

Akran Zorbalığını Önlemeye Yönelik Geliştirilen Çözüm Odaklı Grupla Psikolojik Danışma Programı

1.Oturum (Tanışma)

Amaçlar:

- Grup üyelerinin grup lideri ile tanışmalarını sağlamak,
- Grup üyelerinin birbirleriyle tanışmalarını sağlamak,
- Grupla psikolojik danışmanın genel amaçları hakkında bilgi vermek,
- Çözüm odaklı danışma yaklaşımının amaçları hakkında bilgi vermek,
- Grup süreci hakkında bilgi vermek,
- Oturumlar süresince grubun uyması beklenen kuralları oluşturmak,
- Oturum öncesi değişime dikkat çekmek
- Üyelerin uygulama sonunda ulaşmayı hedefledikleri bireysel amaçları belirlemek
- İlk oturum görevini formüle etmek

Süreç:

Grup lideri katılımcılara kendini tanıtır. Altı hafta boyunca birlikte olacaklarını, her hafta bir oturum gerçekleştirerek, altı oturumluk bir grupla psikolojik danışma yapacaklarını söyler. Daha sonra grup üyelerinin birbirlerini tanımalarını, olumlu bir ortamın ve grup dinamiğinin oluşmasını sağlamak amacıyla tanışma etkinlikleri yapılır (Etkinlik Eki 1 ve 2). Üyelere daha önce bir grup deneyimleri olup olmadığı sorularak devam edilir. Olmuşsa duygu ve düşüncelerini paylaşmaları beklenir. Bu paylaşımlardan yola çıkılarak grupla psikolojik danışmanın genel amaçlarından ve yararlarından bahsedilir. Daha sonra bu uygulamada benimsenen çözüm odaklı danışma yaklaşımının amaçları ifade edilir. Ardından tekrar grubun bir araya gelme amacı ve uygulama süreci hakkında paylaşımda bulunulduktan sonra grup kurallarıyla ilgili bilgi verilir (Ekinlik Eki 3). Katılımcıların eklemek istedikleri kurallar olup olmadığı sorulur. Varsa bu kurallar da kurallar listesine eklenir. Katılımcıların bu gruba katılmakla ilgili duygu ve düşünceleri üzerinde bir süre konuşulur. Oturum öncesi değişime dikkat çekme tekniği uygulanır. Grup üyelerine: “danışanların çoğu randevu aldıkları zamanla ilk oturumun gerçekleştiği zaman arasında geçen sürede bazı şeylerin olumlu yönde değiştiğini söylemektedirler. Ön görüşmeden bu oturuma kadar yaşamınızda olumlu değişiklikler oldu mu? Yaşamınızda ne gibi olumlu değişikliklerin olduğunu ya da başladığını fark ettiniz?” şeklinde soru sorularak bu teknik uygulanır. Çözüm odaklı yaklaşımda sorundan çok çözüm üzerinde durulmaktadır. Bu nedenle teknikle üyelerin değişimi fark etmeleri ve değişim konusunda cesaretlenmeleri amaçlanmaktadır. Daha sonra grup üyelerinin bu çalışmadan beklentileri üzerinde durulur. Çalışmanın sonucunda ulaşmayı bekledikleri bireysel amaçlar belirlenmeye çalışılır. Her çözüm odaklı danışmanlık uygulamasında olduğu gibi pozitif amaçlar üzerinde durulmalıdır. Negatif ya da zararlı amaçlar pozitif amaçlara dönüştürülmeli, belirsiz amaçlar somutlaştırılmalıdır. Ayrıca amaçların gözlemlenebilir, somut davranışları içermesine, adım adım açıklanmış olmasına dikkat edilmelidir. Burada geleceği okuma tekniğinden yararlanılır. Üyelere “bu çalışmanın yararlı

olduğunu söyleyebilmek için gelecekte neler olması gerekir? Çalışmanın faydalı olduğunu söyleyebilmek için nelerin değişmiş olması gerekir?” Şeklinde sorular sorularak bu teknik uygulanır. Üyelere Gruba katılım sözleşmesi (Ekinlik Eki 4) imzalatılır.

Ödev: “Bugün buradan ayrıldıktan sonra gelecek hafta boyunca devam ettirmek istediğiniz eylemlere ilişkin gözlemlerde bulununuz” (Doğan, 1999) şeklinde bir yönerge verilerek ilk oturum görevini formüle etme tekniği uygulanır. Üyelerden bu gözlemlerini not etmeleri ve bir sonraki oturumda paylaşımları istenir.

Sonlandırma: Son olarak üyelerin oturumu özetlemeleri istenir. Gönüllülük esasına göre üyeler paylaşımda bulunurlar. Grup lideri “Bu oturumdan neler öğrendiniz?” “Bu oturumun bir mesajı olsaydı ne olurdu?” şeklinde sorularla bu özetlemeyi yapmalarını teşvik eder. Üyelerin duygu ve düşüncelerini paylaşımlarının ardından gelecek oturumun yeri ve saati belirtilerek oturum sonlandırılır.

2.Oturum (Mucize soru ile çözüm için ilk adım)

Amaçlar:

- Zorbalığı tanımlamak,
- Üyelerin zorbaca davranışların sonuçlarını fark etmelerini sağlamak,
- Üyelerin zorbaca davranışlara maruz kalan kişilerin duygularını fark etmelerini sağlamak
- Üyelerin zorbaca davranışların maruz kalanlar üzerinde uzun süreli olumsuz etkilerini fark etmelerini sağlamak,
- Üyelerin problem alanından çözüm alanına geçmelerini sağlamak,
- Üyelerde değişim için farkındalık oluşturmak,
- Üyelerde pozitif değişim beklentisi oluşturmak,
- Üyelerin pozitif amaçlar belirlemelerini sağlamak.

Süreç:

Grup lideri ile üyeler arasında genel ve kısa bir sohbetin ardından oturum başlar. Geçen oturumun bir özeti yapılır. Burada üyelerin de katılımı teşvik edilir. İlk oturumun sonunda verilen yönerge tekrarlanır. Grup lideri ilk oturumdan bu yana nelerin farklı olduğunu ve olumlu yönde değişmeye başladığını sorar. Bu soru süreci ortaya çıkarmayı amaçlayan sorudur. Ardından grup lideri “bu olumlu davranışın karşısında insanlar nasıl bir tepki verebilir?” şeklinde güçlendirme soruları, “Gerçekten sen mi yaptın?”, “Nasıl cesaret gösterdin?”, “yaptıkların gerçekten beni çok etkiledi.” şeklinde pekiştirme soruları ve “Bunu o zaman nasıl halletmiştin?” şeklinde eyleme geçme soruları sorar. Hangi sorunun hangi sıra ile sorulacağı üyelerin anlatımlarına bağlıdır.

Burada amaç pozitif durumları açığa çıkarmak, duygu, düşünce ve davranışları belirginleştirmek, davranışların çözüme yönelik amaçlara dönüşmesini sağlamaktır. Daha sonra “zorbalık” kavramının anlaşılabilmesi için bir etkinlik yapılır (Etkinlik Eki 5). Bu etkinliğin ardından grup lideri zorbalığın tanımını yapar (Etkinlik Eki 6). Grup lideri bu tanımlamalardan sonra öğrencilerin zorbalıkla ilgili düşüncelerini ve gözlemlerini paylaşımlarını teşvik eder. Daha sonra zorbalık davranışlarının

netleşmesi, diğer saldırgan davranışlardan ayrımının yapılabilmesi ve empati geliştirilebilmesi için “zorbalık mı?” etkinliği yapılır (Etkinlik Eki 7). Üyelerin zorbaca davranışların uzun süreli olumsuz etkileri olabileceğini fark etmelerini sağlamak amacıyla “Zorbalıktan 20 Yıl Sonra” etkinliği yapılır (Etkinlik Eki 8). Üyelerin problem alanından çıkıp çözüm alanına geçebilmelerini sağlamak için mucize soru tekniğine dayalı sorular sorulur (Etkinlik Eki 9). Bu teknikle amaçlanan değişim için farkındalığın oluşması, pozitif değişim beklentisinin artması, amaçların netleştirilmesidir.

Ödev: Üyelerden buldukları çözümleri gelecek oturuma kadar uygulamaları istenir.

Sonlandırma: Son olarak üyelerin oturumu özetlemeleri istenir. Gönüllülük esasına göre üyeler paylaşımda bulunurlar. Grup lideri “Bu oturumdan neler öğrendiniz?” “Bu oturumun bir mesajı olsaydı ne olurdu?” şeklinde sorularla bu özetlemeyi yapmalarını teşvik eder. Üyelerin duygu ve düşüncelerini paylaşımlarının ardından gelecek oturumun yeri ve saati belirtilerek oturum sonlandırılır.

3.Oturum (İşlerin iyi gittiği istisnai zamanlar olmalı)

Amaçlar:

- Üyelerin nadir durumları fark etmelerini sağlamak.
- Üyelerin başarmak istedikleri hedeflerin neresinde olduğunu ortaya çıkarmak.

Süreç:

Grup lideri ile üyeler arasında genel ve kısa bir sohbetin ardından oturum başlar. Geçen oturumun bir özeti yapılır. Burada üyelerin de katılımı teşvik edilir. Geçen haftadan bu yana uyguladıkları çözümler üzerinde durulur. İşe yarayan çözümler vurgulanırken, işe yaramayan çözümlerin yeniden gözden geçirilmesi ve gerekirse başka çözümler denenmesi söylenir. Üyelerin her birine bir önceki oturumdaki durumu ile şu anki durumunu değerlendirebilmesi için derecelendirme soruları tekniği kullanılır (Etkinlik Eki 10). Grup lideri cevapları yazı tahtasına yazabilir. Gelecek oturumlarda hatırlayabilmeleri için üyelerin de not almalarını ister. Üyeleri değişim noktasında motive edebilmek için onların kaynaklarına, güçlü yönlerine, becerilerine vb. övgüde bulunur (amigoluk).

Kişiler sorunla aşırı meşgul oldukları zaman çözümün farkında olamayabilirler. Mucize olduğunu ve sorunun ortadan kalktığını var saymak, bilişsel olarak sorundan bir süreliğine uzaklaşmayı sağlar. Böylece kişiler sorun alanından çıkarak çözüm alanına girmiş olurlar. Bilişsel olarak çözümle ilgilenmeye başlarlar. Değişimin mümkün olabileceğini fark ederler.

Olası durumları gelecek için somut adımlardan oluşan planlara dönüştürürler. Diğer taraftan hayatlarında sorunun olmadığı her şeyin istedikleri gibi gittiği anlar da vardır. Sorunla aşırı meşgul olduklarında bunları gözden kaçırabilirler. Çözüm alanına girmek için etkili yollardan birisi de istisnalar “Nadir Durumlar” tekniğine dayalı soruları kullanmaktır (Etkinlik Eki 11). Bu oturumda grup lideri üyelerden problemin yaşanmadığı ya da etkisinin daha az görüldüğü zamanları düşünmelerini ister. O anlarda kendilerini, ne hissettiklerini, insanların nasıl tepkiler verdiklerini, o anı farklı kılan şeyin ne olduğunu hatırlamaya çalışmalarını ister. Burada amaç, geçmişte bu sorunun üstesinden gelmek için neyin işe yaradığını bulmalarını sağlamaktır. Gelecekte aynı durumlarla karşılaşıldığında aynı yöntemle başvurarak çözüme ulaşılabilir.

Ödev: Gelecek oturuma kadar üyelerin istisnalardan yararlanarak fark ettikleri çözüm yollarını denemeleri ve gelecek oturumda paylaşmak üzere gözlemlerini not etmeleri istenir.

Sonlandırma: Son olarak üyelerin oturumu özetlemeleri istenir. Gönüllülük esasına göre üyeler paylaşımda bulunurlar. Grup lideri “Bu oturumdan neler öğrendiniz?” “Bu oturumun bir mesajı olsaydı ne olurdu?” şeklinde sorularla bu özetlemeyi yapmalarını teşvik eder. Üyelerin duygu ve düşüncelerini paylaşımlarının ardından gelecek oturumun yeri ve saati belirtilerek oturum sonlandırılır.

4. Oturum (Sorunlarla başa çıkılabilir.)

Amaçlar:

- Üyelerin işe yarar olduğuna inandıkları çözümleri fark etmelerini sağlamak.
- Üyelerin kaynaklarını ve güçlü yanlarını fark etmelerini sağlamak.
- İşlevsel çözüm yollarını transfer edebilmek.
- Üyelerin başarılarını övgü ile desteklemek ve onları cesaretlendirmek.

Süreç:

Grup lideri ile üyeler arasında genel ve kısa bir sohbetin ardından oturum başlar. Geçen oturumun bir özeti yapılır. Burada üyelerin de katılımı teşvik edilir. Geçen haftadan bu yana uyguladıkları çözümler üzerinde durulur. İşe yarayan çözümler vurgulanırken, işe yaramayan çözümlerin yeniden gözden geçirilmesi ve gerekirse başka çözümler denenmesi söylenir. Üyelerin her birine bir önceki oturumdaki durumu ile şu anki durumunu değerlendirebilmesi için derecelendirme soruları tekniği kullanılır (Etkinlik Eki10). Grup lideri cevapları yazı tahtasına yazabilir. Gelecek oturumlarda hatırlayabilmeleri için üyelerin de not almalarını ister. Skalada yükselen üyelere değişimi fark etmeleri için “Bu değişiklik nelerin değişmesiyle oldu?” şeklinde sorular sorulabilir. Skalada yükselme görülmeyen üyelere de “Neleri değiştirmelisin ki, bu skalada yükselesin?” şeklinde yine çözüm alanına yönelten sorular sorulabilir.

Başa çıkma soruları tekniğine dayalı sorular kullanılarak, üyelerin işe yarar olduğunu düşündükleri çözümler üzerinde paylaşımlar sürdürülür. Grup lideri üyeleri değişim noktasında motive edebilmek için onların kaynaklarına, güçlü yönlerine, becerilerine vb. övgüde bulunur (Amigoluk). Ardından çözüm yollarını denerken nelerin onları zorlayabileceği üzerinde durulur. Böylece çözümün önündeki engellere ilişkin farkındalık kazanmaları beklenir (Mayın Tarlasının Temizlenmesi). Daha sonra tekrar üyelerin kaynaklarına ve başa çıkma becerilerine dikkat çekilerek engellere karşı cesaretlendirilir. Son olarak üyelerle kendilerindeki olumlu değişimin çevrelerindeki insanları nasıl etkilediği üzerinde durulur. Üyelerin paylaşımları alınır. Başarılı yönleri övülür. Başarısızlıklarla ilgili paylaşımlar olduğu zaman, denemiş olmalarının övgüye değer olduğu söylenerek, başarmak için neleri daha iyi yapmaları gerektiği sorulur.

Ödev: Bir sonraki oturuma kadar fark ettikleri çözüm yollarını denemeleri, onları engelleyen şeyleri ve çevrelerindeki değişimi gözlemlemeleri istenir.

Sonlandırma: Son olarak üyelerin oturumu özetlemeleri istenir. Gönüllülük esasına göre üyeler paylaşımda bulunurlar. Grup lideri “Bu oturumdan neler öğrendiniz?” “Bu oturumun bir mesajı olsaydı ne olurdu?” şeklinde sorularla bu özetlemeyi yapmalarını teşvik eder. Üyelerin duygu ve düşüncelerini paylaşımlarının ardından gelecek oturumun yeri ve saati belirtilerek oturum sonlandırılır.

5.Oturum (Çözümleri küçümseme, çabalamaya devam et.)

Amaçlar:

- Üyelerin çözüm için çabalamanın önemini kavraması
- Üyelerin başkalarının hayatında olumlu bir değişiklik yaratmalarını sağlamak

Süreç:

Grup lideri ile üyeler arasında genel ve kısa bir sohbetin ardından oturum başlar. Geçen oturumun bir özeti yapılır. Burada üyelerin de katılımı teşvik edilir. Geçen haftadan bu yana uyguladıkları çözümler üzerinde durulur. İşe yarayan çözümler vurgulanırken, işe yaramayan çözümlerin yeniden gözden geçirilmesi ve gerekirse başka çözümler denenmesi söylenir. Üyelerin her birine bir önceki oturumdaki durumu ile şu anki durumunu değerlendirebilmesi için derecelendirme soruları tekniği kullanılır (Etkinlik Eki 10). Grup lideri cevapları yazı tahtasına yazabilir. Gelecek oturumlarda hatırlayabilmeleri için üyelerin de not almalarını ister. Skalada yükselen üyelere değişimi fark etmeleri için “Bu değişiklik nelerin değişmesiyle oldu?” şeklinde sorular sorulabilir. Skalada yükselme görülmeyen üyelere de “neleri değiştirmelisin ki, bu skalada yükselesin?” şeklinde yine çözüm alanına yönelten sorular sorulabilir. Grup lideri üyeleri değişim noktasında motive edebilmek için onların kaynaklarına, güçlü yönlerine, becerilerine vb. övgüde bulunur (Amigoluk).

Grup lideri bambu ağacının nasıl yetiştirildiğini anlatır (Etkinlik Eki 12). Bu hikâyeye üzerinden değişim için sabırla çabalamanın önemi üzerine bir tartışma başlatır. Ardından üyelere denizyıldızı hikâyesini okur (Etkinlik Eki 13). Burada amaç hem sorunun büyüklüğünü düşünmeden sadece çözüm için çabalamaya, hem de çevremizdeki insanları değiştirebilmek için gücümüz ölçüsünde çabalamaya vurgu yapmaktır. Grup lideri (birçok denizyıldızı olduğunu, onların hepsini kurtarmanın imkânsız olduğunu düşünüp vaz geçerse bir tanesini bile kurtaramamış oluruz. Bunun yerine kurtara bildiğimiz kadar denizyıldızını kurtarmaya odaklanmalıyız. Ayrıca bizim küçücük bir hareketimizle, davranışımızla, sözümüzle insanların hayatında birçok şey değişebilir. İyi davranırsak, iyi sözler söylersek iyi şeyler olur.) şeklinde açıklamalarda bulunur.

Ödev: Üyelerin derecelendirme skalasında daha yükselmek için sabırla çözüm yollarını devam ettirmeleri, gözlemlerini bir sonraki oturumda paylaşmak üzere not etmeleri istenir. Ayrıca çevrelerindeki insanların değişimi için bir sonraki oturuma kadar bir şeyler yapmaları istenir.

Sonlandırma: Son olarak üyelerin oturumu özetlemeleri istenir. Gönüllülük esasına göre üyeler paylaşımda bulunurlar. Grup lideri “Bu oturumdan neler öğrendiniz?” “Bu oturumun bir mesajı olsaydı ne olurdu?” şeklinde sorularla bu özetlemeyi yapmalarını teşvik eder. Üyelerin duygu ve düşüncelerini paylaşmalarının ardından gelecek oturumun yeri ve saati belirtilerek oturum sonlandırılır.

6. Oturum (Sonlandırma)

Amaçlar:

- Üyelerin 6 hafta boyunca gerçekleşen oturumlara ilişkin duygu ve düşüncelerini paylaşmalarına imkân vermek.
- Üyelerin grup süreci tamamlanırken olumlu duygularla ayrılmalarını sağlamak.

Süreç:

Grup lideri ile üyeler arasında genel ve kısa bir sohbetin ardından oturum başlar. Geçen oturumun bir özeti yapılır. Burada üyelerin de katılımı teşvik edilir. Geçen haftadan bu yana uyguladıkları çözümler üzerinde durulur. İşe yarayan çözümler vurgulanırken, işe yaramayan çözümlerin yeniden gözden geçirilmesi ve gerekirse başka çözümler denenmesi söylenir. Üyelerin her birine bir önceki oturumdaki durumu ile şu anki durumunu değerlendirebilmesi için derecelendirme soruları tekniği kullanılır. Grup lideri cevapları yazı tahtasına yazabilir. Skalada yükselen üyelere değişimi fark etmeleri için “Bu değişiklik nelerin değişmesiyle oldu?” şeklinde sorular sorulabilir. Skalada yükselme görülmeyen üyelere de “neleri değiştirmelisin ki, bu skalada yükselesin?” şeklinde yine çözüm alanına yönelten sorular sorulabilir. Grup lideri üyeleri değişim noktasında motive edebilmek için onların kaynaklarına, güçlü yönlerine, becerilerine vb. övgüde bulunur (Amigoluk). Grup lideri Geçen hafta okudukları denizyıldızı hikâyesini hatırlatır. Bu haftaya kadar kimlerin hayatında ne gibi değişiklikler yaptıklarını sorar. Üyelerin paylaşımlarının ardından onların çabalarını över.

Grup lideri bu haftaki oturumun son oturum olduğunu hatırlattıktan sonra üyelerin 6 haftayı değerlendirmelerini ister. Üyelerin oturumlara ilişkin duygu ve düşüncelerini paylaşımlarını teşvik eder. Oturumlara başlamadan öncesi ile şu an arasında bir karşılaştırma yapmalarını, Amaçlarına ne kadar ulaşıp ulaşmadıklarını değerlendirmelerini ister. Üyeler için hazırladığı mesajları dağıtır. Bu mesajlar onların güçlü yönlerine vurgu yapan cümleleri içermektedir. Pozitif cümleler içerdiği için üyelerin birbirleriyle paylaşımlarında bir sakınca yoktur.

Son olarak “Sevgi Bombardımanı” etkinliği yapılır (Etkinlik Eki 14). Grup lideri bu etkinliğin ardından üyelerle vedalaşarak oturumu sonlandırır.

Etkinlik Eki-1: Tanışma Etkinliği

Amaç: Grup üyelerinin birbirlerinin isimlerini öğrenmeleri

Materyal: Küçük plastik bir top.

Akış: Grup üyeleri bir çember oluşturacak şekilde ayakta sıralanır. Grup lideri ismini söyleyerek elindeki topu bir üyeye atar. Daha sonra her bir üye aynı şekilde ismini söyleyerek elindeki topu bir başkasına atar. Sadece topu yanındaki kişiye veremez. Bu şekilde herkes ismini söyledikten sonra top en son grup liderine dönmüş olur. Bu kez grup lideri bir kişinin ismini söyler ve topu o kişiye atar. Topu alan kişi de yine başka bir üyenin ismini söyleyerek topu o kişiye atar. Herkesin ismi söylendiğinde etkinlik biter.

Etkinlik Eki-2: Bilgi-İşlem (Sıraya Girme)

Amaç: Katılımcıların hızlı bir şekilde birbirleri hakkında bilgi edinmelerini ve kaynaşmalarını sağlamak.

Materyal: Yok.

Akış: Grup lideri belli bir kriter vererek üyelerin bu kritere göre sıraya girmelerini ister. Örneğin:

- Boy sırasına göre sıraya girmek.
- Göz rengine bakarak açıktan koyuya doğru sıraya girmek.
- Doğum günü tarihlerine göre (Ocak ayından başlayarak) sıraya girmek.

Daha sonra üyeler sıra ile doğum günlerini veya isimlerini yüksek sesle söylerler. -isimlerinin baş harfine göre alfabetik sıraya girmek. (Eğer "A" ile başlayan dört isim varsa, bu durumda ismin ikinci harfine göre sıraya girilir. Örneğin: Adnan, Ali, Ayla, Aziz gibi) -Oyuna biraz yarışma sokmak için, grup yeterince büyükse, iki grup oluşturulur. Daha önce hangi grup sıraya -doğru olarak- girerse yarışı o grup kazanır. Veya üyeler daha farklı kriterlere göre gruplar oluşturur. Örneğin bu sıralama açıktan koyuya doğru göz rengine göre de yapılabilir (Fluegelman'den uyarlayan Dölek, 2002).

Etkinlik Eki-3: Grup Kuralları

1.Grup haftada bir kez belirtilen gün, saat ve yerde yaklaşık 90 dakika süreyle toplanacaktır. Çok önemli bir mazeret olmadıkça grubun verimliliği ve işlevselliği açısından grup oturumlarına devamlılık esastır.

2.Grup sürecinde gönüllülük esastır. Her üye istekli olduğu sürece grupta paylaşımda bulunur. Üyeler, duygularını düşüncelerini açıklamaları için zorlanmazlar. Ayrıca grup sürecinde verilen ödevleri yapmak da üyelerin istekli olmalarına bağlıdır.

3.Grup sürecinde gizlilik esastır. Grup sürecinde yapılan paylaşımlar grup dışında kimseye aktarılmayacaktır. Üyelerin açıkladığı duygu ve düşünceler dışında öğrenilen bilgilerin paylaşılmasında sakınca yoktur.

4.Her bir üye grup sürecinde eşit haklara sahiptir.

5.Grup sürecinde üyelerin birbirlerine karşı saygılı olmaları esastır. Her bir üye düşüncelerini ifade etmekte özgürdür.

6.Üyeler birbirleri ile ilgili görüşlerini açıklarken yargılayıcı, dışlayıcı, alaya alıcı bir dil kullanmamalıdır.

7.Her bir üye yalnızca kendisi adına konuşabilir. Diğer üyeler adına açıklama yapamaz.

Etkinlik Eki-4: Gruba Katılım Sözleşmesi

Yürütülmekte olan psikolojik danışma grubuna kendi isteğimle katıldığımı, belirlenen grup kurallarına uyacağımı, bu kurallar çerçevesinde grup üyeleriyle paylaşımda bulunacağımı, onların paylaşımlarına açık olacağımı, çok önemli bir mazeretim olmadıkça, grubun işlevselliği ve verimi açısından, grup oturumlarına devam edeceğimi beyan ederim.

Adı-Soyadı:

İmza

Etkinlik Eki-5 Zorbalık

Amaç: Katılımcıların zorbalık kavramını anlamalarını sağlamak

Malzeme: Yok

Akış: Bugünkü konumuz zorbalık. (Grup lideri tahtaya büyük harflerle zorbalık yazıp, kelimeyi elips içine alır.) Zorbalık deyince aklınıza ne geliyor? Bunu tek bir kelimeyle ifade etseydiniz, bu kelime ne olurdu? Şimdi herkes sırayla gelecek tahtaya yazdığım "Zorbalık" kelimesinden oklar çıkararak o kelimeyi yazacak. Başlayalım mı? (Grup lideri eğer söylenmemişse aşağıdaki zorbalıkla ilişkili kavramları hatırlatır ya da kendisi yazar.)

(Grup lideri şu soruları sorarak katılımcıların zorbalık davranışlarını bulmalarına yardımcı olur.)

•Okulda ve sınıfta sizi rahatsız eden davranışlar var mı? Neler?

•Okulunuzda belli gruplar var mı? Neler yapıyorlar?

Tüm bu davranışlar, karşıdaki kişiye korkutarak üstünlük sağlamayı, istemediği bir şeyi yaptırmayı ve ona duygusal ve fiziksel zarar vermeyi amaçladığı için zorbalık davranışdır (Temuroğlu Sundur, 2012).

Etkinlik Eki-6 Zorbalığın, Zorba Ve Mağdurun Tanımı

Bir kişi, düzenli olarak ve bir süre boyunca, bir veya daha fazla kişinin olumsuz davranışlarına maruz kaldığında zorbalığa uğramış olur. Eğer bir kişi istemli olarak bir diğer kişiye acı verir veya acı vermeyi, yaralamayı ya da rahatsız etmeyi dener ise bu bir olumsuz davranıştır ve bu tanımda belirtilen aslında saldırganca bir davranıştır. Olumsuz davranışlar sözlü olarak sürdürülebilir; örneğin, tehdit etme, alay etme, isim takma, hakaret etme... Eğer bir kişi diğerini iter, vurur, tekmeler, ısırır, çimdikler veya yumruklarsa fiziksel temas yolu ile olumsuz davranışta bulunmuş olur. Sözel veya fiziksel temasta bulunmadan da olumsuz davranışta bulunmak mümkündür. Örneğin birinin arkasından veya suratına çirkin el ve yüz hareketleri yapmak, birisini istemli olarak akran grubundan dışlamak, diğer kişinin isteklerini yerine getirmeyi reddetmek gibi. Zorbalık güçlünün güçsüzü ezmesi şeklindedir. "Zorbayı: heyecan, güç, eğlenme veya para ya da eşya almak gibi ihtiyaçlarını karşılamak için başkalarının ihtiyaç ve haklarını dikkate almadan başka kişilere zarar veren davranışlarda bulunan kişi veya grup olarak tanımlanır. "Mağduru ise başkalarının davranışlarından

zarar gören ve zarar veren bu davranışlara karşı koyacak veya durduracak beceri, statü veya kaynaklara sahip olmayan kişi veya grup olarak tanımlayabiliriz." Fiziksel veya psikolojik olarak aşağı yukarı aynı güçte iki çocuğun münakaşa etmeleri veya dövüşmelerinin -her ne kadar saldırgan bir davranış olsa da- zorbalık olarak Tanımlanamaz. Olumsuz davranışlara maruz kalan çocuk eğer kendini koruyamıyor veya bir şekilde zorbaca davranan çocuklara karşı çaresiz hissediyorsa bu durum zorbalıktır. Ayrıca zorbalık bir süre devam eden ve tekrarlanan kötü davranışlardır. Bir kerelik veya şaka amaçlı alay etmek zorbalık sayılamaz.

Grup lideri varsa öğrencilerin zorbalıkla ilgili düşüncelerini ve gözlemlerini paylaşmalarına izin verir (Dölek, 2002).

Etkinlik Eki-7: Zorbalık Mı?

Amaç: Öğrencilerin zorbalık davranışlarını ve zorbalığın etkilerini kavramalarını sağlamak

Malzeme: Yok

Akış: şimdi sizlere bazı ifadeler okuyacağım. Bunların zorbalık davranışları olup olmadığını bana söyleyeceksiniz.

(Önemli Not: Küçük sınıflar için bu ifadeleri canlandırarak anlatabilirsiniz.)

(Grup lideri her ifadeden sonra katılımcılara aşağıdaki soruları sorar):

- Bu davranış zorbalık mı?
- Nereden anladınız?
- Bu çocuk neler hissediyor olabilir?

İfadeler:

1. Ali'yi her gördüklerinde, bir grup öğrenci kendi aralarında fısıldamaya ve ona bakarak gülmeye başlarlar. (Bu davranış zorbalıktır; çünkü bir kere değil, her seferinde olmaktadır. Ali muhtemelen üzüntü, utanç ve kendine güvensizlik hissetmektedir.)
2. Bedirhan sıraların arasında koşarken Müslüm'ün ayağına takılır ve düşer. (Bu bir zorbalık davranışı değil, kazadır. Müslüm, Bedirhan'ın geldiğini fark etmemiş, Bedirhan da Müslüm'ün ayağını görmemiştir.)
3. Elif, sınavda Berfin'den kâğıdını göstermesini ister ve göstermezse onunla bir daha arkadaş olmayacağını söyler. Berfin çaresiz kabul eder; çünkü Elif onun en iyi arkadaşıdır. (Bu davranış zorbalıktır; burada güçlü olan Elif'tir ve Berfin'e tehditle onun istemediği bir şeyi yaptırmaktadır. Berfin muhtemelen çaresizlik, korku, kendine güvensizlik ve haksızlık hissetmektedir.)
4. Emre ile Berk, Can'ın kilosundan dolayı onlarla oynamasını istemiyorlar. (Bu davranış zorbalıktır; çünkü Can'ı dış görünüşünden dolayı, bilerek dışlamaktadırlar. Can muhtemelen üzüntü, utanç, yalnızlık ve kendine güvensizlik hissetmektedir.)
5. Zelal su içerken birisi onu güldürünce içtiği suyu Gülistan'ın ödevine püskürtür. (Zorbalık değil, bir kazadır. Çünkü Zelal isteyerek ya da zarar vermek için bu davranışı yapmamıştır.)

6. Mehtap, Seren'in annesiyle babasının boşandığını sınıfta herkese söyler. (Bu davranış zorbalıktır; çünkü Seren'in sırrını ya da onunla ilgili olan özel bir konuyu sınıfta herkese söylemiştir. Seren muhtemelen utanç, kızgınlık ve güvensizlik hissetmektedir.)

7. Osman bahçede Mehmet'i itip kakmakta ve bir grup öğrenci de onları izlemektedir. (Bu zorbalıktır; çünkü Osman muhtemelen kendinden daha güçsüz olan Mehmet'i tartaklamaktadır. İzleyenler de bu zorbalığın bir parçasıdır; çünkü zorbalık davranışını durdurabilecekleri halde bir şey yapmamaktadırlar. Zorbalık davranışında bulunan çocuk izlendiğini bildiğinde, bu davranışı sürekli yapmak eğiliminde bulunacaktır.)

8. Gökhan heyecanlandığında kekeler. Kekelediğinde sınıfındaki bazı çocuklar onun taklidini yapıp, dalga geçerler. (Bu zorbalık davranışıdır; çünkü çocuklar Gökhan'ın engelini taklit edip dalga geçiriyorlar. Gökhan muhtemelen üzüntü, kendine güvensizlik, kızgınlık ve yalnızlık hissetmektedir.)

9. Emre'yle Berk futbol oynarken yumruk yumruğa kavgaya tutuşurlar. (Şiddettir ancak zorbalık değildir, çünkü sürekli değil, ilk defa olan olaydır. Ayrıca birinin diğerinin üzerine üstünlük kurma çabası yoktur, sadece öfkelerini kontrol edememişlerdir.)

10. Esra okula geç kaydolduğu için sınıftaki diğer çocuklardan yaşça daha büyük ve daha uzun boyludur. Kimse onu grubuna almamakta ve zaman zaman da dalga geçmektedirler. Esra, okulu bırakmayı düşünmektedir. (Bu zorbalıktır; çünkü sınıfındaki çocuklar hem Esra'yı dışlamakta, hem dalga geçmekte hem de onun eğitim hakkını engellemektedirler. Esra muhtemelen mutsuzluk, üzüntü ve yalnızlık hissetmektedir.)

11. Zehra, Mustafa'nın uygun olmayan şakalarından ve diğer çocukların da "Mustafa Zehra'yı seviyor" diye dalga geçmelerinden de rahatsız olmaktadır. (Bu zorbalıktır; çünkü Mustafa ve diğerleri, Zehra'nın rahatsız olduğunu bile bile bu davranışı sürdürmektedirler. Zehra muhtemelen kızgınlık, mutsuzluk ve çaresizlik hissetmektedir.)

12. Ahmet yeni aldığı kalemini kaybettiğinde onu sıra arkadaşı Ferhat'ın aldığını düşünür ve onu suçlar. Ama daha sonra kalemi yerde bulur. (Bu zorbalıktır; çünkü Ahmet elinde delil olmadan Ferhat'ı suçlamıştır. Ferhat muhtemelen utanç, kızgınlık ve dışlanma hissedecektir.)

(Grup lideri başkasıyla alay etmenin, dalga geçmenin ya da ona uygunsuz şakalar yapmanın hiçbir zaman bir eğlence olamayacağını ve karşıdaki insanı çok incittiğini vurgular.) (Temuroğlu Sundur, 2012)

Etkinlik Eki 8- Zorbalıktan 20 Yıl Sonra Etkinliği

Amaç: Üyelerin zorbaca davranışların uzun süreli olumsuz etkileri olabileceğini fark etmelerini sağlamak.

Materyal: Yok.

Akış: Üyeler arasından üç gönüllü seçilir. Bu üyelerin 30 yaşlarında üç yetişkini canlandırmaları istenir. Bu üç kişi ilkokul veya ortaokulda aynı sınıfta okumuşlardır. Üç kişiden biri, içlerinden bir diğerine okul yaşantıları boyunca zorbaca davranışlarda bulunmuştur ve üçüncü kişi ise bu davranışlara şahit olmuştur. Artık yetişkin olan bu üç kişi, uzun yıllar sonra ilk defa bir parkta, lokantada veya üyelerin tercih edeceği bir mekânda karşılaşılır ve okul günlerinden konuşmaya başlarlar.

Gönüllü üyeler canlandırmalarını bitirdiğinde grup lideri kendilerine teşekkür eder ve üyeleri rolden çıkararak, bunun bir rol olduğunu ama artık tekrar kendileri olduklarını (gerekirse isimlerini de söyleyerek) söyler.

Grup lideri üyelere neden bazı kişilerin zorbaca davrandığını sorar. Üyelerin görüşleri (kendini güçlü hissetmek için, popüler olmak için, dikkat çekmek için, evde sorunlar yaşadığı için acısını başkalarından çıkarmak, zorba çocuklara özenip onları taklit etmek gibi) tahtaya yazılır (Dölek, 2002).

Etkinlik Eki-9: Mucize Soru Tekniği

Diyelim ki bu gece siz uyurken bir mucize olmuş. Okulunuzda maruz kaldığınız, sizi üzen, yaralayan, mutsuz eden tüm olumsuz davranışlar değişmiş. Arkadaşlarınız, öğretmenleriniz, aileniz, etrafınızdaki herkes size istediğiniz gibi güzel davranıyor. Siz de artık kimseyi kırmıyor, küçük düşürmüyor, tehdit etmiyor, korkutmuyor, kimseyle alay etmiyor, kimseye vurmuyorsunuz. Artık tüm olumsuz davranışlar ortadan kalkmış, her şey çözülmüş. Sabah uyandığınızda hiç kimse size mucizeden bahsetmiyor. Mucize olduğunu nasıl fark ederdiniz? Farklı bir şey yapar mıydınız? Başka ne Farklı olurdu? Başka? Daha başka? Belki mucizeyi hemen uyandığınızda fark etmezsiniz, ilk fark ettiğiniz an ne zaman olurdu? Sizden başka birisi mucizeyi fark eder miydi? Kim? Nasıl? Mucizenize nasıl bir tepki göstereceğini düşünüyorsunuz? Onun tepkisine şimdi nasıl bir tepki gösterirsiniz? Mucizeyi başka fark eden olur mu? Kim? Nasıl? O kişinin nasıl bir tepki göstereceğini tahmin ediyorsunuz? Onun tepkisine nasıl bir tepki verirdiniz? Tepkiniz önce olduğundan farklı mı olurdu? Mucizeden sonra başka ne farklı olurdu? Evde... Okulda... Tanıdıklarınızla... Arkadaşlarınızla... şimdi yavaş yavaş bu mekana dönebilirsiniz. Acele etmeyin Kim isterse mucizesini anlatabilir! (Sparrer'den (2012) uyarlanmıştır.)

Etkinlik Eki-10 Derecelendirme Soruları Tekniği:

'0'dan '10'a kadar derecelendirmenin olduğu skalada '0' burada olmanıza neden olan durumla ilgili en kötü anı, '10' ise mucizenin tamamen gerçekleşmesinin ardından hissettiklerinizi içermektedir. Şu an nerede olduğunuzu düşünüyorsunuz? (Sklare'den aktaran Ateş, 2014).

Gruba başlama kararı verdiğiniz anda nerede olduğunuzu düşünüyorsunuz? Gelecekte nerede olabileceğinizi düşünüyorsunuz? (De Jong ve Berg'den aktaran Ateş, 2014).

Derecede bir adım ilerleyebilmen için neye ihtiyacın var? Bunu nasıl yapacaksın?

Derecede bir basamak ilerlediğini nereden anlarsın? Farklı olan ne olur? (Sparrer'den aktaran Ateş, 2014).

Etkinlik Eki -11 Nadir Durumlar/İstisnalar Tekniği

Son zamanlarda bu konuda hiç problem yaşamadığınız, ya da daha az problem yaşadığınız anlar oldu mu?

Bu anlar da ne yaptınız? Problemin olduğu anlardan farklı olan şeyler nelerdir? Ne zaman, nerede bu tür istisnai durumlar oldu ya da oluyor? (De Jong ve Berg'den aktaran Ateş, 2014).

Etkinlik Eki-12 Bambu Ağacının Hikâyesi

Çin'de yetişen Bambu Ağacının önce tohumu ekilir, sulanır ve gübrelenir. Birinci yıl tohumda herhangi bir değişiklik olmaz. Tohum yeniden sulanıp gübrelenir. Bambu ağacı ikinci yılda da

toprağın dışına filiz vermez. Üçüncü ve dördüncü yıllarda her yıl yapılan işlem tekrar edilerek bambu tohumu sulanır ve gübrenir. Fakat tohum bu yılda da filiz vermez. Çinliler büyük bir sabırla beşinci yılda da bambuya su ve gübre vermeye devam ederler. Ve nihayet beşinci yılın sonlarına doğru bambu yeşermeye başlar ve altı hafta gibi kısa bir sürede yaklaşık 27 metre boyuna ulaşır. Çin bambu ağacı 27 metre boyuna altı hafta da mı yoksa beş yılda mı ulaşmıştır? Büyük bir sabırla ve ısrarla tohum, beş yıl süresince sulanıp gübrenmeseydi ağacın büyümesinden hatta var olmasından söz edilebilir miydi?

Etkinlik Eki-13 Deniz Yıldızı Hikâyesi

Bir arkadaşım bir gün okyanus kıyısında kurulmuş ücra bir Meksika köyünün uçsuz bucaksız ve ıssız sahilinde yürümektedir. Yürüyüşünü sürdürürken uzaktan bir adam görür. Yakınlaştıkça bu adamın köylülerden biri olduğunu fark eder. Köylü sık sık yere eğilmekte, yerden bir şeyler almakta ve okyanusa atmaktadır ve bu davranışı tekrar tekrar sürdürür. Arkadaşım adama iyice yaklaştığında sahile sürüklenmiş denizyıldızlarını tek tek yerden alıp suya geri fırlattığını görür. Arkadaşımın kafası karışır. Adama doğru yürür ve "Günaydın dostum " der. "Ne yaptığını çok merak ettim."

"Denizyıldızlarını denize atıyorum" der adam. "Gördüğünüz gibi gündüz sular geri çekildiği için bütün denizyıldızları sahilde kalmış. Eğer onları denize geri atmazsam, sudan oksijen alamazlar ve güneşten kuruyarak ölürlər."

"Anlıyorum" der arkadaşım. "Fakat bu sahilde binlerce denizyıldızı var. Her birini tek tek suya atabilmen mümkün değil. Ayrıca bu dünyada yüzlerce sahilde böyle milyonlarca denizyıldızı var. Senin bu yaptığın ne fark eder ki?"

Köylü gülümser, yerden bir denizyıldızı daha alır ve okyanusa fırlatır ve arkadaşına dönüp "Bunun için fark etti!" der.

Üyelerden hikâyeden ne anladıklarını söylemeleri istenir. Daha sonra birinin hayatında olumlu bir katkıda bulunmak veya olumlu bir değişiklik yaratmanın ne olduğu sorulur. Örnekler verilir. "çok üzgün olan bir arkadaşınızı rahatlatmak, hasta bir arkadaşınızı ziyaret ederek neşelendirmek, bir derste zorluk çeken bir arkadaşınıza dersi anlatarak daha iyi not almasını sağlamak, misafir geleceği bir gün annenize yardımcı olarak yorgunluğunu azaltmak gibi örnekler çoğaltılabilir. Üyelerin kendi örneklerini vermeleri istenir.

Üyelere şu yönergeleri verebilirsiniz:

"Kimlerin hayatında küçük de olsa bir değişiklik yarattınız?", "Kimler sizin hayatınızda küçük de olsa bir değişiklik yarattı?", "Kimlerin hayatında küçük de olsa bir değişiklik yaratabilirsiniz? Bunu nasıl yaparsınız?" Üyelerin örneklerini paylaşmaları teşvik edilir (Canfield ve Hansen'den uyarlayan Dölek, 2002).

Etkinlik Eki- 14 Sevgi Bombardmanı

Amaç: Olumlu duygularla sonlandırmanın sağlanması

Materyal: Yok.

Akış: Ortaya bir sandalye konur, üyelerden biri sandalyeye geçer, diğer üyeler ortadaki üyenin olumlu yanlarını (fakat ama lakin gibi sözcükler kullanmadan) ifade ederler. Ortadaki üye konuşmaz. Herkes konuştuğundan sonra teşekkür ederek yerine oturur ve ortada oturup kendiyile ilgili güzel şeyler

duymanın nasıl bir duygu olduğunu paylaşır. Tüm grup üyeleri ortaya tek tek gelir ve işlem tekrar edilir.

(Üyelerden sevgi bombardımanı etkinliği sonrasında bu çalışmanın sonunda hissettikleri duyguları yüzlerine yansıtmaları istenir ve toplu bir grup fotoğrafı çekilebilir.)