fazla örnek daha yardımcı olacaktır</p>
Fırsatlar	Tehditler
<p>Avrupa'nın farklı bölgelerinden uzmanlar arasında araçları tartışmak için harika bir fırsat</p> <p>Birinin hayatında gerçek bir fark yaratma fırsatı</p> <p>Faaliyete bağlı olarak hangi modelin kullanılması gerektiği konusunda esneklik ve farklı görüşlere sahip olma ve bunları dünyanın dört bir yanından diğer insanlarla paylaşma</p> <p>Hem gönüllüler hem de yöneticiler için yönetim becerilerini geliştirme şansı</p> <p>Danışmandan gönüllülerin ufuklarını genişletmeleri, gelecekte öğrenmeleri ve yardım etmeleri için teşvik</p> <p>Aracın ana dillerine çevirisi, İngilizcesi iyi olmayan danışmanlar için çok yardımcı olacaktır</p>	<p>Halihazırda mevcut tekniklerin derlenmesi nedeniyle görünür bir tehdit yoktur</p> <p>Danışman ve danışan arasında güç mücadeleleri olması, danışmanlığın amaçları konusunda anlaşamama veya danışanın seçilen modele uymaması</p> <p>Sunulan zayıflık, çatışma riski, bu aracın avantajlarını göz ardı edecek kadar önemli ve anlamlı olmasa da, etkililiğine bir tehdit oluşturmaktadır</p> <p>AGH(Avrupa Gönüllülük Hareketi) çemberine yeterince dahil olmayanlar için olası istenmeyen durumlar</p> <p>Aracın talimatlarının tamamen kopyalanması durumunda, danışman yaratıcılığını ve duygusal olarak yönlendirilen etkililiğini kaybedebilir.</p>

Olası uygulama yöntemleri.

1. Araçlar farklı organizasyonlarda pratikte nasıl kullanılır? Bu araçla çalışırken nelerin önemli olduğunu düşünüyorsunuz? İpuçları ve fikirler.

2. Hangi kaynaklara ihtiyacınız var (materyaller, çalıştaylar, anket becerileri vb.)? Aracı "gerçek ortamda" kullanmak için ne gereklidir? Aracın nasıl uygulanacağına dair örnekler.

- Çalışma grubu. İyi, güçlü ve saygın bir danışman ve onları takip edecek istekli bir grup.
- Danışman, gönüllülerinin ihtiyaçlarını ve motivasyonlarını anlamalı ve farkında olmalı, soruları zamanında sormalıdır. Bu tutum gönüllüye bir birey ve gönüllü olarak değerli olduğunu hissettirir ve bir takibin olduğunu hissettiği için daha motive olur.
- Gönüllüler ve danışmanlar arasındaki ilişki, öğrenciler ve öğretmen arasındaki ilişki gibi olmalıdır. Bir öğretmen, gerekli önlemleri alabilmek için öğrencilerinin ihtiyaçlarını ve önceliklerini önceden tahmin etmelidir.
- Çatışmayı önlemek için danışman, gönüllülerinin davranışlarına dikkat etmeli ve gerektiğinde çatışmanın nedenini anlamak ve böylece çatışmanın çözümüne ulaşabilmek için aktif dinlemeyi kullanarak bireysel konuşmalar yapmalıdır. Bu tür konuşmalar için danışman, özgürce ve kesintisiz konuşabilecekleri sessiz bir ortam seçmelidir.
- Aracın kullanımı, gönüllünün ön koşullarına ve ön eğitimine bağlıdır: Eğitim türü, diploma, yaş, benzer alanda daha önce çalışma süresi vb. Bu mükemmel aracın belirli bir gönüllü ve mentora bireysel olarak uyarlanması önerilir.
- Danışmanın, uyumun daha kolay sağlanabilmesi için, özellikle ülkesinden ve/veya farklı bir kültürde yerinden edilmiş gönüllülere özel destek vermesi (özellikle ilk günlerde) tavsiye edilir.
- Belki de en etkili yollardan birisi:
 1. adım: Sonunda tüm gönüllülerin katılımıyla ortak tartışma ile genel bir çalıştay düzenlemek.
 2. adım: Belirli bir gönüllünün ihtiyaçlarına göre bireysel olarak eğitime devam etmek.
- Danışman kültürel farklılıkları çeşitli seviyelerde dikkate almalıdır. Dini yönler, yemek (örneğin domuz eti yememek), bir eve ayakkabıyla girmemek, dil engelleri vb.
- Tüm bunları gerçekleştirmek için periyodik takip toplantıları, anketler, aktif dinleme vb. etkinlikler düzenlenmelidir.

- Nispeten küçük ila orta ölçekli bir organizasyona sahip olmanın önemli olduğunu düşünüyoruz çünkü çok sayıda gönüllüye az sayıda mentora sahip olmak zararlı olacak ve aracın olabildiğince iyi çalışmasını engelleyecektir. Çok sayıda danışmana sahip olmak, ihtiyaç duyulan kaynaklar nedeniyle kötü bir fikirdir.
- Bu modeli uygularken tanıtmak için bir atölye çalışmasına ihtiyacınız olacak. Aynı zamanda mentorları eğitmek için birçok atölye çalışmasına daha ihtiyacınız olacak. Bir başvuruyu, özgeçmişini veya birini danışman olarak öneren herhangi bir belgeyi gözden geçirmek için de bir ekibe ihtiyacınız olacaktır.
- Aracın kuruluşla ilgili olan kısmını sunmak için çalıştaylar düzenlemek ve örnek anketler kullanarak bunlar üzerinde çalışmak faydalı olacaktır.
- Danışmanlar için atölyeler düzenleyin. Böylece danışana farklı ve herkes için de daha üretken bir şekilde yaklaşmaya karar verebilirler.
- Bu aracı kullanırken başkalarının deneyimlerinden yararlanmak önemlidir. Özellikle örnek vakalardan harika ipuçları ve fikirler alabiliriz. Yöntemleri seçerken çok dikkatli olmalıyız.
Proje bazlı faaliyetler bu aracı uygulamak için iyi bir yol olabilir. BT araçları gibi ihtiyaç duyulan kaynaklar değişebilir.
- Materyaller, çalıştaylar, anketler, gerçek deneyimleri paylaşarak öğrenme (vakalar).

Araç 2. Octagon model(Sekizgen modeli)

Octagon model, gönüllülük yöneticisinin insanları gönüllülüğe çeken çok çeşitli farklı motivasyonları daha iyi anlamasına yardımcı olur. Bu modeli kullanarak, birlikte çalıştığınız veya yönettiğiniz gönüllülerin ihtiyaçlarına göre görevi mükemmel şekilde eşleştirecek bir araç oluşturabilirsiniz.

Daha fazlası için: [Octagon model](#)

SWOT Analizi

Güçlü Yönleri	Zayıf Yönleri
Görev tahsisi Kolay kullanım Anlaşılır Herkes uyar Kendini yansıtır Uygun eşleştirme Deneyime dayalı, yazılı bir araç	Düzenli kullanmak zorunda Bunaltıcı Bir anket izleme şablonu bulmalısınız
Fırsatlar	Tehditler
Çevrim içi çalışır Grup halinde çalışır Organizasyona yardımcı olur Grup akışına yardımcı olur İletişime yardımcı olur Farkındalığa yardımcı olur Kişisel gelişim ve verimli işbirliği	Güvensizlik verir Yanlış anket – uygun olmayan anket oluşturma tehlikesi Danışmanın tepki eksikliği Danışmanın deneyim eksikliği

Olası uygulama yöntemleri.

1. Araçlar farklı organizasyonlarda pratikte nasıl kullanılır? Bu araçla çalışırken nelerin önemli olduğunu düşünüyorsunuz? İpuçları ve fikirler.

2. Hangi kaynaklara ihtiyacınız var (materyaller, çalıştaylar, anket becerileri vb.)? Aracı "gerçek ortamda" kullanmak için ne gereklidir? Aracın nasıl uygulanacağına dair örnekler.

- Krisztina(Macaristan): Bu araç önemlidir, çünkü gönüllülerin motivasyonunu bilmek önemlidir. Gönüllü motivasyonu olmadan verimli çalışamayız.
- Krisztina(Macaristan): 8 çeşit motivasyonu belirlemeye yardımcı olabilecek bir anket iyi olurdu.
- Dzaner & Elif(Makedonya-Türkiye) Gönüllüler hakkında uygun bir tarama aracı gerektirir.
Ayrıca, sekizgen modeliyle uyumlu kişilik belirleyici anketler de dahil edilebilir.
- Modelin nasıl kullanılacağını açıklayan bir kılavuz mevcuttur, İngilizce bağlantısı için: [\(PDF\) The Octagon Model of Volunteer Motivation: Results of a Phenomenological Analysis \(researchgate.net\) Gönüllü Motivasyonunun Sekizgen Modeli: Bir Fenomenolojik Analizin Sonuçları](#)
- Hangi görevlerin hangi gönüllüyle bağlantılı olduğunu tespit edin.
- Bir anket oluşturma. Kullanılan kavramlara dayalı bir anket oluşturabilirsiniz.
- Çalıştaylar.
- Organizasyonlarda alma ve vermeyi kabul edin.
- "Gerçek yaşamda" uygulama:
 - gönüllüler ve mentor arasında bire bir
 - gruplar halinde
 - yaratıcı bir şekilde (atölye)
 - görev listesi - bu modele dayalı olarak organizasyondaki olası faaliyetlerin bir listesini oluşturabilirsiniz,
 - görevleri motivasyonlarla eşleştirme
- Bu araç, etkinliği gönüllülerin yeterliliklerine ve ihtiyaçlarına göre ayarlamak için kullanılabilir.

Araç 3. Intercultural communication(Kültürlerarası iletişim)

Bu el kitabı, kültürlerarası ilişkilerin sorunlarını hem teoride hem de pratik ipuçları şeklinde açıklamak için harika bir araçtır. Göçün tarihini, ölçeğini ve olasılıklarını ve bu fenomenlerin psikolojik temellerini öğreneceğiniz ilginç bir ders kitabı. Kılavuz çok kapsamlıdır, bu nedenle çalıştay için tek bir analiz alanı seçtik: basmakalıp görüşler ve kültürel standartlar.

Daha fazlası için: [Stereotypes and cultural standards](#)(basmakalıp görüşler ve kültürel standartlar)

Daha kapsamlı bilgi edinmek isterseniz , el kitabının tamamına İngilizce olarak [BURADAN](#) ulaşabilirsiniz.

SWOT Analizi

Güçlü Yönleri	Zayıf Yönleri
<p>Çeşitlilik</p> <p>Anlaması kolay</p> <p>Kendini yansıtırma</p> <p>Açıklık</p> <p>Başkalarının bakış açısını değiştirebilme</p> <p>Farklı bakış açılarında erişim</p> <p>Dayanışma duygusu</p> <p>Olumlu etkileşimde kullanılması avantajı</p> <p>Küreselleşme</p>	<p>Çok teorik</p> <p>Her insana erişmesi , yakalaması zor</p> <p>Hassas</p> <p>Basmakalıp düşüncelere yol açabilir</p> <p>Fikirlerin formüle edilmesi bu aracı yapabilir veya bozabilir</p> <p>Çok geniş uygulama alanı</p> <p>Medya tehlikesi</p>
Fırsatlar	Tehditler
<p>Yaygın olarak kullanılabilir</p> <p>Uygun bir şablonla daha pratik olabilir</p> <p>Başkalarının bakış açılarını değiştirebilir</p> <p>Diğer araçlarla birleştirilebilir</p> <p>Organizasyondaki tehditleri belirleme ve analiz etmede kullanılabilir</p> <p>Farklı fikirleri öğrenme ve kabul etme</p> <p>Ayrıcalıkları tanıma</p> <p>İnsanlarla tekrar bir araya gelmek için harika bir araç</p> <p>Sağduyulu olma</p> <p>Kendinize sorun(yöneticiler için): kuruluşunuzu hangi klişeler tehdit ediyor?</p> <p>STK'larda çalışmaya yeni bir bakış</p>	<p>Entegre etmek zor</p> <p>Kötüye kullanılabilir</p> <p>İki taraf arasında niyetin yanlış anlaşılması durumunda kolayca çatışmaya yol açabilir</p> <p>Pasif nefrete ve cehalete yol açabilir</p> <p>Yanlış bir kullanım şekline yol açmamak için dikkatle incelenmesi gerekir.</p>

Olası uygulama yöntemleri.

1. Araçlar farklı organizasyonlarda pratikte nasıl kullanılır? Bu araçla çalışırken nelerin önemli olduğunu düşünüyorsunuz? İpuçları ve fikirler.

2. Hangi kaynaklara ihtiyacınız var (materyaller, çalıştaylar, anket becerileri vb.)? Aracı “gerçek ortamda” kullanmak için ne gereklidir? Aracın nasıl uygulanacağına dair örnekler.

- Bazı organizasyonlarda haftalık toplantılarımız oluyor (pazartesi toplantıları gibi) ve bu kültürlerarası iletişimi gündeme getirmek için iyi bir fırsat olabilir. İnsan hakları, ayrımcılık, basmakalıp fikirler, iletişim gibi konuları tartışarak uygulamaya başladık bile. İletişimin gönüllülerle kullanılacak en güçlü araçlardan biri olduğuna inanıyoruz. Onlardan haber almak ve duyulmak ve herkesin endişelerine ve fikirlerine uygun bir çözüme ulaşmaya çalışmak için bir fırsattır.
- Önyargıları, ayrıcalıkları ve sorunların çözümlerini tartışabileceğiniz bir anket ve panel oluşturmak için bir kalıp yargılar listesi oluşturun.
- Dijital araçlar: Zoom, Prezi, Slido, Padlet, Microsoft teams, Google meeting, Facebook/Instagram live
- Aracın nasıl çalıştığını gösteren ve onu kurallar ve düzenlemeler yerine kültürel uygulamaya teşvik eden kişisel bir örnek oluşturun.
- Aracı ve nasıl kullanılacağını tanıtmak için bir web semineri (1 saat) yapabilirsiniz.
- Kullanıcılara ilham vermesi için örnek kısa filmler izletebilirsiniz. [To My, a to Oni HD, Co się stanie, kiedy przestaniemy szufladkować ludzi? - YouTube](#)
- Gözlemleyin: esnek ve açık fikirli olun, kalıp fikirlerin mutlaka kötü olmadığını belirtin, olumlu tarafı düşünmemize, korku hakkında konuşmamıza, onu anlamaya çalışmamıza yardımcı olurlar.
- Nerede ve nasıl kullanabiliriz? Açık tartışmalar, düzenlemeler , ifade özgürlüğü eksikliği, herkesin kabul ettiği grup kuralları, kabalık içeren kültürler, uygun gösterim (röportajlarda), ezilenlerin tiyatrosu.
- Kurallar ve düzenlemeler:
 - aracın nasıl çalıştığını göstermek ve onu kurallar ve düzenlemeler yerine kültüre uygulamayı teşvik etmek için kişisel örnek;
 - düzenlemeler uygulanacaksa ifade özgürlüğünü ihlal eder;
 - olumsuz kalıp yargılara karşı tutumlarını değiştirmek istemeyenleri kabullenmezlerse ayrımcılık olur;
 - farklılığı ortadan kaldıracak ve ortak özellikleri içeren ortak bir kazanım tanıtın.

- Anlama
 - ezilenlerin tiyatrosu;
 - web semineri yapmak, aracı ve nasıl kullanılacağını tanıtmak;
 - kullanıcılara ilham vermek için örnekler içeren kısa filmler;
 - bilgi ve gözlem (gönüllülerin)
 - daha iyi gösterimler, kişilik özellikleri, düzenlenmiş röportajlar;
 - kalıp ifadelerin mutlaka kötü olmadığını belirtin, bizi bilinmeyenden (korkudan) korur, anlayarak çözersiniz
 - cehaleti ortadan kaldırmak
- Asla PES EDEMEYİZ. Olumsuz kalıp yargılara tepki göstermeliyiz! Her zaman.

Araç 4. Strategies for effectively communication (Etkili iletişim için stratejiler)

Gönüllüler örgütün kalbidir. Ne yazık ki, birçok kuruluş çeşitli nedenlerle gönüllüleriyle etkili bir şekilde iletişim kuramıyor. Örneğin, bire bir etkileşimler için yeterli zaman ve alan sağlayamayabilirler veya geri bildirim almak için herhangi bir uygun mekanizmaları olmayabilir. Yetersiz iletişim kuruluşu , artan yanlış anlamalar, mutsuz gönüllüler ve gönüllü yıpranma riskiyle karşı karşıya bırakır. Hatta bazı gönüllüleri dahil olmaktan bile caydırabilir!

Daha fazlası için: [Strategies for effectively communication \(etkili iletişim için stratejiler\)](#)

SWOT Analizi

Güçlü Yönleri	Zayıf Yönleri
<p>Gönüllüler ve koordinatör arasında sürekli bağlantı</p> <p>Hem bireysel hem de grup iletişiminin önemini vurgulama</p> <p>Daha detaylı düşünülünce, sadece iletişim değil, bir plan olarak değerlendirilmeli</p> <p>Gönüllü çalışmaların tüm alanları için genel tavsiyeler içerir</p> <p>Danışmanlar, organizasyonun düzgün çalıştığından emin olabilirler</p>	<p>Teorik bir çerçevedir ve uygulama ile ilgili ipuçları/örnekler içermez</p> <p>Grup ne kadar büyük olursa, her gönüllüyle kişisel iletişim kurmak o kadar zor olur</p> <p>Dil engeli</p> <p>Mentorun sahip olması gereken tutuma saplanmak. İletişim sırasında güler yüzlü, şakacı, kibar, nazik olma gibi özellikler birer avantajdır.</p> <p>Koordinatör ve gönüllüler arasındaki kişilik farkı</p>
Fırsatlar	Tehditler
<p>Gönüllüler için en iyi aktiviteler sunulabilir</p> <p>Gönüllülerle uzun süre çalışılabilir</p> <p>Daha iyi gönüllü bağlılığı ve daha yüksek gönüllü memnuniyeti</p> <p>Gönüllüler arasında somut ve iyi yapılandırılmış bağ</p>	<p>Grup büyüdükçe, yenilerini dahil etmek zordur</p> <p>Bir iletişim biçimine başladığımızda, gönüllü beklentileri yaratırız - gönüllü yönetici değişse bile sürdürülebilir stratejiler ve sistemler oluşturmaya özen göstermeliyiz</p> <p>Büyük ve büyüyen gruplarda sürekliliğin zorlukları</p> <p>Görevle ilgilenmeyen gönüllüler olduğunda, konuşmaları ile diğerlerini bölme veya bunaltma</p> <p>Danışmanların kültürel farklılıklara hazırlıklı olmaları gerekir</p>

Olası uygulama yöntemleri.

1. Araçlar farklı organizasyonlarda pratikte nasıl kullanılır? Bu araçla çalışırken nelerin önemli olduğunu düşünüyorsunuz? İpuçları ve fikirler.

2. Hangi kaynaklara ihtiyacınız var (materyaller, çalıştaylar, anket becerileri vb.)? Aracı “gerçek ortamda” kullanmak için ne gereklidir? Aracın nasıl uygulanacağına dair örnekler.

- Birisi işini düzgün yaptığında teşekkür ve iltifat etmeliyiz. Yapmadığında ise bir sorun var mı diye sormalıyız. Ne söylediğimize dikkat etmeliyiz.
- Gönüllüleri iyi tanımak ve onlarla iletişimi başlatmak için gönüllü faaliyetler veya eğitimler düzenlemek iyi olabilir.
- Görevin zamanlaması - son teslim tarihi olmadan görev vermeyin!
- Gönüllüler için organizasyon hakkında bilgi önemlidir ama her şey aynı anda olmaz. - Bize sormaktan çekinmeyin.
- Covid nedeniyle, organizasyonla bağlantılı farklı bir konu hakkında tartışmak için çevrim içi ortamlarda buluşuyoruz. Çevrim içi monopoly gibi eğlenceli oyunlar oynayın.
- Gönüllüleri planlamaya dahil etmek ve görüşlerini almak motivasyonlarını artıracaktır. Bu da işlerini daha çok benimseyerek yapmalarını sağlayacaktır.
- Gönüllüleri iletişime dahil edin: özellikle COVID ile büyük toplantılar yapamayacağımız için gönüllülerin diğer gönüllülerle iletişim kurmasını sağlayın.
- Aracı bugünlerde karşılaştığımız duruma uyarlamamızın yollarını bulun; örneğin, çevrimiçi toplantılar aracılığıyla gönüllülerle teması sürdürün.
- Her zaman bir değerlendirme ile başlamak gerekir: Şimdi nasıl iletişim kuruyoruz? Hangi alanda (5 alandan) en çok sorun yaşıyoruz? Belki bir anket veya benzeri bir araştırma yaparak gönüllülere “NE” düşündüklerini sormalıyız.
- Danışmanların ve gönüllü yöneticilerinin gönüllülerle nasıl iletişim kuracaklarını bilmeleri için çalıştaylar veya toplantılar düzenleyin. Yönergeleri düzenleyin, böylece bir süreklilik ve tutarlılık yolu sağlanır.
- Gönüllülerinizle daima iletişim halinde olun. Özellikle yoğun dönemlerde olsanız bile, onlara değerli olduklarını hissettirmek için zaman ayırdığınızdan emin olun.
- Görevler ile ilgili bilgiler gönüllüler için açık olmalıdır. Gönüllünün sizi anladığından emin olana kadar sorular sorun.

Kolaylaştırma

Kolaylaştırma, katılımcıları öğrenme içgörülerini oluşturmaya, keşfetmeye ve uygulamaya dahil etme eylemidir. Tipik olarak bir izleyiciye içerik sunan “sahne bilge” ile karakterize edilen sunumun aksine, kolaylaştırma genellikle sorular soran, tartışmaları yöneten, etkinlikleri tanıtan ve katılımcıların öğrenmesine yardımcı olan “yan bir rehber” içerir.

VolExpo Çevrim İçi Eğitim Etkinliği esnasında da, katılımcıları bütünleştirmek, birbirlerini tanımak ve “çalışma havasına” sokmak gerekiyordu. İnternet üzerinden ulaşılabilen bu kadar çok sayıda katılımcıyı, birbirleriyle “bağlamak” genellikle zordur. Bu nedenle, araçlar üzerinde fiili çalışmadan önce, bir dizi kısa “ısınma” aktivitesi hazırlıyoruz.

1. Yöntemler ve Teknikler

Tüm kolaylaştırma faaliyetlerini 3 gruba ayırabiliriz:

- Ruh hali soruları:
 - Bugün ne tür bir su hissediyorsunuz? (örneğin huzurlu okyanus, vahşi nehir, şiddetli yağmur vb.)
 - Bugün hangi filmsin ismisin?
 - Bugün hangi şarkısın?

Katılımcılar grup sohbeti veya Mentimetre aracını (kelime haritası) kullanarak yanıtlarlar ve daha sonra kolaylaştırıcı onlardan seçimlerini yorumlamalarını veya açıklamalarını isteyebilir.

Bu tür bir soru sormak, size katılımcıların ruh halinin ne olduğunu, ne tür bir enerji düzeyine sahip olduklarını ve tüm olaya karşı tutumları hakkında bir fikir verir.

VolExpo Çevrim İçi Eğitim Etkinliği sırasında katılımcılara her günün başında ve sonunda aynı soruyu sorduk, böylece gün içinde neler değişti, karşılaştırma yaptık.

- Beklenti soruları

Katılımcılara eğitime yönelik beklentilerinin ne olduğunu, ne öğrenmek istediklerini başlangıçta sormak her zaman iyidir.

Eğitimin son gününde, beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığını tekrar sormakta fayda var. Bu, eğitim etkinliğinin değerlendirilmesi için önemli olacaktır.

- Isınma / Harekete Geçirme Etkinlikleri
 - Sanal arka plan

Katılımcılardan kendileri hakkında bir şeyler anlatan bir resimle arka planlarını değiştirmelerini isteyin ve seçimlerini yorumlamalarına izin verin.

- Sanal kahve arası

Tüm katılımcılar çevrim içi olsa da kahve molasından feragat etmenize gerek yoktur. Katılımcılardan en sevdikleri kahve fincanlarını ekrana getirmelerini ve özgürce konuşmalarını istersiniz. Sonunda, bir hatıra olarak güzel bir fotoğraf çekebilirsiniz.

- En sevdiğin renk hangisidir?

Bu iki kısımdan oluşan bir etkinliktir. İlk olarak en sevdiği renk sorulur ve ikinci olarak katılımcıya bu renkte bir nesne bulması için 1 dakika verilir. Ekrana getirdiği nesneyi diğerlerine göstererek neden tercih ettiğini anlatır.

- Sanal çöpçü avı

Katılımcıya seçtiğiniz gereksinime uygun farklı nesnelere toplam 5 dakika verirsiniz. Örneğin: “r” harfiyle başlayan bir şey, sahip olduğunuz en yumuşak şey, tırnağınızdan daha küçük bir şey vs. Size ve hayal gücünüze kalmış. Daha sonra katılımcılardan açıklama yapmasını istersiniz.

- Nesnenin reklamını yap

Katılımcılardan istedikleri herhangi bir nesneyi getirmelerini ve bu öğeyi grubun geri kalanına “tüm dünyadaki en şaşırtıcı şey” olarak tanıtmalarını istiyorsunuz.

Sunulan tüm yöntem ve teknikler, eğitimin resmi olmayan kısmının nasıl yönetileceğine dair sadece bir örnektir. Farklı ihtiyaçlar ve hedef gruplar için değiştirilebilir, düzenlenebilir ve uyarlanabilir. Önemli bir nokta da bazı tekniklerin yüz yüze çalıştaylarda da kullanılabilmesidir.