

KOLAYLAŞTIRICILAR İÇİN

ŞİDDETSİZ YÖNTEMLER EL KİTABI



ŞİDDETSİZLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ
NONVIOLENT EDUCATION AND RESEARCH CENTER

www.siddetsizlikmerkezi.org

KOLAYLAŖTIRICILAR İÇİN ŖİDDETSİZ YÖNTEMLER EL KİTABI



ŖİDDETSİZLİK EĞİTİM VE ARAŖTIRMA MERKEZİ
NONVIOLENT EDUCATION AND RESEARCH CENTER

www.siddetsizlikmerkezi.org

Kolaylaştırıcılar için Şiddetsiz Yöntemler El Kitabı
Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Merkezi / Kasım 2016

Hazırlayan Hilal Demir

Kapak Tasarımı ve Baskıya Hazırlık Özge Özgüner

Baskı PrintWorld



Kitap, Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Derneği tarafından hazırlanmıştır.
Kitaptan bölümleri basabilir, çoğaltabilir ve yaygınlaştırabilirsiniz.
Kitabın tamamıyla kopyalanması için Şiddetsizlik Merkezi'nden izin alınması gerekmektedir.



Bu kitap Sivil Düşün AB Programı Aktivist Desteği kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır.
Bu kitabın içeriğinin sorumluluğu tamamıyla Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'ne aittir ve
AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.



ŞİDDETSİZLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ
NONVIOLENT EDUCATION AND RESEARCH CENTER
www.siddetsizlikmerkezi.org

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	5
ŞİDDETSİZLİK MERKEZİ HAKKINDA.....	6
BÖLÜM 1: ŞİDDETSİZLİK.....	7
1.1 Şiddetsizlik nedir.....	8
1.2 Şiddetsiz Kampanya.....	13
1.3 Şiddetsiz Eylem	16
BÖLÜM 2: ŞİDDETSİZLİK ANTRENMANLARI	19
2.1 Neden Şiddetsizlik için Antrenman Yapılır?	20
2.2 Deneyimsel Öğrenim.....	21
2.3 Yetkin Öğrenme Modeli	22
2.4 Şiddetsizlik Antrenmanlarında Antrenörlük ve Kolaylaştırıcılık.....	23
2.5 Grup-Birey-Konu Üçgeni.....	31
2.6 Gruplar içinde iktidar, mevki ve çeşitlilik/farklılık.....	31
2.7 Grup anlaşması.....	32
2.8 Şiddetsizlik Antrenörünün kontrol listesi	34
2.9 Antrenörlük Yaparken Akılda Tutulması Gerekenler.....	35
2.10 Bir Antrenman Programı Hazırlarken.....	37
2.11 Grup Dinamiği.....	38
2.12 İlgi / Destek grubu	45
BÖLÜM 3: ARAÇLAR.....	47
3.1 Oyunları ve Egzersizleri Seçim ve Kullanım Rehberi	48
3.2 Egzersiz Formatına Dair	49
3.3 Temel Yöntemler	50

3.4 Ezilenlerin Tiyatrosu Yöntemleri	56
3.5 Tanışma, Güne Başlama, Beklentiler, Isınma ve Değerlendirme Egzersizleri	58
3.5.1 Tanışma Egzersizleri	58
3.5.2 Isınma – Hazırlık Egzersizleri	62
3.5.3 Değerlendirme Egzersizleri	64
3.6 Şiddetsizlik Antrenmanı Konuları ve Egzersiz Örnekleri	70
3.6.1 Şiddetsizlik.....	70
3.6.2 Şiddetsiz Eylem	79
3.6.3 Grup Dinamiği	87
3.6.4 Konsensüs.....	92
3.6.5 Toplumsal Cinsiyet	101
3.6.6 Şiddetsiz İletişim	105
3.6.7 Önyargılar Ve Ayrımcılık	115
3.6.8 Çatışkı.....	130
3.6.9 Toplumsal Değişim İçin Güç	141
3.6.10 Liderlik	155
3.6.11 Güven	165
3.6.12 Şiddetsiz Kampanya Ve Stratejik Planlama	171
BÖLÜM 4: BUZ KIRICI OYUNLAR	189
BÖLÜM 5: ANTRENMAN HAZIRLIĞI	205
5.1 Antrenman Hazırlık Tablosu	206
5.2 Örnek Program	207
5.3 Grup Çalışmalarında Faydalanabileceğiniz Diğer Kaynakların Listesi.....	209
ŞİDDETSİZLİK FONU	210

ÖNSÖZ

Elinizdeki bu el kitabının hikayesi çok uzaklara dayanıyor. 1990'lı yılların sonuna. Türkiye'de şiddetsizlik alanında çalışmaların ilk yapıldığı sivil toplum örgütü olan İzmir Savaş Karşıtları Derneği zamanına. O zamanlar şiddetsizlik antrenmanlarını Türkiye'de yaygınlaştırmak amacıyla bu el kitabına benzer bir el kitabı üzerine çalışan Ferda Ülker'e İngilizce kaynak taramasında yardım etmiştim. O dönemde fon bulma işleri çok zordu ve bu yüzden Ferda'nın hazırladığı şiddetsiz yöntemleri basamadık. Aradan yıllar geçti ve internet çağına girdik. Ben de bu yöntemleri Türkiye'nin ilk şiddetsizlik sitesinde paylaşmaya başladım. Yeni yöntemler öğrendikçe de siteye koymaya çalışıyordum. Sivil toplum alanında çalışan bir çok kişinin sitedeki yöntemlerden faydalandığını biliyordum. Bir yandan da Türkiye'de hak temelli çalışmalar yapan sivil toplum örgütlerinin sayısında bir artış olmuştu. Bu sivil toplum örgütlerinin, sosyal değişim için çablayan grupların yaptıkları çalışmalarda kullandıkları yöntemler de internetin uzakları yakın etmesi sayesinde iyice çeşitlenmeye başlamıştı. Yine öncelikle dil sorunu veya yöntemlerin kültüre adaptasyonundaki eksiklikler nedeniyle bir çok aktivist veya STK çalışanı kaynak bulmak da zorlanıyordu. Aradan yine yıllar geçti ve 2014 yılında kurduğumuz Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nde şiddetsizlik, şiddetsiz eylem ve sivil direniş konularında kaynak materyal üretme amacıyla yaptığımız çalışmalar bağlamında şu an elinizde tuttuğunuz bu el kitabını hazırlamaya başladık. Kitabın hazırlığı tahminimden uzun sürdü çünkü insan kaynağımızın az olması, ülkede yaşanan krizler, yapılanma çabalarımız çalışmalarımızı yer yer aksattı. Yine de sonunda başardık.

Kitabın çerçevesini belirlerken öncelikle uygulayıcılar ve/veya kolaylaştırıcılara farklı grup egzersizleri ve oyunlar sunarken bir yandan da şiddetsiz barışçıl bir toplumla ilişkili olan ayrımcılık, güç, çatışma gibi konulara odaklanarak bu konular üzerine yapılan çalışmalarda kullanılabilecek egzersizlere örnekler vermeye çalıştım. Her ne kadar kitap başlığı ve içeriğinde sık sık kolaylaştırıcı veya antrenör olarak bahsetsek de burada anlatılan bir çok oyun ve egzersiz, okullarında öğrencileriyle deneyime dayalı öğrenme modellerini uygulamaya çalışan öğretmenlere de kaynak niteliğinde. Bu egzersizlerin bazıları İngilizce kaynaklardan çeviri yapılarak Türkiye grup çalışmaları kültürüne adapte edildi, bazıları da katıldığımız şiddetsizlik veya grup çalışmalarından öğrendiklerimizdi. Çeviriler ve düzenleme konusunda Şiddetsizlik Merkezi gönüllülerinin verdikleri destek için, onlara ayrıca bir daha teşekkür ederim.

Kitabın bir bölümünü şiddetsiz kampanya ve stratejik planlama egzersizleri ve araçlarına ayırdım. Amacımız, özellikle hak temelli çalışan örgütlere mücadele yol haritalarını çıkarırken bunu yapabilecekleri farklı yöntemler sunmaktı. Yine de böylesi kapsamlı çalışmaların çok daha geniş bir perspektifle ve araçlarla yapılması gerektiğinde hemfikirim. Bu yüzden eğer gücümüz ve imkanlarımız yeterse bu konuda da ayrı bir yayın hazırlamayı istiyoruz.

Kitabı basabilmemize imkan sağladıkları için Sivil Düşün aktivist fonuna, hazırlığında verdikleri destek için çalışma arkadaşlarıma da teşekkür ederim.

Umuyorum bu kitap; daha iyi bir dünya ve sosyal değişim için yürüttüğümüz mücadelelerimizde, gruplarımızda, yaptığımız çalışmalarda, derslerimizde, toplantılarda yaratıcılığımızı kışkırtarak, kendimizi tanımamıza imkan tanıyarak, deneyerek, gülerken öğrenmemize ve değişimin kendisi olmamıza ufak da olsa bir katkı sağlar.

İyi okumalar...

Ekim, 2016

Hilal Demir

ŞİDDETSİZLİK MERKEZİ HAKKINDA

Şiddetsizlik Merkezi, Eylül 2014'ten bu yana İstanbul'daki ofisinde şiddetsizlik alanında kaynak üretmeye, atölyeler yapmaya devam etmektedir.

Merkezin vizyonu "Her gün, her koşulda, hep birlikte şiddetsiz bir dünya"dır.

Bu hayalimize ulaşmak için eğitimler düzenliyoruz, bilgi üretiyoruz, kaynaklarımızı paylaşıyoruz. Bütün bunları yaparken hiyerarşik olmayan, katılımcı, dayanışmacı ve uzlaşya dayalı yöntemleri esas alıyoruz. Bu kapsamda şiddetsiz, yaratıcı politika ve mücadele araçları geliştirmeyi, bu araçları paylaşmayı ve şiddetsiz bir dünya için çalışan herkesi güçlendirmeyi hedefliyoruz. Çünkü sosyal adaletin gerçekleştiği, ihtilafların şiddetsiz bir biçimde çözümlendiği, ayrımcılığın ve baskının olmadığı bir dünyanın mümkün olduğuna inanıyoruz.

Merkezin web sitesi: **www.siddetsizlikmerkezi.org**

BÖLÜM 1
ŞİDDETSİZLİK

*“İnsanlar bir hastalığına şiddetsizliği deniyorlar ve ‘işe yaramadığında’
yüzyıllardır işe yaramamış olan şiddete geri dönüyorlar.”*

-Theodore Roszak

1. ŞİDDETSİZLİK NEDİR?

Son yıllarda dünya çapında şiddetsiz politik eylemde bulunan insan sayısında çarpıcı bir artış oldu. Ancak şiddetsizliğin tam olarak ne anlama geldiği konusunda kayda değer bir görüş ayrılığı olduğu açık. Bazılarına göre şiddetsiz eylem çatışkiyla baş etmede veya toplumsal değişimi gerçekleştirmede amaca hizmet eden elverişli bir tekniktir, bazılarına göre ise şiddetsizlik ahlaki bir mecburiyet, hatta bir yaşam biçimi.

1.1 Şiddetsizliğin Gerekçeleri

İlk bakışta, şiddet, çatışki çözömlmek ya da arzulanan sonuçları elde etmek için daha üstün bir teknik gibi görünebilir çünkü belirgin ve elle tutulur stratejileri ve silahları vardır.

Şiddetsiz teknikleri gözümüzde canlandırmak çoğu zaman daha zordur ve şüphecilerin, şiddetsizliğin ciddiye alınmaması için ortaya koyabilecekleri ahlaki ve pratik çelişkilerin sonu gelmez.

Yine de şiddetsizliği [yöntem olarak] benimsemek için birçok gerekçe sunulabilir: [şiddetsizlik] herkesin kullanımına açık bir ‘silah’tır, karşıtlan ve üçüncü tarafları uzaklaştırma ihtimali en düşük olan seçenektir, şiddet ve karşı-şiddet sarmalını kırar, dönüştürme ihtimalini açık bırakır, medyanın alakasız bir şiddet eylemi yerine asıl konuya odaklanmasını sağlar ve kamuoyunun desteğini almanın en kesin yoludur.

Dahası, yıkıcı değil yapıcı bir sonuç üretme ihtimali daha yüksektir, (sadece tek bir taraf için zafer kazanmaktan ziyade) verili durumun gerçekliğine ulaşmayı hedefleyebilecek bir çatışki çözömlme yöntemi olduğu gibi büyük dinlerin öğretileriyle uyumlu olan tek mücadele yöntemidir.

Bunlara ek olarak, şiddetsizliği benimsemek için onun kullanışli ya da çatışki çözömlmede tek ‘doğru’ yöntem olduğu inancının ötesinde gerekçeler de var. Şiddetsizlik ayrıca bir yaşam biçiminin temelini de oluşturabilir, insanlığın temeldeki birliğine olan inançla uyumludur ve çoğunlukla “kendini gerçekleştirmek” olarak adlandırılan yere giden yolu tıkamayan -kişiler arası ya da politik- tek eylem yöntemidir.

1.2 Şiddetsizlik Türleri

‘Şiddetsizlik’, çatışkiyla baş etmenin çeşitli yöntemlerini barındıran bir şemsiye terimdir. Bu yöntemlerin ortak prensibi, en azından diğer insanlara karşı fiziksel şiddetin kullanılmamasıdır. Şiddetsiz eylem konusunda en iyi bilinen yazar olan Gene Sharp, şiddetsizliğin en kapsamlı tipolojisini çıkarmıştır: **Tablo 1**’de bir özetini bulabilirsiniz.

Her ne kadar bu tipoloji şiddetsizlik hakkındaki çeşitli yaklaşımları ortaya koysa da, bu yaklaşımların altında yatan kriterler açık olarak belirtilmemiştir. Bu kriterler şiddetsiz eylemin iki ana boyutunu inceleyerek tanımlanabilir.

İlk boyut (taktiksel-stratejik boyut) analizin derinliğini, aktivistlerin nihai amacını ve faaliyetin zamansal çerçevesini ortaya koyar. İkinci boyut (pragmatik-ideolojik boyut) şiddetsizliğe ilişkin kararlılığın niteliğini ve aktivistlerin çatışkiya nasıl yaklaştıklarının göstergesidir; buna araç ve amaç arasındaki ilişkiye atfedilen önem ve karşı tarafla kurulan ilişki de dahildir.

Şiddetsiz eylemin taktiksel olduğunu savunanlar, var olan toplumsal çerçeve içinde belirli bir hedefe ulaşmak için kısa ve orta vadeli kampanyalar düzenlerler; amaçları reformdudur. Şiddetsiz eylemin stratejik savunucuları, toplumsal ilişkilerin yapısal bir analizi kılavuzluğunda ilerler ve esas olarak toplumun kökten değişimiyle ilgilenirler, bu yüzden belirli kampanyalar uzun vadeli devrimci bir strateji bağlamında yürütölür.

Tablo 1. Şiddetsizlik Türleri

Mukavemetsizlik/Direnmezlik (Nonresistance)	Mukavemetsizler/direnmezler, prensip olarak her türlü fiziksel şiddeti reddederler ve kendi ahlaki bütünlüklerini korumaya odaklanırlar; örn. Hristiyanlığın Amiş ve Menonit mezheplerinin tavrı.
Aktif Uzlaşma	Baskı inanç temelinde reddedilir ve aktif iyi niyet çerçevesinde uzlaşmaya olan inancı içerir. Quakerlar'ın ve diğer dini aktivist gruplarının uygulamaları örnek olarak verilebilir.
Ahlaki Direniş	Ahlaki direnişçiler, kötüye karşı eğitim ve ikna gibi barışçıl ve ahlaki yollarla aktif olarak direnirler. Batı pasifizminin temeli büyük ölçüde bu olmuştur.
Seçici Şiddetsizlik	Bazı savaşların veya bazı savaş türlerinin (örneğin nükleer savaş) parçası olmayı reddetmek.
Pasif Direniş	Şiddetsiz taktiklerin benimsenmesinin sebebi şiddet içeren etkili bir kampanya yürütme imkanı olmaması veya [bu tür bir kampanyanın] başarı ihtimalinin düşük olmasıdır; örn. çoğu grev, boykot ve ulusal düzeyde işbirliğini reddetme hareketleri bu kategoriye girer.
Barışçıl Direniş	Barışçıl direnişçiler şiddetsiz yöntemlerin daha etkili olduğuna inanırlar; örn. Gandhi'nin bazı kampanyaları bu kategoriye girer çünkü çoğu destekçisi onun öğretilerini tam olarak içselleştirememiştir.
Şiddetsiz Doğrudan Eylem	Uygulayıcıları, şiddetsizliği ahlaki bir prensip olarak veya sadece pratik bir yöntem olarak da görüyor olabilir. Amaç, dönüşümden ziyade zafer kazanmaktır. Greenham Common [Kadın Barış Kampı] eylemleri buna bir örnek teşkil etmektedir.
Gandhici Şiddetsizlik (Satyagraha)	Satyagraha sevgi ve doğru eylem yoluyla hakikate ulaşmayı amaçlar; şiddetin hem kişinin kendinde hem de toplumsal, siyasal ve ekonomik alanda tamamen ortadan kaldırılmasını talep eder.
Şiddetsiz Devrim	Devrimciler, temel bir bireysel ve toplumsal değişimin gereğine inanırlar ve toplumda varolan büyük sorunların yapısal olduğunu varsayarlar; örn. Jayaprakash Narayan ve Vinoba Bhave'nin Hindistan'daki kampanyaları.

(Sharp, 1971, syf. 29-54)

Pragmatik savunucular, şiddetsiz eylemi içinde bulunulan şartlarda eldeki en etkin yöntem olduğuna inandıkları için benimserler. Çatışkıyı, bağdaşmaz çıkarlara sahip hasımlar arasındaki bir ilişki olarak görürler; hedefleri karşı tarafı yenilgiye uğratmaktır.

İdeolojik savunucular, şiddetsiz eylemi etik nedenlerle seçerler, amaç ve araç birliğine inanırlar. Karşıtlarını herkesin ihtiyaçlarını karşılama mücadelesinde birer ortak olarak görürler. Daha derinde, şiddetsizliği bir yaşam biçimi olarak görüyor olabilirler.

Özet olarak, şiddetsiz eylemin iki boyutunun altında yatan kriterler **Tablo 2**'de madde madde sıralanmıştır.

Tablo 2. Ana Boyutlar

Taktiksel-Stratejik Boyut		
Kriter	Taktiksel Şiddetsizlik	Stratejik Şiddetsizlik
Toplumsal Çerçeve Analizi	Muhafazakar	Yapısal
Amaç	Reform	Devrim
Faaliyetin Zamansal Çerçevesi	Kısa/Orta Vade	Uzun Vade
Pragmatik-İdeolojik Boyut		
Kriter	Pragmatik Şiddetsizlik	İdeolojik Şiddetsizlik
[Şiddetsizliğe] Bağlılığın Niteliği	En Etkili	Etik Olarak En İyi
Araç ve Amaç	Ayn	Aynlamaz
Çatışkıya Yaklaşım	Bağdaşmaz Çıkarlar	Ortak Çıkarlar
Karşıta Yaklaşım	Rekabetçi	İşbirlikçi

Bireysel aktivistlerin ve belirli kampanyaların [şiddetsizlik bağlamında] bulundukları konumu, **Tablo 2'**de yer alan kriterlere uygun olarak yerleştirilen referanslara bakarak saptamak mümkün. Örneğin, Avusturalya'da gerçekleştirilen kampanyaların neredeyse hepsi (Franklin Nehri Kampanyası gibi) taktiksel-pragmatik kategoriye giriyor. Hristiyan bakış açısına sahip kampanyaların çoğu (Martin Luther King Jr'nin örgütlediği Montgomery Otobüs Boykotu gibi) taktiksel-ideolojik kate-goriye birer örnektir. Filistin İntifadası herhalde stratejik-pragmatik kategoriye verilebilecek en iyi yakın dönem örneğidir. Gandhi'nin kampanyalarının bir çoğuysa (Tuz Satyagrahası da dahil) açıkça stratejik-ideolojik kategoride yer alıyordu.

Bireysel aktivistlerin [şiddetsizliğe] ne kadar bağlı olduğu ve belirli kampanyaların niteliği, **Resim 1'**deki matriste tanımlanmış olan her bir kriter göre nerede durduklarına bakılarak tarif edilebilir. Matrisin herhangi bir çeyreğinde yer alabilirler, herhangi bir eksene daha yakın ya da uzak ve başlangıç noktasına göre farklı mesafelerde bulunabilirler.



1.3 Araçlar Amaçlardan Ayırılır mıdır?

Bazı politik aktivistler elde edilecek sonucun her türlü yöntemi meşru kılacağına inanırlar. Yöntemlerin/araçların saflığına büyük önem verenlerin şiddetsizliğini salt 'sembolik' diye hafife alıp kendi eylemlerini 'gerçek' olarak tanımlarlar. Pelton'a göre yapmaya çalıştıkları şey; "tüm 'amaç-araç' ahlakçıları'nın eylem dünyasına yabancı, pasif ve eylemsiz kişiler olduğunu iddia etmek." (Pelton, 1974, syf. 252). Böyle bir şey hiçbir şekilde söz konusu olmadığı gibi [bu bakış açısı] ayrıca araçların amaçlar üzerindeki etkisinin görece önemine dair herhangi bir değerlendirmede ortaya çıkacak bazı önemli felsefi sorunsalları da göz ardı etmektedir.

Bazı aktivistler şiddetsizliğin gerçekten de ulaşılması arzu edilen sonuçları elde etmek için en iyi yol olabileceğini kabul ediyor. Bazılarıysa belli durumlarda şiddetsizliği sadece bir son çare yöntemi olarak görüyor. Hatta sosyal konularda çalışan Amerikalı aktivist Saul Alinsky, aşağıdakileri iddia edecek kadar ileri gitmiştir:

"Eğer Gandhi'nin silahları olsaydı ... ve bu silahları kullanabilecek insanları olsaydı o zaman bu [şiddet içeren] yöntem dünyanın inanmak istediği kadar net bir şekilde reddedilemezdi ... Eğer silahı olsaydı gerçekten de İngilizlere karşı silahlı bir devrimde kullanabilirdi ki bu da güç kullanarak gerçekleştirilen özgürlükçü devrimler geleneğine aykırı olmazdı. Gandhi'nin silahı yoktu ve silahı olsaydı da onları kullanacak insan bulamazdı." (Alinsky, 1972, syf. 38, 39)

Alinsky, ideolojik şiddetsizliği neden reddettiğini şu şekilde özetliyor: "Araç ve amaç öyle niteliksel bir şekilde birbirleriyle ilişki halindedir ki aslında esas [sorulması gereken] soru hiçbir zaman şu herkesin bildiği 'Amaç aracı meşru kılar mı?' sorusu değil, her zaman için 'Bu öznel amaç bu öznel aracı meşru kılar mı?' sorusu olmuştur." (Alinsky, 1972, syf. 47).

Ama Alinsky şu gerçeği görmezden gelmişti: Gandhi'nin ulaşmak istediği amaç sadece Hindistan'ı İngiliz boyunduruğundan kurtarmak ve potansiyel olarak beyaz sömürgecilerin yerine yerlilerin geçmesinden çok daha ötesindeydi. Gandhi'nin hedefi barışçıl ve adil bir toplum, yeni bir Hindistan ve yeni bir Hintli yaratmaktı.

“İyi sonuçlara ancak uygun yöntemler kullanarak ulaşılabilir” ve “Amaç, aracı meşru kılamaz, bunun basit bir nedeni vardır ki o da kullanılan yöntemin ortaya çıkacak sonucun niteliğini belirlemesidir” (Huxley, 1938, syf.9) diyen Aldous Huxley gibi Gandhi de “Yöntem bir tohuma benzetilebilir, sonuçsa bir ağaca ve işte araç ve amaç arasında aynı tohum ve ağaç arasında olduğu gibi ihlal edilemez bir bağ vardır.” sözleriyle benzer bir düşüncüyü savunmuştur (Gandhi, 1961, p. 10). Şunları da eklemiştir: “ ‘Nihayetinde yöntem yöntemdir’ diyorlar, bense ‘nihayetinde yöntem her şeydir’ derim. Araç neyse amaç da odur. Araç ve amaç arasında bir ayrım duvarı yoktur” (Young India, 17 Temmuz 1924) ve “araçları nasıl belirlersen sonuç da kendisini buna göre şekillendirecektir”. (Harijan, 11 Şubat 1939).

Huxley, Ütopya'ya giden kısa yollara inanmak için neredeyse evrensel olan arzumuzun, bizi, “felaket olduğunu çok iyi bildiğimiz” yöntemler konusunda tarafsızlıktan uzaklaştırdığına dikkat çekmiştir. Thomas a Kempis'in meşhur “Tüm insanlar barış ister. Ama çok azı barışı getirecek olan şeyleri talep eder” sözünü alıntılararak şunu ekliyor Huxley: “Barışı getirecek olan, her şeyden önce, şiddetsizliğin tüm insan ilişkilerinde sistematik olarak uygulanmasıdır.” (Huxley, 1938, syf. 138) [Şiddetsizlik] bu önemli amaca ulaşmanın başlıca yoludur. Söylemi Gandhi'yi çağıran Huxley şöyle demiştir:

“Eğer şiddete şiddetle cevap verilirse, sonuç fiziksel mücadele olacaktır. Şimdi, fiziksel mücadele konuyla doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili olanların aklında kaçınılmaz olarak nefret, korku, öfke ve dargınlık duygularını uyandıracaktır. Çatışmanın heyecanıla tüm tereddütler rüzgarla uçup gider, nesillerce sürmüş medeni yaşamda yavaş yavaş büyük zahmetlerle oluşturulmuş olan tüm hoşgörü ve insaniyet alışkanlıkları unutulur. Artık zaferden başka hiçbir şeyin önemi kalmaz. Ve en sonunda tarafların biri ya da diğeri zafer kazandığında, fiziksel mücadelenin bu nihai sonucu vakanın doğruları ve yanlışlarıyla doğrudan ilişkili değildir ya da çoğu durumda olduğu gibi bu sonuç ortadaki anlaşmazlığa kalıcı bir çözüm getirmemektedir. (Huxley, 1938. syf. 139)

Huxley amaçlar ve onlara ulaşmak için kullanılacak araçlar seçilirken akıldaki tutulması gereken altın kuralın, [bu amaç ve araçların] sonuçta sadece yakın vadeli bir hedefi mi gerçekleştirecekleri yoksa uygulandıkları toplumu “tarafsız ve sorumlu erkek ve kadınlardan oluşan adil, barışçıl, ahlaki ve entelektüel anlamda ilerici bir topluluğa” mı dönüştüreceklerini sormak olduğunu belirtir. (Huxley, 1938, syf. 32).

AKTİF ŞİDDETSİZLİĞİN YEDİ İLKESİ

1 Aktif şiddetsizlik amaçlara uygun araçları seçmek demektir.

Şiddete karşı çıkarken şiddete başvurmak şiddet hanesini kabartır. Şiddet kısa vadede “başarılı” olsa bile uzun vadede genelde intikam ve karşı-şiddete yol açar ve böylelikle yüzyıllardır süren ‘şiddet sarmalını’ idame ettirir.

2 Aktif şiddetsizlik eylem ve fail arasında ayrım yapar. Hasımlarımızı canavarlaştırma eğilimine karşı durmak beyhude düşmanlıklar yaratmanın önüne geçer. Biz diğer insanlara insan oldukları için saygı gösterdikçe – yaptıkları şeylere karşı duruşumuzu tüm hiddetimizle ifade ederken bile – onların davranışlarını değiştirme, hatta bize katılma ihtimallerini artırırız; tıpkı içeriden bilgi sızdıran “ifşaatçı” örneklerinde olduğu gibi.

3 Aktif şiddetsizlik kapsayıcı çözümler peşindedir.

Bu ilke adaletsizlik, sömürü ve şiddet karşısında taviz vermek anlamına gelmez; hasımlarımızın meşru ihtiyaçlarını göz önüne almak ve kendimizin – ya da başkalarının – aynı derecede meşru ihtiyaç ve isteklerimizden feragat etmeden bunları karşılayacak yollar bulmaya çalışmak demektir.

4 Aktif şiddetsizlik misillemeyi de kaçmayı da reddeder.

Kaçmayı da dövüşmeyi de – çatışma ya da şiddet karşısında beklenen tepkileri - reddetmek hasımlarımızın durumu yeniden değerlendirip seçeneklerini yeniden tartmasına yol açabilir. Şiddete şiddetle karşılık vermeden ve geri çekilmeden zeminimizi korumak aktif şiddetsizliğin “üçüncü yolu”dur.

5 Aktif şiddetsizlik açıklığı, şeffaflığı ve samimiyeti tercih eder. Bu ilke mutlak bir doğru değildir. Bazen başkalarının hayatını korumak için gizlilik gerekebilir. Ancak pek çok durumda gizlilik ve hile gereksiz olmakla kalmayıp organizasyonlarımız, çalışmamız ve ilişkilerimiz için son derece zarar verici sonuçlar da doğurabilir.

6 Aktif şiddetsizlik, öfkemizin bizi dönüştürmesine izin vermektense öfkemizi dönüştürür. Şiddet, adaletsizlik, sömürü, zulüm ve kayıtsızlık karşısında “haklı öfke” sadece anlaşılır olmakla kalmayıp sağlıklıdır da. Mesele öfkemizi nasıl ele aldığımızdır – şiddetsizlik yoluyla öfkemizi yapıcı eylem için olumlu bir güce çevirebiliriz.

7 Aktif şiddetsizlik işbirliğinden çekilme gücünü kullanır.

İktidar sahiplerinin sahip olduğu güç, üzerinde iktidar kurulanların sürekli işbirliğine bağlıdır. Bu işbirliğinden çekildiğimizde – insanlar işbirliği yapmayı reddederek kendi güçlerine başvurdıklarında – iktidar sahipleri iktidarlarının kaynağını yitirir ve ‘güçsüzler’ mukteditleşir.

ŞİDDET VE ŞİDDETSİZLİK ARASINDAKİ FARKLAR

	ŞİDDET	ŞİDDETSİZLİK
Hedefi nedir?	Karşıtı yenilgiye uğratmak	Karşıtıla işbirliği yapmak
Belirleyici tavrı nedir?	Nefret, korku, olumsuzluk	Dostluk, sevgi, duyarlılık
Diğer kişilerin seçeneklerini nasıl etkiler?	Kısıtlar, en aza indirger	Çoğaltır, en yüksek düzeye çıkarır.
Kime acı çektirir?	Kendisinin acı çekmesinden kaçınır; başkalarına acı çektirir.	Kendisinin acı çekme ihtimalini kabul eder; başkalarının acı çekmesini önler.
Zaferi/başarıyı nasıl tanımlar?	En yüksek öncelik olarak tanımlar; ona ulaşmada her türlü yöntem kabul edilebilir.	Sadece adalet koşulları sağlandığında gerçekleşen bir durum olarak tanımlar.
Gerçek konusundaki belirleyici tavrı nedir?	Kendi yorumunu zorla kabul ettirmeye çalışır. Gerekirse gerçekleri çarpıtır.	Gerçek kutsaldır. Herkes gerçeğin bir parçasına/yönüne sahiptir. En yüksek öncelik gerçeğe hizmet etmektir.
Ne tür eğitim/antrenman türlerini kullanır?	Silah kullanmayı öğrenmeye, vicdanını rahatlatmaya yönelik eğitimler. Cesaret antrenmanları.	Çatışki çözümleme ve diğer şiddetsiz tekniklerin öğretilmesine yönelik eğitimler. Cesaret antrenmanları.
Disiplini nasıl tanımlar?	Otoriteye itaat etmek olarak tanımlar.	Grubun ihtiyaçlarına itaat etmek olarak tanımlar.
Nasıl bir adalet arayışındadır?	Sadece kendi için adalet ister.	Tüm katılımcılar/ taraflar için adalet ister.
En önemli kaynakları hangileridir?	Çoğunlukla fiziksel olanlar.	Çoğunlukla zihinsel ve ahlaki/manevi olanlar.
Ne kadar öngörülebilirdir?	Şiddet, şiddete yol açar.	Şiddetsizlik beklenmeyen yerlere ve çözümlere ulaştırır.
Başkalarına zarar vermek konusundaki tavrı nedir?	Zarar verir.	Zarar vermekten kaçınır.

2. ŞİDDETSİZ KAMPANYA

Sosyal hareketler uzun, orta veya kısa vadeli kampanyalardan oluşur. Sosyal değişim kampanyaları, arzu edilen değişimi kendisi için de uygulamaya başladığında neyi değiştirmek istediğini ve yerine ne getirmek istediğini doğrudan kamuoyuna göstererek çalışmaya başlayabilir. Bir kampanya planlamak için bir çok faktör ele alınır. Var olan toplumsal sorunlar, politik eğilimler, paydaşlar, karşıtlar, kamuoyunun ilgisi, kampanyayı örgütleyecek grubun kaynakları, müttefikleri, diğer kampanyalar vb. Kampanyayı örgütleyecek grup tüm bu faktörleri değerlendirerek bir kampanya amacı belirler, buna vizyon da diyebiliriz. Yani nasıl bir dünya hayal ediyoruz, bu vizyonumuz doğrultusunda kampanya amacı belirlenir ve bu amaca uygun stratejik planlama çalışması yapılır. Stratejik planlama belki de işin en kritik ve en zor aşamasıdır. Stratejik çalışmanın ardından stratejiyle uyumlu taktikler planlanır. Sosyal değişim kampanyalarında değişimi yaratmak için birkaç kanaldan çalışmaları planlamak gerekir. Bu konuyla ilgili olarak kitaptaki stratejik planlama bölümünde ele alınan makaleleri ve egzersizleri okumanızı tavsiye ederiz.

Sosyal değişim için şiddetsiz bir kampanya geliştirdiğimizde ve yürüttüğümüzde, adaletsizlikleri yayınlama ve protestonun, baskıcılarla işbirliğini reddin ve şiddetsiz müdahalenin ötesine geçmemiz gereklidir. Yapıcı programları da uygulamalıyızdır ki hedefimiz olan değişimi yaşayabilelim.

Bir kampanyanın farklı aşamalarında yüzleşmecî eylem ile yapıcı eylem arasındaki iç ilişki, “Bir şiddetsiz kampanyanın tırmanış aşamaları” tablosunda gösterilmiştir. Bu tablo, Theodor Ebert’in kitabı “Şiddetsiz İsyan – İç savaşa Alternatifler”e dayanmaktadır. Şiddetsiz bir kampanyanın ilk aşamaları, halkın gündemine konuyu getirmeye odaklanır. İyi örgütlenmiş bir kampanya, halk protesto eylemlerini kullanır ve ayrıca olası alternatifleri (yapıcı eylem) sunarak konuya dikkat çeker ve değişimi cesaretlendirir.

Eğer bu istenilen sonucu getirmezse kampanya, ikinci aşamaya ilerleyebilir. Bu aşamada kampanya, işbirliğini reddin yasal formlarını (grevler, tüketici boykotları, iş yavaşlatma vb.) ve yenilikçi eylemlilikleri (adil ticaret inisiyatifleri, alternatif ekonomik yapılar, şiddetsiz müdahale vb.) uygulayarak halk baskısını artırır. Bu aşamada hedef, menfaatleri (toplumsal maliyeti) artırarak adaletsizlikten çıkar sağlayanların veya teşebbüs edenlerin kazanımlarını minimuma indirmektedir. Aynı zamanda kampanya, büyük ihtimalle ilk aşamadaki eylemlerine de devam eder. Bu, istenilen hedefe ulaşmada yeterli olabilir ama olmazsa katılımcıların şiddetsiz eyleme geçme imkanları vardır. Bu durum ise aktivistleri daha büyük risk altına sokar lakin aynı zamanda topluma daha güçlü bir mesaj ulaştırmayı sağlar. Üçüncü tırmanış aşaması, şiddetsiz sivil itaatsizlik eylemlerini kullanır, hem protesto hem

Tırmanış Aşaması	Yüzleşmecî Eylemler (toplumdaki adaletsizliğe karşı doğrudan yapılan eylemler)	Yapıcı Eylemler (toplumda adaletin yeniden sağlanması için yapılan eylemler)	Nasıl işliyor?
Konunun Kamuoyu gündemine Taşınması	Protesto (gösteriler, dilekçeler, broşürler)	Alternatif sunma (eğitim seminerleri, alternatifin gösterimi)	Kamulaştırma / İkna
Konuyla ilgili yasal eylemler	Yasal işbirliğini ret (grev, tüketici boykotu, iş yavaşlatma eylemi)	Yasal Yenilikçi Etkinlikler (adil ticaret, parasız okullar, alternatif ekonomi, etik yatırımlar, şiddetsiz müdahale)	Adaletsizliğe yeltenenlerin çıkarlarını en aza indirmek, kayıplarını maksimuma çıkarmak
Konuyla ilgili yasa dışı eylemler	Sivil itaatsizlik (oturma eylemi, blokaj, vergi reddi, grev, savaş karşıtlığı)	Sivil Zapt (mabet hareketi, kor-san radyo, karşıt grev, şiddetsiz müdahale)	Gücün yeniden yönlendirilmesi

Şiddetsiz Kampanyaların Tırmanış Aşamaları *

*Eric Bachman tarafından Almanca'dan İngilizceye çevrilmiş ve uyarlanmıştır. Bu tablo, *Gewaltfreier Aufstand – Alternative zum Bürgerkrieg (Şiddetsiz İsyan – İç savaşa Alternatifler)* Theodor Elbert, waldkircher Verlagsgesellschaft mbH, 1978, ISBN 3-870885-030-1, sayfa 37'deki şiddetsiz eylemin tırmanış tablosunun doğrudan bir çevirisidir.

Kaynak: Uluslararası Savaş Karşıtları, Şiddetsiz Kampanya El Kitabı 1. Baskı

de sivil gasp (zorla alma) eylemleri yapıp otoritenin kullanımı veya yasal hak sahibi olmaksızın bir yapıyı hayata geçirmek olabilir. Buna örnek olarak, sığınmacıların ihracını önlemek amacıyla sığınak sağlamak, şiddetsiz müdahalede bulunmak, karşıt grevler yapmak ya da çevreyi yok eden bir fabrikanın inşaat alanına çevre dostu bir köy inşa etmek gibi.

Şiddetsiz kampanya gelişirken stratejileri de bir aşamadan diğerine yükselecektir ama yine de önceki aşamalardaki eylemleri kullanmaya devam edeceklerdir. Bu, esnek olmayan çizgisel bir yükseliş anlamına gelmez. Yine de aşamalar ve eylem tiplerinin arasındaki etkileşimi göstermede kullanışlıdır. Bir kampanya, duruma uygun en etkili eylemi seçme adına bilinçli olarak bir aşamadan diğerine (ileri veya geri) geçmeye karar verebilir. Bir kampanya boyunca, bütün tarafların dahil olduğu bir çözüm için karşıt ile diyaloga geçmek için çabalamak önemlidir. Bazı zamanlarda ise, örneğin kampanya toplum baskısını geçici olarak azalttığında bu diyalog çok daha kolay başlayabilir. Ayrıca bir kampanya, yapıcı eylem çalışmasını arttırmanın daha etkili olduğuna karar vererek yüzleşmecî eylemlerini geri çekebilir veya bunun tam tersini de yapabilir.

Başarılı bir kampanya yürütmek, kampanyanın eylemliliklerinin ve bu aktivitelerin ne kadar etkili olduklarının sürekli değerlendirilmesini gerektirir. Sizin grubunuz, bu tablonun ana yapısını kullanarak bir kampanyanın yapıcı ve yüzleşmecî eylemlerinin uygulanmasının takibini ve zaman içinde bu ikisinin hedefinize ulaşmanızda nasıl birlikte işlediklerini değerlendirmenizi sağlayabilir.

BİR DEĞİŞİM/DÖNÜŞTÜRME KAMPANYASINA NASIL HAZIRLANILIR?

Aşağıdakiler başarılı bir değişim kampanyasına hazırlanmak için genelde elzem kabul edilen adımlardır. Kampanyanızın ihtiyaçlarına göre adımların sırasını değiştirmeniz veya bazı adımları eş zamanlı olarak gerçekleştirmeniz gerekebilir.

1. Bir kişisel destek ağı oluşturun

Siyasi olarak saldırıya uğramanız durumunda ortadan kalkmayacak ya da çökmeyecek bir destek ağı oluşturun.

- **Ev/Barınma Durumu:**
Yaşamak için güvenli bir yere ve diğer ihtiyaçları (sağlıklı yiyecek, su, temiz hava, ısıtma, egzersiz, sevgi, vs.) karşılayacak sabit bir kaynağa sahip olun.
- **Finansal Durum:**
Bankada paraya ve/veya sağlam/garanti bir işe sahip olun.
- **Duygusal Durum:**
Duygusal olarak sizi destekleyeceğinden emin olduğunuz en az bir kişiye sahip olun – bu kişi(ler) genelde bir ebeveyn, kardeş, eş veya romantik partner olabiliyor. Bu kişilerin sizi duygusal olarak çok kötü durumda olduğunuz zamanlarda destekleyebileceğinden emin olun. Geniş bir destek ağı kurmaya çalışın; böylece çok desteğe ihtiyacınız olduğunda tek bir insanı tüketmezsiniz veya hem sizin hem diğer aktivistlerin aynı anda desteğe ihtiyaç duymaları halinde destek ağınzdaki kişiler imkanlarının ötesinde zorlanmazlar.

2. Bir çekirdek aktivist grubu toplayın ve becerilerinizi geliştirin

- İlerici/İlerlemeli/aşamalı değişim/dönüşüm kuramı ve yöntemleri konusunda bilgili, deneyimli ve vasıflı en az iki ya da üç aktivist toplayın/bir araya getirin.
- Birlikte gelecekteki kampanyanız için gerekli becerileri geliştirin. Özellikle temel eğitim, örgütlenme ve kişisel danışmanlık becerileri edinmeye dikkat edin. Fon yaratma, araştırma (yapma), yayın çıkartma/yayıncılık, topluluk önünde konuşma, ara buluculuk, lobi çalışması, gösteri yürüyüşü düzenleme vb. gibi başka becerilere de ihtiyaç duyabilirsiniz.

- [Aktivist grubunuzdaki kişilerle] karakter olarak birbirinizle uyumlu olduğunuzdan ve iç çatışkılarını beraber çözebileceğinizden emin olmak için bir süre birlikte çalışın.

3. Uygun Hedef Kitleyi Seçin

- Çekirdek aktivist grubunuzun beraber çalışabileceği bir ana hedef kitle bulun – tercihen önemli ortak özellikler (mesela ortak bir sıkıntıyı, aynı yaş grubunu veya kültür, etnisite, din, sınıf ve değerleri vb.) paylaştığınız bir grup. Anladığınız ve beğendiğiniz insanları seçin.
- Kampanyaya sunabilecek bir takım kaynaklara (deneyim, beceri, sadakat, para vs.) sahip bir hedef kitle seçin. Büyük ihtimalle etkili güçlere karşı mücadele veriyor olacaksınız – dolayısıyla yeterli karşı kuvveti toparlayabilmeniz için muhtemelen elinize geçirebileceğiniz tüm kaynaklara ihtiyacınız olacak.
- Seçtiğiniz konuyla ilgilenen ve değişim için emek vermek üzere harekete geçirilebilecek bir hedef kitle seçin.

4. Güncel ve yakıcı bir değişim konusu seçin

- Bariz bir şekilde yanlış/haksız olan ve düzeltilmesi net bir şekilde hem mümkün hem de gerekli olan bir konu seçin.
- Bir veya birden fazla uygulanabilir ve mantıklı alternatif çözümü olan bir konu seçin.
- Güncel bir konu seçin.
- Hedef kitlenize hareket geçme dinamizmi verebilecek bir konu seçin.

5. Toplumsal efsaneleri tespit edin

Gerçekleri gizleyen ve statükoyu güçlendiren müşterek varsayımları ve toplumsal efsaneleri tespit edin. Ayrıca bu efsanelerle ters düşecek ve yaygın olarak bilindikleri durumda değişimi tetikleyebilecek doğruları tespit edin.

6. Kampanyanın hedefini seçin – kişiler ve amaçlar

Hataları kimin düzeltebileceğini ya da alternatifleri yürürlüğe koyabileceğini tespit edin. Bu kişiler kimdir? Yanlışları düzeltmek ve alternatifleri yürürlüğe koyabilmeleri için ne yapmaları gerekir? Kim(ler)i hedef almak istediğinize ve onlardan ne yapmalarını isteyeceğinize karar verin.

7. Kampanyayı tasarlayın

İyi bir kampanya hedef kitlenizi harekete geçmeye teşvik eder, konunuza dikkat çekerek çok sayıda insana görünür hale getirir, toplumsal efsaneleri yıkar, gerçekleri aydınlatır, alternatif çözümlerinizi tanıtır, ve hedeflenen ilgili kişilerden hataları düzeltmelerini ve alternatifleri işletmelerini talep eder. Eğer zenginsiniz ve meseleniz demokrasi değilse göz doldurucu/etkileyici raporlar hazırlamaları için danışman tutmak, kamuoyunu etkilemek için kitlesel ölçekte reklamlar vermek; hükümeti ya da şirket yöneticilerini etkilemek için lobiciler kiralamak ve siyasi kampanyalara büyük finansal destek vermekten ibaret kampanyalar düzenleyebilirsiniz. Eğer zengin değilseniz ve hedefiniz demokratik değişimse gerçeklere odaklı ve dengeli araştırma, kitlesel halk hareketleri ve örgütlenme eğitimi, ve gönüllü lobiciliğe dayalı kampanyalar düzenlemeniz daha muhtemeldir. Bu tür bir kampanya ayrıca hukuk davaları veya şiddetsiz mücadele de içerebilir.

— Hazırlayan Randy Schutt, <http://www.vernalproject.org>

3. ŞİDDETSİZ EYLEM

Şiddetsiz Eylem Nedir?

Şiddetsiz eylem bir çatışki esnasında fiziksel şiddet kullanmaksızın güç uygulamaya yarayan sosyo-politik bir eylem tekniğidir.

Şiddetsiz eylem: ihmal/kaçınma eylemleri (yani insanların genelde yaptıkları, geleneksel olarak kendilerinden yapmaları beklenen veya kanun ve düzenlemeler uyarınca yasal olarak yapmak zorunda oldukları edimleri yapmayı reddettikleri durumlar); icra eylemleri (yani insanların genelde yapmadıkları, geleneksel olarak yapmaları beklenmeyen veya yapmaları yasaklanmış edimleri gerçekleştirdikleri durumlar) veya bu ikisinin bir karışımını içerebilir. Dolayısıyla şiddetsiz eylem pasif bir teknik değildir. Eylemsizlik anlamına gelmez. Şiddet içermeyen bir eylem biçimidir. Bu edimler çok sayıda spesifik (belirli) eylem yöntemi ya da diğer bir deyişle ‘şiddetsiz silahlar’ içerir. Şimdiye kadar yaklaşık iki yüz şiddetsiz eylem biçimi tanımlanmıştır, ama şüphesiz daha henüz tanımlanmamış onlarcası halihazırda kullanılıyor veya gelecekteki çatışkılarda/mücadelelerde ortaya çıkacaktır.

Şiddetsiz yöntemler genel olarak üç sınıfa ayrılabilir:

- şiddetsiz protesto ve ikna	- işbiriksizlik	- şiddetsiz müdahale
------------------------------	-----------------	----------------------

Şiddetsiz eylem hedeflere ulaşmak amacıyla gücü kullanma ve karşıtları fiziksel şiddet kullanmaksızın etkisiz hale getirmenin bir yoludur. Şiddetsiz eylem büyük çoğunlukla bir grup ya da kitle eylemi biçimini alır. Bu tekniğin bazı biçimleri, özellikle sembolik olan yöntemler, [karşısındakini] eylem yoluyla ikna etme çabaları olarak tanımlanabilirken, diğer biçimleri, özellikle de işbiriksizlik içerenler, eğer büyük sayıda insan tarafından gerçekleştirilirse karşıtlarına baskı uygulayabilir. Konu her ne olursa ya da çatışkının boyutları ne olursa olsun, şiddetsiz eylem pasifliği/edilgenliği ve teslimiyetçiliği reddeden ve mücadelenin elzem olduğuna inanan kişilerin mücadelelerini şiddet kullanmadan sürdürmelerini sağlayan bir tekniktir. Şiddetsiz eylem çatışkından kaçınma teşebbüsü değildir. Gücün nasıl etkin olarak kullanılabileceği sorununa verilen yanıtlardan biridir.

Şiddetsiz Eylem Yöntemleri

Şiddetsiz eylemin çok geniş bir yöntemler, ya da biçimler yelpazesi vardır ve bunlardan en az 197’si tanımlanmıştır. Bu eylem yöntemleri üç sınıfa ayrılır: şiddetsiz protesto ve ikna, işbiriksizlik, ve şiddetsiz müdahale.

Genel anlamıyla **şiddetsiz protesto** yöntemleri sembolik etkilere sahiptir ve muhalefetin varlığı konusunda farkındalık oluşturmaya yararlar. Ancak muhalefetin bastırıldığı totaliter rejimlerde şiddetsiz yöntemlerin etkisi bazı durumlarda çok büyük olabilir. Şiddetsiz protesto yöntemlerinden bazıları şunlardır: yürüyüşler, haclar, kurum önü protestoları, gece nöbetleri, yetkilileri sık boğaz ettirmek, halk toplantıları, protesto literatürü yayınlamak ve dağıtmak, verilen ödülleri/ünvanları reddetmek ve komik eşek şakaları.

Yeterli sayıda katılım sağlandığında **şiddetsiz işbiriksizlik** yöntemleri karşıtın sistemi normal verimlilik ve işleyiş içinde devam ettirmesini zorlaştırabilir ve uç örneklerde sistemin kendisini bile tehdit edebilir. Şiddetsiz işbiriksizlik yöntemlerinin bazı örnekleri şunlardır: toplumsal işbiriksizlik çeşitleri (toplumsal boykotlar vb.); ekonomik boykotlar (tüketici boykotları, ticari boykotlar, kira reddi, ve uluslar arası ticaret ambargoları vb.); grevler (genel grev, istifa yoluyla grev, endüstri grevi, iş yavaşlatma, ekonomiyi durdurma vb. ve politik işbiriksizlik (hükümet istihdamını boykot etmek, seçimleri boykot etmek, idari işbiriksizlik, sivil itaatsizlik, isyan vb.).

Şiddetsiz müdahale yöntemleri ilk iki şiddetsiz yöntem sınıfıyla bazı ortak özelliklere sahip olsa da karşısı çok daha doğrudan bir şekilde zorlar; ve korkusuzluk ve disiplin sürdürülebilirse eyleme katılan insan sayısına ters orantıda büyük bir etki yaratabilir. Şiddetsiz müdahale yöntemlerine örnek olarak oturma eylemleri, açlık grevleri, ters grev [Ç.N. halkın bir hizmete/kaynağa ihtiyaç duyduğu ancak yetkililerin cevap vermediği durumlarda halkın gerekirse toprak işgal edip bu hizmeti/kaynağı kendi yaratıp kullanıma açması. (Kaynak: <http://mettacenter.org/definitions/reverse-strike/>), şiddetsiz engelleme/mukavemet, şiddetsiz işgal ve paralel yönetim gösterilebilir.

Üç sınıfın her birinden alınan yöntemlerin tam olarak nasıl bir araya getirilebileceği bir durumdan diğerine ciddi anlamda değişkenlik göstermektedir. Hem eylemcilere hem de eylemcilerin karşılarına aldıkları sisteme teşkil ettiği risk açısından bakıldığında genel olarak şiddetsiz protesto en düşük, şiddetsiz müdahale ise en yüksek riski taşır. İşbiriksizlik üç yöntem arasında en çok sayıda insana ihtiyaç duyan yöntem olmakla birlikte tüm katılımcıların ciddi anlamda özel eğitim almış olmasını gerektirmez. Şiddetsiz müdahale yöntemleri genelde katılımcılar yüksek iç disipline sahipse ve ağır baskılar yaşamayı kabulleniyorlarsa etkili olur; kullanılacak taktiklerin de özel bir dikkatle ve zekice seçilmesi ve uygulanması gerekmektedir.

Verili durumda hangi yöntemlerin seçileceği kararlaştırılırken göz önüne alınması gereken birkaç önemli etken vardır. Bu etkenlerin bazıları: eyleme yol açan sorun tipi, karşıtın özellikleri, amaçları ve kuvveti, karşıtın kullanma ihtimali olan karşı eylem tipi, hem genel nüfus hem de muhtemel eylemcilerin [konuyla alakalı] duygu yoğunluğu, eylemcilerin kaldırabileceği baskı oranı, tüm kampanyanın genel stratejisi, ve genel halkın ve eylemcilerin sahip oldukları geçmiş deneyim ve özel eğitim miktarı. Nasıl bir ordu muharebesinde kullanılacak silahlar menzil mesafesi ve tesiri gibi etkenler göz önüne alınarak, dikkatle seçiliyorsa, benzer şekilde şiddetsiz mücadelede kullanılacak özel yöntemlerin seçimi de büyük önem arz eder.

Şiddetsiz Eylem Ne Değildir?

1) Şiddetsiz eylemin edilgenlik, teslimiyetçilik ya da korkaklıkla hiçbir alakası yoktur. Aynı şiddet içeren eylemlerde olduğu gibi öncelikle bunların reddedilmesi ve aşılması gerekmektedir.

2) Eylemlerini bazen tavır değişikliği yaratmak için psikolojik baskı oluşturacak şekilde kullansa da, şiddetsiz eylemi salt sözle ya da psikolojik iknaya eş tutmak doğru değildir. Şiddetsiz eylem sözle olmak bir yana, toplumsal, ekonomik ve siyasi erki kullanan ve çatışmada güçler eşitliği yaratan/güç dengesi sağlayan/ bir yaptırım ve mücadele tekniğidir.

3) Şiddetsiz eylem insanların doğaları gereği “iyi” oldukları varsayımıyla hareket etmez; insanların, zulüm ve insaniyetsizliğin en uçları dahil olmak üzere, hem “iyi” hem de “kötü” olma potansiyelleri kabul edilir.

4) Şiddetsiz eylem kullanan insanlar pasifist veya aziz/e olmak zorunda değildir; şiddetsiz eylem büyük çoğunlukla ve başarıyla “sıradan” insanlar tarafından kullanılagelmıştır.

5) Şiddetsiz eylemin başarılı olması için çekişen grupların arasında ortak standartlar ve ilkeler, yüksek dereceli halk ilgisi, veya yüksek dereceli psikolojik yakınlık gerekmemektedir (ancak bunların faydası olabilir). Bunun sebebiyse gönüllü değişimi sağlamak için verilen çabalar başarısız olduğunda zorlayıcı şiddetsiz önlemler kullanılabilesidir.

6) Şiddetsiz eylem en az Doğuya özgü bir fenomen olduğu kadar Batıya da özgüdür; aslında emek hareketinin yaygın grev ve boykot kullanımı ve ezilen ulusların işbiriksizlik mücadeleleri hesaba katıldığında belki de daha çok Batıya özgü olduğu bile söylenebilir.

7) Şiddetsiz eylem karşı tarafın şiddetsiz eylemcilere karşı şiddet kullanmaktan kaçınacağı varsayımıyla hareket etmez; gerektiğinde şiddete karşı işleyecek şekilde tasarlanmış bir tekniktir.

8) Şiddetsiz eylemin doğasında hem “iyi” hem “kötü” amaçlar için kullanılmasını engelleyecek herhangi bir şey yoktur, ancak şiddetsiz eylemin “kötü” amaçlarla kullanılmasının toplumsal sonuçları aynı amaç uğruna şiddet kullanılmasından büyük ölçüde farklı olabilir.

9) Şiddetsiz eylem sadece demokratik sistemlerde meydana gelen iç çatışkılarla sınırlı değildir; dikta yönetimlerine, dış işgallere ve hatta totaliter sistemlere karşı bile yaygın olarak kullanılmıştır.

10) Şiddetsiz eylemin zafere ulaşması için her zaman şiddetli mücadeleden daha uzun sürecektir diye bir şart yoktur. Çeşitli vakalarda şiddetsiz mücadelenin çok kısa sürede—hatta birkaç gün gibi kısa bir zamanda-- hedeflerine ulaştığı görülmüştür. Zafere ulaşmak için gereken süre çok çeşitli etkenlere bağlıdır—en önemli etkense şiddetsiz eylemcilerin gücüdür.

Kaynak: The Politics of Nonviolent Action [Şiddetsiz Eylemin Politikası]

BÖLÜM 2

**ŞİDDETSİZLİK
ANTREMANLARI**

1. NEDEN ŞİDDETSİZLİK İÇİN ANTRENMAN YAPILIR?

Şiddetsizlik eğitiminin tüm kültürlerde oynayacak bir rolü vardır çünkü çok az insanı kurum, bize çatışkiyla yapıcı bir şekilde başa çıkmayı öğretir. Çoğunlukla bize çatışkidan kaçınmamız ya da sorumluluğu yetkili kurumlara devretmemiz öğretilir. Aksi durumdaysa şiddete şiddetle karşılık vermek üzere eğitiliriz. Bu yolların ikisi de şiddet kullanmadan adaletsizliğe karşı çıkmak isteyen kişiler için uygun değildir.

Şiddetsizlik eğitimi almak aktivizmlerine polisten, halktan ya da kurumlardan muhalefetle karşılaşan kişilerin korkularıyla yüzleşmeleri ve birbirlerine destek olmaları için önemli bir ilk adım olabilir.

Avusturalya çevre hareketine katılımı sağlayan etkenler üzerine yapılan araştırmalar, şiddetsiz doğrudan eylemlerin çevre aktivizmine katılan kişiler için önemli bir başlangıç/giriş noktası olduğuna işaret ediyor. Diğer taraftan beceri eksikliği algısı yeni aktivistlerin önemli bir yüzdesinin harekete katılımını engelleyici bir rol oynuyor gibi görünüyor.

Ayrıca şiddetsizlik eğitimi taban hareketleri ve aktivistler için birçok farklı düzlemde pratik faydalar sağlar. Örneğin:

- Aktivistlerin şiddetsiz yöntemler konusundaki kavrayışlarını ve güvenlerini geliştirerek aktivistlerin bağlılık düzeyini artırmaya;
- Şiddetsiz eylemler sırasında etkili ve etkisiz olan davranışlar konusunda konsensüs oluşturmaya;
- Aktivistlerin katılımlarının getirdiği kişisel risklerin farkında olmalarını sağlayarak korkuların tartışılmasına;
- Oyunlar, egzersizler ve rol oyunları yoluyla aktivistlere şiddetsiz eylemin fiziksel ve psikolojik zorluklarını dene-yimleme imkanı verilmesine;
- Beden dili, ses kontrolü ve şiddetsiz iletişim gibi pratik becerilerin öğrenilmesine

yardımcı olur.

Hem yeni hem deneyimli aktivistlerle şiddetsizlik çalışmasının yapılması; protesto, gösteri yürüyüşü, doğrudan eylem kullanmayı ya da şiddetsizlik dinamiklerinden faydalanmayı amaçlayan herhangi bir genel kampanya stratejisinin önemli ve bütünlüyci bir ögesi olarak görül-melidir.

Şiddetsizlik Antrenmanını Özel Yapan Nedir?

Bir müzik aletini çalabilmek için dinleyerek öğrenmek, bir spor dalında yetkinleşmek için fiziksel eylem yoluyla öğrenmek gerekir. İngilizcede training kelimesinden Türkçe'ye çevirdiğimiz antrenman kavramı tam da bu nedenle şiddetsiz dünya hayalimizi hemen hayata geçirdiğimiz, pratiğe döktüğümüz bir kavramdır. Aynen bir sportif faaliyete hazırlık yapmak amacıyla yaptığımız antrenman kavramına uygun olarak şiddetsiz kavramları deneyimleyip, sorgulayıp, dönüştürüp kendimizi bu dünyaya hazırlayışımız olarak da tanımlayabiliriz. Türkçede atölye çalışması da antrenman için kullanılabilir çünkü aynı şekilde eyleyerek yapılan deneyimsel öğrenmenin uygulanmasına olanak tanıyan bir kavram. Yine de antrenman kavramı çok daha kapsamlı bir çalışma biçimi. Antrenör-lük kavramı ise moderatörlük, kolaylaştırıcılık gibi yakın kavramlarla eşleştirilebilir. Antrenman sırasında egzersizin biçimine göre bazen antrenörler, sadece kolaylaştırıcılık rolü üstle-nebilirler fakat antrenörlük kavramı çok daha risk taşıyan, grup dinamiğine ve sürecine tam hakimiyeti gerektiren bir roldür. Moderatörlük ve kolaylaştırıcılık rollerinde ana merkez konu ve öğrenme sürecidir; grup dinamiği ikincil planda yer alır.

Bu farklara değindikten sonra şiddetsizlik antrenmanlarının, şiddetsiz eylem alanının da seçeceğimiz öğrenme modellerini etkileyebi-lecek türden kendine has özellikleri var mıdır sorusuyla devam edebiliriz.

Öncelikle şiddetsizlik antrenmanı katılımcıları (en azından elitlerin iktidarına meydan oku-mak üzere tasarlanmış bir şiddetsiz antrenman programına katılmış olanlar) çoğunlukla yetişkinlerden ibarettir; dolayısıyla ihtiyaçları ve beklentileri doğal olarak çocuklarınkilerden farklıdır. Yetişkinler bir eğitim programına katıldıklarında bunu genelde kendi istekleriyle yaparlar, daha fazla özerklik beklentileri vardır; deneyim ve bilgilerinin takdir edilmesine daha çok ihtiyaç duyarlar.

İkinci olarak, şiddetsizlik antrenmanı resmi kanallardan verilen eğitim türlerinin çoğundan hedefleri konusunda farklılaşır çünkü açıkça siyasi bir amacı vardır ve bu amaç bir değişim yöntemi olarak şiddetsizliğin seçilmesinin

altında yatan stratejik varsayımlarla şekillendirilmektedir. Şiddetsizliğin, şiddetsizlik antrenmanında seçeceğimiz yöntemler açısından iki anlamlı özelliği vardır:

- Şiddetsizlik, toplumsal iktidarı dönüştürür ve yeniden dağıtır.
- Şiddetsizlik prefigüratiftir; bir başka deyişle, kullandığı araçlar hedeflediği amaçlarla tutarlıdır.

Eğer şiddetsizliği, şiddetsiz eylemin nihai amacıyla tutarlı bir biçimde öğretmeyi seçersek o zaman bir toplumsal değişim motoru olarak şiddetsizliğe en uygun düşen yöntemler: geleneksel iktidar anlayışını pekiştirmek yerine sorgulayan ve gelecekte var olmasını istediğimiz toplumu şimdiden hayata geçiren türden eğitim yaklaşımlarıdır. Peki, o zaman şiddetsizlik antrenörleri olarak hangi eğitim ve öğrenim modellerinden yararlanabiliriz?

2. DENEYİMSEL ÖĞRENİM

Hem ana akım hem alternatif eğitimde öğrenimi bir döngü olarak kavrayan modeller gitgide daha popüler olmaya başladı; bu modelde spontane ya da planlanmış bir deneyim (derin) düşünce, analiz ve uygulama için malzeme oluşturuyor. Bu tür eğitim modelleri öğrenimi öğrenenler ve çevreleri arasında dinamik bir ilişki olarak gören bir gelenekten yola çıkıyor; öğrenimi bir döngü olarak kavramak, fikirler ve deneyimler arasında sürekli etkileşim olduğunu ve birbirlerini beslediklerini/şekillendirdiklerini anlamak demektir.

James Neill kendi içlerinde bir ila beş aşamaya ayrılan dokuz ana deneyimsel öğrenme döngüsü tanımlamıştır. Neill, deneyimsel öğrenim döngülerini serbest ve yapılandırılmış öğrenim uçlarının arasında kalan yarı-yapılandırılmış bir eğitim biçimi olarak betimler.

David Kolb'un burada resmedilen dört aşamalı modelinin üzerine çeşitlemeler aktivist eğitimciler tarafından kullanılmıştır. Aşağıdaki tablo ve diyagram P'tchang'ın eğitim anlayışını oluşturan dört aşamalı modeli göstermektedir.

1. Deneyim: Moderatör eşliğinde gerçekleşen ve katılımcılara eğitime elverişli bir deneyim yaşama imkanı veren bir etkinliktir; alternatif olarak katılımcıların daha önce yaşadıkları bir deneyimi diğerleriyle paylaşmaları anlamına da gelebilir.

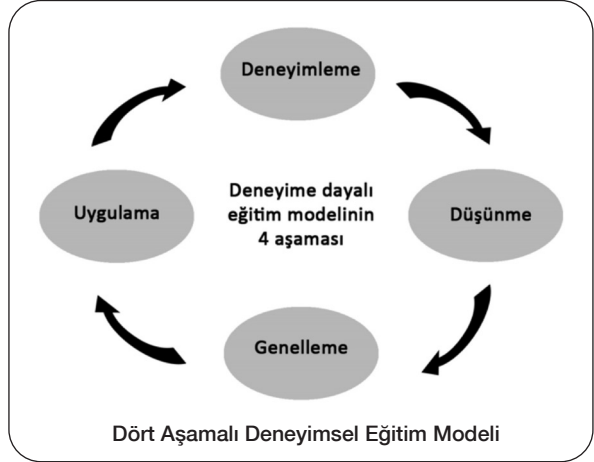
2. Derin düşünce: Söz konusu deneyim sırasında ortaya çıkan duygu ve düşünceleri gözden geçirme fırsatı; tek başına ya da grup olarak yapılabilir.

3. Genelleme: Öğrencilerin kendi deneyimleri ve başkalarının deneyimlerinden çıkarmış oldukları dersleri yeni deneyimlere aktarmalarına yardımcı olacak örüntülerin tanımlanması veya kavramların oluşturulması.

4. Uygulama: Yeni kavramsal çerçevenin yeni deneyimler eşliğinde/yoluyla test edilmesi/sınanması.

James Whelan öğrenme döngülerinin aşamalarının şiddetsizlik eğitiminde yaygın olarak kullanılan rol canlandırma adımlarıyla [birebir] örtüştüğüne / denk geldiğine dikkat çekmiştir. Burada betimlenen model kullanarak bir rol oyununu dört aşamaya bölmek mümkün.

Öncelikle grup, gerçek hayatta karşı karşıya gelinen veya gelinmesi muhtemel zorlukları canlandırmak için ortak bir deneyimleme süreci yaşar. Bu ortak deneyimi takiben katılımcılar öncelikle rol oyunu sırasında ortaya çıkan duygularla baş etmek ya da özellikle önemli bulunan olgulara dikkat çekmek için bir bilgi-lendirme sürecine girerler. Bu geri bildirim süreci daha sonra düşüncelerin niteliğinde kendini açık eden örüntüler ve bu örüntüleri temel alarak önerilen stratejiler üzerine genel bir tartışmaya evrilir.



Şiddetsizlik antrenörlerinin yaygın olarak kullandığı deneyimsel yöntemlerin bazıları şunlardır:

1. Katılımcıların kendi deneyimleri üzerine düşünmelerine fırsat verilmesi

Şiddetsizlik antrenmanı kişilerin birer aktivist olarak kendi deneyimlerini gözden geçirmeleri ve dersler çıkarmaları için değerli bir fırsattır.

Diğer katılımcılarla hikayelerini paylaşmak katılımcıların başkalarının da benzer sorunlar, ikilemler ve zorluklarla karşılaştığını fark etmelerini ve tüm katılımcıların ortak(laşmış) deneyimle oluşan bilgi havuzuna erişmesini sağlar.

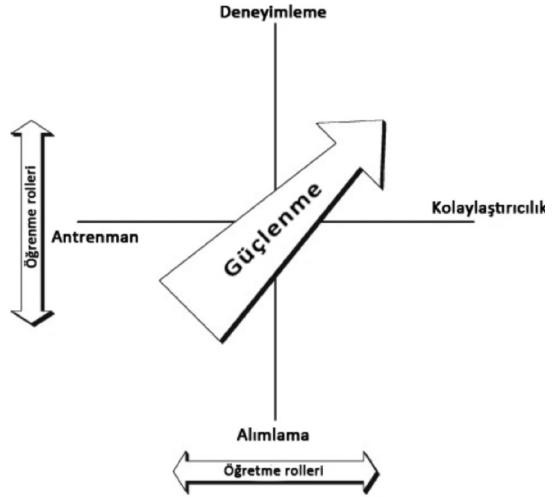
2. Diğerlerinin deneyimlerinden ders çıkarma

Antrenörler katılımcıların deneyim paylaşımını sağlamak için küçük ya da büyük tartışma gruplarından yararlanabilirler. Fotoğraflar, videolar ve yazılı vaka çalışmaları katılımcı grubun sağladığı doğrudan deneyimin ötesindeki geniş sosyal hareket deneyimi üzerine düşünmelerine fırsat verir. Bu tür kültürler-arası ve nesiller-arası öğrenim katılımcıların tabandan sosyal değişim alanındaki daha genel sebep sonuç ilişkisi örüntülerinin farkına varmalarına olanak verir.

3. Gerçek hayat deneyimini simüle eden ya da yeniden üreten egzersizler, oyunlar ve diğer aktiviteler

Örneğin şiddetsizlik antrenmanlarında en sık kullanılan egzersizlerden biri olan “karşılaşma hattı”, yoğunluğu git gide tırmandırılan senaryoların kullanıldığı rol oyunlarıyla katılımcıların kişiler arası çatışkılı deneyimlemelerine olanak verir. Bunun ardından antrenörün katılımcılara açık uçlu sorular sorarak deneyimleri üzerine düşünmeye davet ettiği bir tartışma oturumu gelir. Antrenörler ayrıca tartışma sırasında ortaya çıkan ortak temalara dikkat çekerek katılımcıları genelleme yapmaya teşvik eder. Daha sonra katılımcılardan daha uzun rol oyunlarında bu pratik bilgiyi uygulamaya geçirmeleri istenebilir.

3. YETKİN ÖĞRENME



Yukarıdaki şema bu bölümde anlatılan bazı öğrenim gelenekleri ve yaklaşımlarını sentezlemeyi amaçlamaktadır. Bu modeldeki eğitim metodolojisi öğrencilere (deneyimleme veya alımlama) ve antrenörlere (eğitme veya moderatörlük) yüklenen rollere göre tanımlanmıştır.

İlk boyut öğrenciler tarafından oynanan rolün deneyimleme ve alımlama arasında bir süreklilik üzerinde yer aldığını varsaymaktadır. Deneyimleme gerçek olaylara, rol oyunlarına veya yapılandırılmış egzersizlere katılım üzerine kurulmuştur ve Kolbs'un dört aşamalı öğrenim döngüsü gibi öğrenim çerçevelerine/yapılarına karşılık gelmektedir/örtüşmektedir. Deneyimleme, öğrenciler açısından yüksek risk içeren bir rol olarak tanımlanmaktadır çünkü gerçek bir olay, rol oyunu veya oyuna aktif katılımı ve bu deneyim üzerine duygu ve/veya düşünce paylaşımını şart koşmaktadır.

Alımlama bir taraftan diğer tarafa hikayeler, kuramlar, soyutlamalar, el kitapları, vaka çalışmaları ve video gösterimleri gibi bilgi ve enformasyon aktarımını içermekte ve didaktik yönlendirme veya Freire'in eleştirdiği yatırım modeli geleneksel eğitime karşılık gelmektedir. Alımlama katılımcılar açısından düşük riskli, pasif ve kendini açmayı gerektirmeyen bir rol olarak tanımlanmaktadır. Skalanın bu ucunda katılımcılardan verilen bilgiyi akıllarında tutmanın ötesinde eğitimleri konusunda herhangi bir sorumluluk almaları beklenmemektedir. Günümüzdeki eğitim modeli bu şekildedir.

Deneyimleme	Alımlama
Deneyimsel öğrenim döngüsü	Didaktik yönlendirme
Yaşam deneyimleri, rol canlandırma, oyunlar üzerine düşünme/bağlantı kurma	Sunumlar, hikaye anlatımları, ses ve video kayıtları, vaka çalışmaları, el kitapları
Yüksek riskli	Düşük riskli

Şemadaki ikinci boyut eğitmenlerin oynadığı rolü eğitim ve kolaylaştırıcılık arasında bir süreklilik olarak tanımlamaktadır. “Eğitim” kavramı eğitmenler/antrenörler ve katılımcılar arasında katı bir ayırım olduğuna işaret eder ve Freire’in yatırım modeline karşılık gelir. Eğitim, eğitmen/öğretmen açısından düşük riskli bir roldür çünkü eğitmen bilgi akışını tek yönlü olarak kontrolü altında tutmaktadır. Bunun aksine, kolaylaştırıcı/ antrenör rolü mutlak iktidardan feragat edilerek verili bir gruptaki bilgi ve deneyimin daha eşit paylaşılmasını amaçlayan bir yaklaşıma işaret eder. Antrenör, gerçekleşen eğitimin tam sorumluluğunu almaktansa öğrenimi destekleyici bir grup ortamı yaratmakla yükümlüdür. Antrenörlük, “yüksek riskli” bir etkinlik olarak tanımlanır çünkü bütün tarafların daha dinamik bir rol oynadığı bu durumda bilgi ve deneyim alışverişi beklenmeyen öğrenim olanakları oluşturabilmektedir.

Kolaylaştırıcılık	Eğitim
Halk eğitim modeli	Yatırım modeli
Katılımcılar eğitimin yönüne katkıda bulunur	Eğitimin yönünün eğitmen/öğretmen belirler
Yüksek riskli	Düşük riskli

Bu modelin amacı didaktik modeli tamamen devreden çıkarmak değildir; katılımcıların şiddetsizlik atölyelerinde antrenörün kendi bilgi ve deneyimlerinin bir kısmını paylaşmasını beklemeleri mantık çerçevesindedir. Nitekim sürekli gruba geri bildirim yapan bir antrenör, katılımcıların kendi kendilerine öğrenmelerine yardımcı olmaktan ziyade gruptan bilgi saklıyormuş gibi görünebilir.

Bununla beraber eğitmen-öğrenci ilişkisinden moderatör/antrenör-katılımcı/öğrenen ilişkisine geçiş yaparak, iktidarın eğitmenin elinde yoğunlaşmasındansa paylaşılmasını/dağıtılmasını sağlamış oluruz. Ayrıca şiddetsizlik antrenmanında farklı bir iktidar tasavvurunu hayata geçirerek eğitim metodolojimizi arzulanan amaçlara daha yakın bir hale getirebiliriz.

Kaynak: Şiddetsizlik Antrenmanı Projesi, Antrenörün Kaynak El Kitabı (Nonviolent Trainers Project, Trainers Resource Manual)

4. ŞİDDETSİZLİK ANTRENMANLARINDA ANTRENÖRLÜK VE KOLAYLAŞTIRICILIK

Şiddetsizlik antrenmanında moderatörlük yapmak sırasıyla zorlayıcı, tatmin verici, sinir bozucu ve yorucu olabilir! Antrenörler; görevleri/işleri akıcı, sunumlarıysa katılımla dengelemek zorundadır. Aynı zamanda da yüksek derecede öz farkındalık sahibi olmaları ve grup dinamiklerine hassasiyet göstermeleri gerekmektedir. Antrenörler olarak ayrıca eşitsiz katılım durumlarıyla ve güçlü duyguların ya da çatışkının ortaya çıkabildiği zorlayıcı senaryolarla da karşılaşabiliriz. Ve tabi ki [belirlenen sürede atölyenin tamamlanması için] süre tutmak gerekmekte. Bu bölüm eğlenceli ve güçlendirici/yetkinleştirici/yetenlik artırıcı atölyelerin nasıl planlanabileceğine, atölyelerde nasıl moderatörlük ve değerlendirme yapılabileceğine dair ipuçları ve püf noktaları içeriyor.

1. İlkeler ve değerler

Şiddetsizlik antrenmanı bize varolması için çalıştığımız dünyayı şekillendirebilme fırsatı verir. Ulaşmak istediğimiz amaçlarla uyumlu araçlar kullanarak, daha adil bir dünyayı eylemlerimiz yoluyla var etmek üzerideyiz yapılan vurgu, şiddetsiz toplumsal değişimi belirleyici özelliklerinden biridir.

Bir sonraki antrenmanınızdan önce bir antrenör olarak işinizin hangi değerleri somutlaştırmasını/bünyesinde barındırmasını istediğinizi düşünmek için zaman ayırın. Nasıl bir dünya için çalışıyorsunuz? / Nasıl

bir dünyanın varolması için emek veriyorsunuz? / Atölyelerinize katılanlara ne tür bir deneyim yaşatmak istiyorsunuz? Bizim Şiddetsizlik Merkezi'nde antrenmanlara yaklaşımımızla yansıtmayı amaçladığımız ilkelerden bazıları şunlar: toplumsal adalet, gönüllü/isteğe bağlı katılım, güvenli bir ortam ve paylaşımlı moderatörlük konusunda kararlılık. Bu ilkeler örgütümüzün amacını yansıtan olumlu ve güvenli bir öğrenim ortamı yaratmamızda bize yardımcı oluyor.

2.Toplumsal Adalet

Şiddetsizlik Merkezi için toplumsal adalet, cinsiyet eşitliği ve katılımcı demokrasi kavramları ve ilkeleri büyük önem taşımaktadır. Bu ilkeler antrenmanlarımızda çeşitli şekillerde yansıtılmaktadır. Herkesin katkısına değer verilir ve teşvik edilir. Antrenörler, antrenman içeriğiyle ilişkili olan cinsiyetçilik, ırkçılık ya da diğer baskı mekanizmalarının altını çizmekle yükümlüdür. Antrenörler ayrıca antrenman grubunda ortaya çıkabilecek cinsiyetçilik, ırkçılık ya da diğer baskıcı tavır ve davranışları sorgulamakla yükümlüdür.

3.Gönüllü/İsteğe bağlı katılım

Tüm antrenman süreçleri ve egzersizleri isteğe bağlı olmalı ve hiçbir katılımcı katılmaya ya da katkı sunmaya itilemez ve zorlanamaz. Özgür ve gönüllü katılım öğrenme süreci açısından hayati öneme sahiptir ve grup içi emniyet ve güvenin inşası ve sürdürülmesi için elzem bir ilkedir.

Antrenörler egzersizlerin tamamen isteğe bağlı olduğunu ve herhangi ve her bir tartışma ve egzersize katılımın kişisel tercih konusu olduğunu her antrenmanın başında net bir şekilde belirtmelidir. Antrenörler ayrıca grup egzersizlerine açık davet yaklaşımı uygulamak konusunda dikkatli olmalı, katılım talep etmek veya katılımcıları alttan alta zorlamak yerine katılıma davet etmelidirler.

4.Güven(lik)

Güvenliği sağlamak antrenörün sorumluluğundadır. Güvenli bir ortam, yetkin öğrenimin hayati öneme sahip bir özelliğidir. Güvenlik, katılan herkesin hem fiziksel sağlık ve güvenliği hem de duygusal güvenliğini kapsar. Her antrenmanda temel sağlık ve güvenlik kaygıları gözetilmelidir: örneğin mekanın ve kullanılacak teçhizatın güvenliği; yeterli gölge, ısıtma veya soğutma; yiyecek ve su tedariği vb.

Her tür oyun, egzersiz veya rol canlandırmada güvenliğin birinci dereceli öncelik olması gerekmektedir. Katılımcılar arasındaki her tür fiziksel temas dikkatle denetlenmeli ve katılımcılara net talimatlar verilmelidir. Grubu karmaşık talimatlarla dolu ayrıntılı bir rol canlandırma egzersizine sürüklemekten önce güven oluşturmak ve grup deneyimi inşa etmek için katılımcılara başlangıçta daha basit egzersizler yaptırılması tavsiye edilmektedir. Katılımcıların birbirleri veya kendileriyle ilgili tehlikeli hareketlerde bulunmamaları için rol canlandırmaları sırasında katılımcılara net talimatlar ve “dur noktaları” verilmelidir. Antrenör her egzersiz sırasında çok büyük bir sorumluluk almaktadır. Antrenörlerin oyunlar veya fiziksel grup etkinliklerini, kendi notlarını gözden geçirme veya kendisi için mola verme zamanı olarak kullanmamaları gerekmektedir. Sürekli gözetim ve grup güvenliğine yakın dikkat hayatı önem taşımaktadır.

5.Paylaşımlı Moderatörlük

Paylaşımlı moderatörlük iki farklı biçim alabilmektedir. İlk tür, antrenörler arasında yapılır ve şiddetsizlik antrenmanları yürütmenin yaygın bir yoludur. Antrenörlerden biri tartışmanın/egzersizin ana lideri olabilir ve bir başka antrenör de grubu izler, insanların konuşması için ortam yaratır, diğer antrenörlere geri bildirimde bulunur, uygun/gerekli/kararlaştırılmış müdahalelerde bulunur.

İdeal olarak üçüncü bir antrenör (ya da gerekirse ikinci antrenör) not alabilir, böylece değerlendirme sürecinde ve son antrenman raporunun hazırlanmasında kullanmak üzere antrenman oturumunda olan bitenin kaydı tutulmuş olur.

İkinci tür paylaşımlı antrenörlük, katılımcılarla yapılır. “Odadaki kaynakları” mümkün olduğu kadar çok kullanmak isteriz. Örneğin eğer odada herhangi bir konuyla ilgili (mesleği, yaşam deneyimi vb.

gereği) özel bilgisi olan bir katılımcı varsa, onları ön plana çıkarıp bilgilerini mümkün olduğunca gruba paylaşmalarını sağlamaya çalışırız. Bu süreç, katılımcının kontrolü devralıp grubu ana konudan uzaklaştırmaması için aktif moderasyon gerektirmektedir! Özel beceri/bilgi sahibi bir kişiyle antrenman öncesi bir oturum gerçekleştirmeyi seçebiliriz.

Rutin olarak, katılımcılar ayrıca:

- Beyin fırtınası seanslarında yazmanlık yapabilir (yazman(lar)ın insanları konuşmaya davet edip edemeyecekleri net bir şekilde belirtilmeli yoksa bunu antrenör yapacaktır)
- Toplantılarda moderatörlük yapabilir (onlara bir liste verilmeli ve sadece 15 dakikaları olduğu belirtilmeli, çünkü bu durum katılımcılar birbirleriyle rekabete girerse kontrolden çıkabilir)
- Zamanı takip etmekten sorumlu olabilirler (grubu toparlamak açısından bu işe yaradığı durumlarda antrenörlere büyük bir yardım olur!)
- Kapanış etkinliklerini planlayabilirler (onlara hazırlanmaları için çok önceden haber verilmeli!)

Şiddetsizlik Antrenmanlarında farklı yollarla öğrenim deneyimi yaşarız. Bunları “Baş, Kalp, El” seviyesinde öğrenim diye tanımlayabiliriz.

Baş Seviyesinde Öğrenim

Bilgi, kuram ve fikir üretmek amacıyla iyi bilgi toplama ve olan bitenle ilgili mantıklı bir şekilde düşünme anlamına gelir. Deneyimsel öğrenme döngüsünde “Düşünme” ve “Genelleme” aşamalarına denk gelmektedir.

Kalp Seviyesinde Öğrenim

Deneyimlerimizden öğrenirken/ders çıkarırken hikayenin parçası olan his ve duygulara dikkat ederek bu duyguların düşünceleri ve eylemi nasıl yönlendirdiklerini bulmaya çalışırız. Aynı şey dinleyen ve öğrenen kişinin duyguları için de geçerlidir. İki taraf da cezalandırılma korkusu olmaksızın dürüstçe konuşacak ve gerçekte neler olduğunu paylaşacak kadar kendilerini güvende hissediyor mu?

El Seviyesinde Öğrenim

Çoğu zaman durumu yönlendiren iradeyi, farklı motivasyonları ve enerjileri ortaya çıkarana kadar deneyimlerimizi gerçekten anlayamayız ve deneyimlerimizden ders çıkartamayız. Antrenmanlarda kullandığımız egzersiz ve oyunlar, el seviyesinde yani eyleyerek bize veri sağlayan araçlardır. Bu tür beden ile yapılan egzersizler sonucunda bedenimizin bize sağladığı bilgiler ve duygularımızın farkına vararak kendimize ait bir bilgiye ulaşırız ve bu bilgiyi düşünme aşamasıyla genelleyerek bize ait olan bir bilgi üretiriz.

ANTRENÖR KİMDİR?

Antrenman çalışmaları için iki temel rolden söz edebiliriz. Biri katılımcı olarak orada bulunmak-ken diğeri de çalışmanın antrenörü olmaktır. Ancak antrenörlük hiçbir zaman öğreten ya da bilen kişi, yani öğretmen/eğitmen olarak algılanmamalıdır. Antrenör belirli bir süre için grup tarafından belirlenmiş bir ihtiyacı karşılamak için ön hazırlık yapan, teknik anlamda kolaylaştırıcı yöntemleri hayata geçirmeye çalışan kişidir. Katılımcılardan farklı olarak önceden konuya hazırlanmıştır. Her antrenman çalışmasında bir ya da birkaç kişi, sürecin önceden belirlenmiş şekilde sürmesini ve antrenmanın amacına ulaşmasını sağlamaya çalışır. Antrenörler önceden grup ile birlikte belirlenen ihtiyaç ve hedefler doğrultusunda antrenman öncesinde hazırlık yapar. Konuya uygun yöntemler, egzersizler ve oyunlar ile amaca gidecek süreci yani antrenmanı planlar. Yapılan bütün hazırlıklar, antrenman öncesinde katılımcılarla paylaşılır, fikir ve görüşleri alınır. Ve bu noktada eğer gerekiyorsa

antrenörler hazırladıkları programda değişikliğe giderler. Özetle söylemek gerekirse, hazırlanan program değişmez bir yapıda olmaz. Ayrıca antrenmanın ilerleyen noktalarında da süreci iyi gözleyip, gerek varsa değişiklikler gerçekleştirebilirler.

Antrenörler birlikte öğrenme sürecine yardım eden kişilerdir. Ortaya konan soru ya da sorunların cevabı onlarda değildir. Ancak çözüm sağlayabilecek yöntemleri bilirler ve uygulanmasında kolaylaştırıcı olurlar. Antrenmanın sağlıklı ve verimli geçmesinin tek sorumlusu antrenörler değildir. Grubun tamamı bu süreçten sorumludur. Ancak antrenörler, ortaya çıkan problemleri durumlarda, şiddetsizlik temelinde konuyu çözüme doğru götürebilme becerisine sahip olmalıdırlar. Ortaya konan sorun ya da sorulara dair antrenörlerin de düşünceleri ve önerileri olması doğaldır ancak, bir katılımcıdan farklı olarak kendi düşüncesinden çok grup sürecinin sağlıklı işlemlerini sağlamaya çalışır ve kendi düşüncelerini en son paylaşır. Yüklenmiş oldukları antrenörlük rolü nedeniyle, tıkanma gördükleri noktada sorunu çözmeye yardım edecek sorularla açılım sağlayabilmeleri gerekir. Katılımcıların oluşabilecek her türlü rahatsızlıklarını gündeme taşıma ya da çözme yolunda adım atabilecek durumda olmaları önemlidir. Antrenmanlarda karşılıklı bir süreç yaşanır. Her antrenman, antrenörler için de hem teknik hem de içerik olarak bir öğrenme sürecidir. Bu açıdan grubun antrenman sonrasındaki değerlendirme, eleştiri ve önerileri, antrenörlerin kendi aralarında daha sonra yapacakları değerlendirme için son derece önemlidir.

ANTRENÖRÜN SAHİP OLMASI ÖNEMLİ OLAN ÖZELLİKLER

- 1.** Grup süreçlerine dair yetenek ve grup dinamikleri hakkında farkındalık. Herkesin katılmakta olduğundan ve deneyim ve içgörülerini paylaşabileceğini hissettiğinden emin olmak antrenörün görevidir
- 2.** Şiddetsiz eylem ve kampanyalarıyla ilgili bilgi-anlayış. Eğer kimsenin deneyimi yoksa, antrenör grubun öğrenmesine yardımcı olmak için vaka çalışmalarını ve egzersizleri kullanmalıdır.
- 3.** Doğru egzersizi ne zaman ve nasıl kullanacağını öğrenmek için, grup ihtiyaçlarına ve tarzlarına karşı duyarlı olmak.

Genel tanımıyla antrenörlük, istenen sonuca ulaşabilmesi için bir gruba yardım etme sorumluluğunu kabul etmek anlamına gelir. Antrenörün, antrenman seansındaki rolü bir toplantı moderatörünün rolünden farklıdır çünkü antrenman seansının kolaylaştırıcısı grubun akışsal/toplantı ihtiyaçlarını karşılamaya yanı sıra grubun belli becerileri öğrenebilmeleri için fırsatlar yaratma ve sağlama konusunda da genelde sorumluluk alabilmektedir. Bu sebeple bir seansın antrenörlüğünün yardımcı antrenör(ler) veya katılımcılarla paylaşılması tavsiye edilmektedir.

Bir antrenman oturumu bağlamında antrenörler aşağıda grubu toparlamayı sağlayan işlerin sorumluluğunu alabilir veya devredebilir:

- Gruba kalan süreyi hatırlatmak
- Gruba hangi kararların takip edileceğine karar vermesine yardımcı olmak ve takip edilmediklerinde hatırlatmak
- Gruba toplantının veya oturumun hedeflerini hatırlatmak
- Katılımcıların fikirleriyle katkıda bulunmak konusunda rahat hissedebilecekleri güvenli bir ortam hazırlamak
- Kişilerin katkılarını, anlaşıldığından ve tüm grup tarafından duyulduğundan emin olmak, için farazi olarak kendi kelimeleriyle özetlemek
- Tartışmanın son kısmını farazi olarak özetlemek
- Öğrenilenleri herkesin okuyabilmesi için duvara büyük okunaklı harflerle kaydetmek
- Grup içi sorunları grup tarafından üzerinde anlaşılmış cümlelerle/ifadelerle büyük harflerle duvara kaydetmek
- Gruba sıkıntı yaratabilecek dile getirilmemiş bir soru için muhtemel bir ifade biçimi teklif etmek
- Grubun aralarında anlaşmazlığa düşmeyi rahatsız edici bulduklarından daha ilk teklif edilen ifadeyi kabul etmelerini engellemek
- Daha az baskın olan katılımcıların da katkı sunabilmeleri için fırsatlar yaratmak

Antrenörün Dikkat Etmesi Gerekenler

Tonu yakalamak (kurmak)

Tartışmanın niteliğini ve tonunu etkileyebilmek için iki temel an vardır. Bunlardan biri, tartışmanın başlangıç anıdır. Herkesin konuşma hakkı olduğunu ve katkılarının da beklendiğini belirtmek, bu atmosferi kurmak gerekir. Tabii ki bu, grup üyeleri birbirine güvendiğinde ve fikirlerinin dikkate alındığını hissettiğinde işleyecektir.

- Mümkünse daire biçiminde oturun ya da en azından birbirinizin yüzünü görebilecek şekilde. Bu mümkün olmadığında, yürütücü, konuşurken grup üyeleri arasında dolaşabilir.

- Grup üyeleri birbirini tanımıyorsa “tanışma” egzersizleri kullanılabilir. Grup üyeleri kendilerini tanıtabilir ya da bir başkası ile konuştuğuktan sonra birbirlerini gruba “sunabilirler”. Tanışma, en sevdikleri hobi, kendilerini benzetmekten hoşlandıkları hayvan, vb. gibi şeyleri paylaştıklarında çok daha eğlenceli olabilir.

- Yürütücü, tartışmaya açık uçlu sorularla başlayarak grup üyelerine vurgu yaparsa kendi rolünü öne çıkarmamış olur. Katılımcılar kendi görüşlerini ileri sürdüğünde yürütücü, “herkes ne düşünüyor?” ya da “buna katılan başka kimse var mı?” ya da “katılmayan var mı?” biçiminde sorduğu sorularla grup üyelerinin yürütücüye değil birbirlerine yanıt vermelerini teşvik eder.

- Bazen tartışma için “grup ilkeleri” koymak iyi bir fikir olabilir. Bu, özellikle grup üyeleri çocuklar ise önemlidir. Eğer çocuklar yeterince büyükse, onlar da temel ilkelerin oluşturulmasında yardımcı olabilirler. Tartışma kurallarının ne olması gerektiğini onlara sorabilir ve böylelikle herkesi konuşmaya teşvik etmiş olursunuz. İşte bazı ilkeler için birkaç fikir;

1- Herkes bir diğerini saygıyla dinlemelidir (katılmıyor olsa bile).

2- Konuşan kişinin sözü kesilmemelidir.

3- Aynı anda birden fazla kişi konuşmamalıdır.

4- Hiç kimsenin fikri alay konusu yapılmamalıdır.

5- Eğer birisine katılmıyorsanız, paylaşmadığınız onun düşüncesidir. Kişinin kendisine saldırma.

6- Başkasının seni anlamaya çalışmasını beklediğin gibi sen de diğerini anlamaya çalış.

Yardımcı tartışma

Antrenör, grup üyelerinin sayısına, konunun her bir katılımcı için önem derecesine göre değişen tartışma yöntemleri kullanabilir. Bu, tartışmanın nasıl yapılandırıldığına göre değişir. Örneğin, bazı grup tartışmalarında antrenör tartışmayı basit bir biçimde açar ve düşüncesini belirtmeye gönüllü olan biri olup olmadığını sorar. Ancak, eğer grup özellikle utangaçsa ya da antrenör herkesin tartışmaya aktif olarak girdiğinden emin olmak istiyorsa tartışma bundan sonra da yapılandırılabilir. Antrenör bir tur yapabilir (ya da daire biçiminde oturulmuyorsa sırayla gidebilir) ve herkesin yorumlarını söylemesini ister. Bu teknik son derece kapsayıcıdır ama çok zaman alabilir ya da biraz sıkıcı olabilir. Grup üyeleri, tartışma için ikili gruplara ayrılabilir. Bir tartışma biçiminde, bu kişilerin karşıt durumları belirlenebilir. Antrenör her ikili gruptan birbiriyle “görüşmesini” isteyebilir; daha sonra eşlerin görüşlerini grubun geri kalanına aktarırlar. Grup üyeleri birbirini tanımadığında en azından bir kişiyle tanışmanın kolay ve kişisel biçimini sağladığı için ‘eş yöntemi’ni kullanmak çok hoştur. Kişilerden, ardışık yöntemle çift oluşturması da istenebilir (örn; ilk olarak sağındakiyle, sonra solundakiyle).

Büyük grup; altı ya da sekiz kişiye kadar küçük gruplara bölünebilir; çocuklarda bu sayı normal olarak dördü geçmez. Tartışmada, gönüllülük temelinde ya da tasarlanan şeye göre herkesten bir şeyler yapması istenebilir. Katılımcılar için bazı yapılar oluşturmak üzere antrenörler sık sık, “yazıcı-

not tutucu" (olan biteni yazmak için), "kolaylaştırıcı" (grubun, belirlenmiş olan noktada olup olmadığından emin olmak için), "malzemeci" (egzersizle ilgili malzeme gerekli olduğunda) gibi ya da egzersizle ilgili bazı özel roller önerirler. Lütfen bu grupların sözlü olarak ya da büyük bir kağıt üzerinde yazdıkları notları ya da her ikisini de aktarmak üzere gruba "geri bildirim" vermelerinin ideal olduğunu not edin. Bu yolla, tartışmayı büyük grubun tümüne geri getirirsiniz. Küçük grup formatı çalışması, basit tartışmalar ya da düşüncelerin paylaşım biçimine göre genellikle "uygulama" egzersizleri için daha idealdir. Antrenör olarak, tartışmayı nasıl organize edeceğinize dair hızlı bir karar almanız gerekebilir. İletişimin ne kadar iyi gittiğini temel alarak, herkesi büyük grupta tutabilir ya da kendi küçük gruplarında kalmalarını sağlayabilirsiniz. Tartışmanın içinde sizin işiniz, akışı sağlamak, atmosferi saygılı ve hoş tutmak, zeminin "konudan" kaymamasını sağlamak ve ortaya çıkabilecek olan çatışkılarla başa çıkmaktır. Bir çatışkı ortaya çıktığında, düşünceler kadar duygular da dikkate alınmalıdır. Mümkünse böylesi bir gerilime arabuluculuk etmek üzere grubu da çatışkı durumu ile ilgilenmesini sağlamaya çalışın. Çatışkı çok yoğun ve kişisel ise bunu, grup dışında, özel olarak ele almak çok önemlidir. Bir beceri olan çatışkı çözümü için söylenecek çok şey olmakla birlikte daha detaylı bilgiyi bu el kitabındaki okuyabilirsiniz. Antrenör, grup üyelerinin katılımını her zaman desteklemelidir. Bu, bireylerin ya da grupların çabaları ya da yaratıcılıklarını överek (kompliman yaparak), utangaç bazı grup üyelerini düşüncelerini açıklama konusunda zorlamadan ama cesaretlendirerek ve ortaya konan düşünceler üzerinde çalışarak yapılabilir. Bu yüreklendirme sözcüklerle yapılabileceği gibi mimiklerle ya da vücut diliyle de yapılabilir. Grup üyelerini aynı biçimde "dinlemek" de önemlidir.

Toparlama

Bir oturum pek çok değişik biçimde kapatılabilir. Tartışmaların ve egzersizlerin olumlu yönlerini öne çıkarmak, kişisel katılımları için üyelere teşekkür etmek her zaman iyi bir fikirdir. Eğer tartışmayı sevdiyseniz, bunu söyleyin! Eğer tartışma süregiden bir tartışmanın parçası ise, ortaya çıkan şey üzerinde bir şeyler yapmak isteyebilirsiniz. Örneğin; görüşler arasında ilginç farklılıklar ortaya çıkarsa, katılımcılardan, kendi durumlarına ilişkin bir şeyler yazmalarını isteyebilirsiniz. Hatta geniş bir araştırma projesi dahi geliştirilebilir. Katılımcılar için tartışmanın/egzersizin amacı kendileri hakkında daha fazla şey öğrenmek ve gelişmek ise, onlara tartışmaya ilişkin kendi düşüncelerini, tepkilerini ve sorularını yazacakları kişisel bir günlük tutmalarını söyleyebilirsiniz. Bunlar, katılımcı tarafından saklanabileceği gibi, geri besleme almak amacıyla yürütücü ile özel olarak ta paylaşılabilir.

Eğer, iletişim tekniklerinin kendisini kuvvetlendirmek isterseniz, aşağıdaki türden sorulara yüksek sesle ya da yazılı olarak bir yanıt vermelerini isteyebilirsiniz;

- *Tartışmada iyi giden neydi? Bunu nereden biliyorsunuz?*
- *Tartışmada zor olan neydi, neden?*
- *Anlaşmazlıklar ya da çatışkılar nasıl ele alındı?*
- *Herkes katılım şansı yakaladı mı? Değilse, katılıma davet edildiler mi?*
- *Birinin düşüncesiyle entelektüel temelde farklı oluştunuz ile, birinin açıklamasına karşı duygusal bir tepki duymanız arasındaki farkı fark ettiniz mi? Neden bu tepki de değeri değil, açıklayabilir misiniz?*

Son Olarak...

Antrenörlük yapmak hem bir sanat ve hem de bir bilimdir. İlkinde biraz "zor" bir duygu verse de kendinize karşı fazla sert olmayın. Bu yazı bazı fikirler içermekle birlikte kişinin kendi sezgisi en iyi kaynaktır. Antrenörlük becerilerinizi, kişilerin kendi düşüncelerini açıklamakta özgür hissettiği koşulları (ortamları) gözlemleyerek geliştirebilirsiniz. Eğer, kişileri tartışmaya katma konusunda özel becerisi olan birini taniyorsanız, bazı fikirler almak için onu da izleyebilirsiniz.

Unutmayın.... Eğlenin!

Temel Antrenörlük İpuçları ve Fikirleri

Bu ipuçları antrenörlük konusunda kapsamlı bir eğitim programı olarak tasarlanmadı. Daha ziyade kullanıcıya antrenmanı yürütmede daha yüksek bir rahatlık düzeyi sağlayabilecek kısa bir giriş mahiyetinde hazırlandı. Bu ipuçlarını alıp kendi çalışma tarzınıza dahil etmek isteyebilirsiniz. Rehberdeki fikirlerin net ve öz bir şekilde grubunuza aktarmak bir antrenör olarak size düşüyor. Ayrıca bir konudan diğerine akıcı ve anlaşılır geçişler tasarlamalısınız ki katılımcılar tüm atölyenin nasıl bir bütünlük içinde olduğunu kafalarında canlandırabilsinler.

Antrenör:

- Gruptan gelen soruların akışını ve temposunu yönetir,
- Katılımın baskınlık kuran tek bir kişi ya da az sayıda insanla sınırlı kalmamasını sağlar,
- Tartışmalarını tonunu ayarlar ve tartışmalı konuların konuşulabilmesi için güvenli bir ortam yaratır,
- Grubun önemli konulara odaklı kalmasına yardımcı olur.

Antrenör olarak öncelikle kendinizi tanıtarak ve rolünüzün ne olduğunu açıklayarak atölyeye başlamalısınız. Bir sonraki adımda grup için atölyenin önceliklerini hatırlatmalı ve gündemin tekrar üzerinden geçmelisiniz. Antrenörün karşılaşacağı en büyük zorluk bilgiyi hızla kapanların ilgisini yüksek tutarken, aynı zamanda farklı kavramları anlamakta zorlanan katılımcılara da yardımcı olmaktır.

En iyi yaklaşım, antrenörü bu süreçte bir şoför gibi düşünmektir. Yapmanız gerekenler:

- Grubun varış yerini bilmek,
- Katılımcıların konuya odaklı kalmasını sağlamak,
- Rota seçmelerine yardımcı olmak,
- Seçtikleri yoldan çıkmalarına sebep olabilecek tehlikelere dikkat etmektir.

Ayrıca süreci/toplantı akışını asıl meselenin içeriğinden ayırt edebilmek ve iki farklı olgunun da görevlerini tamamlarken grup için oluşturabileceği farklı sorun tiplerinin farkında olmak da çok önemlidir. Özetleyecek olursak antrenör rolünü, grubun odaklanmasına yardımcı olurken asla grubun odağı olmamak şeklinde düşünmek iyi olacaktır. Birçok bakımdan, katılımcılara onlara yaptırmak istediğiniz şeyler doğrultusunda örnek olmalısınız. Bu durumda dinleme ve sorgulama becerilerini biçimlendirecek şekilde örnek olmalısınız. Dinlerken, konuşmacıyı dikkatle izlemeli ve tüm ilginizi onlara vermelisiniz. Söylemek istedikleri şeyi gerçekten dinliyor olduğunuzu bilmelerini sağlamaya çalışın. Onları dinlediğinizi göstermenin iyi bir yolu ortaya attıkları fikir ve konuları özetlemektir. Benzer şekilde, soru sorarken, daha fazla bilgiye ihtiyacınız olduğunda açık uçlu sorular sormalı, gerçekten evet-hayır cevabı aradığınız zamanlardaysa kapalı uçlu sorular sormalısınız. Bir moderatör olarak bütün cevapların sizde olmak zorunda olduğu hissine kapılmamalısınız. Eğer bilmediğiniz bir şey varsa gruba paslayarak düşüncelerini öğrenin. Atölyeyi yürüten siz olduğunuzdan insanlar fikirlerinize başvuracak da olsa şiddetsizlik atölyesi ortak emeğe dayanan işbirlikçi bir çalışmadır.

Aşağıdaki yorumlar ve sorular listesi antrenörler için kullanışlı olacaktır:

- *Anladığımdan emin olabilmem için bana biraz daha fazla şey anlatabilir misin?*
- *Bunu farklı bir şekilde dillendirebilir misin -- anladığımdan emin değilim?*
- *Bunu bizim için farklı bir dille yeni bir çerçeveye oturabilir misin?*
- *Söylediklerin bizim tartıştığımız konuyla tam olarak nasıl bir ilgisi var?*
- *Söylediklerinin daha net anlaşılabilmesi için bize bir örnek verebilir misin?*
- *Diğer insanlar bu konuda nasıl hissediyor?*
- *Bu sorunun cevabını bildiğimden emin değilim, aranızdan cevap vermeyi denemek isteyen var mı?*



ANTRENMANA ANTRENÖRLÜK YAPMAYA HAZIR OLDUĞUNUZDAN EMİN OLMAK İÇİN ÜZERİNDEN GEÇEBİLECEĞİNİZ BİR KONTROL LİSTESİ:

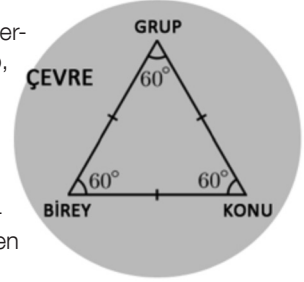
- ☐ Atölyenin amacı net mi?
- ☐ Amacı ve kavramları bildiğimden ve eğer soru sorulursa katılımcılara açıklayabileceğimden emin miyim?
- ☐ Oda öğrenmeye elverişli bir şekilde hazırlanmış mı ve bir keşif atmosferi yaratabiliyor mu? (örneğin sandalyelerin bir daire şeklinde dizilmesi ve odanın iyi ışıklandırılmış olması)
- ☐ Bu antrenmanı gerçekleştirebilmek için tüm malzemelere sahip miyim?
- ☐ Rahatlamış durumda mıyım? Eğer öyle değilsem beni endişelendiren nedir ve bu konuda bir şey yapabilir miyim?
- ☐ Antrenmandaki katılımcılar için bazı temel kurallar koymanın yararlı olup olmadığını kendinize sorun.
(Öneriler: Aynı anda sadece bir kişi konuşabilir, insanlar konuşurken onları bölmek yerine konuşma bitince sormak üzere sorular bir kağıda yazılır, sadece saygılı iletişim kurulabilir vs.).
- ☐ Tartışmada baskınlık kuran ve diğerlerinin katılımını engelleyen insanlarla nasıl baş edeceksin?
(Öneriler: Onları bir kenara çekin ve biraz daha sessiz olmalarını isteyin, grup içinde onları saygılı bir şekilde uyarın, bu şekilde aslında size yardımcı olmaya çalıştıklarını anlarsanız bunu farklı şekillerde yapmalarını isteyin, vb...)
- ☐ Zorluk çıkaran insanlarla nasıl baş edeceksiniz?
(Öneri: Sorunlu davranışın altında yatan nedenlere odaklanmaya çalışın. Eğer bu grup içinde çok vakit almaya başlarsa bunu bir mola sırasında yapın.)

Kaynak: Üçüncü Taraf Atölyesi, Kolaylaştırıcının Rehberi (Third Side Workshop, Facilitator's Guidebook)

5. GRUP-BİREY-KONU ÜÇGENİ

Bir antrenman grup-birey-konu ve çevre olarak ifade edebileceğimiz öğelerden oluşur. Bu faktörleri belli bir çevre içinde oluşan ve her bir ucuna grup, birey ve konunun yerleştirildiği bir üçgen olarak tasarlayabiliriz.

Tüm grubu ve tek tek üyeleri etkileyen çevre; zamanı, mekanı, doğayı, katılımcıları, onların cinsiyetleri, eğitim ve sosyal durumlarını, toplumu, tarihsel ya da güncel kültürel ve politik etkilenmeleri vb. şeyleri kapsar. Bir antrenmanın verimli ve başarılı bir biçimde gerçekleştirilebilmesi, üçgeni oluşturan üç faktör için en uygun koşulların oluşması amacıyla üçgen içerisindeki dinamik denge geliştirilmelidir.



Bir ucun fazla yoğunluk kazanması öteki unsurların doğrudan dışarıda bırakılmasını beraberinde getirir. Bu da süreci olumsuz biçimde etkiler. Bireye yönelik bir çalışma tarzı baskın ise gruba ve temaya yeterince yer verilmez. Temaya fazla ağırlık verilirse bireylerin ve grubun ihtiyaçları ihmal edilir. Bir antrenman programında yer alan birimlerin (sunum, egzersiz, oyun, tartışma vb.) bu üç faktörün her birine aynı ölçüde hitap etmesi mümkün değildir. Örneğin, tüm grupla ortaklaşa yürütülen teori ağırlıklı bir çalışmanın ardından bireylerin, üretilenleri hazmedeceği ve kendini ifade edebileceği bir birime geçilmelidir. Veya grup dinamiğinin işlendiği bir bölümden sonra bireye veya antrenmanın konusuna dair bir devam egzersizi konabilir. Bunun için antrenörler daha hazırlık sürecinde dengeyi gözetici bir şekilde programı tasarlamalıdır.

Ancak faktörler arası denge zaman ölçülü bir hesaplama işi değildir, durumu ve gelişmeleri iyi gözlemlemekle ilişkilidir. Örneğin grup içinde bir sorun çıktığında öncelik, tasarlanan programa karşın (daha sonra tekrar temaya dönmek koşuluyla) bu sorunun çözülmesidir.

Dengenin oluşturulmasında sorumluluk hem antrenör hem de katılımcılara aittir.

Dinamik bir denge için en azından olması gerekenler:

- Grubun ve tek tek bireylerin çevrelerine dikkat edilmesi
- Antrenman boyunca bireyin katılımı için tüm olanaklarının sağlanması
- Grubun ortak çalışma için geçerli davranış ilkeleri üzerinde bir anlaşma sağlayabilmesi
- İlgili grupları dengenin sağlanması ve korunmasında önemlidir
- Konunun tutarlı bir şekilde ele alınması ve grubun ilgilenmek istediği konulara yönelmesi
- Ortada görünen ve şeffaf bir yürütücülüğüm mevcut olması
- Hem bireyler hem grup için güvenli ve korkusuz bir çalışma ortamının sağlanabilmesi

6. GRUPLAR İÇİNDE İKTİDAR, MEVKİ VE ÇEŞİTLİLİK/FARKLILIK

Antrenörlerin, farklılık dinamiklerinin öğrenim sürecini ve grup işleyişini ne şekillerde etkilediği konusunda farkındalık sahibi olmaları gerekiyor. Yaş, cinsiyet, kültür, cinsellik ve sınıf etkileşimleri günlük yaşamımızı zenginleştirir ve canlandırır; farklılıkları içinde barındıran bir antrenman grubundan çıkan tarz, fikir ve deneyim çeşitliliği çok çeşitli öğrenme fırsatları sağlayabilir. Farklılıkların ve çeşitliliklerin ayırıcılığına sahip olmak kişinin rahat ettiği alanın dışında olmasının nasıl bir şey olduğunu anlamayı gerektirir. Kimliklerimizin bir veya birden fazla yönünden dolayı baskın kültürün parçası olanlarımız için bu tür deneyimler fazlasıyla ender yaşanıyor olabilir. Bu farkındalığı geliştirmek ve kullanmak sadece baskın beyaz erkeklerle dikkat etmenin ötesine geçer. Fiziksel egzersizler sırasında yaşlı ilerlemiş olan katılımcıların da eşit öğrenme olanaklarına sahip olmasını nasıl sağlayacaksınız? Antrenmanınızın düşük gelirli insanlar, tekerlekli sandalye kullanan insanlar ya da tek başına çocuk büyüten ebeveynler için de erişilir olmasını nasıl sağlayabilirsiniz?

Farklılıklar/Çeşitlilik antrenmanı tamamen irdelenebilmesi için kendi rehber kitabını gerektiren karmaşık ve hızla büyümekte olan bir alandır.

7. GRUP ANLAŞMASI

Grup Anlaşmaları Oluşturmak

Grup anlaşması antrenman grubunun üyelerinin kendilerine ve birbirlerine nasıl davranılmasını istediklerine dair bir beyandır. Çoğunlukla önceden antrenör tarafından belirlenen temel kurallardan farklı olarak bu beyanın oluşturulmasına tüm grup üyeleri katkıda bulunabilirler.

Bir antrenör olarak bir çok grubu eylem halinde gözlemleyecek ve grup üyelerinin öğrenimciler olarak birbirlerine en iyi ne şekilde destek olabilecekleri konusunda kendi beklentilerinizi oluşturacaksınız. Grup anlaşmasının oluşturulması antrenörlerin bu deneyimi şeffaf ve demokratik bir şekilde gruba önermesini sağlamaktadır.

Yaratmak istediğiniz öğrenme ortamı açısından önemli ya da temel rol oynayan bir ana prensiple (örneğin “katılım isteğe bağlıdır”) işe başlayabilir ve daha sonra bu önermeyi beyin fırtınası yapmak için gruba açabilirsiniz.

Sizin ya da diğer grup üyelerinin grup anlaşmasına eklenmesini önerebileceğiniz bazı ana prensipler şunlar olabilir:

- Fikir çeşitliliğine saygı
- Eşit katkı/katılım fırsatı
- Süre tutmak için sorumluluk paylaşımı
- Talep edildiğinde gizliliğe saygı

Beyin fırtınası bitince, tüm maddelerin üzerinden geçin ve anlaşma sağlanıp sağlanmadığına bakın. Maddelerde değişiklik önermeleri veya bir prensibin kendilerine ya da gruba uygun olmadığını hissettiklerinde bunu dile getirebilmeleri için katılımcıları teşvik edin.

Akılda tutulması gereken birkaç şey:

- Grup anlaşması güvenin yerini tutamaz; sadece umutları ve beklentileri dile getirir.
- Grup anlaşması ayrıntılı “kurallar” belirlemektense genel “ilkeler” ifade etmelidir. Eğer grup üyeleri ayrıntılar içinde kayboluyor gibi görünüyorsa, bu güven düzeyinin düşük olduğu anlamına gelebilir.
- Özellikle uzun antrenmanlarda halen güncel/yerinde olup olmadığını görebilmek için grup üyelerinin anlaşmanın üzerinden bir kez daha geçmeleri faydalı olabilir.

ANTRENMANLARDA GRUP ANLAŞMASI YAPMANIN ÖNEMİ ÜZERİNE

Grup anlaşmaları, çalışmanın doğru biçimde başlamasına ve düzgün bir biçimde ilerlemesine yardımcı olur. Bu anlaşmalar, grubun birlikte nasıl daha saygılı ve etkili biçimde çalışabileceğine dair grubun bir anlaşmaya varmasına yardımcıdır. Bu sayede gruptaki bireylerin birbirleriyle işbirliği içinde ve saygı duyarak eylemlerine imkan sağlar.

Grubun birlikte çalışma ilkelerini kendisinin belirlemesi, bir antrenörün veya kolaylaştırıcının “kurallar” şeklinde tepeden inme biçimde söylemesinden çok daha etkili ve güçlendiricidir. Ayrıca bireyler, kendilerinin oluşturduğu bir anlaşmaya daha çok saygı duyar ve uygulamaya hevesli olur. Problemler ve çatışmalar olduğunda bu anlaşmaya geri dönüş yapıp sorunları hep birlikte çözmenin anahtarı olarak kullanılabilir.

Bir grup anlaşması yapmanın birden çok yolu vardır. Yukarıdaki sadece bu yollardan biridir. Hangi yöntemle anlaşmanın sağlanacağına karar verilirken şu noktalar dikkate alınabilir: Grubun birbiriyle uzun süre mi çalışacağı, antrenmanda veya atölye çalışmasında işlenecek konunun ne kadar tartışmalı bir konu olduğu, bu bölüme ayırabileceğiniz zaman, grubun kolaylaştırıcı veya antrenör olarak size olan güven seviyesi.

Birbiriyle uzun süre çalışan gruplar için grup anlaşması bölümüne biraz daha fazla zaman ayırmak ve daha uzun vadeli bir anlaşma geliştirmek yerinde olacaktır. Bunun için aşağıdaki gibi bir süreç kullanılabilir fakat çok uzun süreli bir grup anlaşması bölümü de birazcık rahatsızlık verebilir yine de burda harcanacak zaman daha sonra geri kazanılacaktır çünkü grup daha hızlı ve ahenk içinde çalışacaktır.

DETAYLI GRUP ANLAŞMASI

En az 30 dakika ayırın.

Herkes gruptayken şöyle bir soru sorun:

- *"Bu grubun/antrenmanın daha iyi işleyebilmesi için sana gerekli olan nedir?"*

- *"Buranın içinde çalışabileceğimiz güvenli ve saygılı bir yer olması için neye gereksinimimiz var?"*

Veya

- *"Bu grubu, iyi bir öğrenme yerine dönüştürecek olan şeyler nelerdir?"*

Kişilerin bu sorulara şu şekilde cevap vermelerini isteyebilirsiniz, örneğin:

- Kişiler kalkarak belirledikleri noktaları herkesin görebileceği şekilde duvar kağıdına yazar.
- Kişiler belirledikleri noktaları bir parça kağıda okunaklı biçimde yazar ve bunları duvarda gruplar.
- Kişiler, soru hakkında ikili veya küçük gruplarda konuşur ve bulduklarını büyük grupta paylaşırlar.

Kişilerin fikirlerini topladığınızda listedekiler üzerinden bir bir geçiniz ve açıklama ihtiyacı olanlar için netleştirme yapınız. Daha sonra bu noktaların birlikte çalışma için nasıl pratik ilkelere dönüştürülebileceği üzerine konuşunuz.

Örneğin *"hemfikir olmamak sorun değil"* – Pratikte bu nasıl uygulanır? Bu önermeye şunu ekleyebilirsiniz: *"... bir kişinin söylediğine karşı çıkılabilir ama bunu yaparken kişinin kendisine saldırılmamalıdır"*.

Diğer bir örnek *"Gizlilik ilkesi"*. Bu biraz belirsiz bir kavramdır, kişilerin bundan ne anladığını tartışmaya ve hangi seviyede bir mahremiyet istendiğine dair konuşmaya gereksinim vardır.

Son olarak, büyük grupta tüm ilkeler hakkında hemfikir olup olunmadığı son kez kontrol edilir.

KISA GRUP ANLAŞMASI

Daha kısa süreli çalışmalar, duygusal veya karmaşık olmayan konuların işlendiği çalışmalar için kısa bir grup anlaşması oluşturma yöntemi daha uygun olabilir. Bu tür grup anlaşması için şu yöntemler de düşünülebilir:

- Antrenör olarak bir grup anlaşması önerin ve gruptan ekleme, yorum yapmalarını isteyerek anlaşmaya varın.
- "Saygı" üzerine ("bu çalışmada bana saygı duyulduğunu nasıl hissederim?") bir fikir fırtınası yaparak burdan çıkanları anlaşmanın temeli için kullanabilirsiniz. Saygıdan başka kavramlarda kullanışlı olabilir, örneğin "güvenli" veya "işbirliği".

Anlaşmayı yapmayı bitirdiğinizde bu anlaşmanın tüm çalışma boyunca görünür bir yerde olacağından ve herkesin okuyabileceği bir biçimde yazıldığından emin olun.

Anlaşmayı yapan grupla başka zaman çalışmaya devam ederken bu anlaşmayı kullanıp ekleme veya çıkarma yapılması gerekmediğini çalışmaya başlamadan önce kontrol etmeyi unutmayın.

Yeni gelenlerin veya geç gelenlerin yapılan anlaşmaya onay verdiklerini sakın varsaymayın. Bu yüzden bu kişiler için zaman harcayın ve ilkeleri anlatarak onayları olup olmadığını sorun, bunu arada da yapabilirsiniz, eğer ihtiyaçları varsa bütün grupla birlikte yapılacak yeni bir tartışmaya biraz zaman ayırın.

8. ŞİDDETSİZLİK ANTRENÖRÜNÜN KONTROL LİSTESİ

Ekipman ve malzemeler:

- ✓ Konuyla ilgili tüm kampanya el kitabı ve okuma malzemelerinin kopyaları;
- ✓ Katılımcıların dağıtılan yazılı materyali saklayabilmeleri için klasörler;
- ✓ Yoklama listesi
- ✓ Değerlendirme sayfaları (boş)
- ✓ Tüm dağıtılan okuma materyallerinin takımları
- ✓ Tepegöz projeksiyon makinesi için hazırlanmış asetatlar
- ✓ Tepegöz projeksiyon makinesi
- ✓ Sarı hamur/Kasap kağıdı (2-3 tabla, ya da büyük bir rulo)
- ✓ Tablolar: A1 boyutunda büyütülmüş yazılı materyal
- ✓ A4 müsvedde kağıtları
- ✓ Boya bandı, seloteyp, raptiye, ataç, klasör ataç
- ✓ Yapışkan sakız
- ✓ Keçeli kalem (çeşitli renklerde, her renkten birkaç tane)
- ✓ Beyaz Tahta kalemleri
- ✓ Pastel boya kalemleri, birkaç kutu
- ✓ Halat veya ip
- ✓ Mumlar
- ✓ İsim oyunları ve diğer egzersizler için üç top
- ✓ İhtiyaca göre diğer oyun malzemeleri

Rol oyunları malzemeleri

- ✓ Rol oyunları için giysiler
- ✓ Çeşitli şapkalar, kravatlar ceketler
- ✓ Polis için mavi beysbol şapkaları
- ✓ Birkaç farklı çeşit beysbol şapkası
- ✓ İsim etiketi olarak kullanmak için yapışkan etiket
- ✓ Blokaj malzemeleri, kilit vb.

Mekan hazırlığı

- ✓ Atölyenin başlangıcından bir saat önce mekana gelin
- ✓ İnsanlar geldikleri zaman hazır olacak şekilde yiyecek, çay, kahve, süt, şeker ve atıştırmalıklar
- ✓ Toplantı gündeminin yazılması
- ✓ Tüm katılımcılar için sandalye ve minder
- ✓ Beyaz tahta
- ✓ Tepegöz projeksiyon makinesi (toplantıdan önce çalışıp çalışmadığını kontrol edin)
- ✓ Tablo ve çizelgelerin duvara asılması
- ✓ Kaynak ve danışma masası
- ✓ İnsanlar geldiklerinde karşılayacak bir kişinin ayarlanması. Antrenman ücretini toplayacak bir kişinin ayarlanması.

9. ANTRENÖRLÜK YAPARKEN AKILDA TUTULMASI GEREKENLER

(Margo Adair & Bill Aal'dan) Antrenör olmak ne anlama geliyor:

- Grubun ihtiyaçlarını ve amaçlarını bir bütün olarak düşünmek
- Grubun başarı yetisi hakkında hem gerçekçi hem de özgüvenli olmak
- Motive etmek
- Herkesin özgüvenini yükseltmek ve birbirlerine güven duymalarını sağlamak
- Duyarlı, neşeli ve verimli bir atmosfer yaratmak
- Gruba herkesin katkı sunmasına imkan sağlayacak şekilde yönlendirmek
- Sorgulamayı, keşfi ve yeniliği teşvik etmek
- Bakış açılarında çeşitliliğe yer açmak
- Ortak/işbirlikçi düşüncüyü, karşılıklı destek ve takdiri harekete geçirmek
- Bütünün parçalarından daha önemli olduğu bir ortam yaratmak
- Önemli konuları görmek, ayırt etmek ve üstünü çizmek
- İnsanların hedeflerini gerçekleştirebilmeleri odaklanmalarını sağlamak
- Sentezlemek ve özetlemek
- Sürecin en iyi eylem planını/yol haritasını ortaya çıkaracağı konusunda inanç oluşturmak

Operasyonel Varsayımları

- Herkes akıllıdır.
- Herkesin duyguları ve düşünceleri için geçerli nedenleri vardır.
- Herkes elinden gelenin en iyisini yapıyor
- Herkes kendi deneyimi konusunda uzmandır
- Herkesin sunabileceği bir katkı vardır
- Tüm sorunların çözümleri vardır

İyi bir Antrenör...

- Yeni normlar şekillendirir
- Tüm katılımcıları liderlik rolü almaları için teşvik eder.
- Toplantı için gerekli bilgiyi vermede diğerlerinin de sorumluluk paylaşmasını sağlar.
- Yüksek enerjiye sahip bir açıklık, genişlik/ferahlık, vericilik ve empati ortamı yaratır.
- Herhangi bir gündeme ya da sonuca özel bir bağı yoktur ve dolayısıyla grubun süreci için tamamen kendini verebilir.
- NEFES ALIR!
- Dengeli ve sakindir, son derece elzem olan istikrar sağlayıcı bir varlık gösterebilir
- Karşılıklı konuşmaları/atışmaları en aza indirger
- İnsanların fikirlerini, sadece moderatöre değil, herkese anlatmalarını sağlar
- Grup için "sorun çözmeye" çalışmaz
- Hangi konuların, kim tarafından ne biçimde şekillendirildiği/yorumlandığı konusunda her zaman bilincindedir
- Her zaman için toplumsal ve/veya yapısal eşitsizliğe dayalı güç dinamiklerinin farkındadır ve bunların etkisini en aza indirmek için çaba gösterir
- Tüm katılımcıların katkılarını eşitler

- Anlaşma ve farklılık noktalarını arar
- Farklılığı grup içinde yaratıcı bir güç olarak davet eder/teşvik eder
- Tempo hissi iyidir, ne zaman zorlaması, ne zaman geri çekilmesi, ne zaman sağlam durması gerektiğini bilir

Grubun Nabzını Tutmak

İyi antrenörlük belirli formüllere ya da süreçlerden çok sürekli olarak grubun nabzını doğru şekilde tutmaya bağlıdır. Sözsüz ipuçlarına dikkat edin/farkedin. Sadece görüneye dikkat etme tuzağına düşmeyin. **Dikkat etmeniz gereken bazı şeyler şunlardır:**

- İnsanların kullandıkları beden dili: Açık mı yoksa korunaklı bir duruşla mı oturuyorlar? Huzursuz şekilde hareket mi ediyorlar yoksa enerjisiz ve hareketsiz biçimde mi oturuyorlar?
- İnsanların konuşma tonu: Küçümseyici? İğneleyici? Fazla alçakgönüllü/kendini aşağılayan? Duyarlı? Alaycı?
- İnsanlar birbirlerini nasıl dinliyorlar?
- Odadaki duygusal ton nedir? Grubun karakteri ne?

Tüm bu etkenler grubun ruh halinin açık veya kapalı, heyecanlı veya sıkılmış, gergin veya rahat olduğunu gösterecektir. Toplantıyı yönlendirirken her şeyden öte bunlar ton ve zamanlama konusundaki seçimlerinizi belirleyecektir. Ne zaman vites değiştirmeniz gerektiğini, ne zaman tek bir kişinin sorunlarına daha fazla vakit ayırmanız, ne zaman yola devam etmeniz gerektiğini size gösterecektir. Grubun ruh halini sezinleyebilmenin en önemli yoluysa kendi sezgilerinizi dinlemek ve onlara güvenmektir.

Farazi Gündem (toplantılardan önce hazırlayın, konuyla ilgili herkesin katkısını/fikrini alın)

- Gündem maddelerini listeleyin ve bunların içine aşağıdakileri ekleyin:
- Gereken süre
- Süreç/Akış (tartışma, beyin fırtınası, sunum, tur, küçük gruplar vb.)
- Amaç/hedef (bilgi paylaşımı, keşif, sorun çözme, karar alma, fikir alma, güven inşa etme vb.)
- Gündemin her bir maddesi için kim sorumluluk alıyor?
- Gündemi hazırlarken aralara farklı etkinlik çeşitleri, molalar, ve birbirinizi keyfini çıkarmanızı sağlayacak aktiviteler ekleyin.

Toplantı Bileşenleri

- **Açılış:** bir şiir, meditasyon, şarkı, oyun, ritüel vb. tonu belirleyin.
- **Durum ve duygu kontrolü:** insanları nasıl olduklarını söylemeleri için teşvik edin; bazen insanların hayatlarındaki iyi gelişmeleri paylaşmaları iyi olabilir.
- **Gündemin üzerinden geçilmesi**
- **Rollerin verilmesi:** süre tutucu, yazman, ortam izleyici vb.
- **Tartışma ve Karar Alma**
- **Teşekkürler:** Birbirimizin çabalarını görmek ve birbirimizle ilgili takdir ettiğimiz şeyleri ifade etmek hayati önem taşır.
- **Kaygılar:** bu bölümde insanların varsa kaygı ve sorunlarını basit ve kısa bir şekilde paylaşma fırsatları olacaktır. Konuşmacı duyulmasına ihtiyaç duyduğu şeyleri söyler: insanların hatırlamasını istediği bir şeyi, vb.
- **Takvim:** bir sonraki toplantı
- **Toparlama:** Alınan kararların ve farklı bireylerin sorumluluğunu aldığı işlerin yeniden ifade edilmesi. Destek ve izlenebilirlik için bir badi sistemi yaratmak isteyebilirsiniz.

- **Değerlendirme:** süreci/akışı daha iyi hale getirmenin yollarını keşfetmek için zaman ayırın. İnsanlara kısaca toplantıda onlar için neyin iyi neyin kötü gittiğini sorun. Başka hiçbir şeye zaman yokmuş gibi görünmüyor diye “iş bitirme” tuzağına düşmekten kaçınmanız çok önemli. İnsanlar beraber olmanın farklı yollarını paylaştığında işler çok daha pürüzsüz bir şekilde ilerler böylece zaman hiçbir şekilde “boşa harcanmış” olmaz.

Not: Katılımcılar moderatörün işini kolaylaştırmanın veya zorlaştırmanın kendi ellerinde olduğunu anladıklarında toplantılar iyi gider. Tüm katılımcılar toplantı işleyişinde sorumluluk almalıdır.

web site: www.toolsforchange.org

10. BİR ANTRENMAN PROGRAMI HAZIRLARKEN

İyi bir antrenman programı, grubun görev ve devam etme ihtiyaçları arasında denge kurmalı. Bir başka deyişle, antrenmanın hedeflerine ulaşılmasını sağlarken grup üyelerinin kişiler arası ihtiyaçlarına da cevap vermelidir.

Programı planlarken sorulması gereken sorulardan bazıları şunlardır:

- Antrenmana kim geliyor? Gelen kişilerin ihtiyaçları, beceri seviyeleri ve beklentileri nelerdir?
- Antrenmanın genel hedefleri nelerdir?
- Eldeki zaman, moderatör sayısı ve kaynaklar göz önüne alındığında bu hedefler gerçekçi mi?
- Bu hedeflere ulaşabilmek için hangi etkinlikler, oyunlar veya sunumlar elverişlidir?
- Hangi program maddeleri grubun güven oluşturmaya ve rahatlık seviyesini artırmaya yardımcı olabilir? Hangi program maddeleri daha fazla güven, rahatlık veya grup birliği düzeyleri gerektirebilir?
- Bazı maddeler programın başka kısımlarında geliştirilmiş kavramlara ve becerilere dayalı olabilir mi?
- Program unsurlarının beceri gelişiminin ilerleyişine göre sıralanması gerekiyor mu?
- Antrenman süresince grubun enerji ve dikkat düzeyi ne şekilde/hangi noktalarda yükselip alçalma eğilimi gösterebilir?
- Hangi program maddeleri yüksek enerjili ve/veya fiziksel, ve hangileri düşük enerjili ve/veya beyinsel?
- Program, farklı öğrenme tarzlarına cevap veriyor mu (örn. Bakarak, dinleyerek, yaparak öğrenme)?
- Program, farklı düzeylerde okuma, yazma veya konuşma yeterliklerinin/yetilerinin getirdiği ihtiyaçlara cevap verebiliyor mu?
- Program, farklı fiziksel yetkinlik/engellilik düzeylerine uygun şekilde düzenlenmiş mi?
- Molalar ve/veya yemekler için yeterince zaman ayrılmış mı?

Hem antrenörler hem katılımcılar sınırlı bir zaman içinde ne kadar şey öğrenilebileceğini abartma konusunda doğal bir eğilime sahip gibidir. Bir grup ya da örgüt antrenman talep ettiğinde, eldeki zaman çerçevesinde neler yapılabileceği konusunda gerçekçi ve dürüst olmak faydalı olacaktır. Üç saatlik bir atölyede bir gruba şiddetsiz politik kuram, konsensüs usulü karar alma, etkili iletişim ve şiddetsiz eylem hazırlığı konusunda sağlam bir temel vermeyi bekleyemezsiniz (bu hedeflere oldukça yaklaşılabirsiniz ama!).

Zaman kısayken, grubun katılımcı yöntemlerle öğrenmesini sağlayacak gündem maddelerini atlayıp “sadece bilgi aktarma” isteği ağır basabilir. Yüzeysel açıdan bakıldığında, bu yöntem daha kısa zamanda daha fazla beceri aktarılmasını sağlıyor gibi görünebilir ama bu arada değerli düşünme, tartışma ve ortak deneyim olanaklarını feda ediyor olduğunuzu unutmayın.

Kaynak: *Şiddetsizlik Antrenmanı Projesi, Antrenörün Kaynak El Kitabı (Nonviolent Trainers Project, Trainers Resource Manual)*

11. GRUP DİNAMİĞİ

Grup Dinamiklerini Anlamak

“Grup dinamikleri” kavramı bir grup düzeneği içerisinde birbirleriyle konuşan insanlar arasındaki etkileşimin adıdır. Grup dinamikleri üzerine iş hayatı düzeneklerinde, gönüllülük düzeneklerinde, ders düzeneklerinde ve toplumsal düzeneklerde çalışılabilir. Ne zaman üç ya da daha fazla birey etkileşimde olsa ya da konuşsa orada grup dinamikleri oluşur. Gözlem yoluyla muazzam bir anlaşma öğrenilebilir. Eğer bir grupta, herhangi bir grupta, biri sessizce kenarda oturuyorsa kim olsa belli davranışsal modellerin su yüzünde çıkışını görmeye başlayacaktır. Grupta en az bir kişi sohbeti yönetmeye meyledecektir, fikirlerini ve yorumlarını özgürce önerecektir. Grupta sessiz kalan en az bir kişi olacaktır, hatta bazen sohbet ile pek ilgileniyor gibi değildir. Diğerlerinin sözünü kesmeye meyleden birileri de olacaktır, sohbetin daha hızlı akmasını isteyen biri ya da başka bir konuya odaklanmak isteyen biri. Başka biri de insanların duygularıyla ilgili olabilir ve herkesin eşit derecede hoş karşılanmasına çabalayabilir. Bunlar bir grup düzeneğinde insanların üzerine düşünmeden bile varsayabileceği rollerden bazılarıdır. Grup rolleri büyük ölçüde kişinin karakteri ve deneyimlerinin bileşimi tarafından belirlenir. Utangaç biri grupta bir kenarda durmaya daha meyillidir. Sabırsız biri tartışmaya ileri götürmeye daha meyillidir. Çok özgüvenli biri daha fazla fikir önerecektir. Eğer kimi roller aşağı yukarı önceden belirlirse grup dinamiği nasıl geliştirilebilir? Bir takım alıştırma programları vardır ve kişinin kendi iletişim tarzını öğrenebileceği testler vardır. Belki de bir ya da daha fazla grup üyesinin tartışmayı nasıl idare edeceğini öğrenmesi grup dinamiğini geliştirmesinin en basit yoludur ve bu yolla hedeflerini hayata geçirir. Tıpkı bir orkestra şefinin harmanlanmış bir ses üretebilmesi için orkestradaki birçok icracıyı idare etmesi gibidir. “İdare etmek” ile bir bireyin davranışına ya da katılımına grubun iyiliğine dönük karşılık vermeyi ve yeniden yönlendirmeyi kastediyoruz. Grup idare edilsin ya da edilmesin grup rolleri ortaya çıkar. Ortaya çıkan tipik davranış biçimlerini öğrenerek kişi grup tartışmalarının tesirini arttırabilir.

Grup Dinamiklerini İdare Etme Teknikleri

Gündemi ve grup dinamiklerinin kolaylaştırmak için birçok teknik vardır. Aşağıdakiler kolaylaştırmaya elverişli en bilinen ve sıkça kullanılan tekniklerden bazılarıdır.

Yaratıcı ve uyarlayabilir olun. Farklı durumlar farklı teknikleri gerektirir. Grup dinamiğine nasıl tesir ettiğine ve onları kullanmanın en doğru zamanının ne olduğuna dair deneyimle birlikte bir idrak gelişir.

Katılımı Eşitlemek

Kolaylaştırıcı toplantılar sırasında dikkatin adil dağılımından sorumludur. Kolaylaştırıcı, grubun dikkatini her seferinde bir konuşmacıya yöneltir. Sırayla konuşma (Garmer Okulu) metodu bir sonraki konuşmacıyı seçmek için en çok kullanılan tekniktir. Kolaylaştırıcı, ellerin kalkma sırasına göre her bir kişiye söz hakkı verir. Sıklıkla dikkat bir kişinin ya da bir tayfanın boyunduruğu altında olur. Bu, ırkçılık, cinsiyetçilik ya da benzeri toplumsallaşmış davranışsal sorunlardan dolayı ya da deneyim, kıdem, korku, utangaçlık, saygısızlık, cesaret gibi süreçlerden dolayı cereyan eder.

Eşitsizlik, birçok yaratıcı yolla düzeltilir. Örneğin, eğer erkekler kadınlardan çok daha sık konuşuyorsa kolaylaştırıcı, her konuşmacıdan sonra bir ara önerebilir, kadınlar konuşmadan içlerinden beşe kadar sayabilir, erkekler ona kadar. Tam tersi durumlarda kolaylaştırıcı öneriye ilişkin üç konuşmacının konuşmasını diğer üçünün de ona karşı konuşmasını rica edebilir. Eğer grup kolaylaştırıcısının konuşacak bir sonraki kişiyi seçmekten imtina ediyorsa konuşma jetonu gibi bir nesneyi diğerine paslayarak kişinin kendisinin seçmesini sağlayabilir. Daha da öteye gidilirse tüm konuşmacıların konuşmadan önce ayağa kalkması ve tek kişi ayakta kalınca başlanması dahi istenebilir. Olası sorunlar ve çözümler bir avuçtur. Yaratıcı olun. Kendinizinkini icat edin.

Listeleme

Tartışmanın daha düzgün akmasına destek olmak için konuşmak isteyenler sessizce isimlerini bir listeye ekleyecek ve sırasıyla onlara seslenecek olan kolaylaştırıcıya kendilerini gösterirler.

Yığma

Eğer aynı anda birden fazla insan konuşmak istiyorsa konuşmak isteyenlerden ellerini kaldırmalarını istemek faydalı olabilir. Numaralandırın ve sonra da bu sırada konuşmalarını sağlayın. İlk yığının sonunda kolaylaştırıcı başka bir yığın için çağırır ya da başka bir tekniği dener.

Tempo

Toplantının temposu ya da akışı kolaylaştırıcının sorumluluğundadır. Eğer atmosfer gerilmeye başlarsa dengeyi ve işbirliğini yüreklendirecek teknikler seçin. Eğer toplantılar yavaşlıyor ve insanlar tedirginleşiyorsa bir esneme ya da gündemin yeniden düzenlenmesini önerin.

Süreci Kontrol Etmek

Eğer toplantının akışı bölünüyorsa ya da bir kişi ya da küçük bir grup tarafından hükmediliyorsa herhangi biri kullanılan tekniği sorgulayabilir ve bir alternatif önerebilir.

Sessizlik

Eğer tempo çok hızlıysa, enerjiler ve gerginlik yüksek ise, insanlar sıraları gelmeden konuşuyor ya da diğerinin sözünü kesiyorsa herhangi birinin sakinleşmek ve enerjiye yeniden odaklanmak için bir sessizlik anı önermesi uygundur.

Bir Ara Vermek

Tartışmanın harareti içinde insanlar çoğunlukla ara verip akışı kesintiye uğratmaya dirençlidirler fakat bilge bir kolaylaştırıcı çoğu kez bilir ki beş dakikalık bir ara sinir bozucu bir yarım saatten ya da kısır döngüsel bir tartışmadan ve verimsiz bir çekişmeden kurtaracaktır.

Konsensüse Çağırarak

Kolaylaştırıcı ya da kolaylaştırıcının söz verdiği herhangi bir üye bir konsensüs denemesine çağırabilir. Bunu yapabilmek için kolaylaştırıcı hiç değinilmemiş çözülmemiş bir endişe var mı diye sorar.

Özetleme

Kolaylaştırıcı nelerin söylendiğine özetleyerek odaklanmayı seçebilir. Özet kolaylaştırıcı tarafından, notları tutan kişi tarafından ya da uygun herhangi biri tarafından yapılabilir. Bu tartışmanın kısır döngüye sürüklendiği, konuşmacıların birbirini ardına birbirlerini tekrar edip durduğu ortak bir sorunu ayırabilir.

Öneriyi Yeniden Düzenlemek

Uzun bir tartışmadan sonra bazen öneri hiç resmi bir karar olmaksızın değişikliğe uğrar. Kolaylaştırıcı bunu fark eder ve yeni bilgiyle, değişikliklerle ya da eksiltmelerle öneriyi yeniden düzenler. Ardından öneri gruba takdim edilir ve böylece herkesin neyin üzerine düşünülmüş olduğu konusunda kafası net olur. Dedğimiz gibi bu işlem antrenör, yazıcı ya da herhangi biri tarafından yapılabilir.

Rolden Çıkmak

Eğer antrenör, tartışmaya dahil olmak isterse ya da gündemin özel bir konusuna dair kuvvetli hisleri varsa bu süre boyunca başka bir katılımcının moderatörlük yapmasına imkan tanır ve antrenör rolünden çıkar ve tartışmaya katılır.

Panoya Geçirmek

Bazen toplantı süresince bilgi toplanması gerekir. Zamandan istifade, bu bilgiyi toplamak için bir not panosunu dolaşıma sokun. Toplandıktan sonra yazılı kaydı alınabilir ve / veya antrenör tarafından gruba sunulur.

Oylama (Teamül Yoklaması)

Konsensüs içindeki oylamanın kullanışlılığı öncelikle birkaç konunun birbirine yakın önemine dair netleşme sağlamasıdır. Kolaylaştırıcı bir önerinin durumuna dair kafası karışık ya da tereddütlü ise ve bir sonraki süreç tekniğinin ne olabileceğine dair bir öneride bulunacak kadar bir netlik olsun istediğinde bu özellikle kullanışlı bir tekniktir. Oylama, bir karar verme değildir, bağlayıcılığı olmayan bir referan-

dumdur. Sanılanın aksine teamül yoklaması konular herkes için net ve anlaşılır iken kullanılır. Genellikle günümüzdeki uygulanış şekli konuları tartışmaktan ve endişeleri çözümlemektense bunaltıcı bir destek göstererek çoğunluğun, azınlığı itaat ettirmeye dönük gözünü korkutması şeklindedir. Oysa ki oylanmanın teme amacı grubun eğilimini görünür kılmaktır. Bunun için açık ve basit sorular en iyisidir. Üç ya da daha fazla seçeneğin olduğu seçimler bilhassa manipülatiftir. Sağduyu ile kullanın.

Sansürleme

(Bu teknik ve bir sonraki biraz diğerlerinden farklıdır. Bazı gruplar için uygun olmayabilir) Eğer biri sırasının dışında sürekli konuşmaya kalkıyorsa kolaylaştırıcı kişiyi en az iki kere uyarır ve eğer söz kesmeler bitmiyorsa kolaylaştırıcı bu kişiyi sansürler. Bu kişinin bu gündem konusu boyunca konuşmasına müsaade edilmeyeceği anlamına gelir. Eğer söz kesme edimi bir çok gündemde gerçekleşmişse o zaman sansürleme daha uzun bir zaman dilimini içerebilir. Bu teknik kolaylaştırıcının sağduyusu ile kullanılmalıdır. Eğer kolaylaştırıcı birisini sansürlüyorsa ve toplantıdaki diğerleri itirazlarını dile getiriyorsa, kolaylaştırıcının rolünden geri adım atması ve bir başkasının kolaylaştırıcılığına yol vermesi kolaylaştırıcının muktedirliğine ve yargısına dair bir tartışmaya girmekten daha iyidir.

İhraç Edilme

Eğer kişilerden biri hala akışı aksatıcı biçimde davranıyorsa kolaylaştırıcı davranışın önünü kesebilir. Kişiye bu davranışının sebebini, grubun ilgisiyle münasebetini, grubun muradı ile ilişkisini ve hedefler ve ilkelerle arasının nasıl olduğunu sorun. Eğer kişi bu sorulara cevap veremez halde ise ya da cevaplar ortak murat ile anlaşmazlık içindeyse o zaman kolaylaştırıcı kişiye toplantıdan çekilmesini talep edebilir.

Grubun tesirliliğini en çok etkileyen iki rol varsa onlar da gruba yön veren kişiyle grupta sessiz kalan kişidir. Sessiz insanın konuşmasını sağlamak konuşkan olanın daha az konuşmasını sağlamak kadar zor olabilir. Yön veren insanı idare edebilmek için birisi şöyle bir şey söyleyebilir: “Deniz, çok fazla iyi fikrin var. Sonra tartışmak için hepsini yazdım. Şimdilik şunu konuşmamız lazım.” Sessiz insana biri de şunu söyleyebilir. “Güneş, bu konuya dair düşüncelerin nelerdir?” Sessiz insana “evet” ya da “hayır” olarak cevaplanamayacak bir soru sormak en iyisidir. Ayrıntılara girmeyen bir soru “yelpazeyi geniş tutan” bir soru. Her hâlûkârda doğrudan ve saygılı bir yaklaşım mümkün olan her yerde önerilir.

(Not: Bazı kültürlerde doğrudanlık uygun olmayabilir. Bazı kültürlerde doğrudanlık makbuldür ancak sadece belli tip insanlar arasında. Bu, bir okuyucunun teklif edilen davranışı kendi kültürüne “tercüme” etmesi gerektiğine dair bir örnektir. Türkiye’de bazen doğrudanlık uygun olmayabiliyor. Bunun dengesini bir antrenör olarak grupla kurduğunuz ilişkiye göre değerlendirebilirsiniz.)

Bir grupta ortaya çıkması muhtemel çeşitli başka roller vardır. Grup dinamikleri üzerine bir kitap bu roller hakkında daha çok şey öğrenmek için iyi bir kaynak olabilir. Bu roller kültür tarafından etkilendiği kadar cinsiyet, yaş, ırk/etnisite, dini gelenekler ve diğer faktörler tarafından da etki altındadır. Bir çok insan için her ne kadar grup biçimi, belli bazı davranışları ortaya çıkarsa da etkili bir gruptaki davranışlar, gündemi olumlu bir şekilde ileriye götürecek şekillerde ortaya çıkar.

Nihayetinde grup dinamiklerinin, herhangi bir grup üyesi tarafından yönetiminin / yönlendirilmesinin söz konusu olabileceğini insan fark etmelidir. Yönetme gücü olan kişi (moderatör ya da organizatör) grup dinamiklerini yönetmekte en iyi kişi olmayabilir. Olasılıkları tartan herhangi bir grup üyesi, grup üyelerinin birbirleriyle etkileşimini geliştirmek için imkanları görebilir. Tüm grup, grubun etkili olmasına dair sorumludur ve tüm üyeler eşit olarak sorumluluk paylaşır. Moderatörler ya da organizatörler belli görevleri icra etmekte anlaşılmış olabilirler ancak onun yegane lider olduğu varsayılmamalıdır. Aslında, aşağıdaki bölümde her grup üyesinin yeteneklerine ve uzmanlığına bağlı olarak sorumluluklarının varsayıldığı tesirli bir grup ya da takım olarak takım inşasını göreceğiz.

Tanışık Olmak

Grup dinamikleri ve takım inşası, esasen gruba dahil olmuş insanlar arasındaki ilişkiler üzerinden kurulduğundan tüm üyelerin birbirleriyle tanıştırılmış olması hem nazık hem de duyarlı bir davranış olur ve birbirlerini tanımaya ve ilişki geliştirmeye dönük olasılıklara davet edilirler. Birbirlerini iyi tanıyan üyelerden oluşan bir grup ya da takım çok daha etkilidir. İnsanlar tanıdıkları ile olduklarında yabancılarla

olduklarından daha fazlasını kendilerinden teklif etmeye meyillidirler. Bu yüzden insanların birbirleriyle tanışık olmalarını sağlayacak bir zamanın ayarlanması iyi bir fikirdir. Çoğu zaman katılımcıların birbirlerini tanıdıklarını varsayarsanız ne var ki herkes birbirini tanımaz. Yeni katılanlardaki ortak his, evvelki üyelerin daha ayrıcalıklı olduğudur. Bunun sebebi eski üyelerin birbirlerini daha iyi tanımaları ve daha iyi yapılandırılmış iletişim motiflerine sahip olmalarıdır. Geçmiş ortak deneyimlere sahiptirler ve yeni gelenlere belli referansları açıklamayı unutabilirler. Bu dışarıda kalma hissine vesile olabilir ve eğer düzeltilmezse yeni gelenler grubu terk edebilirler. Yeni gelenlerin gruba uyum sağlamasına yardım etmek, mevcut üyelerin sorumluluğundadır. Bunun üstesinden gelmenin bir çok yolu vardır. İnsanlar “Buz Kırıcı” veya “Tanışma” oyunları yaratmışlardır. Bu basit oyunlar insanları birbiriyle etkileşime sokabilir. Bu kitapta da bu oyunlardan bol bol bulabilirsiniz.

Beklentileri Açıklığa Kavuşturmak

Her alginın vurgulanması birilerinin beklentisidir. “Beklenti” çoğu zaman şeylerin nasıl gideceğinin, insanların nasıl davranacağını, insanların nasıl reaksiyon vereceğine dair bize ait konuşulmamış bir fikirdir. Çoğu zaman beklentilerinden farklı bir şey olduğunda insanlar şaşırır. O kadar şaşırmış olabilirler ki gerçeğe uygun tepki veremezler çünkü fena halde beklentileri tarafından ele geçirilmişlerdir. Bir arzu için bir araya gelen bireylerin oluşturduğu herhangi bir grupta ne olacağına ve nasıl olacağına dair kısmen farklı beklentiler olacaktır. Beklentinin vurgulanması bir bireyin belli bir gündeme dair tepkisini renklendirebilir. Bu sebepten bir iki dakikayı grup üyelerinin beklentilerini netleştirmeye harcamak iyi bir fikirdir. Hatta tanışık hale gelme evresinin bir parçası haline bile gelebilir. Basit, ucu açık bir soru beklentileri masaya yatırabilir: “Bugün neyi başarıyla tamamlamayı bekliyorsunuz?”

Grupça Sorun Çözme

Gruplar şu iki sebepten biri yüzünden kurulur: ya tamamen toplumsal amaçlara ulaşmak için (örneğin bir kutlama) ya da bir şeyi başarıyla tamamlamak için. İkinci mevzuda sorun çözmeye bir biçimde ihtiyaç olacaktır. Bu, etkileşimlerin veya dinamiklerin daha güçlendiği bir şeyi başarıyla tamamlamaya çalışmasıdır grubun. Bilhassa da grup zaman ve kaynaklar konusunda kısıtlıysa.

Başarılı bir “grupça sorun çözme” ilk önce üyeler arasındaki iyi iletişime bağlıdır. “İletişimden” anladığımız herkesin bilgiyi paylaşmasıdır. Sessizlik onay demek değildir. Aslında sessizlik bozulana kadar sessizliğin ne anlama geldiğini bilmiyoruz. Biliyoruz ki herkesin dahil olabileceği bir katılım vardır. Üyeler; gruba dair ne bildiklerini, ne gözlemlediklerini, ne düşündüklerini, ne hissettiklerini paylaşmaları gerekir. Aşağıda bir grup olarak etkili şekilde sorun çözebilmek için bazı tavsiyeler vardır:

- Her bir grup üyesi sorunun tamamını veya vazifesini anlamalıdır. Biri, genellikle başkan ya da iş lideri yapılacak işi özetlemelidir. Grubun ne yapacağını tüm grup üyelerinin anladığına dair netliği sağlamalıdır.
- Herkes çözüme nasıl katkı sunacağına fark etmelidir. Herkesin sonradan edindiği yetenekler ve hünerler olduğu kadar doğuştan getirdiği yetenek ve hünerleri de vardır. Bir çoğumuz önerebileceğimizden ya daha azını sunarız ya da sunduklarımızın önemini azaltırız. Sorun çözmede birinin yeteneklerine dair mütevazî olmasını beklediğimiz bir zaman değildir. Tüm kullanılabilir yetenekler ve hünerler grubun sorununu çözmek için masaya yatırılmalıdır.
- Her bir kişi diğerlerinin potansiyel katılımlarını tanımalıdır. Tekrar; herkesin birlikte olduğu yetenek ve hünerleri ve eğitim ve deneyimle edindikleri vardır. Bazen tam manasıyla farkına varmadıkları yetenekleri ve hünerleri olduğunun farkına varırız. Böyle birini katılım için cesaretlendirmek faydalı olur.
- Üyeler diğer üyelerin daha fazla bilgi ve rehberliğe ihtiyaçları olabileceğinin farkına varmalıdırlar ve her bir üyenin çabaya tam katılımına dair yardımlarını teklif etmelidir.
- Başarmak için müzakere önemlidir. Ne kadar farklılık varsa gruba hünerleri taşıyan aynı zamanda farklı düşünceleri ve bakış açıları da taşır. En iyi çözüm herkesin kabul edilebilir bulduğudur. Grup, organizasyonun en çok ilgisini çeken şey üzerine kararlar almalıdır.
- Grup dinamiklerinin idaresine yardım etmek grubun sorumluluğundadır. Örneğin utangaç

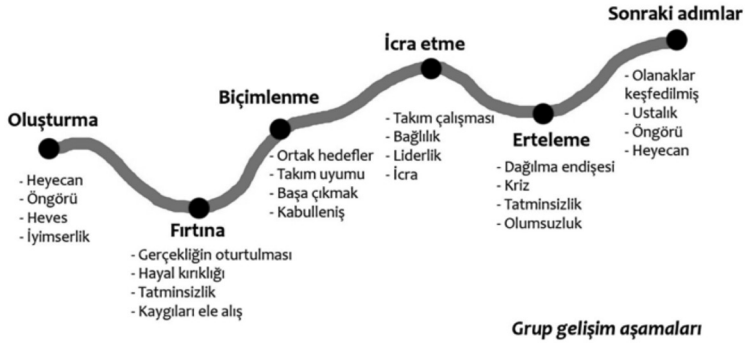
insanın katılımını sağlamak, ve baskın insanın diğerlerinin konuşmasına izin verecek şekilde zamanı kullanmasını sağlamak.

- Bazen üyeler orijinal muradın ne olduğuna dair yönlerini şaşırabilirler ve laf kalabalığına boğulabilirler. Bu 'sapmalar' grubun zamanından epey harcar. Muradı, hedefi ya da yapılacak işleri kafada tutmakta ve tartışmayı belirtilmiş odağa taşımakta fayda var. Bu tüm grup üyelerinin ortak sorumluluğudur.
- Herkesin liderlik nitelikleri vardır ve liderlik duruma veya yapılacak işe göre değişebilir. Liderlik etki demektir; en etkili insan her zaman en otorite sahibi insan demek değildir. Eğer bir grup üyesi grubun ilgisine çeken bir olasılığı görürse bu olasılığı grubun dikkatine sunmakla yükümlüdür.

Bir grup için her iş uygun olmayabilir. Yazmak örneğin, en iyi bir tek birey tarafından başarıyla tamamlanabilir. Bütçe çıkarma en iyi bir tek birey tarafından yapılır. Sonuç ya da ürün grup tarafından onaylanabilir fakat güncel bir edim olarak yazmak ya da hesap yapmak en iyi bir kişi tarafından icra edilebilir.

Kaynak: Grup Dinamikleri ve Takım İnşası El Kitabı (Group Dynamics and Team Building manual)

Grupların Temel Yaşam Döngüsü



1. Oluşturma

Grup henüz bir gruptan ziyade bir bireyler toplamıdır. Bireyler grup içinde bireysel kimliklerini tesis etmek ve bir etki yaratmak isterler. Katılım bireyler ortam ile kaynaşırken sınırlıdır. Bireyler ilk elden yapılacak işlere odaklanırlar ve muratlarını tartışırlar. Grup, öncelikli olarak gelecekteki kararların ve eylemlerin üzerine oturacağı temel kuralları geliştirir.

2. Fırtına

Grup içi çatışki ve birliğin eksikliği ile nitelendirilmiştir. Hemfikir olunmuş temel başlangıç kuralları, liderlik ve davranışlar zedelenmiştir. Bireyler birbirlerine karşı saldırgan bir tutum içindedir ve bireyselliklerini kendi kişisel gündemlerini takip ederek ya da beyan ederek ifade ederler. Sürtüşme artar, kurallar çiğnenir, tartışmalar çıkabilir. Fakat eğer ustalıkla yürütülürse bu evre yeni ve çok daha gerçekçi hedefler, metotlar ve normların oluşumuna vesile olur.

3. Biçimlenme

Gerilimlerin üstesinden gelme, belirlenmiş normlarla ve pratiklerle grup uyumunu geliştirmek üzerine kuruludur. Grup üyeleri grubu ve birbirlerinin mizaçlarını kabul eder. Gruba bağlılık gelişir ve grup bunu muhafaza etmek için çaba harcar. Grup ruhunun gelişmesi, harmoni önemli hale gelir.

4. İcra Etme

Tam bir olgunluk ve azami üretkenlik üzerine kuruludur. Ancak önceki evreleri başarıyla tamamlayarak ulaşılabilir. Üyeler şimdi artık birbirleri ile nasıl iletişeceklerini öğrendiklerinden dolayı grup etkinliklerini üzerlerine görevler olarak tamamlarlar. Görevler esnek ve işlevseldir. Grup enerjisi tanımlanmış işlere kanallize edilmiştir.

Grubun inşası

Grup nedir? Grup, katılımcıları ister ücretli isterse de gönüllü olsun yapılacak bir işi olan takım demektir. İster uzun bir zaman dilimi içinde küçük karşılaşmalarla isterse de haftasonunu ya da daha fazlasını bir mevzuya dair birlikte çalışarak geçiren bir grup demektir. Uyumlu elde etmiş bir grup demektir; bir takımın kuvveti takım üyelerinin birbirleriyle ilişkilerinde bulunur. Bir amaç doğrultusunda çalışmaya dair çok net üyeleri olan, ortak hedefe sahip bir gruptur. Üyeleri birbirlerine bağlı bir gruptur. Mademki diğer gruplar da her bir üyenin kuvvetini tanır, takım üyeleri hedefe ulaşabilmek için her bir üyenin kuvvetine yaslanır. İdeal bir takımın bir dizi bariz özelliği vardır ve üç alana ayrılırlar:

Geri beslemeleri ve iletişim davranışları, davranışlara ve tutumlara dair hürmet ve görevlere ve problemlere yaklaşım tarzları.

“Geri beslemeleri ve iletişim davranışları” üyelerin birbirleriyle nasıl konuştuğunu, beklentilerini nasıl netleştirdiklerini, birbirlerinin düşüncelerine nasıl tepki verdiklerini ve birbirlerine algılarını ve düşüncelerini nasıl sunduklarını tarif eder. İdeal bir grupta takım üyeleri:

- İhtiyaç duyduklarında değerli zamanı tek başlarına mücadele ederek geçirmek yerine gerektiğinde birbirlerinden yardım talep ederler;
 - Sıkça birbirlerine olumlu yorumlarda bulunurlar çünkü bunun takım arkadaşlarını motive edeceğini bilirler.
 - Olumsuz gözlemleri gerekli olduğunda paylaşırlar ancak bu yapıcı bir biçimde gerçekleştirilir, örneğin: “Frank, yazdığın teklif çok iyi ancak değerlendirme bölümü biraz zayıf kalmış. Joe bir çok değerlendirme yazmıştır, belki o sana destek atabilir.”
 - Başka bir üyeden olumsuz gözlemler alırken savunmacı bir hale girmeden dinlerler. Çünkü bilirler ki yorumlar hakaret etme amaçlı, değil takımın hedeflerine ulaşabilmesi için paylaşılmıştır.
 - Kriz zamanlarında diğer takım üyelerini desteklerler, örneğin: “Lars, ailede hasta varmış, üzüldüm. Sen neden eve gitmiyorsun? Ben senin işlerini bitiririm.”
 - Kendi işleri bittiğinde diğer üyelere destek teklif ederler.
- “Davranışlara ve tutumlara dair hürmet” üyelerin bir grubun üyesi olmaya dair katıldıkları sorumluluğa dair protokollerdir. İdeal bir takımda üyeler;
- Takımın elçileridirler, sadece kendilerini değil takımı da temsil ederler;
 - Kendi fikirlerinden ne kadar farklı olursa olsun açık görüşlü ve tüm fikirlere açık yaklaşırlar;
 - Diğer üyenin düşüncesini ifade etmesine zaman verirler ve niyet edilen mesajı anladıklarından emin olmak için başka sözlerle yorumlarlar;
 - Sırayla konuşurlar;
 - Tüm üyelerce tam katılıma cesaretlendirilirler;
 - Bir tartışma sırasında yan konuşmalar yapmazlar çünkü katılımcılar önemli bir şeyi kaçırabilirler (ve ayrıca bu diğerlerine karşı saygısızlık olur)
 - Her şeyden önce mevzuya bağlı kalırlar ve kafa dağıtıcı davranışlara girmezler;
 - Eğer başka bir üyenin rahatsız edici bir davranışını hissedersen bir ara isterler;
 - Takım toplantısını bir öncelik olarak belirlerler ve böylece katılım daimi olur;
 - Toplantıya zamanında başlar ve bitirirler, böylece üyeler kendi zamanlarını daha verimli kullanırlar;
 - Konuları oylarlar ve bir karara varırlar;
 - Toplantının sonunda toplantıyı özetler ve netleştirirler.

Görevlere ve sorunlara yaklaşma yolları. İdeal bir takımda üyeler:

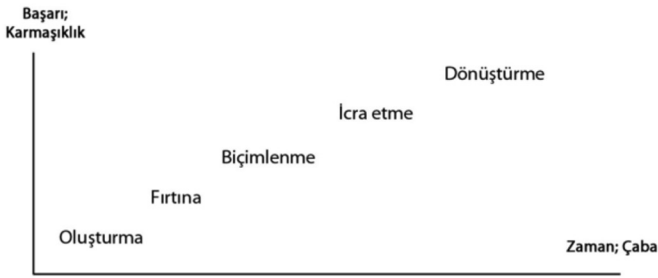
- Her sorunu sadece bir üyeye ait değil takımın sorunu olarak kabul ederler;
- Asla "Bunu yapamayız" demezler aksine "bunu nasıl yapabiliriz?" diye sorarlar;
- Bir kararın ihtiyaç duyduğu kelimeleri tanımlayın ya da kararları nasıl uygulayacağınız üzerine düşünün;
- Hataları takım olarak paylaşın ve asla tek bir üyeyi ya da bir iki üyeyi suçlamayın.
- Hatalara takımın işlerliğini arttıran bir yol gibi bakın çünkü hatalardan her zaman bir şeyler öğrenebiliriz;
- Tüm bilgiyi paylaşın, böylece herkes aynı bilginin kaynağından çalışır.
- Oylama ile karşı çıkmış, alenen kazananlar ve kaybedenlerin olduğu, herkes için en kabul edilebilir olan kararı bulabilmek için Büyük kararlar için konsensüs kullanın
- Bir şeyleri birlikte hayata geçirmek olan takımın amacına odaklı kalın.

Başarılı bir takım kendi etkililiğini ve ilerlemesini gözlemleyebilir. Takımın hangi üyesi takımın performansının düştüğünü gözlemlerse bunu tüm grubun sorumluluğuna taşımakla sorumludur. Böylece sorunu düzeltmek uygun eylem seçilebilir.

Bazen grubun aslında pek de hedefinin hayrına değil de kendi kişisel hedefinin hayrına orada olan bir üyesi olabilir. Eğer kişi grubun hedefini öncelik olarak koymamakta ısrarcı ise bu kişi üye olarak ihraç edilebilir ya da kişisel hedefleri ile daha iyi uyuşan başka bir gruba geçebilir. Yüksek performanslı takımlar hedeflerine odaklanan gerekli ne adım varsa atarlar.

Grubu Geliştirme

Takımlar ve gruplar gelişmenin öngörülen belli evrelerine sahip yaşayan organizmalardır. Grup geliştirmeyi ilerletmenin temel tariflerinden biri grafiğin üstündeki gibi bir dizi adımdır. Eksenlerden biri gitgide karmaşık hale gelen görevlerle başarıya ulaşırken diğeri grubun bir takım haline gelebilmesi için harcadığı zaman ve çabayı temsil eder. Grafik şöyle gözükür:



"Oluşturma" takım üyelerinin hedefe dair sıkça farklı fikirlerinin olduğu geliştirmenin ilk evresidir. Nispeten küçük bir güven vardır. İnsanların ne dediği ve nasıl dediğine dair küçük bir güven vardır. Herkes "kendi halinde"dir.

Fırtına, grup kendini tanımlarken oluşabilecek tartışmaları temsil eder. Hedefe, liderliğe ve çalışma prosedürlerine dair çatışmalar çıkar.

Bu evrede insanlar takımın asla "bir araya gelmeyeceğini" düşünür. Bu evre insan gelişiminin ergenlik evresine benzer. "Normlaştırma" takım üyelerinin paylaşılan bir fikri ve hedeflerin düzenlenişinin geliştirdikleri bir evredir. İnsanlar birbirlerinin kuvvetlerini ve birlikte en iyi nasıl çalışılacağını öğrenmeye başlar. Takım istikrarı ve üretkenliği daha çok deneyimler. "İcra" üyelerin net bir ortaklaşmış hedef hissi, yüksek güven ve açık iletişimine işaret eder. Takım mevcut paradigma içinde etkilidir. Yoldaşlık, ilişkiler ve takım ruhu yüksektir. "Dönüşüm" takım ortaklaşmış hedefleri yeniden tanımladığında ve değişime hemen cevap verebildiği etkili işlev seviyesinde cereyan eder. Liderlik takım içinde paylaşılır, güven yüksektir ve iletişim açıktır. Bir takım olmanın evreleri olduğunu bilmek iki avantaj sağlar:

- 1) Evreler olduğunu bilmek bile sadece başlı başına yardımcı olur. Ve evrelerden geçmek normal bir şeydir;
- 2) Bir grubun ya da takımın gelişim evrelerini biri tanımlayabilir, süreci bu evreden hareketle üyeler arasında etkileşimleri veya dinamikleri yöneterek destekleyebilir. Eğer güven zayıfsa biri güven inşa edici egzersizler ayarlayabilir. Eğer hedefe dair anlaşmazlık var ise takımda, ortak öncelikleri tanımlamaya yardımcı olacak teknikler vardır.

Sonuç

Belki bireylerin tek başlarına kotardığı gruplarda daha da fazlasının üstesinden gelinebilir fakat üretken bir grup olarak kalmak için odaklanmış ve sağlıklı kalmak gerek. Motorlu taşıt bir analogi olarak alabiliriz. Bir grup tıpkı bir taşıt gibi bir yere daha hızlı gidebilir. Bir çoğumuz varacağımız yerle bizi oraya taşıyan araçtan daha fazla ilgiliiyiz. Öte taraftan eğer taşıta yeterince ilgi göstermez isek tamirlik hale gelir. Bir grup da mazota ve bakıma ihtiyaç duyar. Başka bir analogi de bahçe olabilir. Biri bir bahçe kurar ve sonra üzerine titrer, ona su ve besinler verir, otları temizler, yeterli zaman ve ilgiyle bahçe güzelleşir. Bir grup da besinlere ihtiyaç duyar ve “otların” ayıklanmasına (uygunsuz davranışlar gibi) ihtiyaç duyar. Kimse grup olmayı, her şeyi olan bakımlı bir bahçe gibi görmemelidir. Öyle yapmak sorunlara davet çıkarır. Zaman zaman grup dinamiklerine zaman harcamak ve önem göstermek çok daha iyidir. Böyle yaparak bir grup gelişimini sürdürür ve tam potansiyeline ulaşır.

Kaynak: Grup Dinamikleri ve Takım İnşası El Kitabı (Group Dynamics and Team Building Manual)

12. İLGI/DESTEK GRUBU

Bir ilgi grubu, doğrudan eylem için bir araya gelen ve hazırlanan küçük bir gruptur. İlgı grupları, hiyerarşik olmayan ve otonom bir biçimde örgütlenirler, lider yoktur ve herkesin eşit sesi ve sorumluluğu vardır.

Bazen bu gruplar tek bir eylem için bir araya gelirler. Bazen de birkaç seneden fazla eylemlerde örgütlenmek ve yer almak için süren gruplar olurlar. İlgı grupları en iyi insanların ortak bir mevzusu (birazcık ‘ilgi’) varsa çalışır. Bu ilgi sizin yaşadığınız yer olabilir, üzerine kampanya yapmak istediğiniz konular olabilir, kullanmak istediğiniz taktikler olabilir ya da sunmakla yükümlü olduğunuz özel bir hünere olabilir (eylem reviri gibi) ya da bunların hepsinin bir karışımı da olabilir. İlgı gruplarının uzun ve ilginç bir tarihi vardır. 19yy’ın sonlarında 20yy’ın başlarında İspanya’daki Anarşist hareket tarafından kullanılmışlardır. Arkadaşlardan oluşan küçük çevreler kafelerde bir araya geliyor, tartışıyor ve eylemleri hayata geçiriyorlardı. Sonraları her grup kendi otonomisini koruyarak yerel ve bölgesel federasyonları oluşturdu. Bu tarz kolektif eylem örgütlenmeleri 1970lerde Amerika’da ve Almanya’da nükleer karşıtı eylemciler tarafından daha da geliştirildi. Binlerce insanın birlikte eylemlerde yer aldığı ve küçük ilgi gruplarında örgütlendiği gruplardı bunlar. İlgı grupları tüm dünyada, etkili eylemler yapmak ve alternatif toplumsal yapılar sunmak gayesiyle barış aktivistleri, ekolojistler, antikapitalistler ve çok daha fazlaları tarafından hâlâ kullanılmaktadır.

Neden ilgi grupları içinde çalışalım?

Bir ilgi grubunda çalışmak için hem neyi kotarabileceğinize dair hem de nasıl yapacağınıza dair birçok sebep vardır. İşte birkaçı: Kolektif eylem, katılım ve doğrudan demokrasi:

İyi bir ilgi grubunda herkes eşittir. Herkes karar almaya ve kararı eyleme geçirmeye katılır. Bu, sadece işlerin halledilmesine ilişkin insanların kafasını netleştirmez ayrıca demokrasiyi de pratiğe döker.

KY [Kendin Yap] Aktivizmi ve Güçlenme:

İlgı gruplarının bir başka önemli tarafı da otonomileridir; tüm önemli kararlar grup içinde alınır hatta diğerleri ile büyük eylemlerde bir araya geliyor olsanız dahi. Küçük bir insan grubuyla yakından çalışırken sizin için neyin önemli olduğuna karar verebilirsiniz ve ardından peşine düşüp olmasını sağlarsınız. İlgı grubunuz daha geniş bir kampanyanın ve ağır parçası olabilir ancak sizin sadece kendinize bel bağlamanız gerekir. Bu bilhassa ilgi grubunuz içinde yetenekleri oluştururken önemli hale gelir. Böylece kendi ihtiyaçlarınızı karşılarsınız.

Etkili olma:

İlgı grupları kaynakları iyi kullanır. Genellikle 10 kişilik 10 grup, kitleler üzerinde 100 kişi olan gruplardan daha başarılı olabilir. Çünkü ilgi grupları eylemlerde kararları otonom şekilde alırlar, eğer durum değişirse hızlıca ve yaratıcı bir şekilde tepki gösterebilirler. Bu aynı zamanda otoriteler için bir belirsizlik de sağlar. Bir çok eylem aslında etkili bir şekilde birkaç insan tarafından becerilir. Eğer durum buysa sonradan başka grupların da geri gelip aynı eylemi ertesi gün yapmasına vesile olur.

Güvenlik, destek ve sürdürülebilirlik:

Bir eylem esnasında, öncesi ve sonrasında ya da uzun ve yorucu bir kampanya boyunca birbirine sahip çıkan insanlardan oluşan bir gruba sahip olmak herkese özen gösterilmesinin işe yarar bir yoludur. Stres, polis baskısı, şüphe, korku ve kampanyadaki aksilikler tek başınıza olduğunuzdan çok daha kolay baş edilir. Ayrıca küçük gruplarda eylem planlamak, eylem planladığınız karşıtınızın ne yaptığınızı anlamadan önce eylemin gerçekleşmesi için çok daha etkilidir. Bir casus için ilgi grubunun uzun vadeli güvenini kazanmak, yabancılarla dolu büyük planlama toplantılarında bilgi toplamaktan çok daha zordur. Casusların hedefi haline gelmiş gruplardan 2008'deki Plane Stupid ve 1997 -2003 arası askeri mühimmat taşınmasına karşı kampanya. Küçük gruplarda eylem planlamak aynı zamanda zarar sınırlaması anlamına gelir. – eğer bilgi sızarsa o zaman sadece bir kaç insan uzlaşır, yüzlercesi değil.

BÖLÜM 3

ARAÇLAR

1. OYUNLARI VE EGZERSİZLERİ SEÇİM VE KULLANIM REHBERİ

Oyunlar, grup sürecini ilerletmek için oyunların gücüne inanan deneyimli kolaylaştırıcılar tarafından dikkatlice değerlendirilmeli ve planlanmalıdır. Nasıl bir sonucu olacağına dair çok az düşünülmüş doğaçlama ve kaotik bir tutumda kullanılmamalıdır. Kolaylaştırıcılar programa hazırlanmalıdır ve bu nedenle belli bir tür egzersiz için tüm malzemeler elde hazır bulundurulmalıdır. Son dakika yer değiştirmeleri ve değişiklikler profesyonel gözükmeyecektir. Oyunlar ve egzersizler yoğunluklarına, frekanslarına, sürelerine ve niyetlenilmiş neticelerine göre düzgünce sıraya konmalıdır. Örneğin, bir atölyenin başında yüksek oranda interaktif oyunlar serisi katılımcıları gerçekten ısındırabilir ve “buzları kırar”. Öte taraftan kolaylaştırıcıya inançlarını yitirebilirler. Durduk yere duyuları aktive etmek ve insanların enerjisini yükseltmek kolaylaştırıcıyı etkinliğin içeriğine dair ciddi olmayan bir eğlendirici rolüne koyabilir. Aksi, oyunlar ve egzersizler deneyimin ve neticelerin aşamalı olarak kurulmasına müsaade edecek bir düzen ve frekansa yerleştirilmelidir. Diğer grup aktivitelerine göre grup seansları içinde dikkatlice inşa edilmelidirler. Bir antrenör, atölye programının uygulanabilmesi için her oyunun uzunluğuna dikkat etmelidir. Seanslamanın bir başka yolu da uzun ve kısa oyunları, egzersizleri harmanlamaktır. Çok uzun oyunlar çok fazla zaman alabilir ve bazı katılımcıları hayal kırıklığına uğratabilir. Çok fazla kısa oyun da dikkat dağıtabilir ve gerçek öğrenmeye ket vurabilir. Talimatlar verildiğinde sorular, şüpheler, tedirginlik olabilir. Oyun sırasında bir çok eylem ve tansiyon olabilir. Tavrı ya da davranışlar açıklanabilir ve çatışkılar çoğalabilir. Oyun, bazı katılımcılar için bir tür ‘aha’ etkisi yaratabilir. Diğerleri bu noktayı daha geç kavrayabilir. Her zaman için hayal kırıklığına uğrayan veya yılan birileri olacaktır. Her zaman katılımcılardan farklı tepkiler gelir fakat onları birbirine bağlayan bir şeyi deneyimlemiş olurlar. Bazı katılımcılar önceden belli oyunlara ve egzersizlere aşina olabilir ve raydan çıkarmayı isteyebilir ya da süreci tekeli altına almak isteyebilir. En iyisi, egzersize aşina biri var mı yok mu diye önceden sormak ve eğer aşina biri varsa bu katılımcıya süreci ve neticeyi baltalamayacak yeni bir rol verilebilir. Oyunu yürütenize yardım etmelerini ya da gözlemci olarak hareket etmelerini isteyebilirsiniz. Eğer kolaylaştırmak için bilgileri ve hünelerleri olduğundan emin değilseniz insanlara kolaylaştırıcı rolünü varsayarak yaparlar mı diye sormayın. Çoğunlukla insanlar buna hazır değildir. Net olmayan talimatlar vereceklerdir ve sonuç hayal kırıklığı yaratabilir. Bazı katılımcılar bir oyuna başka bir varyasyonu ile katılmış olabilirler. Yeni bir boyut kattığı için ona teşekkür edin. Ancak eğer bu varyasyonu ve olası neticelerini bilmiyorsanız orijinal planınıza sadık kalın. Daha az kritik olan bir seansta, mesela bir yanda oyunlar ve egzersizler için akşam düzeneği olan bir varyasyon var mı diye bir bakın. Bazen üst düzey görevliler ya da “uzmanlar” grubun tamamının tonunu ayarlayacak bir şeye katılmayı reddedecektir. Başlangıçta oyunların kullanımını anlatarak, gittide interaktif oyunların sıklığını artırarak veya bir kaç kilit kişinin desteğini alıp heyecan içinde katılımını sağlayarak direncin üstesinden gelebilirsiniz. Eğer insanlar patronlarının ya da uzmanlarının katıldığını görürlerse kendi çekingenlikleri de ortadan kalkacaktır. Bir organizasyon içinde farklı seviyelerden insanların olduğu gruplarda, hiyerarşik pozisyonlar da dahil çatışkılar ve farkları vurgulayacak niyetin tam tersine sebep olacak oyunlar tanıtılmamalıdır. Kolaylaştırıcı yaş, cinsiyet, fiziksel ve kültürel farkların ayırdında olmalı ve buna uygun olarak da işsahisi oyunlar ve egzersizlerden uzak durmalıdır. Örneğin, yaşlı insanlar ve hamileler sert fiziksel egzersizlerden uzak durmalıdırlar. Ayrıca bu tarz oyunlarda tüm katılımcılar zarar verebilecek ya da kırılabilecek mücevher, giysi, gözlük, kontak lens gibi çıkarmaları doğrultusunda uyarılmalıdırlar. Fiziksel engelli insanlar dışarıda kalmış hissetmemelidir. Onları da dahil edebileceğiniz oyunlar bulun. Özel bir sebeple beyan edilmemiş cinsel stereotiplere, cinsel dile referans vermek veya diğer kabalıklar çatışkı yaratabilir ve katılım ruhuna ters düşebilir.

Tüm cinsiyetlerden kişilerin dengesi ve oyunlara, egzersizlere katılımı düşünülmüş olmalıdır. Oyunlarda niyetlenilmemiş anlamlar okuduğunda katılımcılar arasında çatışkılar meydana gelebilir. Bazı oyunlar tehdit edebilir, olumsuz bir rekabete davet çıkarabilir ya da mahremiyeti ihlal edebilir. Oyunlar ve egzersizler tehdit edici olmamalıdır ve insanlar arasındaki farkları değerli kılmalıdır. Bireyleri dışarıda bırakıp alay konusu asla yapmamalıdırlar. Her kültürel yapı her oyuna uygun değildir. Örneğin, mizah, farklı kültürlerde inanılmaz farklar taşır. Bazı ülkelerde evli olmayan erkek ve kadınlar birbirlerine dokunamazlar. Katılımcılar atölyelerdeki belli süreçleri kabul etse dahi bazı etkileşimlerden çekilmiş fotoğraflar katılımcı olmayanlar tarafından yanlış okunabilir. Tabu konular üzerine oyunlar ve egzersizler hazırlamak grupta çatışkılara vesile olur ve süreci rayından çıkarır. Kolaylaştırıcı, katılımcıların kültüre değerlerine hassas olmalı ve kendi dünyalarına ters bir yönde onları zorlamaktan kaçınmalıdır.

Oyunları seçim ve kullanmaya dair bir özet

Oyunları ve hareketlendiricileri uygun psikolojik ve fizyolojik ortama göre kullanın. Bu oyunlar, resmi etkinlikler için tasarlanmadılar. Uygulamadan önce tüm talimatları kendi bünyenizde tanıdık hale getirin. Tüm malzemelerin hızlıca erişilebilir olduğundan emin olun. Son dakika yerine geçmelerden ve doğaçlamadan uzak durun. “Hayat kurtarıcılar” gibi oyunlardan uzak durun. Oyunları ve egzersizleri yoğunluklarına, sıklıklarına ve amaçlarına göre sıraya koyun. Örneğin, oldukça interaktif oyunların birbiri ardına gelmesinden sakının. Kendinizi bir eğlendirici durumuna düşürmekten sakının. Planınıza sadık kalın. Oyuna aşına katılımcıların sizi oyalamasına izin vermeyin. Onları onaylayın ve sürece destek ya da gözlemci olmalarını sağlayın. Potansiyel olarak dirençli insanları başta duruma daha yumuşak şekilde daha az interaktif olan oyunlar ve egzersizlerle dahil edin, güvenlerini aşama aşama kazanın. Yaş, fiziksel koşul veya başka faktörlerin katılımcılara zarar verebileceğinin farkında olun. Fiziksel açıdan aktif oyunlarda incitebilecek şeyleri ya da zedeleneyecek şeyleri çıkarmalarını sağlayın. İnsanları kültürel değerlerine ya da dünya görüşlerinin karşısı süreçlere zorlamayın. Eğer yansıtmaya dönük süreçlere hazırlığınız yok ise kültüre dönük ve cinsiyet ve cinsel stereotipleri ilişkin perspektiflere dair mizahtan kaçının.

Her zaman egzersizden sonra bilgilendirme seansları planlayın ve gerçekleştirin. Katılımcıları askıda bırakmayın. Oyunları, tüm başlıklar, müsait zaman, etkinliklerin hedefi, grubun süreci ve andaki ruh durumuna göre dikkatlice seçin.

2. EGZERSİZ FORMATINA DAİR

Bu el kitabında ele alınan tüm egzersizler aynı formatta anlatılmıştır. Bu format şu şekildedir:

Egzersiz Başlığı: Egzersiz adının net bir şekilde ifade edilmesi. Hem katılımcılar hem de antrenör için bir anlam ifade etmesine önem verilmiştir.

Egzersiz amacı: Bu bölümde egzersizin yapılmasıyla neye ulaşılmak istendiği özet biçimde anlatılmıştır.

Yöntem: Bu bölümde egzersiz sırasında kullanılan temel yöntemler gösterilmiştir.

Antrenör: Egzersizin uygulanması için gerekli minimum antrenör sayısı. En az bir antrenörün her egzersizde bulunması gerekir.

Süre: Bu egzersizin uygulanması için gerekli toplam süre burada gösterilmektedir. Egzersiz içindeki bölümlerin süresi burada gösterilmemektedir.

Malzeme: Egzersizin uygulanması için antrenörün ihtiyacı olacak malzemeler burada verilmiştir.

Uygulama: Egzersizin uygulanması için gerekli talimatlar ve egzersizin detaylı açıklaması bu bölümde ele alınır. Alternatif bir model varsa o da bu bölümde anlatılır.

Değerlendirme: Egzersizin değerlendirilmesi için örnek değerlendirme soruları burada anlatılmıştır.

Antrenöre Notlar: Bazı egzersizlerin uygulanması sırasında antrenörün özellikle dikkat etmesi gereken noktalar burada ayrıca belirtilmiştir.

Alternatif Uygulama: Bazı egzersiz ve oyunların varyasyonları bu başlık altında anlatılmıştır.

3. TEMEL YÖNTEMLER

3.1. TUR

Grupa bulunan herkesin birbirini görmesini olanaklı kılmak için bir daire oluşturacak şekilde oturmak önemlidir. Üzerine konuşulacak konu saptandıktan sonra dairede bulunan herhangi bir grup üyesi ilk sözü alır. İlk konuşanın solundan sırayla herkes düşüncesini aktarır. Dikkat edilmesi gereken noktada grupta bulunan kişi sayısı ve o konuya ayrılan süredir. Bu basit bir hesaplamayla, tur başlamadan önce duyurulabilir. Yani daha önce de sözünü ettiğimiz zaman bölü kişi sayısı herkesin konuşmak için ne kadar zamanı olduğunu ortaya çıkarır. Ve bu sürenin grubun bütün üyeleri tarafından gözetilmesi önemlidir.

Bu yöntemin en büyük avantajı herkesin düşüncesini söyleyebilme şansının olmasıdır. Elbette katılımcıların “pas” diyerek sözünü kullanmama ya da daha sonra kullanma hakkı saklıdır. Genellikle sınırlı süreler söz konusu olduğu için anlatılacak olanın çok iyi formüle edilmesi ve bütünlüklü bir anlatımın kullanılması avantaj yaratır. Konuya ilişkin düşüncüyü en temel noktaları ile aktarmak dinleyenler için de büyük bir kolaylık sağlar. Yapılan kimi deneyler göstermiştir ki, uzun tutulan bir konuşmada dikkat dağılmakta ve aktarılmak istenen temel nokta pek çok ayrıntıya boğulduğunda dinleyenlerin aklında pek bir şey kalmamaktadır. Oysa konunun özüne dair bir konuşma hem zaman hem de anlaşılma açısından daha büyük avantaj sağlamaktadır.

Tur yöntemi farklı amaçlar için kullanılabilir. Tartışılması istenen konunun çerçevesini oluşturmak, çerçevesi oluşmuş olan konu üzerine temel noktaların belirlenmesi vb. Sadece konu merkezli değil duyguların ortaya çıkarılması içinde kullanılabilir.

“Flash turu” dediğimiz, duygu ya da düşüncelerin spot bir veya birkaç kelime ya da cümleyle dillendirildiği tur, grubun içinde olduğu atmosferi yansıtmak açısından yarar sağlar.

Tur yönteminde kullanılan dilin önemi büyüktür. Kişiler kendi düşüncelerini ve duygularını anlatmaya özen göstermelidir. Bir kişiye yönelik ya da cevap hakkı doğuracak tarzdaki konuşmalar tur yöntemine uymayıp kişilerin dikkat ve motivasyonunu dağıtır.

Tur yöntemi ilk kez uygulanacaksa kimi araçlar kullanmakta yarar vardır. Örneğin; ortaya konan her hangi bir nesneyi (bir top, bir kalem, bir oyuncak, ...vb) kim konuşuyorsa o eline alır. Eğer tur sırayla

yapılıyorsa konuşması biten elindeki nesneyi sol yanındakine verir. Ancak her turun sıralı yapılması gerekmiyor. Bu durumda nesne dairenin ortasında durur. Konuşmak isteyen nesneyi eline aldığı anda konuşma sırası onundur ve konuşması bittiğinde nesneyi yine dairenin ortasına bırakır.

Zaman konusunda yaşanabilecek sorunları ortadan kaldırmak için, her hangi bir nesne yerine kol saati de kullanılabilir. Konuşma sırası kimdeyse onun sağ tarafında oturan kişinin elinde saat olur. Önceden belirlenmiş olan süre dolduğunda saati konuşmacıya verir. Böylece konuşma sırası sol taraftaki kişiye geçmiş olur.

Zaman içinde konuyla ilgili hassasiyet yerleşik hale geldiğinde daha rahat bir konuşma ortamı sağlanacağı için bu yöntemin basamaklarını uygulamaya gerek kalmaz.

JETON

AMAÇ	Tur yönteminin açıklanabilmesi ve tartışmaya açılabilmesini sağlamak.
YÖNTEM	Tur
ANTRENÖR	1 kişi
MALZEME	Jetonlar (Bozuk para, oyun pulu vb bir başka nesne de kullanılabilir.)
SÜRE	30 dakika (15 kişilik bir grup için)

UYGULAMA

Katılımcılar bir daire şeklinde otururlar. Her katılımcının konuşma süresi iki dakikadır. Ve bu süreyi temsilen herkesin elinde iki adet jeton bulunur. Önceden hazırlanan bir soru yöneltilir. (örneğin; Günlük hayat içinde beni en çok etkileyen şiddet türü hangisidir?) İsteyen bir kişi sorulan soru üzerine konuşmaya başlarken elindeki jetonlardan birini ortaya bırakır. Bir dakika içinde konuşmasını bitiremezse, süreyi tutan antrenör tarafından uyarılır. Katılımcı isterse konuşmasını toparlar ve konuşma sırası yanındakine geçer ya da ikinci jetonunu da ortaya bırakıp konuşmasına devam eder. Herkes konuşmasını bitirdiğinde iki jetonunu da kullandığı halde bir şeyler daha eklemek isteyenler, elinde jetonu kalan diğer katılımcılardan jeton alıp ortaya atarak konuşabilirler.

DEĞERLENDİRME

Yöntemin katılımcılarda uyandırdığı duygu ve düşünceler sorulabilir.

KOL SAATİ

AMAÇ	Tur yönteminin açıklanabilmesi ve tartışmaya açılabilmesini sağlamak.
YÖNTEM	Tur
ANTRENÖR	1 kişi
MALZEME	Bir kol saati
SÜRE	15 dakika (15 kişilik bir grup için)

UYGULAMA

Katılımcılar daire şeklinde otururlar. Her katılımcının konuşmak için bir dakikası vardır. Yine önceden formüle edilen bir sorunun katılımcılara yöneltilmesiyle isteyen bir kişi konuşmaya başlar ve sağ yanında oturan elindeki saatle zamanı tutar. Bir dakika dolduğu zaman saati konuşan katılımcıya verir ve böylece onun süresi dolmuş olur. Az önce konuşan katılımcı, sol yanında oturan kişi için zaman tutar. Bu şekilde dairedeki herkes konuşana kadar devam edilir.

DEĞERLENDİRME

Uygulanan yönetime ilişkin duygu ve düşünceler üzerine konuşulabilir.

3.2. KONUŞMA ÇEMBERİ

Bu yöntemde yine tur yöntemine benzer şekilde ortaya atılan soruyla ilgili olarak katılımcıların konuşmasıdır. Burada tur yönteminden farklı olarak konuşmak isteyen her katılımcı soruyla alakalı olarak kendi hikayesini anlatır.

Bu yöntemi tur yönteminden ayıran ise isteyen tüm katılımcılar kendi içinden geldiği gibi, başkalarının hikayelerine gönderme yapmadan konuşur.

3.3. BÜYÜK GRUP

Gerçekte tek başına bir yöntem olduğunu söyleyemeyiz. Bazı durumlarda ve kimi yöntemlerde grubun tamamının bir arada olması gerekir. Örneğin tur yöntemi ya da beyin fırtınası gibi. Genellikle gerektiği zamanlarda aralarda oluşturulabileceği gibi, çalışmanın sonunda duygu ve düşünce açısından genel bir değerlendirmenin de büyük grup içinde yapılmasında yarar vardır.

Genellikle ilk kez bir araya gelmiş, birbirini tanımayan insanların da olduğu gruplarda tanışmak için büyük grup bir arada bulunur. Ayrıca kimi yöntemlerin uygulanmasında da grubun tamamı bir arada olur.

3.4. KÜÇÜK GRUP

Antrenman çalışmalarında herkesin aktif katılımını sağlamaya yönelik en çok uygulanan yöntem küçük grup çalışmalarıdır. Grubun tamamı ile yapılan tartışmalarda kişi başına sahip olunan zaman doğal olarak daha az olacağı için küçük gruplara ayrılıp tartışmak zaman baskısını azaltır. Herkesin konuşmak için daha geniş zamanı olur. Üstelik özellikle kadınlardaki kalabalık bir ortamda konuşma zorluğu, üç ya da beş kişiden oluşan küçük gruplarda bir araya geldiğinde daha azıner. Dolayısıyla kendimizi anlatmak ve diğerlerini dinlemek kolaylaşır.

Küçük gruplarda yapılan tartışmaların grubun tamamına aktarılması için her grup kendisine bir sözcü seçer ve bu sözcüler küçük grup çalışmasının ardından bir araya gelen büyük grupta ana hatlarıyla sunulur.

Büyük grubun küçük gruplara ayrılabilmesi için birkaç yöntemden söz etmek istiyoruz.

1. YÖNTEM: Oluşturulacak grup sayısı kadar sırayla sayılar söylenir. Örneğin dörder kişilik gruplar oluşturulacaksa bir kişi birden başlar ve yanındakiler dörde kadar sayarlar. Sıra birden başlayarak devam eder. 1'ler bir küçük grup, 2'ler bir diğer küçük grup, 3'ler bir grup, 4'ler son küçük grubu oluşturur.

2.YÖNTEM: Yine oluşturulacak grup sayısı kadar hayvan adı küçük kağıtlara yazılır. Her katılımcı birer tane kağıt alır. Herkes elindeki hayvanın sesini taklit ederek oluşturacağı grubun diğer üyelerini bulur. Örneğin; kedi, köpek, kuzu, fil, domuz, kurbağa vb.

3. YÖNTEM: Tartışılacak olan birkaç konunun olduğu durumda konu başlıkları belirlenip, kim hangi konu üzerine çalışmak istiyorsa o gruba dahil olur. Eğer bir gruptaki sayı küçük grup olacak sayının çok üzerinde olursa o konu başlığı için iki küçük grup oluşturulur.

4.YÖNTEM: Kaç kişilik gruplar olacağına karar verildikten sonra ki bu genellikle büyük grup sayısının eşit sayıda bölünebileceği (ikiden çok beşten az) bir sayı olur. Örneğin 16 kişilik bir büyük grup dört kişilik dört küçük gruba bölünür. Herkes istediği kişilerle bir araya gelir.

Küçük grup yönteminin avantajları:

- İletişimi kolaylaştırır
- Birbirinden öğrenmeyi mümkün kılar
- Bireyler, kendini bir grubun parçası hissederler
- Katılımcılar, kendilerini düşünürler
- Düşük-riskli, saldırgan olmayan bir şekilde katılıma imkan sağlar
- Katılımcıların, fikirlerinin geçerliliğini test etmelerine olanak sağlar
- Farklı sayılarda, ilgi alanlarında, deneyim seviyelerinde oluşturulması mümkündür.

Dezavantajları:

- Grubun dağılması ve raydan çıkmasını kolaylaştırır
- Kişisel çatışklara yol açabilir
- Eğer bir çok küçük grup varsa, bazıları antrenörden faydalanamayabilir.

PRATİK İPUÇLARI:

- Küçük grup tartışması veya egzersizi için talimatlarınızı ve sonuç çalışmanızı planlayın.
- Bir küçük grup çalışmasına başlarken küçük grubun ne üzerine çalışacağını net şekilde anlatın, ne kadar zamanları olduğunu bildirin, olacaksa sunum/geri bildirim şeklini söyleyin.
- Konudan sapmaları kontrol edin; grubun detaylarda kaybolmasını engelleyin ama yüzeysel bir şekilde de alınmasını önleyin.
- Tartışmaya rehberlik edin ama etkilemeyin; tarafsız kalın.
- Katılımcılara ve gruplara motivasyon verin.
- Birbirleriyle etkileşimi arttıracak şekilde oturma düzeni sağlayın, örneğin yuvarlak oturma düzeninde sandalyeler veya her gruba etrafında oturabilecekleri bir masa sağlamak gibi.
- Dikkat gösterin, yanlış anlamaları ve konudan sapmaları önlemek için dikkatli dinleyin.
- Eğer bir küçük grup içinde kolaylaştırıcılık rolünüz yoksa gruplar arasında gezinin ve gözlemleyin.
- Antrenörün rolü grupları ve katılımcıları cesaretlendirmektir.
- Herkesin katılımını sağlayın
- İhtiyaç halinde bilgi, araştırma sonuçları vb. sunun.
- Tartışma sürecini ve konusunu gözlemleyin.

3.5. BEYİN FIRTINASI

Bu yöntem, çeşitli fikirlerin ve görüşlerin düzenli biçimde toplanmasını amaçlar. Grubun tüm üyeleri, belirli bir konuyla ilgili olarak akıllarına ilk gelen düşüncüyü mümkünse bir kelime ya da çok kısa bir cümle olarak ifade ederler. Söylenen her şey bir sıralama olmaksızın duvar kağıdına yazılır. Böylece konuyla ilgili çok ve çeşitli kilit sözcük oluşur. Olabilecek her şey söylenip kaydedildikten sonra, farklı şekillerde değerlendirme yapılabilir. Bununla ilgili yöntemler;

1.YÖNTEM: herkes sırayla kendi söylediği şeyin kısaca konuyla bağlantısını kurar, kısa bir açıklama yapar. Bir arada ele alınabilecek olanlar işaretlenir. Böylece konuyla ilgili farklı bakış açılarının grupları oluşturulabilir.

2.YÖNTEM: Oluşturulan bir ana başlıktır ve herkesin katılımıyla konu bütünlüğü sağlayacak şekilde alt başlıklar oluşturulabilir.

3. YÖNTEM: Puanlama yöntemiyle en önemli olan başlıklar belirlenir.

Bu yöntem sayesinde grup bir konuya kolayca girebilir ve farklı bakış açılarıyla ileriye dönük düşünmeye teşvik edilebilir.

Beyin fırtınasından çıkan sonuçlar ile ilgili olarak bir tartışma turu başlatılabileceği gibi çeşitli noktalar belirlenip küçük gruplarda tartışılabilir.

Beyin fırtınasının avantajları:

- Fikir üretmek için basit ve etkili bir süreçtir
- İnteraktiftir
- Yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasını teşvik eder
- Grubun aktif katılımını gerektirir
- Fikirlerin paylaşılması için güvenli alan yaratır.

Dezavantajları:

- İyi bir kolaylaştırıcılık gerektirir
- Görev-yönelimli katılımcılar için sonuca erişmediğinden dolayı rahatsız edici olabilir
- Katılımcıların, konu hakkında deneyim sahibi olması gerekebilir.

PRATİK İPUÇLARI:

- İlk olarak beyin fırtınası yönteminin kurallarını açıklayın; gerçek hayat sınırlandırmalarının fikirleri ketlememesi gereklidir.
- Problemi/konuyu basit ve açık şekilde ifade edin.
- Katılımcıları, söylenen bir fikri reddetmelerinden önce üstüne bir şeyler koyarak fikir üretmeleri konusunda teşvik edin.
- Süreç sırasında tartışma çıkmasını önleyin
- İyi fikir yerine çok fikir yaklaşımını taşıyın
- Fikirleri, herkesin görebileceği şekilde bir duvar kağıdına not edin.

3.6. BAROMETRE

Konu merkezli antrenmanlarda henüz tartışma sürecini başlatmadan, katılımcıların öznel düşünce ve duruşlarını ortaya koymaya yarayan bir yöntemdir. Uygulamaya geçmeden önce konunun ana hatlarını göstermeye yarayacak olan üç-beş arası önerme/cümle hazırlanır. Yerde olduğu varsayılan düz bir çizginin bir noktası 100 (önermeye tamamen katılıyorum), diğer noktası 0 (önermeye kesinlikle katılmıyorum) noktası olarak belirlenir. Rakam yerine “katılıyorum” ve “katılmıyorum” olarak da belirtilebilir. Önermeler tek tek okunmaya başlar. Her önermeden sonra grup üyelerine belirli bir süre tanınır. Bu süre içinde düşüncesinin hangi tarafa yakın olduğuna karar veren grup üyesi o noktaya gider. Ancak kesinlikle uç noktalarda konum belirlemek gerekmiyor. Az önce sözünü ettiğimiz olduğu var sayılan çizgi üzerinde ara bir nokta da belirlemek ve o noktada yer almak mümkündür. Herkes konumunu belirledikten sonra kalan zamana göre ya herkes ya da en uç noktalardan ve ortada yer alan bir kişiden neden o noktayı seçtiği hakkında kısa bir bilgi alınır. Çıkabilecek tartışmalar önlenmelidir. Yapılan açıklamaların ardından eğer kişiler bir ikna süreci yaşarlarsa konumlarını değiştirebilirler. Ve bu değişikliği de kısaca aktarmalarında yarar vardır.

Konunun kapsamına göre farklı sayıda hazırlanacak olan önermelerin karmaşık tanımlardan uzak yalın ve sade olması hem anlaşılmayı kolaylaştırır hem de temel düşünce ve duruşları ortaya çıkarır. Yapılan antrenmanın daha sonraki adımlarının oluşturulmasında da ipuçlarını ortaya çıkarır. Temel amaç, konunun kendisini tartışmaktan çok, bir giriş sağlamaktır.

Bu yöntem bize ve grubun bütününe herkesin konunun hangi noktasında durduğu ve ne düşündüğü hakkında genel bir bilgi vermesi anlamında yarar sağlar.

Antrenör, her önermeden sonra farklı pozisyonlardaki kişi gruplarından bir kişinin fikrini sesli söylemesini isteyebilir. Yönteme ayrılan zaman ve kişi sayısı gözünde tutularak katılımcılardan neden o pozisyonu seçtiklerine dair fikir toplanır.

Avantajları:

- Grubun bir konunun temel noktaları üzerine ilk fikirlerini toplamaya yardımcıdır
- Bir konu üzerine grubun ne düşündüğünü hızlıca gösterir
- Tartışmayı derinleştirecek bilgiler toplanabilir

Dezavantajları:

- Farklı düşünceler kutuplaşma olarak yorumlanabilir

3.7. AKVARYUM

Bu yöntemde grup, 2 küçük gruba bölünür. Bir grup bir görevi veya bir tartışmayı yaparken diğer grup gözlem yapar ve süreci not alır. Egzersizin amacına göre, diğer grup görev veya tartışmayı yaparak devam edilebilir, bu sefer diğer grup gözlemci olur. Gözlemci grup katılımcıları diğer grubun tartışmasına hiç bir şekilde müdahale etmez. Bu yüzden bu yöntemin adına akvaryum adı verilmiştir. Sonuçlar, büyük grupta tartışılır.

İki grup dönüşümlü olarak uygulayacaksa gruplar, tartışma konusu için öncelikle birbirinden ayrı yerlerde tartışmayı kendi içlerinde yapabilir. Daha sonra diğer grup gözleminde bu tartışmayı tekrarlarlar.

Avantajları:

- Gösterim amaçlı kullanışlıdır,
- Geri besleme teknikleri geliştirilebilir
- Etkili bir fikir edinme sürecidir

Dezavantajları:

- Rahatsız edici olabilir
- Risk ögesi taşır
- Sıkı kontrol vardır

PRATİK İPUÇLARI

- Özetleme için süre tanınmalıdır
- Grup aktivitesi için zaman sınırlaması getirilmeli
- Gözlemcilerin uyacakları bir talimat listesi sağlanmalıdır

AKVARYUM

AMAÇ	Belirlenen bir konuyu tartışmak
YÖNTEM	Akvaryum
ANTRENÖR	1 kişi
MALZEME	3 tane sandalye veya büyük boyutta minder
SÜRE	Konuya bağlı olarak 30 dakika ila 1 saat

UYGULAMA

Katılımcılar bir daire şeklinde oturur. Dairenin ortasına üç tane sandalye yerleştirilir. Tartışma için bir konu belirlenir. Üç gönüllü katılımcı seçilir ve bu sandalyeye otururlar. Sadece oturan katılımcılar konuyu tartışabilirler. Her birinin üçer dakikalık iki kez konuşma hakkı vardır ve ikinci konuşma hakları tüm katılımcılar birer kez konuştuğuktan sonra başlar. Eğer dış daireden bir katılımcı konuşmak isterse sandalyede oturan bir ve en az bir kez konuşmuş bir katılımcı seçer ve omzuna dokunarak onunla yer değiştirmek istediğini belli eder ve yer değiştirirler. Tartışmanın ne zaman biteceği antrenörün kararına bağlıdır.

3.8. SUNUM

Bir konuşmacı tarafından hazırlanmış sözlü sunum yöntemi. Bir bakış açısını, somut bilgileri sunmak için kullanılabilir. Ayrıca eğlendirmek, ilham vermek veya düşünmeyi teşvik etmek için de kullanılabilir.

Oldukça çok bir bilgiyi kısa zaman içinde vermek için farklı uzunluklarda yapılabilir. Soru/cevap bölümü, sunumun sonunda veya belli aşamalarında kullanılarak bilginin anlaşılması ve tartışma yapma imkanı sağlanması önemlidir.

Sunumunuzu planlayın; çeşitli yardımcı görsellerle veya diğer araçlarla pekiştirme yapabilirsiniz. Sunumlar en iyi, grup katılımına imkan tanıyan araçlarla yapıldığında etkili olur. Bu tür bir katılım soru/cevap bölümüyle, grup tartışmalarıyla, problem çözme egzersizleriyle ve rol oyunları ile sağlanabilir. Unutmayın; zaman sınırlamasını göz önünde bulundurarak katılımı dengeleyin.

İyi bir sunum için;

- Dinleyicilerinizi analiz edin
- Konunuzu analiz edin
- Sunumun genel amacı
 - Bilgilendirme: kavramlar, teknikler, doğrular, olay raporları
 - İkna etme: Davranış değiştirme, tavır değiştirme
 - İlham verme: Değer yaratma veya güçlendirme
 - Motivasyon: Değerler üzerine eylemeye cesaretlendirme

- Katılımcıların ihtiyacı ne?
- Katılımcılara faydalı olabilecek paylaşımlarınız neler olabilir?
- Konunuzla ilgili var olan sınırlar neler?
- Tarzınızı analiz edin
- Sunumuza bir çerçeve/yapı hazırlayın
- GERÇEKÇİ OLUN – çok fazla yapmaya çalışmayın

3.9. PAZAR YERİ

Pazar yeri bir sunum yöntemidir. Özellikle çok büyük gruplarda, uzun süreli küçük grup çalışma sonuçlarının tüm grupla paylaşılması için tasarlanmıştır.

Bu yöntemde, küçük grupların belli bir konu üzerine yaptığı tartışma ve/veya getirdikleri önerilerin büyük grupla paylaşılabilmesi için büyük bir alan belirlenir. Her küçük grup, büyük gruba sunmak istediklerini çeşitli görsel araçları (fotoğraf, boyamalar, duvar kağıtları vb.) da kullanarak hazırlarlar. Daha sonra bu yöntem için belirlenen alanda sunumları için “Pazar tezgahlarını” hazırlarlar. Her küçük gruptan bir veya iki kişi kendi gruplarının “tezgahından” sorumlu olur ve yapılan sunumun başında soru/cevap gerekirse diye bir süre bekler. Tüm katılımcılar serbest bir şekilde diğer tezgahları gezebilir ve sunumlar hakkında bilgilenir.

Avantajları;

- Yapılan çalışmaların yaratıcı araçlarla pekiştirilmesi
- Serbest çalışma ortamında sohbetlerle daha çok öğrenme olanağı sağlar
- Katılımcıların sadece ilgilendikleri konulara daha çok zaman ayırması
- Küçük grup tartışmalarının sonuçlarına somutluk kazandırma imkanı

Dezavantajları;

- Çeşitli malzemeler sağlanması gerekir
- Tüm grubun sıkımsadan yerleşebileceği ve gezebileceği büyük bir alana ihtiyaç vardır

3.10. DÜNYA KAHVESİ

Bu yöntem basit, etkili ve esnek bir formatta büyük sayıdaki grupların diyalog kurmasına imkan tanır.

Dünya kahvesi, çok çeşitli ihtiyaçlar için kurgulanabilir. Bağlam, sayı, amaç, konum ve diğer koşullar her etkinlik için davet, tasarımı ve soru seçimini belirler. Yine de bu yöntemde 5 temel öğe değişmezdir:

1. **Ortam:** “Özel” bir ortam yaratın; çoğunlukla

bunun için mekan bir café gibi tasarlanır. Örneğin, küçük grupların etrafında oturabileceği masa ve sandalyeler, bu masalara bulunan renkli kalem ve kağıtlar, duvar kağıtları, çiçekler konularak bir düzenleme yapılabilir. İdeal olarak her masada 4 sandalye bulunur – veya 5’ten fazla sandalye bulunmaz. Her masa için o masanın konusunu yazan bir etiket/kağıt hazırlanır.

2. Hoş geldiniz ve yöntemi anlatma: Ev sahibi – antrenör sıcak bir hoş geldinle karşılama yapar ve Dünya Kahvesi sürecinin nasıl işlediğini ve bağlamı anlatır; katılımcıların rahat etmesini sağlar.

3. Küçük grup turları: Süreç, bir masa etrafına oturma kişilerin en az 20 dakika kadar süre içinde ilk sohbeti etmeleri ile başlar. Daha sonraki 20 dakika için küçük grubun her üyesi bir sonraki masaya gider. Grup, bir sonraki tur için yeni gelecek gruba bir önceki turdaki tartışmalarını anlatabilecek bir “ev sahibi” bırakmayı seçebilir ya da seçmeyebilir.

4. Sorular: Her turda, bağlama göre Dünya kahvesinin yapıma amacı için tasarlanmış bir soru sorulur. Aynı sorular birden fazla tur için kullanılabilir veya birbirini tamamlayıcı şekilde tasarlanabilir. Sorular, tartışmaya odaklanmaya veya yön vermeye yardımcıdır.

5. Değerlendirme: Küçük gruplardan sonra (ve/veya ihtiyaç varsa turlar arasında) bireyler, tartışmalardan elde ettiklerini veya diğer sonuçları grubun geri kalanıyla paylaşırlar. Bu sonuçlar, çeşitli görsel yollarla aktarılabilir.

Temel süreç basittir ve kolay öğrenilebilir fakat bağlama göre karmaşıklık, sayılar, soru tasarlama ve amaç deneyimli bir kolaylaştırıcıyı gerektirebilir.

- Deneyim, kişisel hikaye veya proje sonuçlarını paylaşmak için
- Problem çözmek için
- Planlama için kullanılabilir.

PRATİK İPUÇLARI

- En az 20-30 dakikalık 3 tur kullanın
- Sorular ve konuyu seçerken, katılımcıların deneyimlerini göz önünde bulundurun.
- Katılımcıların kağıt, boya kalemleri, duvar kağıtları gibi görsel araçları kullanmaları konusunda teşvik edin.
- Yeni gelen grubu, bir önceki grubun bıraktığı fikir/proje/tartışma üzerine ekleme yaparak ilerlemeleri konusunda teşvik edin.
- Konunuzla ilgili grupların kullanabileceği materyal hazırlığı yapın.

3.11. AÇIK ALAN

Açık alan yöntemi herhangi büyüklükteki bir grubun karmaşık, önemli konuları ele alması ve hızlı ve etkili sonuç elde etmelerine yarayan bir yöntemdir. Gelecekteki yöntemlerin etkili olmadığı şu gibi durumlarda kullanılabilir: çatışkı içeren durumlar, karmaşık durumlar, insan veya düşünce çeşitliliği bulunan durumlar ve kısa sürede karar alınması gereken durumlar.

Açık alan toplantıları ve etkinliklerinde katılımcılar kendi gündemlerini oluşturur ve yönetirler. Bunun için stratejik öneme sahip merkezi bir konu etrafında oluşturulmuş paralel şekilde ilerleyen çalışma grupları/konuları belirlenir.

Bir veya iki kolaylaştırıcının bulunması faydalı olacaktır. Kolaylaştırıcılar, açık alan yönteminin nasıl işlediğini gruba anlatırlar. İşlenecek konular için mekan ve altyapı hazırlarlar.

Gruba seminer/konferansın teması ile ilgili isteyen (herkes yazmak zorunda değil) katılımcıların tartışılmasını arzu ettikleri konuları bir kağıda yazmaları ve herkesin görebileceği bir yere asmaları/koymaları istenir. Bütün tartışma konuları bir yerde toplanır. Tüm katılımcılar arzu ettikleri/dahil olmak istedikleri konuların kağıtlarına isimlerini yazar. Hiç isim yazılmayan kağıtlar otomatik olarak elenmiş olur. Daha sonra oluşan gruplar belirledikleri yerleri de herkese duyurur ve verilen zaman içinde bu yerlerde tartışma konuları etrafında toplanırlar. Gruplar, tartışmaları bittiğinde eğer bir sonuç bildirgesi veya sunum varsa bunun için ayrılan zamanda tüm gruba sunumlarını yaparlar.

Açık alan yönteminde 4 ana kural vardır:

- Her kim gelirse doğru kişidir
- Grupta ne olduysa, sahip olduğumuz budur
- Ne zaman başlarsa o zaman doğru zamandır
- Ne zaman bitirse, o zaman bitmiştir.

Katılımcılar birden fazla konuya ilgi duyuyorlarsa, gruptaki süreci bölmemeye özen göstererek diğer konuları gezme hakkına sahiptir.

İKİ AYAK YASASI

Bu kurala yasa denmesinin sebebi katılımcıların bir sohbetin kendi deneyimlerine bir şey katmadığını hissettiklerinde orayı terk etmelerinde bir sakınca olmadığını vurgulamaktır ve bunun için kötü hissetmelerine gerek yoktur. Yani yöntem olarak gezinmek için bir gerekçe bulmak zorunda değildir katılımcılar. Bu yasa doğal olarak iki tür rol yaratır: **Bal arıları ve kelebekler**. Bal arıları, bir gruptan diğerine giderek fikirleri yayarlar. Kelebekler oldukları yerlerde dururlar ve diğerleri onların etrafında toplaşır, sohbete başlarlar.

4. EZİLENLERİN TİYATROSU YÖNTEMLERİ

Brezilyalı yazar Augusto Boal, 40 yıllık bir süreçte ve dünyanın farklı yerlerinde Ezilenlerin Tiyatrosu'nun yöntemlerini geliştirmiştir. Şiddetsizlik antrenmanlarında da bir çok egzersizin temelinde Boal'ın yöntemleri yatar. Bu bölümde İmge Tiyatrosu ve Forum Tiyatrosunu ele aldık.

Boal'ın temel düşüncesi dilin olduğu gibi tiyatronun da herkese uygun olabileceğidir. Bu bağlamda, Ezilenlerin Tiyatrosunun amacı yöntemleri seyirciye bırakıp eğitmen rolüne girmesini sağlamaktır. Sosyal gerçekliği anlamak ve sonradan değiştirebilmek amacıyla bir takım egzersizler, oyunlar, yöntemler ve tiyatro çeşitleri ile (aralarından Ezilenlerin Tiyatrosu en sık kullanılandır) uygulanır. Paulo Freire'nin Ezilenlerin Pedagojisine benzer, Ezilenlerin Tiyatrosu'nda seyirci pasif olmak yerine kendisi gazetler ve harekete geçer.

4.1. FORUM TİYATROSU

Forum Tiyatrosu Latin Amerika'da bir yöntem olarak genelde tiyatrodan normal insanların hayatında olan sorunlarını elde etmek için oluşturulmuştur. İlk olarak işçiler ve çiftçiler ile okuma-yazma seferberliği yürütülmüştür, daha sonra da Boal Paulo Freire'in teorilerine dayanarak "ezilenlerin aktör olduğu" bir tiyatro biçimi oluşturulmuştur.

Tipik bir seans, beş duyuları çalıştırma ve birleştirme ve aynı zamanda eğlenceli ve yaratıcı bir ortam yaratmak amacıyla, egzersizler ve oyunlar ile başlar. Katılımcıların kişisel tecrübelerinden kaynaklanan, yaşadıkları sorunları ve eziyetleri konu eden bir veya çeşitli tiyatro oyunları geliştirilir. Oyunda, antagonist tarafından ezilen kişiyi canlandıran, bir baş oyuncu olmalı. Bir kişi grubun kolaylaştırıcısı ve arabulucu olarak Forumun "Joker"i olur ve seansı yönetir. Seansın bir parçası ana karakterin oyuncular ile birlikte, seyirciden çok seyirci-oyuncu rolünü alan, izleyenler tarafından değiştirilmesidir.

Oyunun süresi esnek, bir kere baştan sona oynanır ve sonra en baştan tekrarlanır.

Seyirci-oyuncular ana karaktere alternatif sunmak istedikleri halde, "dur" diyerek oyunu durdurmaya cesaretlendirilirler. İsteyen herkes ana karakterin yerine geçebilir ve başka bir çözüm bulmayı deneyebilir. Genelde sadece ana karakterin rolü değiştirilir, ancak başka karakterlerin de değiştirilmesi ile ilgili kararını ve zamanını belirleyen birkaç kural da vardır. Beraber 'değişimin provası yapılır'. Toplumun yapısı en küçük hücrelerine kadar ve ana konular da en küçük kişisel konulara kadar yansıtılmıştır.

Ezilenlerin Tiyatrosu birinci çoğul şahıs tiyatrosudur. Kesinlikle bir bireysel hikâye ile başlamalıdır, ancak Boal'a göre, kendini çoğullaştıramazsa amacını yerine getirmemektedir. Seyirci-oyuncudan oluşan grupta, her birey gerçekleşen ortak noktalarını görmeye ve kendisinin de başkalarının da adına hareket etmeye cesaretlendirilir.

Özellikle çok büyük gruplara uygun bir yöntem olarak belli bir toplumsal sorunu çözümleme yollarını araştırma konusunda uygulanabilir bir araçtır. Aşağıda seyirciler ve Joker diye tanımlanan roller, Boal'ın tiyatrosundaki tanımlamalara sadık kalınarak kullanılmıştır. Seyirciler, katılımcılar; Joker ise kolaylaştırıcısı veya antrenör olarak da yorumlanabilir.

Forum Tiyatrosunda Seyirciler için Oyun Kuralları

Forum Tiyatrosu bir oyun gibidir ve her oyun için geçerli olduğu gibi, oyunun başarısını sağlayan kurallar olmalıdır.

1. İlk olarak, bir sorunu/meseleyi/eziyet durumunu gösteren bir oyun izlenir.
2. Oyunun sonunda, oyuncuların çabaları takdir edilir ve bir ara kendi aralarında durumu ve olayların dizisini değiştirmek için alternatif çözümler tartışılır.
3. Sonra oyun tekrarlanır. Her zaman herhangi bir seyirci oyunu durdurabilir. Kendisi sahneye çıkıp olayların dizisini değiştirmek için ana karakterin yerini alır (seyirci böylece seyirci-oyuncu olur). Katılmak için hiçbir tiyatro tecrübesi gerekmiyor – gerekli olan sorunu/eziyet durumu etkili bir şekilde çözmek için olayların dizisini nasıl değiştirilmesi gerektiğine dair fikirlerdir.
4. Kurallara göre, sadece o anki durumu değiştirmek isteyen kişiler ile yer değiştirilebilir. Alternatif olarak, değişmek isteyen kişileri destekleyebilen başka kişiler de tanıtılabilir.
5. Herkesin karşısında kalkmak konusunda endişeli olabilirsin doğal olarak. Fakat kimse katılmazsa, olayların dizisi değişmeyecektir ve oyun ilk seans gibi devam edecektir.
6. Joker her zaman gergin olan kişileri yönlendirmek ve desteklemek için ordadır. Oyunda bir şeyi değiştirmek istiyorsan ama sahneye çıkma konusunda endişeli isen, oyunu durdurup önerini sunabilirsin. Bu şekilde sahnede olan oyuncular da önerini uygulayacaklardır.

7. Son olarak, kimse şiddet içeren bir öneri de bulunmamalıdır. Forum tiyatrosu şiddeti yöntem olarak kabul etmemektedir.

Joker için oyun kuralları

1. Jokerler seyircileri manipüle edebilen veya etkileyebilen hareketlerde bulunmamalıdır. Seyirciler hiçbir zaman Jokerin olaylar ile ilgili kişisel görüşü ile karşılaşmamalıdır.

2. Jokerler fiilen hiç bir şeye karar vermemeliler. Kuşkulandırmayı seyircilere bırakmalıdır, örneğin bu çözüm işe yarıyor mu? Bu doğru mudur yanlış mıdır?

3. ‘Sihirli’ çözüm önerilere dikkat et. Seyirci-oyuncular sihirli eylemlerde bulunmak istediklerinde, Joker oyunu durdurabilir. Fakat karar vermek yerine seyircilerin inanıp inanmadıklarını sorar.

4. Joker fikirlerin oluşmasında yardımcı olur.

5. İyi çözümlerden daha çok iyi bir tartışma elde etmek önemlidir.

6. Joker seyircilere ve oyunculara katılmamalıdır ve onlardan ayrı kalır, ama aynı zamanda uyanık olmalıdır. Eğer Joker yorgun ve kafası karışık ise, bunu seyircilere yansıtır.

7. Joker seyircilere uyum sağlar. Örneğin, sadece arkadaşlar ile sahneye çıkmak isteyen çocuklardan oluşan gruplara daha katı disiplin uygulanabilir.

8. Oyun tekrarlandığında oyuncular ile beraber oyunda olmayan ama forum süresinde dahil edilebilen eksik karakterlerin olup olmadığına karar verin. Örneğin, ana karakter babası ile yaşıyorsa, annesi nerede sorusu sorulabilir. Oyuna dahil edilebilir mi yoksa çok fazla uzakta hatta ölmüş müdür? Düzenleme süreci ayrıntılı bir karakter ağı oluşturabilir, ama ‘sihirli’ çözümlere yol açabilir de.

4.2. İMGE TİYATROSU

İnsanlar teorik tartışmalarda uzun uzun anlatılan bir sorunu dinlemek yerine sorunu tarif eden görsel bir imgeyle çok daha hızlı kavrayabilirler ve sorun hakkında ortak bir fikre sahip olabilirler. Örneğin ayrımcılık konusunda çalışırken, katılımcılardan ayrımcılıktan ne anladıklarını imgeleştirmelerini ve paylaşımlarını istemek tartışmayı yapıcı biçimde sürdürebilmek için güzel bir başlangıç sağlayacaktır. Bu yaklaşımla imge tiyatrosu basit ama etkili bir araç olarak bir şiddetsizlik antrenmanının en çok kullanılan temel yöntemlerinden biri haline gelmiştir. İmge tiyatrosu, şiddetsizlik antrenmanlarında şiddet

ve şiddetsizlik konularının işlenmesinde, şiddetin yaşandığı sahnelerin nasıl önlenebileceği üzerine sıklıkla kullanılan araçlardan biri de olmuştur. Çünkü, şiddetle mücadele ederken gündelik hayatta karşılaştığımız, tanık olduğumuz fiziksel şiddet durumlarına şiddetsiz müdahalelerin nasıl yapılabileceğinin araştırılması olanağını sağlar. Siz de imge tiyatrosunu birçok konunun işlenmesi için konunuza uygun bir formda adapte edebilirsiniz.

Aşağıda imge tiyatrosunun temel iki yöntemi açıklanmıştır.

Birinci model

1. Grup bir meseleye/konuya karar verir.
2. 5 kişi teker teker sahneye gelir ve belirlenmiş konu ile ilgili fikrini sunar. Birbirlerinin gösterimini görmezler.
3. Bu sefer bu 5 kişi imgelerini sahnede beraber gösterirler. Seyirciler istediklerinde sahneye çıkıp kendi fikirlerini ekleyebilirler.
4. Konuya olan toplumsal bakışı daha geniş bir açıdan değerlendirmek için seyirci-oyuncular/imgeler birbiriyle bağlantı kurmaya başlarlar.
5. Eğer seyirci-oyuncular / katılımcılar imge ile bir zulüm durumun gösteriyorlarsa, antrenör onları zulüm uygulayan veya aksi durumda tam tersini göstermek için imgeyi değiştirmeye yönlendirir.

İkinci model

1. Grup bir zulüm durumuna karar verir.
2. Bir kişi bu zulüm durumunun imgesini yaratmak için katılımcıları şekillendirerek bir grup imgesi yaratır. Zulmün “gerçek imgesi” ile ilgili anlaşmaya varmak için seyirciler ile beraber bu imge tartışılır.
3. Sonra antrenör imgeyi canlandıran seyirci-oyunculardan “ideal imgeyi” gösterme amacıyla imgeyi zulmün yok olan bir şekilde değiştirmelerini ister (fazla sihirli çözümlerin üretilmemesine dikkat edin).
4. Seyirci-oyuncular ilk “gerçek imgeye” geri dönerler. Antrenör, tekrar katılımcılardan ağır çekimde gerçek imgeden ideal imgeye adım adım değişmelerini ister – bu da “mümkün geçişin” imgesidir. Geçiş mümkün olduğunca gerçekçi göstermek için süresi katılımcılar tarafından değiştirilebilir.

İmgeyi tamamlamak

İki kişi tokalaşır ve öylece donarlar. Kolaylaştırıcı, seyirci-oyunculara nasıl bir hikâye gördüklerini sorar. Sonra imgeyi yaratan kişilerden biri o pozisyonundan çıkar ve imgeyi yarım bırakır. Onun yerine başka bir gönüllü geçer ve imgeyi tekrar tamamlar.

arak farkli bir hikaye yaratir.

Alternatif: İkişerli gruplarda çalışın.

Alternatif: Üçerli gruplarda çalışın.

İmgeyi hatırla(mak)

Bir gönüllü, grubun karşısında durur. Kolaylaştırıcı gruba gözlerini kapamalarını söyler. Grubun karşısında duran kişi ise bir imge yaratır ve o şekilde donar. Sonra kolaylaştırıcı, gruptan gözlerini birkaç saniye için açmalarını ve o sırada gördükleri imgeyi akıllarında tutmalarını ister. Grup gözlerini tekrar kapatır ve gösterilen imgeyi kendileri yeniden yaratmaya çalışır.

Alternatif uygulama: 2 veya 3 kişi birer imge yaratırlar, böylece grubun tüm imgeleri hatırlamaları zorlaşır.

Alternatif uygulama: Grup kaşı karşıya duran iki ayrı sraya bölünür. Bir sıra gözlerini kapatır ve diğer sıra birer imge yaratır. Sonra yukarıdaki gibi devam edilir.

ALİŞTIRMALAR

Hiçbir Şey Yapma

Grup daire şeklinde durur. Herkes sol tarafında duran dördüncü kişiye bakar (eğer grup sayısı tek ise). Verilen talimat "hiç bir şey yapmamaktır". Ancak izlediği kişi herhangi bir şekilde hareket ederse, o hareketin aynı şekilde taklidi yapılmalıdır. Sonra antrenör, grubu herhangi bir hareketin taklidini yapmakla görevlendirebilir. Hareketler daha geniş veya daha duygusal yapılarak abartılabilir de (örneğin daha neşeli, üzgün vs).

Bireysel İmgeler

Grup yüzleri dışarıya dönük daire şeklinde durur. Antrenör, bir konu veya kelime söyler ve 3'ten geriye sayar. Katılımcılar ise arkalarını döner, kelimenin bir imgesini yaratırlar ve donarlar.

Örnek Aile

1. Bir kişi bir aile imgesi yaratır. Bu imge, katılımcılar tarafından birlikte karar verilmiş ortak bir imgeyle değiştirilebilir.
2. Aile imgesindeki karakterler ritmik bir hareket yaparak imgeye eşlik ederler.
3. Sonra her karakter sırayla kendi durumu ve kişiliği ile ilgili olan bir cümle veya kelime ekler.
4. Son olarak antrenör, her karakterden orijinal imgeyi takip eden hareketini göstermesini ister.

5. TANIŞMA, GÜNE BAŞLAMA, BEKLENTİLER, ISINMA, DEĞERLENDİRME EGZERSİZLERİ

5.1. TANIŞMA EGZERSİZLERİ

İSİM VE JEST

AMAÇ	Katılımcıların birbirlerinin isimlerini öğrenmesi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup daire şeklinde durur. Oyun, antrenörün kendisini anlatan bir hareket eşliğinde ismini söyleyerek tanıtması ile başlar. Tüm grup ismini ve yaptığı hareketi tekrarlar. Herkes kendini kendine has bir hareketle tanıtmaya kadar böylece devam eder. Sonra oyun yine tekrarlanır, fakat bu sefer isimler söylenmeyecek ve sadece hareketler yapılacaktır. Son olarak, herhangi bir kişi bir adım öne atar ve grup o kişinin ismini söyler ve daha önce yaptığı hareketin taklidini yapar.

PİNG ve PONG

AMAÇ	Katılımcıların birbirlerinin isimlerini öğrenmesi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup daire şeklinde ayakta durur. Antrenör, grubun ortasında durur. Antrenör, Ping veya Pong diyerek bir kişiyi işaret eder. Ping derse işaret edilen kişi, sağındaki katılımcının ismini hızlıca söylemelidir. Pong derse de solundaki katılımcının ismini hızlıca söyler. Eğer yanlış söylerse ya da zamanında söylemezse ortaya geçer, antrenör bu katılımcının dairedeki yerini alır. Ortadaki katılımcı, yine hızlı biçimde ping veya pong diyerek bir katılımcıyı işaret eder. Bir diğer talimat ise ping pong'dur. Ping Pong dendiğinde herkes yerini değiştirir.

KARTLARLA TANIŞMA

AMAÇ	Bir antrenman programının başında katılımcıların birbirlerini tanımasını sağlamak
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Çeşitli kartpostallar
UYGULAMA	Katılımcıların oturduğu dairenin ortasına her birinin görecek olduğu şekilde çeşitli kartlar konulur. Ve her katılımcıdan kendisini en iyi ifade ettiğini düşündükleri bir tane seçmeleri istenir. Kartların seçimi bittikten sonra küçük gruplar halinde ve belli bir süre tartışılır. Herkes seçtiği kartı neden seçtiğini diğerlerine aktarır. Sürenin bitiminden sonra gruplar bir araya gelir her katılımcı tur yöntemiyle kısaca, neden o kartı seçtiğini gruba aktarır.

ADIM TAŞLARI

AMAÇ	Katılımcıların birbirini daha iyi tanımasını sağlamak
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Kağıtlar ve kalem
UYGULAMA	Katılımcıların her birine beşer tane kağıt verilir. Bu kağıtlara hayatlarında anlamlı olduğunu düşündükleri beş şeyi yazmaları istenir. Bu kağıtlar daha sonra bir nehri andıran biçimde yere konur. Katılımcılardan bunları okumaları istenir. Kendilerine ait olan ya da olmayan 3-5 kağıt seçmeleri istenir. Seçtikleri bu kağıtları kullanarak nehrin diğer tarafına geçmeye çalışılır.
DEĞERLENDİRME	Katılımcılardan neden o kağıtları seçtiklerini kısaca anlatmaları istenir.

ZAMAN ÇİZELGESİ

AMAÇ	Katılımcıların birbirini daha iyi tanımasını sağlamak
YÖNTEM	Küçük gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Kağıt ve kalem
UYGULAMA	Duvara belirli aralıklarla içinde olduğumuz yıldan geriye doğru beşer ya da onar yıllık aralarla yıllar yazılır. Katılımcılara küçük kağıtlar, kalem verilir. Geçmişte yaşadıkları ve buraya gelmelerinde etkili olan, olayları küçük kağıtlara yazmaları istenir. Belli bir süre sonunda herkes duvardaki yıllara göre, yazdıkları durum ya da olayları denk gelen tarihlere göre duvara asarlar. Asılan kağıtlar okunduktan sonra küçük gruplara ayrılıp, herkes kendisi için önemli bulduğu bir ya da iki olayı üzerine küçük grupta konuşur.

İKİ YALAN BİR GERÇEK

AMAÇ	Birbiri hakkında yeni şeyler keşfetme, birini ne kadar iyi tanıyıp tanımadığını anlama
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Her katılımcıdan, kendileri hakkında iki doğru bir yalan olan bir şey düşünmeleri istenir. Gruptan her bir kişi, tur halinde bu üç şeyi söyler, grubun geri kalanı hangi özelliğin yalan olduğunu tahmin etmeye çalışır. <i>Örneğin;</i> - Üç kızkardeşim var (doğru) - İki dil biliyorum (doğru) - Kuş tüyüne alerjim var (yalan)

YARAMIN HİKAYESİ

AMAÇ	Her katılımcının kendisi hakkında bir şeyler paylaşması. UYARI: Yaraya bağlı olarak bu oyun, riskli bir oyun olabilir ama katılımcıların yaralarının hikaye-le-rini kendi tarzlarında anlatmasına imkan tanır.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Tur şeklinde her kişi istediği bir yarasını göstererek hikayesini anlatır. İstenirse, en iyi hikaye kimin hikayesi olacak şeklinde bir yarışma da düzenlenebilir.

CÜMLEYİ BİTİR

AMAÇ	Bilgi paylaşmak, tanışmak
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Cümle listesi
UYGULAMA	Katılımcılardan onlara dağıtılan cümleleri tamamlamaları istenir. Herkes yazmayı bitirdiğinde kağıdını yanındaki komşusuna vermesini isteyin. Yan komşu (yanda oturan katılımcı) diğerinin kağıdını gruba okur.

En sevdiğim kitap...	Doğada bir şeyi değiştirebilseydim eğer...
Hayatımdaki en önemli şey...	Vazgeçmek istediğim kötü alışkanlığım...
Zenginliğin en iyi göstergesi...	Boş zamanımı...
İşimi değiştirebilseydim eğer...	Sevgi...
Üzgün olduğumda...	Bedenimde, gerilimi topladığım yer...
Bundan 5 yıl sonra...	Kendimi eleştirdiğim ...
İnanıyorum ki...	Kendim hakkında en sevdiğim ...
Hayattaki en iyi şey...	Hayattaki en kötü şey...
Dileğim...	Kucaklaşmaları seviyorum çünkü...
Heyecanlandığımda...	Deneyimlerimden en iyisi ...

İSMİNİN ANLAMI

AMAÇ	Bir kişinin ismini, ailesini, geçmişini vb. öğrenmek
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Gruba, her bir katılımcının eğer varsa isminin veya isimlerinin hikayesini anlatması istenir. Bu ismin niye kendisine verildiği, ne anlama geldiği, bununla ilgili bir takma ismi olup olmadığı gibi konular üzerine konuşulabilir. Katılımcılar isterlerse, sahip olmak istedikleri bir isim varsa onun hakkında da konuşabilir. Grup, katılımcının kullanmak istediği isme saygı gösterir.

HAYAT ÇİZELGESİ

AMAÇ	Katılımcıların birbirlerini daha yakından tanımaları, hayatlarındaki kritik olayları öğrenmeleri. Bu egzersiz, yüksek risk seviyesi içerir. Özellikle birlikte halihazırda bir grup olarak çalışan kişileri için uygundur.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Büyük boy kağıtlar ve kalem, markörler
UYGULAMA	Her katılımcı hayatlarındaki inişleri, çıkışları, dönüm noktalarını, önemli olayları düşünerek buna uygun bir çizgi çizerler. Çizginin sonu bugünü belirtir. İsterlerse geleceği de ekleyebilirler. Daha sonra büyük grupta bu inişlerin, çıkışların, dönüm noktalarının neler olduklarını paylaşırlar. Grup, katılımcıya soru sorabilir ama konuşulan her şey orada kalmalıdır. Bu egzersizin bir versiyonu çizgi yerine bir nehir çizilerek yapılandır. Nehirdeki taşlar, köprüler, ağaçlar engelleri ve çözümleri ifade edebilir.

CÜZDAN

AMAÇ	Kişilerin cüzdanları veya çantalarındaki eşyalar üzerinden tanışmak
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Cüzdan veya çantalara erişim
UYGULAMA	Katılımcılardan, cüzdan ve çantalarında kendileri için önemli olan 3 şey çıkarmaları istenir. Daha sonra büyük grupta tur halinde bu üç öğeyi neden seçtiklerini, onlar için ne ifade ettiklerini paylaşmaları istenir.

BU BENİM HAYATIM

AMAÇ	Kişisel arka planı eğlenceli bir şekilde paylaşmak
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Bir set resimli iskambil destesinden ayrılan A, K, Q, J destesi
UYGULAMA	Kartlar, hayatın farklı aşamalarını simgelerler. Örneğin J – vale çocukluk; Q – kız ergenlik yılları, K – papaz gençlik yılları, A – as ise bugünü. Herkes bir kağıt seçer ve seçtiği kağıdın dönemine ait bir hikayesini grupta paylaşır.

İSTEDİĞİN KADAR AL

AMAÇ	Her bir katılımcının kendisi hakkında bir veya daha fazla şeyi grupta paylaşması ve tanışma
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Tuvalet kağıdı veya bon bon şeker
UYGULAMA	Grup daire şeklinde oturur. Oyun hakkında bir bilgi vermeden, gruptan her kişinin verilen tuvalet kağıdı veya şeker kasesinden ne kadar ihtiyaçları varsa o kadar parça almaları istenir. Herkes istediği kadar parça aldıktan sonra aldıkları parça kadar kendileri hakkında gruba bir şey söylemeleri istenir.

EN İYİ ARKADAŞIM KİM?

AMAÇ	Katılımcıların, kendilerini üçüncü bir kişinin perspektifinden -en iyi arkadaş-bakarak tanıtmaları. Buradaki fikir, kişinin kendi hakkındaki negatif özelliklerini doğrudan dillendirmekte zorlanabilmesi ve bu şekilde daha uygun bir yöntem sağlanmasıdır.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	25 dakika
MALZEME	Sorular - boş bir kağıda yazılabilir.
UYGULAMA	Katılımcılardan, eğer sorular kağıda yazılmışsa bu soruları en iyi arkadaşlarının gözünden cevaplamaları istenir. Yazılı soru kullanılmıyorsa sözlü olarak sorulan sorular en iyi arkadaşım cevap veriyormuş gibi cevaplanır.

Size en iyi arkadaşımı tanııştırıyorum:

(isim)

Arkadaşım şunları sever:
1.
2.
3.
4.
5.
Arkadaşımın en önemseydiği değerler:
1.
2.
3.
4.
5.
Sevmediği / hoşlanmadığı şeylerden bazıları:
1.
2.
3.
Bir gün şunları yapmak ister:
1.
2.
3.

5.2. ISINMA - HAZIRLIK EGZERSİZLERİ EGZERSİZLERİ

DAVRANIŞ - GRUP ANLAŞMASI (kontrat)

AMAÇ	Antrenman süresince bütün katılımcıların istek ve ihtiyaçları konusunda fikir birliğine varmak ve uyulması gereken ilkeleri belirlemek.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	Detaylı veya kısa grup anlaşmasına göre değişebilir. Grubun uyumu, farklılıklar ve ayrıcalıklar göz önünde bulundurularak ne kadar süre verebileceğinizi hesaplayabilirsiniz.
MALZEME	Büyük bir duvar kağıdı, markör
UYGULAMA	Duvara asılan büyük bir kağıda katılımcıların belirlediği uyulmasını istedikleri ilkeler yazılır. Antrenman süresince görülebilecek bir yerde asılı kalır. Bu ilkelere ters düşen bir şey yaşandığı zaman grup çalışmasını kolaylaştırmak için kontrata bakılır.

HAYVAN AKTİVİSTLERİ

AMAÇ	Güne başlama ve aktivizm için gerekli çeşitlilik ve farklılar üzerine düşünme
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılara, aktivizm anlayışları ile ilgili biraz düşüncelerini ve bu anlayışlarına uygun bir hayvan seçmeleri istenir. Örneğin, bir köpek grubuna sadıktır ve grubunu yaklaştan tehlikelere karşı saldırgan olabilir. Veya bir kurbağa yavaş olabilir ama hiçbir zaman vazgeçmez. Herkes hayvanına karar verdikten sonra önce kolaylaştırıcı ile başlayarak paylaşım yapılır. Neden o hayvanın seçildiği üzerine katılımcılar paylaşım yapar. Tur yapılabilir ama yapılmak zorunda değildir. Eğer, daha hareketli bir yöntem gerekli olursa katılımcılar hayvanlarının seslerini çıkararak dolaşabilirler, bu şekilde enerji katılabilir.

KENDİMİ NASIL HİSSEDİYORUM

AMAÇ	Katılımcıların çalışmaya hazırlanması.
YÖNTEM	Büyük Grup, Tur
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	15 dakika. Ancak katılımcı sayısına göre süre daha uzun ya da kısa olabilir.
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Bütün katılımcılar daire şeklinde otururlar. Antrenörler her katılımcının tur yöntemiyle "Kendimi nasıl hissediyorum?" sorusuna yanıt vermesini ister. Dikkat edilmesi gereken nokta kısa ve öz anlatımların olması ve çok uzun tutulmamasıdır.

BUGÜN MÜTEŞEKKİR OLDUĞUM BİR ŞEY

AMAÇ	Güne başlarken pozitif kişisel düşünce ve duygulara yoğunlaşma; kişisel paylaşım için pozitif bir atmosfer yaratma
YÖNTEM	Büyük Grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar daire şeklinde ayakta durmaya davet edilir ve bugün müteşekkir oldukları bir şeyi düşünmeleri istenir. Daha sonra tur halinde veya serbest biçimde paylaşım yapılır.

BENİM KATKIM

AMAÇ	Güne başlarken antrenman gününe ve konusuna odaklanma
YÖNTEM	Büyük Grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Herkes ayağa kalkar. Herkes 1 dakika içinde en çok kişiye bugünkü toplantıya koymayı umdukları katkıyı söyler. İyi bir sonuç için; en çok kişiye ulaşan kişiye verilebilecek küçük bir hediye, en güzel katkıyı söyleyen kişi için daha büyük bir hediye verilebilir. Katılımcılar, toplantıdan ne alabileceklerinden ziyade ne verebilecekleri üzerine odaklanmış olur.

GÜNÜN İÇİNDE YOLCULUK		ÖRNEK BİR “YOLCULUK” AKIŞI
AMAÇ	Antrenmanın başında katılımcıların içindeki farklı yoğunlukları uzaklaştırmak ve konsantrasyonunu sağlamaya yarar.	Rahat oturuyorsun. (1 dk.) Gözlerini kapat ve bedenini hissediyorsun. (3 dk.) Rahat oturuyorsun. (2 dk.) Soluğunu hissediyorsun. (4 dk.) Düzenli ve sakin nefes alıyorsun. (2 dk.) Şimdi günün içinde yolculuğa çıkıyorsun. Sabahla başla. (1 dk.) Nasıl uyandın? (4 dk.) Kimlerle karşılaştın? (4 dk.) Sabah hangi düşünceler içindeydin? (6 dk.) Öğlen oluyor. Ne yedin? (3 dk.) Antrenman yaklaşıyor. Antrenman mekanına doğru yoldasın. (6 dk.) Hangi manzaraları görüyorsun? (3 dk.) Hava nasıl? (3 dk.) Antrenmana katılan başka insanlarla karşılaşıyorsun. Karşılaşma anı nasıl? (5 dk.) Yüzleri hatırla. (5 dk.) Kim ilgini çekiyor? (4 dk.) Neleri merakla bekliyorsun? (4 dk.) Bu mekana giriyorsun ve etrafına bakıyorsun. İlk izlenimin nedir? (4 dk.) Rahat oturuyorsun. (2 dk.) Soluğun yavaş ve düzenli. (1 dk.) Parmaklarını kımıldatıyorsun. (1 dk.) Gerilmeye başlıyorsun. (3 dk.) Gözlerini aç ve bulunduğun mekana bak. (3 dk.) Konuşmadan ayağa kalk ve duvarlara, camlara, eşyalara dokun. (Ara) Dokunuş nasıl? Sert ya da yumuşak mı, sıcak veya soğuk mu, pürüzlü veya düzgün mü? (Ara) Şimdi önündeki süreyi birlikte geçireceğin insanlara bak. (Ara) Gözlerine bak. (Ara) Dikkatlice omuzlarına dokun. (Ara) Birine elini uzat, ilerle, giderek daha fazla insanı selamla. (Ara) Selamlar samimileşiyor. Herkes istediği kadar samimi.”
YÖNTEM	Büyük grup	
ANTRENÖR	1 kişi	
SÜRE	30 dakika	
MALZEME	Gün içinde yolculuk direktifleri	
UYGULAMA	- Katılımcılar daire şeklinde en rahat olacakları şekilde otururlar. - Fonda düşük seste, yoğunlaştırıcı bir müzik çalınır. - Önceden belirlenen direktifler, her bir direktifin içeriğine göre yeterli süre beklenerek antrenör tarafından sakın bir ses tonuyla okunur. Yanda örnek bir “yolculuk” akışı var, bu akış bir haftalık bir antrenman için düzenlenmiştir. Antrenmanın süresi ve içeriği göz önüne alınarak daha farklı şekillerde formüle edilmelidir. Siz de kendi grubunuzun ihtiyacına göre yeni direktifler ekleyebilir veya yeni bir yolculuk oluşturabilirsiniz.	
BEKLENTİ AĞACI		
AMAÇ	Bir antrenman başlarken istek ve kaygıları ortaya çıkarmak.	
YÖNTEM	Büyük grup	
ANTRENÖR	1 kişi	
SÜRE	30 dakika	
MALZEME	Duvar kağıdı, markör, yapıştırıcı, iki ayrı renkte küçük kağıtlar, kalemler	
UYGULAMA	Duvar kağıdına kökleri de olan bir ağaç resmi çizilir. Katılımcılara farklı iki renkte olan küçük kağıtlardan dağıtılır. Bir renge “olmasını istediğim şeyler” diğer renge “olmasını istemediğim şeyler”i yazmaları istenir. Bunun için katılımcılara yaklaşık 5 dakikalık zaman verilir. Duvara asılı olan ağaç resminin üst kısmına “olmasını istediğim şeyler”, kök kısmına “olmasını istemediğim şeyler” yapıştırılır.	

5.3. DEĞERLENDİRME EGZERSİZLERİ

Fikirleri değerlendirmenin ve/veya öncelik sırasına koymanın yolları:

AEİ (eksi, artı, ilginç):

Ortaya atılan fikirlerin nesinin iyi, kötü ya da ilginç olduğu sorulur. Bu özellikle ikili/iki terimli [iyi/kötü vb.] düşünceyi veya kutuplaşmış pozisyonları aşmak açısından faydalıdır. Neyin ilginç olduğu, söz konusu fikrin bizi nerelere götürebileceği üzerine vurgu yapılmalıdır.

Oylama:

Gizli oy şeklinde değil, grup üyelerinin grubun geri kalanının hangi noktada olduğuna dair fikir edinmelerinin bir yolu olarak kullanılmalı.

Puanlama:

Büyük kağıt üzerine oylanacak fikirler yazılır. Her katılımcı istediği fikirlere yıldız [puan] verir/çizer. En çok yıldızı toplayan fikirler eğer hala sayıdaysa azaltmak için yine aynı yöntem veya tartışma yapılabilir.

BUGÜN HOŞNUT KALDIM	
AMAÇ	Katılımcıların yapılan çalışmalara ilişkin duygu ve düşüncelerini ortaya çıkması.
YÖNTEM	Barometre
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılardan yere çizili olduğu varsayılan, bir ucu 0 diğer ucu 100 olarak kabul edilen hayali bir çizgi olduğunu düşünmeleri istenir. Sıfır olan uç noktaya “Bu-gün hiç hoşnut kalmadım” ve 100 olan diğer uca “bugün çok hoşnut kaldım.” ifadeleri yazılır. Katılımcılardan bu güne ilişkin duygu ve düşüncelerini değerlendiren, kendilerini nasıl hissediyorlarsa o noktada durmaları istenir. Sıfır noktasında duruyorsam hiç hoşnut kalmadığım, yüzde duruyorsam çok hoşnut kaldığım anlamına gelir. Ancak mutlaka iki uç noktada durmak gerekmiyor. Çizginin her hangi bir noktası da seçilebilir. İsteyenler bulundukları noktaya dair açıklama yapabilirler. Ancak burada ifade edilen duyguların tartışmaya açılmamasına dikkat edilmelidir.
DEĞERLENDİRME	Bu egzersizi yorumsuz biçimde gerçekleştirmek de mümkündür. Antrenörler için, sonrasında kişi-lere doğrudan hitap etmek ve olumsuz duyguları sormak önemli olabilir. Böylece olası sorunlar çözülebilir.
NOT	Aynı yöntem uygulanarak her hangi bir konuda grubun eğilimini belirlemek de mümkündür. İlk kez ele alınacak olan bir konunun ana hatlarını ortaya koyacak üç ile beş arasında önerme oluşturulup, belirli aralıklarla katılımcılara okunur ve hayali çizginin düşüncesine göre istediği bir noktasında durması istenir.

TELEVİZYON PROGRAMI

AMAÇ	Uzun süreli antrenmanların son gününde sürecin tamamını değerlendirmek için grup çalışması.
YÖNTEM	Küçük gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika (5 dakikalık sunumlar için hazırlık süresi.)
MALZEME	Grupların yaratıcılığına bağlı olarak her şey kullanılabilir.
UYGULAMA	Katılımcı sayısına göre eşit sayıda küçük grup oluşturulur. Her grup yapılan antrenman ile ilgili beş dakikalık bir haber yapacaktır. Antrenmanın değerlendirildi bir içerik olmalıdır.

DEĞERLENDİRME GRAFİĞİ

AMAÇ	Günün veya haftanın değerlendirilmesi
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Büyük kağıtlar, farklı renkte markörler
UYGULAMA	Katılımcılardan bir kağıdın ortasına düz bir çizgi çizmeleri istenir. Bu çizgi üzerine günün / antrenmanın anahtar noktalarını belirtmeleri istenir, örneğin küçük grup çalışmaları, egzersizler, atölye başlıkları vb. Bütün katılımcılar bu çizilen zaman çizelgesi üzerinde belirlenen anahtar noktalara dair düşündükleri değerlendirmeye göre orta çizginin üstünde (pozitif) veya altında (negatif) bir çizgi çizmeleri istenir. Çıkan sonuç, dalgalı bir grafik olur. Çünkü her katılımcı için her aktivite farklı geçer. Katılımcılar, dilerlerse farklı geri beslemeler ve anahtar noktalar ekleyebilir.

SENİ SEVİYORUM, ÇÜNKÜ...

AMAÇ	Antrenmanın sonunda herkesin güzel bir anıyla çalışmadan ayrılması.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Katılımcı sayısı kadar büyük kağıt, markör kalem, bant.
UYGULAMA	Herkesin sırtına büyük bir kağıt yapıştırılır. Kağıtların üstüne "seni seviyorum çünkü..." yazılır. Herkes birbirinin sırtındaki kağıtta bu cümleyi tamamlar. O katılımcıyla ilgili sevdiği bir şeyi yazar. Sürenin bitiminde kağıtlar katılımcıların kendilerine verilir.

ZAMAN ÇİZELGESİ

AMAÇ	Özellikle uzun süren bir antrenmanın yazılı olarak değerlendirilmesi
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Büyük kağıtlar, renkli kalemler, her günün programı
UYGULAMA	Bu değerlendirme yönteminde antrenörler her bir gün için ayrı olarak çok büyük şekilde kağıtlara, o gün yapılmış egzersizleri ve çalışmaları sırasını da gözeterek bir zaman çizelgesi üzerine yazarlar. Katılımcılar, serbest şekilde verilen zaman içerisinde bu kağıtları gezerek her aktivite için değerlendirmelerini o aktiviteye bir çizgiyle bağlantılandırarak yazarlar. İsterlerse isimlerini ekleyebilirler. Bu yazılı değerlendirme türü, aktivite ve uygulanan yöntemlerin ileride nasıl daha iyi planlanabileceği üzerine kullanışlı bir kaynak sağlar.

MUZLAR

AMAÇ	Gün sonu hızlı değerlendirme
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Muz (gerçek veya kağıttan)
UYGULAMA	Katılımcılara bir muz verilir. Katılımcılar, muzı mutlu veya üzgün surat yapmak için yukarı veya aşağı şekilde tutarak duygularını gösterirler. İsterlerse kağıt muz üzerine ek bir iki kelime yazabilirler. Gerçek muz kullanıldıysa en sonda muz paylaştırılarak yenilebilir.

SORU ŞAPKASI

AMAÇ	Değerlendirme
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	kalem, kağıt, şapka veya kutu
UYGULAMA	Her katılımcıya bir kağıt ve kalem verilir. Antrenör, katılımcılardan bu kağıtlara bir soru yazmalarını ister. Bu sorular, bugünden ne öğrendikleri ile ilgili veya öğrenmek istedikleri bir fikir hakkında veya başka bir şeyle ilgili olabilir. Antrenör isterse sadece bir konu da seçebilir ya da açık bırakabilir. Birkaç dakika sonra antrenör bütün soruları bir şapka veya bir kutu içinde toplar. Daha sonra bu şapkayı katılımcılardan birine verir ve rastgele bir soru çekmesini ister. Soruyu çeken katılımcı soruya cevap vermeye çalışır. Antrenör, dilerse bir tartışma açabilir. Şapka daha sonra tur şeklinde katılımcılarda dolaştırılır ve her katılımcı çektiği soruya cevap vermeye çalışır.

UÇAK

AMAÇ	Genel değerlendirme
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Kağıt, kalemler, bir kova veya benzeri bir kap
UYGULAMA	Katılımcılardan değerlendirme sorularına verdikleri cevapları bir kağıda yazmaları istenir. Örnek değerlendirme soruları: - Bugünden ne öğrendim? - Ne daha iyi yapılırdı? Daha sonra cevapların yazılı olduğu kağıtlarını bir uçak yapmaları ve ortaya konan kovaya uçurmaları istenir.

DART

AMAÇ	Genel değerlendirme
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Duvar kağıdı, markör, renkli kalemler (renkli yapışkan kağıtlar)
UYGULAMA	Duvar kağıdına bir dart çizilir. Bölümlere ayrılır. Her bölüme değerlendirme konusu yazılır; örneğin konu, grup, ben (katılımım), mekan, antrenörler, yemekler vb. Katılımcılardan her bölüm için istedikleri bir yere nokta koymaları istenir. Merkez halkaya en yakın alan en olumlu, en dış en olumsuz olarak değerlendirilir. Daha sonra dilerse sözlü bir değerlendirme yapılabilir çıkan resme göre.

ELİM	
AMAÇ	Genel değerlendirme
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Kağıt ve kalemler
UYGULAMA	Her katılımcıya bir kağıt ve kalem verilir. Katılımcılardan kağıda elini çizmeleri istenir. Bir elini kağıt üzerine koyarak ve diğeriyle hatları çizerek yapılabilir. Her parmağın bir değerlendirme sorusu vardır. Bu sorulara göre her parmağa sorunun cevabı yazılır. Baş parmak: çok iyi bir şey, çok eğlendiğim şey İşaret parmağı: Belirtmek istediğim önemli bir şey (iyi veya kötü) Orta parmak: Kötü bir şey, hiç hoşlanmadığım şey Yüzük parmağı: Egzersiz/etkinlikten kazandığım şey Serçe parmak: Eklemek istediğim küçük bir şey (iyi veya kötü) Avuç içi: Gelecek için bir öngörü - gelecekte ne yapacağım? Daha sonra bu çizimler devam eden bir çalışmaya görülebilecek bir yere asılabilir. Sona ermiş bir çalışma için ise isteyen katılımcılar kendi çizimlerinde yer alan cevapları grupla paylaşabilir.

SESSİZ DAİRE	
AMAÇ	Grup birlikteliğini güçlendirme
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	5 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup ayakta daire şeklinde durur. Herkes birbirinin elini tutar ve sessiz şekilde bir süre ayakta durur. İsterlerse gözlerini kapatabilirler. Bu yöntem özellikle grup içinde bölünme veya çatışki yaşandığında grubu tekrar bir araya getirme ve grup birlikteliğini sağlamak için kullanılabilir.

POST-IT KAĞITLARI	
AMAÇ	Yazılı değerlendirme yapmak
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Post it kağıtlar ve kalemler
UYGULAMA	Her katılımcıya 3 post-it yapışkanlı kağıt verilir. Kağıtlara; - Öğrendiğim şey - Daha fazla öğrenmek istediğim konu - Hangi tartışılan konuyla ilgili zaten bilgim vardı Bu post-it kağıtlar her soru için duvar kağıdına çizilmiş 3 sütuna ayrı ayrı yapıştırılır. Katılımcılar yapıştırma işlemleri bittikten sonra hemfikir oldukları bir kağıdı sesli olarak gruba okur. Neden aynı fikirde olduğunu ve niye bunu seçtiğini grupla paylaşır.

KENDİME MEKTUP	
AMAÇ	Katılımcıların konu ile ilgili gelecek için bir hedef koymasını sağlama ve antrenman sonra bunu hatırlatıcı bir şey yaratma
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Kağıt, kalem, zarf
UYGULAMA	Her katılımcıya bir kağıt ve bir zarf verilir. Yapılan antrenmanın / atölye çalışmasının sonucu olarak kendilerine vermek istedikleri bir söz hakkında düşünceleri istenir. Bu çalışmadan ne öğrendikleri ve gelecekte ne yapmak istedikleri hakkında kendilerine bir mektup yazmaları istenir. Herkes mektubunu yazdıktan sonra zarfa koyar, alıcı olarak kendi adını ve adresini yazar. Antrenör tüm zarfları toplar ve bunları 1 ay sonra katılımcılara postalayacağını söyler. Antrenör 1 ay sonra zarfları evlerine postalar. Mektup yerine kartpostal da kullanılabilir.

KATILIMCI, YOLCU, PROTESTOCU, TUTSAK, PİLOT

AMAÇ	Grup sürecine katılımın değerlendirilmesi
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Antrenör, bir grupta genellikle bulunan 5 tipik rolden bahseder: Katılımcı: Sürece katılan ve dahil olan kişi Yolcu: Sürecin gidişen memnun olan kişi Protestocu: Bir başka yöne gitmeye çalışan kişi Tutsak: Kısırlanmış hisseden ve kaçmak isteyen kişi Pilot: Rehber olan ve önderlik yapan kişi Antrenör, bu 5 rolü mekanın farklı köşelerine bir kağıt üzerinde yazarak koyar. Antrenör, değerlendirmesi yapılmak istenen gün planını özetle hatırlatır ve katılımcılardan bu beş role göre bir pozisyon seçmeleri istenir. Bu istenirse tüm gün katılımı için veya ayrı ayrı her aktivite için tekrarlanarak uygulanabilir. Katılımcılar, bulundukları konumun rolünü niye tercih ettiklerini isterlerse grupta paylaşabilir. Aynı zamanda antrenör, grup dinamiğine dikkat çekmek için sorular sorabilir, örneğin; - Grup, zor bir tartışmayı götürmeye çalışırken tutsağa karşı yolcu olmak ne anlama geliyordu? - Bulduğun rolün takım olma ruhuna katkı koyduğunu hissettin mi?

DEĞERLENDİRME KARTLARI

AMAÇ	Genel değerlendirme
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Değerlendirme sorularının yazılı olduğu kartlar (minimum 15 kart)
UYGULAMA	Daire şeklinde ister ayakta ister oturarak duran gruptan bir kişi değerlendirme kartlarından birini çeker ve cümleyi tamamlar. Tur veya serbest şekilde diğer katılımcılar sırayla bir kart çeker ve cümleyi tamamlar.

ÖRNEK DEĞERLENDİRME CÜMLELERİ:

- Gruba katkı koyduğumu düşündüğüm şeylerden biri...
- Kendimi rahatsız hissettiğim şeylerden biri....
- Benim için en zor olan şey şu oldu: ...
- Benim için en kolay olan şey şu oldu:....
- Beni şaşırtan ...
- Olacağını bildiğim şey
- Şu olduğunda kimse dinlemedi ...
- Şu olduğunda gerçekten çok memnun kaldım: ...
- Keşke ...
- Gerçekten eve gitmek istediğim an ...
- Eğer bir fotoğraf makinem olsaydı ...
- Şu olduğunda gerçekten çok huzursuz hissettim:...
- Yardım aldığım konu veya durum...
- Enerjim düştüğündeki motivasyonum...
- Şu konu hakkında şikayet etmek isterim:...
- Gruba söylemek istediğim

TEŞEKKÜR ÇEMBERİ

AMAÇ	Katılımcılar arası bağın güçlendirilmesi, kendine güven duygusunu beslemek, dayanışmak ve grup dinamiğine katkı sağlayarak değerlendirme
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup daire şeklinde oturur. Egzersizin amacını anlattıktan sonra antrenör kendisinden başlayarak sağında oturana döner ve bugünün çalışmasından / antrenmandan bu kişi ile ilgili değer verdiği, önemseydiği şeyi sesli olarak söyler. Devamında o kişiye bir jest yapar, örneğin sarılma, öpme, kucaklama vb. Katılımcı teşekkür eder ve sağındaki diğer katılımcıya döner ve o kişi ile ilgili değer verdiği bir şeyi söyler. Tüm grup yaptıktan sonra bir grup kucaklaşması yapılabilir. Bu değerlendirme yöntemi özellikle zor geçen günlerinden ardından yapılırsa grubun tekrar bir arada hissetmesine yardımcı olur.

KORSAN GİBİ KONUŞ

AMAÇ	Kısa bir değerlendirmeyle grubun genel eğilimini belirlemek.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Daire şeklinde ayakta duran gruba değerlendirme yapılması istenen konu söylenir. Katılımcılar çeşitli sesler çıkararak konuyla ilgili değerlendirme yapar. Bu sesler ve anlamları şu şekildedir: Oohhh : evet, bu çok hoşuma gitti. Aaaarrgghh: hiç sevmedim Ooohhaaahaaarg veya aha: bu yeni ve ilginç

BAŞPARMAKLAR

AMAÇ	Her bireyin gruba kattıkları hakkında düşünmek. Farklılıkları ve grup birlikteliğini güçlendirmek.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup, omuzları birbirine değecek şekilde ayakta sıkı bir daire şeklinde durur. Antrenör göstererek ilk başlayan olur. Sağ başparmak havaya bakacak şekilde kaldırılır ve atölye çalışmasına, antrenmana, çalışmaya veya gruba kattığı bir özellik, değeri söyler. Söyledikten sonra başparmağı yatay pozisyona getirir. Sağdaki kişiye sıra gelince o da sağ başparmağı havaya kaldırarak gruba veya çalışmaya kattığı değeri söyler ve yanında yatay duran başparmağı sol eliyle tutar, sağ başparmağı yatay pozisyona getirir. Herkes söyleyip yanındakinin başparmağını tuttuğunda ortada bir daire oluşmuş olur. Bu daire coşkulu biçimde herkesin aynı anda havaya kaldırıp kutlamasıyla dağılır ve egzersiz sonlandırılır.

HATIRLAMA

AMAÇ	Antrenmanda tüm yapılanları hatırlama
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Kalem ve kağıtlar
UYGULAMA	5-6 kişilik küçük gruplara bölünülür. Her grup, 10 dakika içinde bütün antrenman boyunca yapılanları mümkün olduğunca çok yazmaya çalışır. Daha sonra büyük grupta her gruptan bir sözcü kendi listelerini sırayla okur ve hatırlanan her doğru bilgi için bir puan alırlar. Bu yöntem ile antrenörler, çalıştıkları konu hakkında katılımcıların en çok neyi önemseydiğini ve ne kadarının onlarda kaldığını görmüş olur.

6. ŞİDDETSİZLİK ANTRENMANI KONULARI VE EGZERSİZ ÖRNEKLERİ

6.1. ŞİDDETSİZLİK

ŞİDDETSİZ DEYİŞLER EGZERSİZİ

AMAÇ	Şiddetsizlik hakkındaki düşüncelerimizi açığa çıkarmak, paylaşmak ve bazı özelliklerini tespit etmek
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	40 dakika
MALZEME	Şiddetsizlik hakkında söylenmiş sözler, kalem, kağıt
UYGULAMA	Bu egzersiz, şiddetsizlik konusunda her bireyin kendisinin yaklaşımı ve düşüncüsü üzerinedir. Hepimiz, şiddetsizliğin iyi bir şey olduğunda hem fikir olabilir lakin şiddetsizliğin farklı türlerini, kişisel yorumlamaları ortaya çıkarmak için bu egzersiz kullanılabilir. Bunun için barış, aktivizm ve şiddetsizlik hakkında düşünürlerin, aktivistlerin söylediği cümlelerden bir derleme yapılır ve bunlar rahat okunabilecek şekilde ayrı ayrı kağıtlara yazılır. Bu sözler, herkesin rahatça görebileceği şekilde bir masaya konur ya da duvara asılabilir. Herkesten sessizce bu sözleri okumaları ve kendilerine en yakın hissettikleri bir tanesini akıllarında tutmaları istenir. Sonra herkes yerine döner. Antrenör katılımcılara şu soruları sorar ve katılımcılar tur yaparak bu soruları cevaplar: - Hangi sözü seçtiniz? - Neden özellikle bu sözü seçtiniz? - Şiddetsizliğin hangi özelliği sizce bu sözde yer almaktadır? Katılımcılar konuşurken özellikle son soruya verilen yanıtlar – şiddetsizliğin özellikleri – antrenör tarafından bir duvar kağıdına yazılarak toplanmaya başlanır. Daha sonra büyük grupta bu özellikler hakkında bir tartışma yapılabilir. Antrenör, aynı zamanda şiddetsizliğin en yaygın özelliklerini de gruba sunum yapabilir, bu özelliklerden/prensiplerden bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür: - Dahil olan herkese özen göster - Amaca ulaşan yolda yaşayan insan/dünya/canlılara zarar vermeyi ret - Acı çekmek kaçınılmazsa, başkasına zarar vermek yerine bu acıyı çekmek kabulümdür, şiddete şiddetle karşılık vermeyeceğim. - Sadece tek bir gerçek yoktur ve kimse tek gerçeğe sahip olduğunu ileri sürmemelidir, kendi “doğrumuzu” ve karşıtımızın “doğrusunu” bir araya getirmek amacımızdır. - Araç ve amaç arasında bir uyum olmalıdır. - Gizlilik yerine şeffaflık - Antrenmanlara ihtiyaç vardır çünkü bu sayede şiddetsiz düşünüş ve davranış günlük hayatlarımızın bir parçası haline getirilebilir.

ŞİDDETSİZ DEYİŞLERE ÖRNEKLER:

İçinde bulunduğumuz durumun ciddiyetini anladığında – savaşlar, ırkçılık, açlık – sadece kelime-ler ve gösterilerle bu gidişatın değişmeyeceğini de kavırsın. Hayatını riske atma meselesidir. Bu, hayatını net bir şekilde farklı yaşama mevzusudur.

Dorothy Day

Baş için çalışanın görevi, savaşı durdurmak, fakirlik ve zenginlerden korumak, hastayı iyileştirmek, üzgünü teselli etmek, Allahı henüz bulmamışları uyandırmak, gittiğin her yerde mutluluk ve güzelliği yaratmak, Allahı her şeyin ve herkesin içinde bulmaktır.

Muriel Lester

Acı çektirme kapasitenizi, acı çekme kapasitemizle karşılayacağız. Fiziksel kuvvetinizi, ruhsal gücümüzle karşılayacağız. Sizden nefret etmeyeceğiz ama adaletsiz yasalarınıza iyi niyetle itaat etmeyeceğiz... Ve özgürlüğümüzü kazanırken süreçte sizi de kazanacağız.

Martin Luther King Jr

En zeki sivrisinek, insanın üretebileceği her şeyden çok daha mükemmeldir. Bu yüzden etrafımızdaki dünyanın ve içimizdeki evrenin mükemmel olduğu hissini asla kaybetmemeliyiz. Bu tür bir yaklaşım, şiddetsizlik ruhunu ortaya çıkaracaktır.

E M Schumacher

Son güzel geceye nazikçe gitme
Hiddetlen, ölen ışığa karşı hiddetlen.

Dylan Thomas

Bir değişim yaratmaya yetmeyecek kadar küçük olduğunu düşünüyorsan, bir sivrisinekle uyumayı dene.

Dalai Lama

Hayatınızda eylemeniz gereken anlar olacaktır, arkadaşlarınızı birlikte taşıyamasanız bile. İçinizdeki "sakın küçük ses" bir görev çatışkısı yaşadığınızda son hakem olmalıdır.

Mohandas K Gandhi

Zarafetin izleri incelik, umut ve inançtır. Varlığının en görünür izi ise neşedir.

Jim Wallis

Hiçbir ideolojik veya politik doktrin yaşamdan ve insan sevgisinden daha önemliymiş gibi düşünülmemelidir. İdeolojik ve politik doktrinlersiz başı içinde yaşayabiliriz ama hayata saygı olmazsa dünya yok olur.

Thich Thien Minh

Hiçkimse şiddetsiz doğmamıştır. Kimse iyilik-sever olarak doğmamıştır. Hiçbimiz bunlara doğal olarak gelmedik, dönüşüm yoluyla ulaştık. Şiddetsiz toplumun ilk görevi üyelerine kendileri üzerinde çalışmalarında ve dönüşmelerinde yardımcı olmaktır.

Lanza del Vasto

Şiddete, nefrete veya silahlı müdahalelere inanmıyorum.

Çok hızlı oluyorlar. İnsanların hayat koşullarını değiştiriyorlar ve bu değişimlere uyum sağlamaları için zaman verilmiyor. Toplumu dönüştürmeyi etmeyi hayal etmek gereksiz... kendi iç dünyamızda derin bir değişimi gerçekleştirmeden.

Dom Helder Camara

Kendimi bir şiddetsizlik askeri olarak tanımlayabilirim. Şiddetin silahları yerine aklını, kalbini, espri anlayışını, yeteneklerini kullanmalısın. Çünkü kimsenin diğer bir canlının hayatını almaya hakkı yoktur.

Joan Baez

Düşünceli, kendisini adanmış küçük bir grup insanın dünyayı değiştirebileceğinden asla kuşku duymayın: doğrusunu söylemek gerekirse değiştirebilen tek şey de bu olmuştur.

Margaret Mead

ŞİDDETSİZLİK SPEKTRUMU

AMAÇ	Şiddetsizlik dediğimizde ne anlıyoruz, farklı yaklaşımlar nedir açığa çıkarmak. Ayrıca bu egzersizde şiddetsizlik içinde yer alan ikilimler ortaya çıkartılabilir.
YÖNTEM	Büyük grup, barometre
ANTRENÖR	2 kişi
SÜRE	30 dakika (daha uzun tutulabilir)
MALZEME	Şiddetsizlik konusunda tartışmaya ön açıcı olabilecek önermeler
UYGULAMA	Bu egzersizde yöntem olarak barometre kullanılır. Barometrede, yerde hayali bir skala olduğu düşünülür. Bu skalanın bir ucu %100 katılıyorum, diğer ucu ise %0 hiç katılmıyorum olarak belirlenir. Orta nokta, kararsızım olarak nitelendirilir ve verilen her önermeden sonra katılımcılar önermeye dair düşüncesi üzerinden bu skala üzerinde pozisyon alır. Bu egzersizde doğru veya yanlış diye bir tanımlama yapılmaz. Barometrenin farklı noktalarında duran katılımcıların isteyenleri neden o noktada durduklarını ve önermeye dair düşüncelerini paylaşır. Paylaşımlar sırasında kendi düşüncesi değişen konumunu değiştirebilir ve neden konumunu değiştirdiğine dair söz alabilir. Bu egzersizin bir diğer versiyonunda ise yardımcı antrenör, tartışma çıkan noktaları bir duvar kağıdına yazabilir ve daha sonra yapılacak bölümler için bunlar kullanılabilir.

BAZI ÖNERME ÖRNEKLERİ:

- Şiddet kullanımı, şiddetsiz eyleme göre daha hızlı sonuç verir.
- Et yemek şiddettir.
- Şiddetsizlik, pasifist bir yaklaşımdır.
- Daha büyük kötülükleri önlemek için maddeye zarar verme şiddetsiz bir eylemdir.
- Şiddetsizlik, sadece taktik amaçlı kullanıldığında daha fazla destekçi bulur.
- Şiddetsiz eylem, şiddetsizlik ilkesine karar vermiş eylemlerdir.

Antrenör, tartışma sırasında söz kesmemeye özen göstermelidir. Bazı katılımcılar için karşıt fikirler kişisel çatışkı olarak algılanabilir, bu gibi ikili tartışma durumlarında antrenör tansiyonu kontrol etmelidir. Tartışmalar, bir sonuca ulaşmak zorunda değildir ama antrenör, tartışma sonrasında konu ile ilgili bir bilgi paylaşabilir.

AKTİF ŞİDETSİZLİK EGZERSİZİ

AMAÇ	Katılımcıların aktif şiddetsizlik kavramı ile ilgili deneyim ve bilgileri üzerinden kavramı anlatmak
YÖNTEM	Büyük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	2 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Kağıt, kalem, şiddetsizlik ilkeleri (yazılı olarak)
UYGULAMA	“Kavga etme ve geri çekilme” ile “ilgilenme ve arkadaş olma” yaklaşımları tehdit ve tehlikeye karşı verilen biyolojik yanıtlardır. Bu yaklaşımlar üzerinden beyin fırtınası yapılır. Bu iki yaklaşım kağıtlara yazıldıktan sonra katılımcıların bu kelimeler ile ilgili akıllarına ilk gelenleri söyler ve antrenör bunları not eder. Beyin fırtınasında sonra antrenör şiddetsizliğin, “kavga etme ve geri çekilme” yaklaşımında her ikisini bir araya getiren bir üçüncü yol olduğunu anlatır. Şiddetsizlik aktiftir, pasif değildir. Beyin fırtınasından çıkan çağrışımlar kullanılarak şiddetsizliğin nitelikleri ön plana çıkarılır. İkinci bölümde ise katılımcılar ikili veya küçük gruplarda şiddetsizliğin kullanıldığı yerler hakkında tartışılır. Bu tartışmada mümkün olduğunca tanık oldukları sosyal bir hareket veya kendi hayatlarındaki deneyimlerden yola çıkmaları konusunda katılımcılar cesaretlendirilir. Bu küçük grup tartışmasına 10 dakika sonra son verilir ve katılımcılardan küçük gruplarını bozmadan, daha önce hazırlanmış ve duvara yapıştırılmış şiddetsizlik ilkelerine bakmalarını ve tekrar küçük gruplarına dönerek verdikleri örneklerde hangi ilkelerin yer aldıklarını not almaları istenir. Burada yazılacak şiddetsizlik ilkeleri antrenörlerin hazırlayacağı ilkelerdir fakat şiddetsizliğin en genel ilkeleri olabilir; burada tek bir doğru yoktur. Daha sonra büyük grupta her küçük grup bir sözcüyle kendi küçük gruplarının sunumlarını yapar ve istenirse tartışma derinleştirilebilir.

ŞİDDET / ŞİDETSİZLİK BEYİN FIRTINASI

AMAÇ	Şiddetin ve şiddetsizliğin tanımına giriş yapmak, tartışma yapmak için farklı fikirleri gün ışığına çıkarmak
YÖNTEM	Büyük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika veya daha uzun
MALZEME	Kağıt, kalem
UYGULAMA	Şiddet ve şiddetsizlik arasındaki ayrımın net olmadığı alanları tanımlamak ve bunlar üzerine tartışmak için duvar kağıdına iki sütun çizilir. Bir sütuna şiddet ve diğer sütuna ise şiddetsizlik başlıkları yazılır. Katılımcılara önce şiddeti tanımlayan bir – iki kelimelik tanımlamalar yapmaları istenir. Daha sonra bu şiddetsizlik için yapılır. Eğer şiddet için söylenenler fiziksel şiddette yoğunlaşıyorsa antrenör; diktatörlük, seksizm gibi şeyleri kendisi ekleyerek katılımcıların diğer şiddet biçimlerini düşünmeleri için katılımcıları teşvik edebilir. Yeterli veri toplandıktan sonra antrenör tartışma soruları sorabilir veya daha spesifik bir konu üzerine tartışma başlatabilir örneğin; “şiddetsiz eylemin veya kampanyanın ilkeleri nelerdir?” vb.

İKİ, DÖRT, SEKİZ EGZERSİZİ

AMAÇ	Şiddetsizliğin kişisel ve prensip boyutlarını derinlemesine tartışmaya açmak
YÖNTEM	Büyük grup, küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	80-90 dakika
MALZEME	Her katılımcı için kağıt, kalem
UYGULAMA	Bu uygulama için çok kısaca konsensüs karar alma yönteminin ana hatlarından bahsedilerek başlanabilir. Konsensüs yöntemi güven ve saygıya dayalıdır. Yeni fikirlere ve çözümlere imkan tanımak önemlidir. Kişi, kendi fikrine sıkıca sahiplenmek yerine grubun ve diğer katılımcıların ihtiyaçlarını da gözetmelidir. Antrenör, katılımcılardan şiddetsizliğin beş önemli ilkesini yazmalarını ister. (5 dakika) Şimdi katılımcılar ikili gruplar oluştururlar ve toplam on tane olan ilkeleri üzerine tartışarak hemfikir oldukları 5 yeni ortak ilke belirlerler. (10 dakika) Daha sonra ikili gruplar, başka ikili gruplarla 4'lü grup oluştururlar ve tekrar 5 ortak ilke belirlerler. Eğer bazı ilkeler üzerine hemfikir olamıyorlarsa 5'ten fazla ilke belirlemelerine izin verilebilir. (15 dakika) Daha sonra 8'li iki grup aynı süreci tekrarlar ve yeni beş veya altı ilke belirler. (20 dakika) En son tüm grup bir araya gelir ve sekiz ilke belirler. Bunlar duvar kağıdına yazılır. Daha sonra sürecin değerlendirmesi yapılır.

ŞİDDETLE BAŞ ETMEK

AMAÇ	Şiddet kavramına dair sahip olduğumuz ön kabullerimizi keşfetmek. Şiddet nedir? Şiddeti şiddet yapan şey nedir? Bu ön kabullerimiz davranışlarımızı, inanışlarımızı, dünya görüşümüzü nasıl etkiler?
YÖNTEM	Büyük grup, küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Her katılımcı için kağıt, kalem
UYGULAMA	Katılımcılara egzersizde ön kabullerimizin davranışlarımızı, inanışlarımızı ve dünya görüşümüzü nasıl etkilediği üzerine tartışacağımızı bildirin. Grubunuza, toplumlarında şiddetle ilgili yaygın ön kabullerinin neler olduğu üzerine sorun. Örneğin; - Fiziksel olarak verilen zarardan ibarettir. - Her zaman kasıtlıdır - Bazı çeşitlerine müsamaha gösterilebilir. - Başka birine bir şey yapmaktır. - Sadece insanlar ya da hayvanlar üzerinde uygulanabilir. Önemle belirtmemiz gerekir ki kesin cevaplar aramıyoruz, söz konusu sorunların karmaşıklığını azaltmaya çalışıyoruz. Küçük gruplarla ya da tüm katılımcılarla yürütülebilecek tartışmalarda katılımcılardan aşağıdaki 3 soru üzerine düşünmeleri istenir. Zamanın kısıtlı olduğu ve küçük gruplar halinde çalıştığınız egzersizlerde her gruba sorulardan birini de verebilirsiniz. • Bir eylemin şiddet içerip içermediğini belirlemede eylemin amacının ne olduğu rol oynar mı? Oynuyorsa, nasıl? • Peki ya amaçlanan şey iyiye ama eylem açıkça şiddet içeriyorsa? Bu durum bir fark yaratır mı? Bu, durumu başka bir şiddet çeşidi yapar mı? • Şiddetin bazı çeşitleri kabul edilemez, kabul edilebilecek olan çeşitleri var mı? Varsa, hangisinin hangisi olduğuna nasıl kara vereceğiz? Küçük gruplarda çalıştıysak, katılımcıları büyük gruba geri davet edip geribildirim vermelerini isteyebilirsiniz. İsterseniz küçük gruplardan tartışmalarının özünü verecek tek bir cümleyle gelmelerini isteyin. Bu kısım zamanın kısıtlı olduğu durumlarda geribildirim yerine kullanılabilir.

ŞİDDETE TEPKİ GÖSTERME YOLLARI

AMAÇ	Bu egzersiz şiddete gösterdiğimiz tepkilerin yaygın yollarını inceler, bu döngünün içindeki kalıpları ve alışkanlıkları tanıyabilecek hale gelen katılımcılar böylelikle şiddet döngüsünü bölmek için şiddetsizliği kullanabilecek hale gelirler.
YÖNTEM	Büyük grup, küçük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Duvar kağıdı, kalemler, şiddetsizlik ilkeleri fotokopileri veya duvar kağıdına yazılmış olması, şiddetsiz sosyal değişime örnek olarak kullanılabilecek vakalar

ANTRENÖRE NOTLAR:

Grubun şiddetin ne olduğuna dair ortak bir anlayış oluşturabilmesi ya da kolaylaştırıcının gruptaki kimsenin kullanırken rahatsız hissetmeyeceği bir şiddet tanımı sunması önemlidir.

Bu egzersizde grup, çatışkilara gösterilen tepkileri inceler: genel tepkiler olan 'savaş ya da kaç' tavrının yanı sıra alternatif üçüncü tepki yolu olarak şiddetsizliği kullanıldığını fark etmeleridir. Aşağıda bu tepki yollarının genel özeti verilmiştir. Unutmayın, kolaylaştırıcılar bu bilgileri, egzersiz açıklamasında da verildiği gibi, her aşamada katılımcılara vermeli.

Bilgilendirici Giriş: Savaş ya da Kaç

Evrimle birlikte tehlikelere karşı iki farklı yoldan tepki gösterme yetisi edindik: savaşmak ya da kaçmak. Toplumumuzda çatışkilara ve uzlaşmazlıklara karşı verilen tepkilerden biri saldırmak; yani sinirlenmek ya da sözlü, psikolojik veya fiziksel olarak zarar vermek, kavgaya etmek, bunların bütün kombinasyonları. Bu tepki biçimi 'savaşmak' kelimesiyle özetlenebilir. Tam tersi olan 'kaçmak' ise örneklerle açıklanabilir: zarar görmüş hissetsen bile bir şey söylememen, katılmadığın halde karşı çıkmaman, hatta daha kötüsünü aynı fikirde olmadığın halde uzlaşıyor'muş' gibi yapman.

Bilgilendirici Giriş: Şiddetsizliğin Yolu: 'Anlamaya Çalış'

İçgüdülerimizle ilk iki yol ile tepki gösterebiliriz ancak günümüz dünyasında bu iki yol yetersiz kalmaktadır. Savaşmak sorunları çözmediği gibi genelde her şeyi daha kötü hale getirir. Kaçmak da adaletsizliğe bir çözüm getirmez. Sessiz kalmak onaylamaktır. 'Anlamaya çalışmak' üçüncü bir yol önerir, şiddetsizliğin yolu. İçgüdüsel olmayan, ihtiyatlı ve düşünceli bir tepki, açık ve net bir iletişim, pasif bir kabul etmeden ziyade aktif bir müdahale gerektirir.

Şiddetsizliğin yolu sadece barışçıl bir çatışki çözümleme yönteminden ibaret değildir. Ayrıca adaletsizliğin ve baskının üstesinden gelmeye çalışmak üzerinedir; içsel yolculuğumuzun, hayat tarzımızın ve kişisel evrimimizin de bir parçasıdır.

UYGULAMA:

İlk olarak "Savaş ya da Kaç" tavırlarından biraz bahsederek grupla birlikte bu tavırlar üzerine beyin fırtınası yapın. Katılımcılardan bu tavırlara aynı zamanda örnekler de vermelerini isteyin.

Bu beyin fırtınası bittikten sonra üçüncü yol olarak Şiddetsizliğin yolu olan "Anlamaya Çalışmak" üzerine beyin fırtınasından çıkan fikirleri de kullanarak bir kısa konuşma yapın.

Herkesin bu tavırları anladığından emin olduktan sonra grubu 3-4 kişilik küçük gruplara bölün. Küçük gruplarda herkes birbirine kendi hayatlarından kişisel, küçük sorunlarına buldukları şiddetsiz çözümleme örneklerini sorarlar. Bunlar sosyal zorbalık ya da komşular arası çatışki gibi devamlı bir durumla baş etme ya da sınırlı bir sürüçle yaşanan anlık bir durumu çözümleme gibi şeyler olabilir. Katılımcılar deneyimlerini küçük ekiplerinde paylaşırlar. Küçük gruplara 10 dakika süre tanıyabilirsiniz.

Daha sonra küçük gruplarda çalışmaya devam edilir. Gruplardan ileriki aşamada yapılacak olan münazara için grupta paylaşılan hikayelerden bir tanesini seçmeleri istenir, bu noktada Şiddetsizlik İlkeleri fotokopileri dağıtılır. Gruplara seçilen hikayenin ilkelerin açıklanmasında nasıl kullanıldığı sorulur. Hikaye, ilkelerin hepsiyle mi yoksa bir kaçıyla mı uyumlu? (10 dakika)

Küçük gruplarla devam edilir, sosyal değişim örnekleri üzerine düşünülür. Bazı gruplar kendi kendilerine örnek bulmuş olabilir ama ihtiyacı olan gruplara örnek bir olay çalışması sağlamanız gerekmektedir. Bunların her birinde hangi ilkeler gözlemlenebilmektedir? (10 dakika).

Öğrenimler kolaylaştırıcı tarafından özetlenip tüm katılımcılarla paylaşılır, şiddetsizlik kavramının 'şiddet içermeyen'den çok daha kapsamlı bir anlamı olduğu vurgulanır. Şiddetsizlik başlı başına bir felsefe, merhametten kök salan bir dönüşüm konsepti olan 'üçüncü' yoldur. (10 dakika)

Bazı Şiddetsizlik İlkeleri

- Karşı taraf da dahil çatışkiyla ilişkili herkese saygılı olmak
- Çatışkiyla ilişkili herkesi önemsemek
- Herkesin değişebileceğine ve karşı tarafın insancılığının ulaşılabilir olduğuna inanmak.
- Sonuca ulaşmak için yeryüzüne/herhangi bir canlıya/herhangi bir insana zarar vermeyi, incitmeyi, aşağılamayı reddetmek
- Zorlanmanın kaçınılmaz olduğu durumlarda, güçlükleri başkalarının omuzlarına yüklemek-tense, omuzlamak; şiddete şiddetle karşılık vermemek
- Gerçeğin kimsenin tekelinde olmadığını fark edip kendi doğrumuzla karşı tarafın doğrusunu bir araya getirmeyi amaçlamak
- Bir şeyler yapmaya çalışırken amaçlarımızın araçlarımızla uyumlu olması gerektiğine, araçlarımızın amaçlarımız olduğuna inanmak
- Gizlemektense açık olmak
- Şiddetsiz düşünmenin ve davranmanın günlük hayatımızın bir parçası haline gelmesi için antrenmanların gerekliliği

ŞİDDETE TEPKİ GÖSTERME YOLLARI ÜZERİNE DÜŞÜNME

AMAÇ	Şiddete tepki yollarımızın uygunluğu üzerine düşünmeye başlayabilmek için kendi şiddete tepki yollarımızı keşfedip, bunlardaki kalıplaşmış düzenleri fark etmek.
YÖNTEM	Büyük grup, küçük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	2 kişi
SÜRE	20 dakika (daha uzun tutulabilir)
MALZEME	Duvar kağıdı, kâğıt ve kalemler

KOLAYLAŞTIRICIYA NOTLAR:

Bu egzersiz mümkün olduğunca az tartışmayla kişisel fikirlerin aktarımını amaçlar. Açıklayıcı sorular ve geribildirimler de önemlidir ama odak noktası duvar kağıdı ve katılımcılar olmalıdır. Aşağıdakileri içeren bir duvar kağıdı hazırlayınız:

Kişisel/Kişilerarası Şiddete Gösterilen 3 Genel Tepki

- Şiddetten kaçınmak
- Şiddete alışmak
- Şiddete şiddetle karşılık vermek

Şiddetten kaçınırken tutumlarımız genellikle...

- Müdahale etmeye çekinmek
- Bunun 'kendi sorununuz olmadığına' karar vermek
- İlgilenmesi için başkasını çağırmak; polis, asker vb.
- Öbür tarafa bakmak
- Bir şey yapmaya gücü olmadığını hissetmek
- Ne yapacağını bilmemek
- 'Sorunu biz yaratmadık, neden bir şey yapmamız gereksin ki?' diye düşünmek
- Şiddetin varlığını reddetmek

Şiddete alıştığımızdaki tutumlarımız genellikle...

- Şiddeti kanıksamak: 'Kabullen, bu böyle.' 'Sistemi değiştiremem yani yapabileceğim hiçbir şey yok.'
- Şiddete adapte olmak: 'Bir şey yaparsam sadece her şey daha da kötüye gider. Bir şey yapmazsam belki kendi kendine düzeler.'
- 'O kadar da kötü değil' diye düşünmek

Şiddetle karşılık verirken tutumlarımız genellikle...

- Şiddeti durdurmak için karşı saldırılara geçmek ve gücü ele geçirmeye çalışmak (en küçük politik birim olan ailede bile geçerli)
- 'Kısasa kısas' demek
- 'Amaca giden her yol mübahtır.' demek
- 'Adalet şiddetle mümkün kılınabilir' diye düşünmek

UYGULAMA:

Egzersiz katılımcılara açıklayın. Onları şiddete verilen genel tepkiler üzerine düşünmeye yönlетеceksiniz, onlardan kağıda notlar almalarını isteyin. Ardından her bir nokta üzerinden hızlıca geçin.

1. Şiddetten kaçınmak

Duvar kağıdındaki başlıca noktaların üzerinden geçin ve katılımcılara sorun:

Size/Başkasına/Gezegene uygulan şiddete tepki verirken böyle davrandığınız bir durum hatırlıyor musunuz? Bu anınızla alakalı bir şeyler yazın ya da çizin.

Bitirdiklerinde, katılımcılardan duvar kağıdına bakıp şu soruyu cevaplamalarını isteyin:

Bu tepki biçiminin limitleri/yaratabileceği sorunlar neler olabilir?

Katılımcıların muhtemelen aşağıdakilerle paralel bir çizgide olacak olan cevaplarını özetleyin:

Bazen şiddetten kaçmaktan başka seçeneğimiz olmayabiliyor. Ama ne zaman kaçmayı bir strateji ya da alışkanlık haline getirirsek, çatışmanın altındaki sebeplerle baş etmemiş oluyoruz. Başkalarını etkileyenler dahil şiddetin sonuçlarıyla da baş etmiş olmuyoruz.

2. Şiddete alışmak

Duvar kağıdındaki başlıca noktaların üzerinden geçin ve katılımcılara sorun:

Size/Başkasına/Gezegene uygulan şiddete tepki verirken böyle davrandığınız bir durum hatırlıyor musunuz? Bu anınızla alakalı bir şeyler yazın ya da çizin.

Bitirdiklerinde, katılımcılardan duvar kağıdına bakıp aşağıdaki soruyu cevaplamalarını isteyin:

Bu tepki biçiminin limitleri/yaratabileceği sorunlar neler olabilir?

Katılımcıların muhtemelen aşağıdakilerle paralel bir çizgide olacak olan cevaplarını özetleyin:

Bu strateji ya da alışkanlığın sebep olduğu sorunlardan biri; şiddeti fark etmemeye ya da şiddeti bir sorun olarak görmemeye kadar varabilecek kadar şiddeti kanıksamış hale gelebiliriz.

3. Şiddetle karşılık vermek

Duvar kağıdındaki başlıca noktaların üzerinden geçin ve katılımcılara sorun:

Size/Başkasına/Gezegene uygulan şiddete tepki verirken böyle davrandığınız bir durum hatırlıyor musunuz? Bu anınızla alakalı bir şeyler yazın ya da çizin.

Bitirdiklerinde, katılımcılardan duvar kağıdına bakıp aşağıdaki soruyu cevaplamalarını isteyin:

Bu tepki biçiminin limitleri/yaratabileceği sorunlar neler olabilir?

Katılımcıların muhtemelen aşağıdakilerle paralel bir çizgide olacak olan cevaplarını özetleyin:

Bu yaklaşım bir şiddet döngüsünün başlamasına neden olur: 'Sen bana bunu yapmıştın, ben de sana bunu yapacağım. Üstelik ne çatışmanın altındaki nedenlerin tespitine ne de çatışkiyla ilişkili kişilerin sorunlarının çözümlemeye bir katkı sağlar.

Toparlama:

Bir saniye durup üç cevabın hepsine göz atalım. Verdiğimiz cevaplarda bir kalıp/düzen var mı?

6.2. ŞİDDETSİZ EYLEM

KÖY OYUNU

AMAÇ	Katılımcılara şiddetsiz eylem deneyimi yaşatmak, özellikle de bir grup mücadelesi üzerinden deneyim paylaşımıyla sosyal savunma oluşturma üzerine
YÖNTEM	Küçük ve büyük grup, rol oyunu
ANTRENÖR	2 kişi
SÜRE	60 dakika
MALZEME	Çok fazla markör, boya kalemi, varsa kıyafet
UYGULAMA	Antrenör gruba ideal bir toplum yaratma şansları olduğunu söyleyerek başlar. 4-6 kişilik küçük gruplara bölünülür. Her gruba büyük bir duvar kağıdı verilir. Gruplara “ideal bir toplumda görmek istedikleri şeyler nelerdir?” diye sorulur. Gruplar, ideal toplumlarını tanımlamaya başladıklarında onlara markörler/boya kalemleri verilir. Bu fikirlerini onlara verilen büyük kağıda çizmeleri söylenir. Fikirler çoğaldıkça daha fazla kalem verilir gruplara. Çizmeleri için 10 dakikalara olduğu söylenir. Zaman azaldıkça gruplar süreleri hakkında bilgilendirilir. 10 dakika sonra gruplardan birbirlerini ziyaret etmeleri istenir. Diğer toplumları görmeleri, soruları varsa sormaları istenir. Sonra tekrar kendi toplumlarına dönerler ve eklemek istedikleri şeyler varsa ekleyebilecekleri söylenir. Bunun için 1 dakika süre tanınır. Bu egzersizin iyi işleyebilmesi için her katılımcının kendi toplumuna bir bağlılık geliştirmesi sağlanmalıdır. 1 dakika sona erdiğinde kalemler toplanır. Sonra antrenör yavaşça antrenör rolünden çıkar ve katılımcılara çok uluslu bir şirketin başkanı olduğunu söyler. Şirketi hakkında bilgi verirken bir yandan da grupların toplumlarını gezer. Sözünü bitirdiğinde bir toplumun kağıdından şirketi (fabrika, santral, HES vb.) için olduğunu söyleyerek bir parça kağıt koparır. Gelişmenin avantajlarından vb. şeylerden bahsederek kağıt koparmaya devam eder. Kağıt koparma işlemi çok hızlı olmamalıdır, grupların organize olma motivasyonuna fırsat tanınmalıdır. Çok aktivist deneyimi olan gruplar genelde hızlı koparmalara karşı daha hoşgörü sahibidir ama yeni başlayan gruplar için daha yavaş koparmakta fayda vardır. Umutsuzluk yaratmak istemezsiniz! Ya da “kazanmak” derdi olmamalıdır. Gruplar, size karşı yeterince örgütlenmeye başlayana kadar kağıt koparmaya devam edin. Örgütlendiklerinde bir şiddetsiz eylem deneyimine giriş yapmış olurlar. Tabii ki başarılı bir deneyimleme için eğer gruplar örgütlenemediyse oyunu durdurun ve olası çözümler üzerine kısaca konuşun ve sonra oyunu tekrarlamayı deneyim. Bazı değerlendirme soruları: - Nasıl hissediyorsunuz? Oyun sırasında duygularınız nasıl değişti? - Topluluğunuzun elinizden alınmasını durdurmak için etkili olduğunuzu düşündüğünüz şey neydi? - Hangi aşamada topluluğunuz, yıkıma önledi? (aktivist katılımcıları, stratejik planlama sorularına yönlitin)

BİR EYLEM EĞER ŞİDDETSİZDİR

AMAÇ	Aktif şiddetsizlik atölyesinde bu egzersiz, katılımcıların şiddetsizliğin ne demek olduğunu netleştirmelerine yardımcı olur. Bu egzersiz aynı zamanda Şiddetsizlik Barometresi Egzersizinin arkasından yapılırsa şiddetsizlik konusundaki tartışmayı derinleştirmeye imkan tanır. Şiddetsiz doğrudan eylem planlayan bir grup için ise bu egzersiz, katılımcıların hangi davranışlar ve eylemlerin onlar için kabul edilebilir olduğunu tanımlamalarına yardımcı olur.
YÖNTEM	Küçük grup, büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika (daha da uzun tutulabilir)
MALZEME	Duvar kağıtları, kalemler
UYGULAMA	Bu egzersiz, şiddetsizlik barometresi veya şiddetsiz deyişler veya şiddetsizlik üzerine düşünme imkanı tanıyan bir egzersizden sonra yaparsanız daha etkili olur. Grup, 3-4 kişilik küçük gruplara ayrılır ve aşağıdaki şu iki cümleyi tamamlama görevi verilir: “Bir eylem şunlar varsa şiddetlidir: ... “ “Bir eylem şunlar varsa şiddetsizdir: ... “ Küçük grup çalışması için 10 dakika süre verilir. Küçük gruplar listelerini büyük gruba getirir. Antrenör her gruptan sırayla bir madde alarak tüm maddeler yazılana kadar bütün listeleri iki (şiddet eylemi – şiddetsiz eylem) büyük duvar kağıdına yazar. Tartışmalı olanları işaretleyerek tartışmaya doğru grubu hazırlar. Büyük grupta bu tartışmalı kavramlar üzerinden bir serbest tartışma bölümü yapılabilir. Burada antrenörün karar vermesi gereken iki tarz vardır: “doğru” ilkeler üzerinden grubu yönlendirmek mi yoksa grubun tartışarak kendi fikirlerini oluşturması mı?

KORKUYLA İLİŞKİLENME

AMAÇ	Katılımcıların korkuya verdikleri tepkileri keşfetmelerine imkan tanımak, kısa-dönem ve anlık korku deneyimlerine verilebilecek tepkileri bireysel olarak düşünmelerine olanak sağlamak. Bazı basit korku yöntemi araç ve teknikleri sağlamak
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	2 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Gözü kapatmak için bir bez
UYGULAMA	Küçük bir fiziksel egzersiz uygulandıktan sonra korkuyla ilgili olarak şu fikirler üzerine düşünmek için yapılır: - Korku, temel bir insan reaksiyonudur ve önemli bir hayatta kalma tepkisidir. - Korku, bizim “kaç-dövüş-ilişkilen” tanımımızın bir parçasıdır. Bir tepkidir. - Korkuyla, stresle çeşitli yöntemler kullanarak başedilebilir. - Her zaman kullanabileceğimiz kullanışlı ve etkili bir dizi korku idaresi teknikleri vardır. Egzersiz anlatmadan önce korkunun çok kullanışlı bir hayatta kalma aracı olduğunu ve deneyim için gerekli bir duygu olduğunu anlatın. Tehdide karşı verdiğimiz fiziksel “kaç-dövüş-ilişkilen” tanımının bir parçası olarak da tanımlanabilir. Bazı belli koşullar altında stresle başetmemiz gereken durumlar gibi korkuyla başetmemiz de önemlidir. Korkuyla ilgili bütün deneyimlerimiz ve koşullar çok farklıdır bu yüzden bu egzersiz, geçmişte bazı insanların faydalı buldukları bazı fikirleri açığa çıkarmak içindir. Bütün grup, bir kişi hariç mekandaki bir duvarın önünde sırayla dizilir. Dışarda kalan kişi odanın veya mekanın diğer ucunda yüzü gruba bakacak şekilde ideal olarak 5-10 metre uzaklıkta durur. Bu kişinin gözleri bir bezle bağlanır ve koşabildiği kadar hızlı bir şekilde odanın diğer tarafındaki gruba doğru koşması istenir. Sıra halinde duran grup üyeleri, bu kişinin zarar görmemesinden ve kişi koşarken onu korumaktan sorumludur. Kişi koşmayı isterse bırakabilir. Bu egzersizde hiçbir şekilde hiçbir katılımcıya bir da-yatma yapılmamalıdır. Gruptan her isteyen bu şekilde gözleri bağlı şekilde grubun geri kalanına koşarak bu duyguyu deneyimler. Bu egzersiz tamamlandıktan sonra katılımcılar ayakta sıkı bir daire yaparlar. Antrenör, korkuyla başetme konusunda neleri faydalı bulduklarını katılımcılara sorar. Burada aniden çıkan, anlık korkuya dair sözlü bir beyin fırtınası yapılır. Bu fikirlerden bazıları şunlar olabilir: nefes almaya odaklanmak, nefes almayı yavaşlatmak, diğerleriyle göz kontağı, partnerle duygular hakkında konuşmak, bir nesne tutmak, sabit durmak, yere yatmak, gülmek, yüz yıkamak, şaka yapmak, güvenli yerini hayal etmek, hafifçe bir şarkı söylemek vb. Her egzersizde yeni fikirler çıkar. Tüm bu fikirlerin faydalı ve etkili olduğunu söyleyerek katılımcılar onaylanır. Tüm bu yöntemler korkuyla karşılaşmışımızda uygulanabilir.

FİL OYUNU

AMAÇ	Bir grubun işbirliği içinde nasıl işleyebileceğine yardımcı olmak, grup kararlarının nasıl alınabileceği ve fonksiyonların nasıl dağıtılabileceğine yardımcı olmak, stres altında çalışmayı deneyimlemek
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	2 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	2 büyük oda, bir odada birçok sandalye, masa, kutu vb. Bütün katılımcılara yetecek kadar göz bağı
UYGULAMA	Bu egzersiz, şiddetsiz eylemin bazı temel öğelerine giriş niteliğindedir ve grup dinamiğine yardımcıdır. Canlandırma en az 8 en çok 25 katılımcıyla yapılabilir. Eğer daha fazla katılımcı varsa grup ikiye bölünebilir. Buna göre gerekli malzemeler ayarlanmalıdır. Bu tür durumlarda dış mekan daha uygun olabilir. Egzersiz 2 aşamada gerçekleşecektir. Grubun, engelleri aşması için iki şansı olacaktır. İlk aşama kısadır, bu aşamada süreç ve sinyaller test edilir. Kısa bir geçiş arasından sonra sinyalleri geliştirmek için grup bu sefer daha uzun ve daha zor bir etaptan geçecektir. Katılımcılardan sadece birinin gözü açık bırakılır, bu kişi kendisi gönüllü olabilir. Grup, bir “göz” seçmeyi istemeyebilir de. Diğer bütün katılımcıların gözü bağlanır. “Göz”ün dokunma ve bilinen bütün dillerde konuşması yasaktır. Göz tabii ki de rotayı görmektedir. Diğer katılımcılar konuşabilir ya da dokunabilir. Antrenörler “göz”ü lider diye çağırmaktan sakınmalıdır. Bütün katılımcılar verilen ilk 10 dakikada karar alma sürecine katılırlar. Burada bir antrenör grubun karar alma sürecinin nasıl işlediğini gözlemleyebilir. Bu aşamada; - “göz”ün nasıl seçildiği, - sıranın önünde ve arkasında duracak kişilerin nasıl seçildiği (grup, bir sıra şeklinde ilerlemeye karar veriyse tabii), - grubun liderlik tanımını nasıl yaptığı, - sinyallerin nasıl belirlendiği, - grubun göreve nasıl yaklaştığı, - grup üyelerinin katılım seviyeleri, - kadın, erkek ve diğerlerinin katılım seviyeleri - kararlarda anlaşmanın nasıl geliştiği konularında antrenör gözlem notları alır. Antrenörlerden diğeri ise odalardan birinde 5-6 basit engel hazırlar. “Göz” çağrılır ve bu engeller ona gösterilir, rota söylenir ve rotayı bir kez geçer. Antrenör ve “göz” gruba geri döner ve seçilen taktik neyse ona göre pozisyon almaları istenir. “Göz” dışında herkesin gözü bağlıdır. Amaç, bu engellerden grubun rotayı takip ederek güvenli şekilde geçmesidir. İlk aşamada örneğin bir masanın altından geçmek, sandalyelerin etrafından dolanmak ve sonra bir başka masanın altından geçmek gibi basit bir rota ve engel dizisi konur. Bu aşamayı grubun başarılı biçimde tamamlaması önemlidir. Bu bölüm en fazla 10-15 dakika sürer. Eğer grup engelleri geçmeyi başaramazsa, sinyalleri tekrar tartışmaları ve tekrar denemeleri istenmelidir.

UYGULAMA	İlk aşama tamamlandıktan sonra gruba 5 dakika zaman verilir. Sinyallerini gözden geçirmeleri ve geliştirmeleri için verilen bir süredir bu. Bu sürede herkes görebilir ve konuşabilir. Bu süreçte yine bir antrenör gözlem yaparken diğeri odadaki engelleri daha zor ve daha karmaşık bir hale getirir. Örneğin 7-8 engel konabilir. Sonra tekrar göz çağrılır ve engeller gösterilerek rota üzerinden bir kez geçilir. Grup, tekrar gözün öncülüğünde engellerden geçmeye başlar. Bu noktada antrenör önce yumuşak daha sonra daha sert biçimde grubu rahatsız/taciz etmeye başlar. Bunun amacı stresi arttırmak, yeni bir bilgiyle karşılaşmak, sürpriz yaşamak durumlarını deneyimlemektir. Bu şekilde daha büyük bir mücadele içindeyken grup birlikteliğini ve uyumu arttırmak, o anda öğrenme olanaklarının geliştirilmesine fırsat yaratmak mümkün olur. Bu aşamada 15 – 20 dakikadan daha uzun sürmemelidir. Antrenörlerin yapabileceği ilk hafif tacizlerden bazıları, gruptan birinin kulağına “bu da oyunun bir parçası” diye fısıldayarak grubun bir kısmını başka yöne götürmek, kulaklarına üfle-mek, hafifçe gıcıklamak vb. şeyler olabilir. Daha sonra dozun arttığı tacizler içinse grubun oluşturduğu sırayı fiziksel müdahale ederek bozmak, gruptan birkaç kişiyi kaçırmak, sıradaki insanların bazılarını su serpmek vb. Rotanın sonlarına doğru antrenörler tacizlerini hafifletir veya son verirler ki grup rotayı tamamlayabilsin. Tabii ki güvenlik her şeyden önce gelir. Katılımcılar birbirlerine yanlışlıkla çarpabilir, düşebilir. Antrenörler bir yandan sürekli bir tür güvenlik risklerine karşı uyanık olmalıdır. Ayrıca mesela gruptan birisi zor bir engelden geçerken taciz edilmemelidir. Rota tamamlandıktan sonra katılımcılara heyecanlarını ve enerjileri paylaşmak için 5 dakika zaman verilir. Genellikle bu aşamada katılımcılar engelleri görmek ister. Bu yüzden bir süre serbest bırakılmalarında fayda vardır.
DEĞERLENDİRME	Daha sonra değerlendirme aşamasına geçilebilir: - Ne oldu? - Katılımcılar deneyimlerini aktarabilir ve isterlerse hareket edebilirler. İlk heyecan atıldıktan ve ilk düşünceler paylaşıldıktan sonra asıl değerlendirme 3 alanda yapılır: - Eaptan geçerken grup nasıl işledi? (özellikle ne işe yaradı) <i>Sıranın bir parçası olarak rolünde nasıl hissettin? Özel konumlarda olanlar nasıl hissetti, göz; sıranın başı, sonu? Desteği nereden aldın? Ne tür bir iletişim sistemi kuruldu ve nasıl işledi? Engellerden geçerken ihtiyacın olan bilgiyi zamanında alabildin mi? Yeni deneyimlerle nasıl başettin? Stresle nasıl başettin?</i> - Hazırlık aşamasındayken grup kararlarını nasıl aldı? <i>Planlama zamanında kararlarınızı nasıl aldınız? Kim aktif olarak katıldı kim katılmadı?</i> - İşlerindeki nelerle nasıl bağlantılar kurulabilir? <i>Bir aktivist olarak gerçek hayatta buna benzer ne gibi deneyimler yaşadınız? Gerçekten bazen bir veya iki kişi diğerlerinden daha çok bilgiye mi sahip oluyor? Bununla nasıl ilişkiliniyorsunuz? Stres altında çalışan bir grup ileyken bu oyundan size iyi gelebilecek ne dersler çıkardınız?</i> Kapanış yapmadan önce katılımcılardan bazılarının antrenörlere öfkeli olup olmadığını kontrol edin. Böylesi bir durum varsa bunun bir canlandırma olmasından yola çıkarak bu kızgınlığı giderecek bir jest yapmayı unutmayın.

KAPANA KISILMIŞ VE KOVALAYAN

AMAÇ	Karşılaşmalardaki farklı rolleri deneyimleme; sözlü ve sözsüz açık iletişimi deneyimleme
YÖNTEM	Büyük grup, rol oyunu
ANTRENÖR	Her iki oyun için en az 2-3 antrenöre gereksinim vardır.
SÜRE	En az 90 dakika
MALZEME	Büyük açık bir alan, gazete kağıtları
UYGULAMA	Bu egzersizde iki farklı oyun vardır. Bu oyunlar ayrı ayrı veya birbirini takip edecek şekilde uygulanabilir. Her ikisi de şiddet durumlarında şiddetsiz alternatifler konusuna odaklanmaktadır. Engelli katılımcılarla da uygulanabilir fakat çok yaşlı katılımcılar için risk taşır. Lakin gözlemciler ihtiyacı olduğu için bu katılımcılar gözlemci görevi alabilirler. Katılmak isteyen katılımcılara egzersizin aşamaları anlatılmadan genel biçimde egzersiz anlatılır. Her iki oyunda da dikkat etmek gereklidir. Bu yüzden en ideal ortam açık havada çimli mekanlardır. Antrenör, güvenliği tehdit edecek engel ve tehlikelere karşı uyanık olmalıdır. Bu yüzden antrenör “dur” dediğinde herkes olduğu yerde donmalıdır. Bu da katılımcılara en başta söylenir. Bu tür bir “emir” ani tehlikelere karşı katılımcıları korumak içindir. Egzersiz 1: Kapana kısılmış (kapalı çember) Bu egzersiz rahatlıkla iç mekanda uygulanabilir. Kapalı çember için en az 10-12 katılımcı, çemberin içinde duracak en az 2-3 kişi gereklidir. Daha az sayıda katılımcıyla yapılan çember çok sıkı olacağı için uygulama zorlaşır. Katılımcılar mümkün olduğunca sıkı bir şekilde, kolları birbiri etrafına sarılı olarak bir çember oluşturur. İki gönüllü katılımcı çemberin ortasına geçer, onlar “kapana kısılmışlardır”. Kapana kısılanlara, kapandan çıkmaları söylenir, çemberdekilerin görevi ise onları dışarı çıkartmamaktır. Bu egzersiz sözsüz bir egzersizdir, katılımcılar konuşmamalıdır. İlk iki kişi dışarı çıkmaya 2 kez çalıştıktan sonra (başarılı veya başarısız) diğer başka 2 kişi kapana girer (bu iki kişi çemberdeki iki kişi veya dışarda duran gözlemcilerden olabilir). Bu iki kişi çembere geçmeden önce antrenör onlara gizlice bu sefer yaratıcı, hayali, şiddetsiz bir yolla dışarı çıkmaya çalışmalarını söyler. Fakat yine konuşulmamalıdır. Birkaç denemeden sonra egzersiz bitirilir, gözlemciler ve kapandakilere düşünceleri ve hisleri sorulur. Egzersiz 2: Kovalayan (saldırganlar ve kurbanlar): Bu egzersiz ideal olarak dış mekanda, engellerin olmadığı bir çim alan üzerinde yapılabilir. 15-20 kişilik bir grup için 30 metre karelik bir alan yeterli olacaktır; tabii ki birkaç ağaç bulunması büyük bir problem değildir. Daha büyük bir alan daha çok enerji demektir. İç mekan da yapılacaksa çok dikkatli olunmalıdır. “Dur” talimatında herkesin durması gerektiğini güvenlik gerekçeleri nedeniyle çalışmaya başlamadan önce söylemeyi unutmayın. Katılmak isteyenler ikili gruplar oluştururlar, ikililerden biri saldırgan olur ve diğeri ise kurban. Burada da gözlemcilere ihtiyaç vardır. Bazı katılımcılar gözlemci olurlar ve isterlerse egzersize katılabilirler. Saldırganlar, gazete kağıtlarından kendilerine sopa yaparlar. Rol oyunu a) Bütün saldırganları bir araya toplayın ve “başla” talimatı verildiğinde her saldırganın sadece kendi takım arkadaşını kovalamaya başlayacağını ve ona vurmaya çalışacaklarını söyleyin. Daha sonra kurbanları bir araya toplayın ve onlara saldırganlarından belirlenen alanın dışına çıkmadan mümkün olduğunca hızlı kaçmaları gerektiğini söyleyin. “Başla” talimatı verin. Saldırganlar, kurbanları kovalamaya başlar. Bu bölüm sözsüz olarak yapılır. Yaklaşık 1 dakika sonra veya herhangi bir güvenlik riski oluştuğunda herkesin aşağı yukarı nasıl davrandığı net biçimde gözlemlendiğinde “dur” talimatı verin.

UYGULAMA	Rol oyunu b) Şimdi saldırgan ve kurbanlar rol değiştirirler. Yine saldırganlar kurbanları kovalar ama bu sefer kurbanlara, saldırganların duymayacağı bir şekilde başla talimatı verildikten sonra kaçmak yerine oldukları yerde durmalarını söyleyin. Saldırganlarıyla sözsüz, arkadaşça ve fiziksel olmayan bir kontak kurmaya çalışmalarını söyleyin. Katılımcıların davranış şekli ortaya çıkana kadar devam ettirin. Rol oyunu c) Bu aşamada grup, üçlü küçük gruplar oluşturur. Yine isteyen katılımcılar gözlemci olabilir. Bu aşamadaki roller saldırgan, kurban ve müdahildir. Rol gruplarına diğerlerinin duymayacağı şekilde şunları söyleyin: Kurbanlara yine sessizce kaçmaları, saldırganlara, daha önceki gibi saldırmalarını ve müdahillere fiziksel olmayacak şekilde kibar biçimde müdahale etmelerini isteyin, isterlerse konuşabileceklerini söyleyin, örneğin “affedersiniz, insanlara saldırmak hiç de doğru bir şey değil, değil mi? vb. Başla talimatı verin ve oyun başlasın. Yine, herkesin yaptığı görünür biçim aldıktan ve katılımcılar yapılmak isteneni anladıktan sonra oyunu sonlandırın. Rol oyunu d) Grupların rolleri değiştirin, saldırgan ve kurbanların yapacakları aynı kalır ama bu sefer müdahil grubuna sessizce saldırıyı önlemek için fiziksel müdahale yapabileceklerini söyleyin ama bunun sadece bir oyun olduğunu hatırlatmayı unutmayın. Rol oyunu e) Grupların rolleri değiştirin; saldırgan ve kurbanların yapacakları aynı kalır. Müdahil rolü bu sefer yaratıcı, şiddetsiz yöntemleri kullanarak (örneğin saldırganı bir bira ismarlama teklifi yapmak, kurbanın kalp hastası olduğunu söylemek ve bu saldırı ile katil olabileceklerini anlatmak veya diğer tür sözsüz yaratıcı eylemler gibi). Müdahillere düşünmeleri için bir dakika zaman tanıdıktan sonra egzersizi başlatın. Başla talimatıyla oyun başlasın.
DEĞERLENDİRME	Yeterli bir zaman tanıdıktan sonra oyunu sonlandırın ve grubu bir araya getirerek değerlendirmeye geçin: - Gözlemciler neler gördü? - Saldırgan rolünderken nasıl hissettiniz? - Kurban rolünderken nasıl hissettiniz? - Müdahil rolünderken nasıl hissettiniz? - Gerçek hayatlarımızda şiddet ve müdahale konusuna nasıl bağlayabiliriz?

TETİKLEYEN FAKTÖRLERİ TANIMA

AMAÇ	Katılımcıların çok net öfke duydukları deneyimlerinden yola çıkarak bunlar üzerine çalışmak; öfkeyi azaltma veya başa çıkmak için stratejiler geliştirme, kişisel hikaye ve deneyim paylaşma
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	40 dakika
MALZEME	Duvar kağıdı
UYGULAMA	Büyük grupta katılımcılar stresli bir durumda kendilerini öfkeliendiren tetikleyici olayları, öfkenin/şiddetli davranışın altında yatan nedenleri adlandırır. Eğer katılımcıların eylem deneyimleri varsa bu eylemler hakkında konuşmaları istenebilir. Katılımcılara deneyimleri hakkında konuşmaları için yeterince zaman tanınır. Bunlar kişisel deneyim/hikayelerdir. Konuşulanlar üzerine antrenör aşağıdaki gibi duvar kağıdına notlar alır: Tetikleyici olay: 1. 2. 3. Neden öfkeyi deneyimledim? 1. 2. 3. Daha sonra antrenör ve grup birlikte tetikleyicileri daha kapsamlı ele alır; bu tetikleyicilere kanmamak veya etkisini tersine çevirmek için neler yapılabilir üzerine tartışılır. Tetikleyiciler bir çok türden olabilir: - Duygular (öfke ve korku) - Fiziksel (soğukluk sıcak, açlık, baş dönmesi vb.) - Sözlü (ses tonu, küfür) ve sözsüz iletişim (beden dili vb.) - Adaletsizlik hissi - Kişiliğe saldırı - Küçümseyici davranış Bu tetikleyiciler; onlarla nasıl baş edebileceğimizi bildiğimizde birer ittirici güç, değişim aracı olabilirler.

Bir eylemde, bir çok olay veya durum şiddetli bir tepki oluşturabilir. Kişinin öfkesini kontrol edebilmesinin önemli yanlarından biri öfkeyi “tetikleyen faktörleri” tanıyıp olmasıdır. Bu “tetikleyiciler”, sizi öfkeliendiren kelimeler veya olaylar olabilir. Bu tür faktörleri “tepemi attıran” şeyler olarak da tanımlarız. Herkesin farklı tetikleyicileri vardır. Bunlarla baş etmenin en iyi yolu onları tanımaktır ve kendinizi kontrol etmek için stratejiler geliştirmektir.

Antrenörün katılımcılara öfkeyi anlatırken öfke üzerine biraz hazırlık yapması yerinde olur. Örneğin “öfke döngüsü” konusunda okuma yapabilir.

6.3. GRUP DİNAMİĞİ

PARÇALANMIŞ KARELER

AMAÇ	Bir grup problemi çözmeye işbirliğinin belli yönlerini analiz etme; katılımcıların katkı sağlayan, engelleyici olan veya grup problemini çözmeye yardımcı olan bazı davranışlarını fark etmelerini sağlama.
YÖNTEM	Küçük grup (her grupta 5 katılımcı + 1 gözlemci)
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika (15 dakika uygulama, 15 dakika değerlendirme)
MALZEME	Duvar kağıtları, markörler, küçük grup sayısı kadar masa, katılımcı sayısı kadar sandalye; grup sayısı kadar parçalanmış kare, grup sayısı kadar talimatlar ve gözlemciler için talimatlar
UYGULAMA	Öncelikle yerleşim ayarlanmalıdır. Küçük grupların etrafında oturacağı masalar birbirlerinden uzak tutulmalıdır çünkü birbirlerinin ne yaptığını görmemeleri gereklidir. Katılımcı sayısı kadar kare şeklinde kağıtlar, hepsi aynı biçimde parçalara kesilmiş olmalıdır. Bu parçalar karıştırılarak her katılımcı için bir zarfa konur. 6 kişilik gruplar oluşturulur. Antrenör, gruplardan bir kişiyi gözlemci yapar. Antrenör, egzersizin talimatlarını tüm gruplara dağıtır, katılımcılar bunu okuduktan sonra soruları varsa netleştirilir. Gözlemcilerin talimatları da onlara dağıtılır. Gruplara kapalı zarf içinde bulunan kare parçaları dağıtılır, zarflar "başla" talimatı verilene kadar açılmaz. Başla talimatıyla uygulamaya geçilir. Katılımcı talimatları: - Gruptan bir kişi gözlemci olarak görev yapacaktır. - Bu pakette 5 adet zarf vardır. - Her zarfta bir kare oluşturacak parçalar bulunmaktadır. - Gözlemci dışında her grup üyesine bir zarf verilecektir. - Grubun görevi, her biri aynı boya olan 5 kare oluşturmaktır. - Uygulama, gruptan her bir bireyin önünde tamamlanmış, düzgün ve diğerleriyle eşit boyutta bir kare oluştuğunda biter. - Üç kurala uyulmalıdır. Üç Kural: - Katılımcılar, birbirleriyle iletişim kuramaz: konuşmak, göstermek, işaret etmek, gözlerle göstermek vb. yapılamaz. - Grup üyeleri birbirinden parça isteyemez veya talep edemez veya herhangi tür bir sinyalle bu tür bir talepte bulunamaz. - Yine de grup üyeleri isterlerse kendi parçalarından birini veya daha fazlasını diğer üyelere verebilirler. Gözlemcinin talimatları Gözlemci olarak her katılımcının kurallara uymasını sağlayın: - Konuşmak, işaret etmek veya diğer türlü iletişim biçimleri kullanılmamalıdır. - Katılımcılar diğer grup üyelerinden parça alamazlar ama parça verilirse kabul edebilirler. - Grup üyeleri birbirlerine parça verebilirler. Belli bir parçayı belli bir kişiye vermemelidirler, ortaya bırakamazlar.

PARÇALANMIŞ KARELER (devam)**UYGULAMA**

- Bir katılımcı isterse tüm parçalarını diğerlerine verebilir, bu kabul edilebilirdir hatta bir kare oluşturduktan sonra bile bunu yapabilir.
- Gözlemci olarak rolünüz egzersiz boyunca katılımcıların nasıl davrandığını gözlemlemektir; özellikle de ketleyen veya yardımcı olmaya çalışan davranışları.

Gözlem yaparken gözlemciye verilebilecek sorular:

Örneğin:

1. Kim, kendi parçalarından diğerlerine vermek istedi?
2. Kim kendi karesini tamamladı ve tamamladıktan sonra kendini grubun geri kalanından ayırdı?
3. Kendi karesini yapmakta sürekli zorluk yaşayan biri var mıydı ve buna rağmen diğerlerine parça vermek istemiyordu?
4. Kaç kişi parçaları zihnen bir araya getirmeye çalışıyordu?
5. Herhangi biri sinirlendi mi veya rahatsız oldu mu?
6. Grubun işbirliğine başladığı kritik bir an var mıydı? Bu nasıl gerçekleşti?
7. Gruptan birisi veya birileri diğerine yardım etmek için konuşmak veya göstermek şeklinde kuralları ihlal etti mi?

Bu egzersiz için kareleri oluşturma talimatları

Her 5 kişilik küçük gruba bir set verilmelidir. Bir sette, 5 ayrı zarf içinde kare parçaları olmalıdır. Her karenin parçaları diğer kareninkilerle aynı olmamalıdır; bu parçalar bir araya getirildiklerinde eşit boyutta 5 farklı kare oluşturulabilecek biçimde olmalıdır. Bir set hazırlamak için 5 adet karton kare kesin, örneğin her kare 15 x15 cm boyutunda olsun. Her karenin arkasına a, b, c gibi daha sonra silinebilecek şekilde işaret koyun. Kare üzerinde keseceğiniz çizgileri çizip, örneğin a işaretli kareyi parçalara kestikten sonra her parçası üzerine a yazın. B işaretli kareyi de kesip parçalarına b yazın. Burada önemli olan sadece a yazılı parçalardan bir kare oluşturulabilmesi, b yazan parçalardan b karesi oluşturulabilmesidir. Yani karelerin parçaları birbirine benzememelidir. Bu şekilde 5 ayrı puzzle yapmış olacaksınız. Daha sonra 5 zarf alın ve zarfların üzerine A, B, C, D, E yazın. A zarfının içine karışık biçimde parçalar koyun, B zarfının içine yine karışık biçimde parçalar koyun. Bu şekilde bütün zarfların içine eşit sayıda parçalar koyun. Zarfların üzerindeki harfler daha sonra egzersiz bitiminde parçaların geri toplanmasında kolaylık sağlayabilir.

MİSYON BİLDİRİSİ

AMAÇ	Odaklanma, tutku ve grup birlikteliği oluşturma. Grup, ortak amacını bulunca bir arada çalışmaya daha arzulu olur.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	15 dakika ila 2-3 saat
MALZEME	Kalemler, kağıt ve grupların diğer talep edebileceği şeyler
UYGULAMA	Her bir katılımcı "İşleyen bir grup için vizyonum ... " cümlesini tamamlar. Tüm grup olarak her katılımcının yazdığı cümleyi bir araya getiren bir bildiri hazırlar.

YILAN, KÖPEK, KEDİ

AMAÇ	Bir grupta hızlı karar almayı deneyimleme. Bu egzersiz grup süreciyle ilgili bir konuya başlarken eğlenceli bir egzersiz olarak kullanılabilir. Aynı şekilde konsensüs konusunun işlendiği programa başlarken de kullanılabilir.
YÖNTEM	2 küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grubu ikiye bölün ve karşılıklı olarak odanın bir tarafında gruplar dursun. Bir yılanın ne ses yaptığını sorun, gruplar seste bir anlaşmaya varsin. Aynı soruyu köpek ve kedi sesleri için sorun. Gruplar her ses için bir anlaşmaya varsin. Harekete geçmeden önce gruplar tek bir seste hemfikir olmalı. Daha sonra bir yılan bir kedi karşılaştığında ne olacağını sorun (kedi, yılanı öldürür). Bir yılan bir köpekle karşılaştığında ne olur, yılan, köpeği öldürür. Bir köpek bir kedi ile karşılaştığında ise köpek, kediyi öldürür. 5'ten geriye doğru sayacağınızı, grup bu 5 saniye içinde hangi hayvan olacağına hızlıca karar verir ve sayma bittikten sonra karşı gruba bu sesi yapar. Başla talimatı verdiğinizde iki grup karşılıklı olarak seçtikleri hayvanın sesini çıkarırlar. Hayvanların birbirine gösterdikleri üstünlüğe göre bir grup kaybeder. Bu skor tablosu tutun, kazanan gruba bir puan yazın. Eğer grupta tek bir hayvan sesi yapılmıyorsa, o grup kural ihlalinin dolayısı bir puan kaybeder. 5 puana ulaşan grup kazanır.

YENİ BİR FİKRİ ÖLDÜRMEİN 10 YOLU

AMAÇ	Katılımcıların pozitif şekilde bir öneri getirme dilini öğrenmeleri
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	2-3 dakika
MALZEME	Duvar kağıdı, markörler
UYGULAMA	Bir toplantı sırasında karşımız çıkan, duyduğumuz negatif söylem ve kelimeler listesi oluşturularak duvar kağıdına yazılır. Antrenman sırasında bu "fikir öldürücüler"le karşılaşıldığında bir kutuya her kullanılan söylem veya kelime başına 1 TL konur. Yeterli para toplandığında grubun birlikte yiyebileceği bir şey alınabilir.

CANKURTARAN BOTU

AMAÇ	Duyguların, müzakere başarımızı nasıl etkilediğini keşfetmek, konsensüs karar alma gününde başlangıç egzersizi olarak da kullanılabilir. Önyargılar çalışmasında da kullanılabilir.
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Bir yattaki 15 kişi listesi
UYGULAMA	Küçük gruplara bir yatta bulunan 15 kişinin listesini verin. Yatın su aldığı ve hızlıca batmaya başladığını söyleyin. Sadece bir tane cankurtaran botu var ve sadece 9 kişi alabilir – dokuzdan fazla kişi kesinlikle sığmaz ve yatta can yeleği veya can simidi de yoktur. Grup, bu 15 kişiden hangi 9'unun cankurtaran botuna bineceğine ve kurtarılacağına karar vermelidir. Bu seçilen 9 kişi için bir önem sıralaması da yapılmalıdır çünkü yeterince yemek ve su yoktur; yemek ve su tükenmeye başladığında “daha az önemli” kişiler sırasıyla bottan çıkarılacaktır. Tabii ki bu iş en zordur. Bu egzersizdeki kritik şey yatta bulunan 15 kişinin mümkün olduğunca tartışma çıkaracak kişiler olarak seçilmesidir. Örneğin bir imam, papaz, bakan, hamile bir kadın, iki büyük siyasi partinin liderleri, eski hükümlü, bir erkek fizik mühendisi, bir kadın fizik mühendisi, farklı etnik kökenden gelen insanlar, sanatçı vb. bir liste. Liste ne kadar duygusal yüklü ise o kadar iyidir. Karar vermeleri için gruplara biraz süre verin. Tartışmasının kızışmasını sağlayacak kadar uzun bir zaman ama zaman baskısı yaratacak kadar da kısa olmalıdır bu zaman. Genellikle 6-8 dakika gibi bir süre uygundur. Egzersiz durdurduktan sonra değerlendirme için şu tür sorular sorabilirsiniz: - <i>Ne tür problemler deneyimlediniz?</i> - <i>Bu sorunları nasıl çözdünüz?</i> - <i>Bu yol sizce en iyi yol muydu?</i> - <i>Farklılıkları başka nasıl çözebilirsiniz?</i> - <i>Bu problemler öncelikle neden çıktı?</i> Daha sonra şu tür sorularla genel değerlendirmeye geçiş yapılabilir: - Bu egzersiz, sizin günlük ilişkilerini nasıl etkiledi? - Bu egzersizde deneyimlediğiniz tartışma ile evde veya işyerinizde yaşadığınız müzakereler arasındaki benzerlikler nelerdir? Bu sorular üzerine yeterince tartıştıktan sonra takımdan veya takımlardan tekrar bir araya gelmelerini isteyin. Bu sefer daha önce yaptıkları tartışmada yaptıklarından farklı yapmak istedikleri 3 şeyi belirlemelerini isteyin. Bu aşamanın cankurtaran botuyla veya onun içindekilerle ilgisi olmadığını sadece müzakere sürecinin kendisiyle ilgili olduğunu açıklayın. Arzu edilen sonuç: Bu egzersizdeki kritik mevzu, müzakerenin sıklıkla kişilerin kendi fikirlerini dayatmasından dolayı başarısızlıkla sonuçlanmasıdır. En iyi yöntem diğerlerinin ihtiyaçlarını ve eğilimlerini öğrenmektir. Anlamak, işbirliği ruhunu güçlendirir ve bu yüzden bir anlaşmaya varmak daha kolaylaşır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda veya toplantılarda katılımcıların birbirine karşı daha iyi bir anlayış geliştirmeleri için küçük grupların belirledikleri 3 öğeyi kullanın.

HAFIZA KAYBI

AMAÇ	Grup içinde iş birliğini geliştirmek, yaratıcılığı arttırmak ve eğlenmek
YÖNTEM	Küçük grup, rol oyunu
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	60 dakika
MALZEME	Kalem, on adet basit obje (örneğin: kalem, makas vs.)
UYGULAMA	Antrenör gruba egzersizi anlatır, bu bir rol oyunudur. Senaryo şu şekildedir: “Dünya bir felaketle karşı karşıya kalmıştır. Elektromanyetik dalgalarda bir garıplık gözlemlenmiş ve bu dalgalanma insan beyninde yıkıcı bir hasara neden olmuştur. Hasar sonucu dünyadaki tüm insanların beyinlerindeki hafıza merkezi etkilenmiş ve insanlar bildikleri her şeyi unutmuşlardır. Zaman içinde bir grup insan kendini geliştirmeyi başarmıştır ve şimdi dünyadaki bazı nesnelerin ne işe yaradıklarını bulmaya çalışmaktalar.” Antrenör katılımcıları sosyologlar, tarihçiler ve bilim insanları olarak küçük gruplara ayırır. Grup sayısına göre daha fazla meslek ekleyebilir; mühendis, öğretmen vs. gibi. Küçük gruplardaki katılımcılar kendi gruplarında bir kâğıda şunları yazar: Tanım, ölçüsü, şekli, yapısı, kullanımı: pratik, dinsel, süs amaçlı; önemi: tarihsel, eğitimsel, sosyal. Antrenör her gruba bir nesne verir. Gruplar “Eser Araştırma Loncası” olarak adlandırılır ve verilen nesneye dair kâğıda yazdıkları başlıklar doğrultusunda teoriler geliştirirler. Bu aşamada katılımcılar yalnız çalışır; her katılımcı, ait oldukları küçük grup içinde kendi teorisini kâğıda yazar. Bir küçük gruptaki tüm katılımcılar teorilerini yazmayı tamamladıklarında diğerleriyle paylaşır. Okunan teoriler için küçük grup üyeleri bir oylama yapar ve teorilerden birini seçer. Seçilen teori diğer küçük gruplara sergilenecektir. Eğer oy birliği ile bir teori seçilemezse bu durumda “profesörler” oyununa dâhil olur. Her küçük gruptan birer kişi seçilerek küçük bir profesör grubu oluşturulur ve oy birliğini sağlayamamış gruba seçim için yardım ederler.

ANTRENÖRE NOTLAR:

Oyun içeriği karışık gözükabilir. Bu sebeple en başta katılımcılara aşağıdaki örnekleri verebilirsiniz. Örneğin; verilen nesne makas. Verilen grup: sosyologlar küçük grubu. Geliştirilebilecek teori: bu nesne, bir kişi başka bir kişi tarafından aldatıldığını düşünüyorsa makasın deliklerinden bakarak ne yaptığını görebilir. Makasın delikleri gerçeği gösterme gücüne sahiptir. Kullanımı bu şekildedir.

Diğer bir örnek; verilen nesne kalem. Verilen grup: psikologlar. Geliştirilebilecek teori: bu nesne, bir kişi kendini sıkıntıda hissettiği zaman kullanılabilir. Sıkıntıyı geçirmek için sıkıntının hissedildiği yer işaretlenir. İşaretlenen yer pozitif bir etki yaratarak hissedilen sıkıntıyı ortadan kaldırır.

6.4. KONSENSÜS

EŞİTLER ARASI BİR KARAR ALMA YÖNTEMİ OLARAK KONSENSÜS

Konsensüs grup toplantılarını ve toplantıların ardından gelen karar alma süreçlerinde kolaylaştırıcı bir yöntemdir. Grubun tamamının karar alma sürecine aktif katılımını olanaklı kılmak için çeşitli yöntemler içerir.

Konsensüse varmak, ortak ve özgür irade temelinde, bütün muhatapların kabul edebileceği kararlar alabilmektir. Azınlıklar ezilmemeli veya yok sayılmamalıdır. Konsensüs, bir sorunun diğerleri tarafından anlaşılmasına hissine kapılmadan ya da başka rahatsızlıklar duyulmadan herkesin kabul edebileceği, tahakkümsüz ve şiddetten arınmış çözümü hedefleyen bir yöntemdir.

En iyi olasılıkla bu sürecin sonunda hemfikir olunur. Ama bu her zaman mümkün değildir. Aynı zamanda farklı görüşler varlıklarını sürdürüyorsa, değerli sosyal öğrenim süreçleri başlatılır. Konsensüse giden yolda tüm muhataplar diğerlerinin bireyselliklerini, anlayışlarındaki farklılıkları ve olası çözüm önerilerini kabul etmeli ve ciddiye almalıdır. Bu karşılıklı saygının, hoşgörünün ve güvenin geliştirilmesi anlamına gelir.

Konsensüs prosedüründe tüm endişeler, itirazlar, rasyonel veya duygusal argümanlar ciddiye alınır. Yani içerikle ilgili sorunların duygusal endişelere göre öncelik taşıdıkları gibi bir itiraz hiyerarşisi yoktur.

Böylece konsensüs, karşılıklı dinlemek, kabul etmek ve belki de anlamak yoluyla farklılıkların olumlu biçimde değiştirilmesi imkanını içinde barındırır. Karar alma sürecinde işbirliği ve herkesi dikkate alma iradesiyle konsensüs, çoğunluk sisteminden belirgin olarak farklıdır.

Konsensüs yöntemini uygulamanın temel bir ön koşulu grubun benzer siyasi anlayış ya da aynı hedef gibi ortak bir zemine sahip olmasıdır. Konsensüs; eşit erk düzleminde bulunanlar arasında mümkündür.

Demokratik yöntemlerin çoğunluk sisteminde, azınlık olanlar hesap dışı kalır. Bu çoğunluklara azınlıklardan daha fazla erk tanınmasıyla yapısal şiddetin bir tezahürüdür. Çoğunluk sisteminde bireysel kanıların oluşması imkansızlaşır ve herkes için en uygun olan çözümler üzerine düşünülmez.

Konsensüs prosedürü mucizeler yaratmaz. Ama tahakkümsüz ve şiddetten arınmış bir toplum için vazgeçilmezdir.

KONSENSÜS PROSEDÜRÜNDE ROLLER

KOLAYLAŞTIRICI

Tartışmanın konu içinde kalmasına ve aşağıdaki kurallara uyulmasına dikkat eder.

Herkesin söz almasını ve kimsenin sözünün kesilmemesini sağlar.

Çözüm önerilerini toparlamaya veya ayırtırmaya çalışır.

Kendi görüşlerini rolünden ayrı tutmalıdır.

GÖZLEMÇİ

Grup içindeki atmosfere dikkat eder ve yorgunluk, hırçınlık, fazla yoğunluk gibi durumlar ortaya çıktığında uzlaştırıcı müdahalede bulunur.

Tek tek kişilerin duygularının üzerinden geçilmesini sağlar.

ZAMAN PLANLAYICI

Tartışılacak konu için önceden belirlenmiş olan sürenin aşılmamasına özen gösterir ve gerekirse grubu uyarır. Belirlenen süre içinde bir çözüm bulunmasına dikkat eder. Zaman/Kişi kuralı gereği kişilerin konuşma sürelerine özen göstermelerine çalışır.

YAZICI

Çözüm önerilerini ve kararları not eder.

Karar için önemli olabilecek noktaları duvar gazetesine yazar.

Uygulama ile ilgili sorumluların belirlenmesini sağlar.

Uygulamanın hayata geçirilmesi için bir zaman belirler.

KONSENSÜSÜ KOLAYLAŞTIRACAK BAZI KURALLAR

AKTİF DİNLEME:

Bir başkasının söylediklerini doğru biçimde anlamak için ne yanıt verebileceğini düşünmeden söyleneni algılamaya çalışmak. Doğru algıladığından emin olmak. Hemen söz almayan ya da tepki vermeyen insanların da katılımını sağlamak için zaman tanımak.

DiĞER KiŞİLERİN KABULÜ:

Diğerk kişiyi kabul etmek, onunla ortaklıklar aramak ve rekabetten kaçınmak. Ötekilere güvenmek ve onlara sorumluluklar tanımak.

ÖZ SORUMLULUK:

Ortak kararlardan sorumluluk duymak. Kendini ortaya koyup, duyguları da belirtmek. “Ben” olarak konuşmak, “insanlar”, “biz” ya da “başkaları” adına değil.

ZAMAN BÖLÜ KiŞİ KURALI:

Ayrılan zamanı var olan kişisi sayısına bölerek kendi konuşma zamanını ayarlamak ve tekrarlardan sakınmak.

KONSENSÜS PROSEDÜRÜN BASAMAKLARI

1. SORUNA AÇIKLIK GETİRİLMESİ:

Tüm muhatapların aynı bilgi düzeyine ulaşmaları için sorun ve onunla ilişkili tüm olgular sunulur.

2. KARAR KONULARININ FORMÜLE EDİLMESİ:

Ne üzerine karar verileceğinin çok net ve ayrıntılı biçimde belirlenmesi önemlidir.

TUR: Her birey, ifade edilen soruna dair görüşünü söyler. Bu aşamada tartışma yapılmaz ancak anlamaya yönelik sorular sorulur. Herkes, olabildiğince birinci tekil kullanarak söz alır ve herkesin eşit konuşma zamanına sahip olmasına dikkat eder. Ötekiler dinlemeye ve anlamaya yoğunlaşır.

3. BEYİN FIRTINASI:

Olası çözüm önerileri sunulur. Her şey mümkündür. Fantezi ve yaratıcılık sınırlandırılmadan her şey kaydedilir.

4. ÖNERİLERİN BAŞLIKLAR ALTINDA TOPLANMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ:

Öneriler başlıklar altında toplanır ve tekrar okunur. Her öneri avantajları ve dezavantajlarına göre değerlendirilir. Bu aşamada, çeşitli olanakların yarışdırılması değil ortaklıkların ve kısmi ayrışmaların tespit edilmesi önemlidir.

5. KONSENSÜS ÖNERİSİNİN ÜRETİLMESİ:

Bu aşamada bir konsensüs önerisi formüle edilir. Çoğu zaman tercihlerin hangi çözüme yönelik olduğu çabuk belli olur.

6. DEĞERLENDİRME TURU:

Herkes konsensüs basamaklarına dayanarak formüle edilen öneriye dair fikrini söyler. Bir konsensüsün mevcut olup olmadığına bakılır. Eğer konsensüs sağlanmışsa 7. maddeden devam edilir. Yok eğer bir konsensüse varılamamışsa 4. maddeye geri dönülür. Bu durumda bir mola vermek ve belki de izleyen süreç için yeni bir terminoloji belirlemek önemlidir.

7. KONSENSÜSÜN UYGULAMAYA KONMASI:

Varılan sonuç bir kez daha ifade edilir ve itirazı olup olmadığı sorulur. İtiraz varsa çözümlenmeye çalışılır. Yoksa sorumluluklar üstlenilir ve kimin, neyi, nasıl, nerede ve ne zaman yapacağı belirlenir.

8. ÇÖZÜMÜN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ:

Belirlenmiş bir zamandan sonra çözüm tekrar gözden geçirilir. Neler gerçekleştirildi, ne gibi sorunlar ortaya çıkıyor, yeni bir eylem ve karar alma gereksinimi var mı?

KONSENSÜS ÇEŞİTLERİ

Aşağıdaki konsensüs basamakları karar alma sürecinden önce açıklanır. Katılanlar süreci kolaylaştıran ve sürecin başarılı olmasına katkıda bulunan tavırlara dair çeşitli olanakları bilmelidirler.

BİRİNCİ SINIF KONSENSÜS

“Çözüm önerisini onaylıyorum”

Herkes bu yönde tavır aldığı anda, koşulsuz olarak hemfikir olunmuştur, varılan çözümde herkesin ihtiyaçları dikkate alınmıştır. Çoğunlukla sorun bir bütün değil de tek tek parçalarıyla ele alındığı zaman bu mümkündür.

KOŞULLU KONSENSÜS

“Ciddi endişelerim var ama çözüm önerisini onaylıyorum”

Bu durumda varılan en uygun çözüm olmamakla birlikte, kişinin ihtiyaçlarına ve çıkarlarına doğrudan aykırı değildir. Varılan karar kişinin uyması mümkündür. Var olan endişeler gerekirse sonra gündeme gelebilir. Bu çözüm, bir grubun eyleme gücünün olmamasından yeğdir.

VETO

“Bu karar benim temel görüşlerime aykırı, yaşama geçirilmemelidir”

Bu durumda bir konsensüs sağlanamamıştır ve karar alınamaz. Grup bloke edilmiştir. Bir birey, veto-suyla grup üzerinde büyük bir güce erişir. Bu nedenle vetoyu kullanırken dikkatli ve sorumlu davranmak gerekir.

GRUPTAN AYRILMAK

“Temel endişelerim grup tarafından kabul edilmedi. Gruptan ayrılıyorum.”

Herkesin onaylayabileceği bir çözüm bulunamamış ve konsensüs prosedürü başarısız olmuştur.

KENARDA DURMAK

“Kararı onaylamıyorum ama bloke etmek de istemiyorum.”

Burada bir kişi kendisini dışarıda tutar ama gruptan ayrılmaz. Onaylamadı için söz konusu eyleme katılmaz. Yine de grubun üyesi olarak kalır. Ancak bu durumda da konsensüs sağlanamamıştır. Çünkü belli bir süre de olsa bir kişi gruba dahil değildir.

KONSENSÜS İMKANLARI VE SINIRLARI

Konsensüs kararı için sınırların muhtemelen en belirgin grubun büyüklüğüdür. Sözcü konseyi sisteminde veya ilgi grupları esasında oluşan konsey modelinde bile, şimdiye kadarki örneklerde, karar alma sürecine katılanların sayısı üç bin kişiyi geçemiyor.

Konsensüs yöntemi kullanımının temel bir önkoşulu, grubun, benzer siyasi anlayışlar ya da aynı hedefler gibi ortak bir zemine sahip olmasıdır. Konsensüs sadece eşit erk düzlemlerinde bulunanlar arasında mümkündür. Bu yüzden, Gorleben’de atıkların depolanması konusunda nükleer karşıtları ile nükleer sanayii arasında bir konsensüs aranması anlamsız olur.

Konsensüs prosedürü ilk bakışta komplike, şematik ve mekanik görünür. Ama uyguladıkça bu izlenim değişir.

Veto etme hakkında, azınlık durumunda olan birey ya da bireyler, çoğunluğa karşı belirleyicidir. Bu durumda azınlık daha fazla erk kazandığı için, veto kullanımında sorumlu davranılması gerekir. Tüm grubu bloke eden veto sadece başka bir seçenek görülmediğinde ve karar kişinin kendi temel anlayışlarına ciddi oranda ters düştüğünde meşrudur ve ancak bu durumda kullanılmalıdır.

Konsensüs amaçlı karar almada aşağıdaki sorunlar ortaya çıkabilir:

1. Tekil kişiler grup içinde birliktelik ve huzurun korunması için veya grup tarafından kabul edilmek için kanaatlerini çabuk değiştirebilirler.
2. Gizli diploması, kafalama ve entrikalarla bir tutumun güçlenmesi için çalışanlar olabilir. Ancak bu, çoğunluk sistemi için de geçerlidir.
3. Aynı şekilde, evet-hayır tartışmalarında ara tutumu benimseyen ya da savunan insanların, önemsenmeme ihtimali vardır.
4. Önemsiz yan meseleler hakkında alınacak kararlar için konsensüs prosedürü fazla zahmetli olabilir. Burada, oylama akla yakındır.

Konsensüs prosedürü mucizeler yaratmaz. Ama tahakkümsüz ve şiddetsiz bir toplum için vazgeçilmezdir.

KONSENSÜS EGZERSİZLERİ

KONSENSÜS NEDİR?	
AMAÇ	Konsensüsün ne olduğuna dair ortak bir anlayış geliştirmek
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Duvar kağıdı, markör, konsensüs karar alma yöntemi tanıtım yazısı, konsensüsün tanımının yazılı olduğu duvar kağıdı
UYGULAMA	Beyin fırtınası yöntemi ile gruba konsensüsten ne anladıklarını sorun, fikirleri hızlıca toplayın ve yazın. Eğer tıkanılırsa şu tür sorular sorabilirsiniz: Oylamadan farkı nedir? Konsensüs uygulayan bir grup neyi amaçlar? Fikirleri kağıda yazarken söylenenleri özetleyebilirsiniz, özetinizin kişinin söylediğiyle aynı olup olmadığını o anda kontrol edin. Yeterli veri topladığınızda veya zaman dolduğunda beyin fırtınasını sonlandırın. Eğer gerekiyorsa bunlara siz de ekleme yapın. Şu noktaların beyin fırtınasında işlendiğinden emin olun: - Konsensüs karar alma yöntemi, herkesin destekleyebileceği veya en azından bu kararlar yaşayabileceği kararları alma yoludur. - Gruptaki herkesin eşit olduğu fikrine dayalıdır; karardan etkileneceklerse herkesin bu karara eşit bir biçimde katılmaya hakkı vardır. - Oylama yapmak ve çoğunluğun kararını uygulamak yerine bu kararlar kesinlikle yaşayamayacak olan herkesin kararı bloke etme veya veto etme hakkı vardır.

NEDEN KONSENSÜS?

AMAÇ	Konsensüs karar almaya yönteminin arkasında yatan ilkeleri ve pratik avantajlarını anlamak
YÖNTEM	3-4 kişilik küçük gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	10 dakika
MALZEME	Duvar kağıdı, markör
UYGULAMA	Büyük grup, 3-4 kişilik küçük gruplara istenilen bir yöntemle bölünür. Gruplara ayrıldıktan sonra şu talimatları verin: - Egzersiz için 10 dakika zamanları var. Süre bitmeden önce haber vereceğinizi ve daha fazla zamana ihtiyaçları olup olmadığını soracağınız söyleyin. - Çalışma sonunda grupta konuşulanlar hakkında kısa bir sunum yapacaklarını ve buna göre not almalarını isteyin. - Daha sonra gruplara üzerinde çalışmaları için şu soruları verin, bu soruları isterseniz büyük bir duvar kağıdına da yazabilirsiniz. Bir grupta neden konsensüs karar alma yöntemi kullanılabilir? Şunlar hakkında düşünün: - <i>Kişisel politikanız ve etiğinize ne şekilde uyuyor?</i> - <i>Grubun elde etmeye çalıştığı şeyle uyumlu mu?</i> - <i>Yöntemin pratik avantajları neler olabilir?</i> Gruplara tanıdığınız 10 dakikalık süre dolduktan sonra ekstra 2 dakika vererek büyük grupta yapacakları sunum için anahtar noktaları belirlemelerini isteyin. Büyük grupta sunumlarda her gruptan sadece bir nokta alın, söylenmemiş noktalar varsa daha sonra onları da isteyin. Eğer küçük gruplar tarafından belirtilmemişse şu noktaları siz ekleyin: - Konsensüs karar alma yöntemi, kişinin yapmak için geldiği şeye dair ihtiyaçları ile grubun bir işin yapılması için gereksinimleri arasındaki dengeyi bulmaktır. - Bir kararı veto etme hakkı, azınlığın dışlanmasından ziyade yaratıcı çözümlerle veto edenlerin kaygılarını ele alma anlamına gelir. - Grubun daha çok sindirdiği ve bağlandığı iyi kararlar alma potansiyeline sahiptir; daha geniş bir perspektif dikkate alınır ve herkes son kararda hemfikir olmuştur; dolayısıyla uygulanması için daha çok istek gösterir. - Eşitler arası işbirliğidir. Herkesi katılmaya ve dahil olmaya cesaretlendirir.

KONSENSÜS BASAMAKLARI VE UYGULAMASI

AMAÇ	Konsensüsün uygulanması süreci ve nedenleri, konsensüs basamakları olan 8 adımı anlamak ve uygulamak.
YÖNTEM	Küçük grup, sunum
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Konsensüs basamakları çıktısı, duvar kağıdı, markör, her adımın yazılı olduğu duvar kağıdı veya tüm adımların şematik olarak bir duvar kağıdına yazılması
UYGULAMA	Bu egzersiz Konsensüse giriş yapıldıktan sonra yapılmalıdır. Giriş için daha önceki egzersizler kullanılabilir. Hazırladığınız basamakları herkesin görebileceği şekilde bir yere her basamağı anlattıktan sonra koyun. Bunun için bir sunum hazırlayın. Sunum için yeterli süre ayırın. Basamakları anlattıktan sonra biraz üzerine konuşun. Basamakların pratikte ne anlama geldiğini anlamak için küçük bir egzersiz yapın. Bu gezersiz ister büyük grupta isterseniz küçük gruplarda uygulanabilir. Eğer küçük grupta yapılacaksa, küçük gruplara böldükten sonra grubu bu egzersiz için onlara 20 dakika süre verin. Gruplara karar alınacak bir senaryo verin. Örneğin; çalıştığınız gruba bir kişi tarafından 3 ay içinde harcanmak üzere 5000 TL verildi. Bu parayla ne yapılacak? Küçük gruplar her aşama için öneri üretirler ve sonra büyük grupta kısa bir sunum yaparlar. Egzersiz büyük grupta hep birlikte yapılıyorsa o zaman her basamak için gruptan isteyenler fikir ortaya atabilir. Bu fikirleri basamaklar altına yazmayı unutmayın. 1. Basamak : Soruna açıklık getirilmesi <i>Örneğin: Parayı kim verdi, niye verdi, başka koşullar var mı?</i> 2.Basamak: Karar konularının formüle edilmesi <i>Örneğin: Parayı nasıl harcayacağız? Neye harcayacağız? Harcayacak mıyız?</i> 3.Basamak: Beyin Fırtınası ile olası çözüm önerilerinin toplanması <i>Örneğin: Büyük bir parti yapalım; ağaç alalım; ekonomik durumu iyi olmayanlara verelim vb.</i> 4.Basamak: Önerilerin başlıklar altında toplanması ve değerlendirilmesi <i>Örneğin: Hepimiz grubun genişlemesini istiyoruz. Ama bazılarımız öncelikle grup yapılanmasına öncelik vermek istiyor. Bu ikisini bir arada nasıl yapabiliriz? Bu önerilerden hangileri bu ikisi ihtiyaca cevap verebilir?</i> 5.Basamak: Konsensüs önerisinin üretilmesi <i>Örneğin: Bir etkinlik yapalım, yeni gelenlerle birlikte grup dinamikleri üzerine bir dizi atölye çalışması yapalım.</i> 6.Basamak: Değerlendirme turu Bu aşamada tur yapılarak formüle edilen karara karşı kişilerin görüşleri alınır. Gerekliyse değişiklik yapılır ve tekrar değerlendirme yapılır. Kolaylaştırıcı veto, çekince, konsensüs var mı sorar. 7.Basamak: Konsensüsün uygulamaya konması Konsensüsün hayata geçirilmesi için ihtiyaçlar nelerdir? Nasıl, kim, ne zaman sorularına cevap bulunur. 8.Basamak: Çözümün gözden geçirilmesi Uygulama nasıldı? Eksiklikler, elde edilenler, problemler neler? Neyi yapmak gerekli? Büyük grupta uygulamak için 30 dakika süre verebilirsiniz. Daha sonra basamakların uygulanmasında çıkan zorlukları ve problemleri büyük grupta değerlendirme yaparak tartışın. Bu aşamada veto hakkı üzerine biraz daha konuşmak isteyebilirsiniz. Ayrıca “öneri” kavramının “fikir” kavramından farklı olduğunu belirtebilirsiniz. Çünkü önerilerin, fikirlerin analiz edilerek tek bir cümleye indirgenmesidir ve çok daha fazla “ağırlık” içerir. Bu yüzden bu kelimeyi kullanmadan önce grubun konsensüs karar konusu ile ilgili fikirleri yeterince paylaştığından ve anladığından emin olun.

Konsensüsü küçük grup çalışmaları ile uygulama için senaryo önerileri

Konsensüs aşamalarının anlaşılması, pratik edilmesi için küçük grup çalışmalarında senaryolar üzerinden uygulama yapmak iyi bir yöntemdir. Gruplar, 4-8 kişiden oluşabilir. Bu tür bir egzersiz için gruplar biraz oyun oynamaya istekli olmalıdır. Senaryoları kendiniz de üretebilirsiniz. Senaryoları üretirken, tartışmayı kapatıcı veya grubun hali hazırda ilgilendiği veya yaşadığı çatışkılarla ilgili şeylerden oluşmamasına dikkat edin çünkü bu durum konsensüsü öğrenmeyi engelleyebilir. Küçük gruplara bu süreç için 20 dakika veya daha fazla süre verebilirsiniz.

Senaryo örneği 1: Alkollü veya uyuşturucu etkisi altında olan kişilerin toplantılara katılmasıyla ilgili grup politikası ne olmalı?

Senaryo örneği 2: Grubunuz maddi gelir için dayanışma konseri düzenliyor. Bütün hazırlıklar tamam lakin etkinlikten 1 saat önce aldığınız bir telefon üzerine konser verecek grup üyelerinden birinin bir taciz vakasına adının karıştığını öğreniyorsunuz. Grubunuzun tavrı ne olacaktır.

Katılımcılar, konsensüs uygulaması sırasında kendilerine isterlerse bir kolaylaştırıcı, yazıcı ve zaman planlayıcı seçebilir.

Uygulamadan sonra değerlendirme için şu tür sorular kullanabilirsiniz:

- Süreç sizin için nasıl geçti? Nasıl hissettiniz?
- Aşamaları uygulayabildiniz mi?
- Daha önceki karar alma süreçlerinden farklı bulduğunuz, olumlu olduğunu düşündüğünüz şeyler neler?
- Tekrar oynasaydınız, neyi farklı yapardınız?

GEZEĞEN

AMAÇ	Karar alma süreçlerini ve olası sonuçları değerlendirmek. (Konsensüs yöntemini açıklamak için kullanılabilir.)
YÖNTEM	2-4-8
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	45 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Yeni bir gezegen bulunmuştur ve bu gezegenin hayat koşulları mükemmeldir. Keşfedilen bu gezegene Dünya'dan insanlar yerleşecektir. Gezegene kimlerin yerleşeceğini belirlemek için bir komisyon oluşturulmuştur. Ve siz de bu komisyonda yer almaktasınız. Kimlerin yerleşeceğine karar vermek için üç karakteristik özellik ve üç yetenek belirlemelisiniz. Herkesin düşünmek için 5 dakikası var. Herkes belirlemesini yaptıktan sonra bir partner bulup 7 dakika içinde ortak belirlemelerini yapar. Daha sonra bir çift diğer bir çiftle bir araya gelerek 12 dakika içinde ortak belirlemelerine karar verirler. Son olarak da bütün grup bir araya gelerek ortak kararlarını bulmaya çalışırlar. Her turdan en çok üç karakteristik özellik ve üç yetenek çıkmalıdır.
DEĞERLENDİRME	Tur yöntemiyle katılımcılara şu sorular sorulur. - Nasıl hissediyorsun? - Sonuçtan memnun musun? - Karar alma süreçlerinden memnun musun? - Senin için 2'li mi, 4'lü mü yoksa büyük grupta mı karar almak kolaydı? Neden ve nasıl? - Zor olan neydi? - Nasıl olmalıydı?

PUZZLE

AMAÇ	Bir takım çalışması veya karar alma süreçlerinde grup bilincini geliştirmek ve iletişimi sağlamak.
YÖNTEM	Beş kişilik küçük gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Değişik şekillerde kesilmiş kare kağıtlar, zarflar.
KURALLAR	- İletişim kurmak yasak - Herkesin karesi tamamlanmadan egzersiz bitmiş sayılmaz.
UYGULAMA	Katılımcılar beşli gruplara ayrılır. Eğer fazla katılımcı kalırsa onlar da gözlemci olarak katılırlar gruplara. Her katılımcı için kare bir kağıt değişik şekillerde kesilir. Kesilmiş olan bu kağıtların bir parçası katılımcıya verilir. Geriye kalan parçalar bir zarf içinde gruba verilir. Hedef; grubun sözlü veya beden dili ile bir iletişim kurmaksızın gruptaki her katılımcının elindeki karenin eksik parçalarını bularak kareyi tamamlamasıdır. Başlama sinyali verildiğinde gruplar zarflarını açarlar.
DEĞERLENDİRME SORULARI	- <i>Nasıl hissettin?</i> - <i>Kuralları uygulayabildin mi, neler yaptın?</i> - <i>Kareni tamamladığında duyguların nelerdi?</i> - <i>Gözlemcilerin izlenimi nedir?</i> - <i>Grupa bir lider var mıydı?</i>

KUTUDA NE VAR?

AMAÇ	Grubun önemli bir konu ile ilgili olarak birlikte ortak bir karara varması.
YÖNTEM	Küçük gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	45 dakika
MALZEME	Her grup için kutu, kağıt ve kalemler
UYGULAMA	Katılımcı sayısına göre eşit sayıda küçük grup oluşturulur ve her gruba bir kutu verilir. Her gruptan yüz yıl sonra açılacak olan bu kutuya yaşadığımız zamanı en iyi anlatan, ipucu olabilecek üç şey seçip koymaları istenir. Her grup belli bir süre kutuya konulacak olanları belirler. Ardından; a) bütün gruplar bir araya gelip kutularında ne varsa ortaya çıkarırlar. Çıkanlar içinden bütün grubun katılımıyla nihai olarak üç şeye karar verilir. b) tekrar küçük gruplara dönülüp en önemli üç şey üzerine yeniden düşünülür ve ardından büyük gruba gelinip orada tartışılır.

BOZUKLUKLARI BİR ARAYA GETİR

AMAÇ	Grubun hem eğlenip hem de birlikte karara varması.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Antrenör oyunun talimatlarını anlatarak oyuna başlanır. 46 yaşından büyükler 1 lira, 39-46 yaş arası 25 kuruş, 36 yaş altı ise 50 kuruştur. Daha sonra antrenör bir tutar söyler; örneğin 2,5 lira. Her tutar söylendikten sonra katılımcılar o tutarı fiziksel olarak bir araya gelerek oluşturmaya çalışır.

VAHŞİ NEHİR

AMAÇ	Grubun hem eğlenip hem de birlikte karar alması, işbirliği
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Kağıt bant, A4 kağıtlar veya kartonlar
UYGULAMA	Grubu rastgele ikiye ayırın. Yere, arasında yaklaşık 4 metre olacak şekilde uzunlamasına bant kullanılarak şerit yapın. Bu sizin nehriniz! Bir grup nehrin bir tarafına diğeri de öbür tarafına konumlanır. Bu bir rekabet egzersizi değildir. Her iki gruba da eşit olarak katılımcı sayısından daha az A4 kağıt verin. Örneğin küçük gruplarda 10 kişi varsa 6 kağıt verin. Bu kağıtlar nehirdeki taşları sembolize ediyor. Gruplar ancak bu taşlara basarak nehirde yol alabilirler. Amaçları karşıya geçmektir. Oyunda iki kritik kural vardır: 1. Boş kalan taş, nehir tarafından sürüklenir ve bir daha kullanılamaz. (bunun için antrenörlerden biri kağıtlar boş kalırsa nehir sesi yaparak o kağıtları bir daha kullanılmasını diye alır.) 2. Gruptan birisinin ayağı nehre değerse bütün grup başa döner ve tekrar başlar. Hangi grubun ilk karşıya geçtiği önemli değildir. Önemli olan tüm grubun bu süreci birlikte yürütmesidir. Direktifleri verdikten sonra gruplara birkaç dakika tanıyın ve sonra “BAŞLA!” diyerek egzersizi başlatın.
DĞERLENDİRME	<i>Ne oldu? Nasıl hissettiniz? Ne iyi işledi ne işlemedi? Nasıl iletişim kurdunuz? Ne kadar iyi işbirliği yaptınız? Kararları nasıl aldınız? Ne tür liderlik rolleri vardı? Grup üyesi olarak kendiniz hakkında ne öğrendiniz? Gelecek için ne dersler çıkardınız? Bunları, çalıştığınız gruba nasıl aktarırdınız?</i>

6.5. TOPLUMSAL CİNSİYET

Şiddetsizlik çalışmalarında toplumsal cinsiyet konusunu neden dert edinmeliyiz?

Şiddetsizlik antrenmanlarının konularından biri de toplumsal cinsiyettir. Çoğu zaman başka konular işleniyor olsa bile toplumsal cinsiyet farkındalığı bir antrenmanda her zaman ele alınan bir konu olabilir. Özellikle ataerkil toplumlarda cinsiyetler arası eşitsizlik ve bu eşitsizliğin sonuçları, egemen olmayan grupların üzerinde ayrımcı uygulamalar ve yaklaşımlar olarak karşımıza çıkmakta. Şiddetsizlik üzerine çalışmalar yaparken, şiddetin nedenlerine bakmaya ve bu nedenleri ortadan kaldırmaya çalışıyoruz. Bir toplumun erkeğin egemen olduğu anlayışına göre yapılandırılması sonucu kadınlar ve LGBTQI+ bireyler sırf kimliklerinden dolayı ayrımcılığa uğruyorlar. Bu durumu cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak tanımlayabiliriz. Bir cinsiyetin diğerleri üzerinde baskı kurması, yönetmesi sağlıklı bir toplum için ihtiyacımız olan ilkelerden çok uzak.

Şiddetsizlik antrenmanlarında özel olarak kadınlara veya erkeklere yönelik bir antrenman değilse kadın ve erkek katılımcılarının sayısal eşitliği önemlidir çünkü bir kesimin baskın düşüncesi yerine bu fırsattan herkesin yararlanmasına imkan tanımak önemlidir. Özellikle bir antrenmanı planlamadan önce katılımcı profilini dengelemeyi unutmayın.

TRAMVAY	
AMAÇ	Kadın ve erkek davranışlarındaki farklılıklar üzerine bir değerlendirme yapmak.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30-45 dakika
MALZEME	Beş sandalye
UYGULAMA	1. ADIM: 5 sandalye yan yana dizilir. Gönüllü olan iki kadından 2 ve 4 numaralı sandalyelere oturmaları ve bir tramvayda olduklarını hayal etmeleri istenir. Yaklaşık bir dakika otururlar. Bu sırada birkaç metre uzakta oturan gözlemciler (antrenörler) bu iki kadının çizdikleri imajı algılamaya ve beden dilinin anlattıkları hakkında notlar alır. 2. ADIM: Kadınlar kalkar. Gönüllü üç erkekten 1-3-5 numaralı sandalyelere oturmaları ve bir tramvayda olduklarını hayal etmeleri istenir. Bir dakika boyunca otururlar ve gözlemciler onlarla ilgili notlarını alır. 3. ADIM: Kadın ve erkeklerin az önceki yerlerine tekrar oturmaları istenir. Bir iki dakikalık süre boyunca otururlar ve gözlemciler bu durumdaki notlarını alır. 4. ADIM: Yeni üç kadın ve iki erkekten bu beş sandalyeye oturmaları istenir. Oturdıkları bir dakikalık süre içinde gözlemciler yeni notlarını alırlar. 5. ADIM: Büyük grupta gözlemci aldığı notları açıklar ve katılımcılara şu sorular sorulur: - 1., 2. ve 3. resimlerde ne gibi farklılıklar vardı? - Bu egzersize katılanlara her aşamaya yönelik duyguları sorulur. 6. ADIM: Yeni gönüllülerden üç kadın ve iki erkeğe kendi cinsiyetleri dışında karşı cins gibi davranarak sandalyelere oturmaları istenir. 7. ADIM: "Bu yeni sahnede ilginç olan neydi?" sorusu üzerine konuşulur.
DEĞERLENDİRME SORULARI	1- Karşıt rol neye benziyordu ve ne hissettim? 2- Yeni sahnede hangi farklılıklar görünür durumdaydı? 3- Neden böyle?

İZLENİMLER

AMAÇ	Toplumsal cinsiyet konusundaki düşünce ve algıları ortaya çıkarmak ve değerlendirmek
YÖNTEM	Büyük grupta beyin fırtınası
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Kağıt ve kalem
UYGULAMA	Kadınlara ve erkekler farklı renklerde olmak üzere kağıtlar dağıtılır. “Kadınların ve erkeklerin toplumdaki yeri nedir?” sorusuna ilişkin izlenimler bu kağıtlara yazılır. Büyük bir duvar kağıdına bu kağıtlar yapıştırılır. Böylece katılımcılar yazılanların tümünü okur. Herhangi bir değerlendirme yapılmadan, “toplumsal cinsiyet rollerini neler belirler?” üzerine beyin fırtınası yapılır.
DEĞERLENDİRME	<i>Sizin için izlenimlerde ve beyin fırtınasında neler önemli ve ilginçti? Toplumsal cinsiyet rolleri arasında sizce bağlantılı olan noktalar nelerdir ve nasıl bir bağlantı var?</i>

KISA FİLM

AMAÇ	Toplumsal cinsiyet rol kalıplarını sorgulamak
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30-45 dakika
MALZEME	Kısa film, film gösterimi için teknik malzeme
UYGULAMA	Grupta kısa bir film izlenir ve filmin ortasında film durdurulur. Filmin sonu grup tarafından yaratılır. Daha sonra grupta, neden böyle bir son seçildiğine dair konuşulur ve bu sondaki toplumsal cinsiyet rolleri niye bu şekilde yapıldı diye sorgulanır. Bu egzersiz aynı zamanda bir hikaye okunarak da yapılabilir.

“DÜZGÜN” ERKEK VE KADIN OLMAK

AMAÇ	Toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıpları, toplumsal baskı, hissettiklerimiz üzerine farkındalık yaratmak
YÖNTEM	Küçük grup çalışması
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	2 adet büyük karton koli
UYGULAMA	Kadınlar ve erkekler olmak üzere 2 grup olarak çalışılır. Her iki gruba da toplum tarafından nasıl erkek ve kadın olunacağı üzerine verilen toplumsal mesajları yazmaları istenir. Bunun için bu kalıpları sembolize edebilecek bir karton koli kullanılabilir ve mesajları bu kolinin üzerine yazmaları istenebilir. (ör: kadın sokakta sakız çiğnememelidir) Bu bölüm tamamlandıktan sonra gruplara bu sefer ‘bu kutudan çıkmak’ istediklerinde - olmaları istenilen kadın-erkek olmayı reddettiklerinde onlara verilen / takılan isimleri yazmaları istenir.(ör: sakız çiğneyen kadın için ‘hafif meşrep’). Son olarak da bu isimler yazılırken hissedilenler grup içinde paylaşılır ve istenirse tartışmayla devam edilebilir.

KADIN - ERKEK HEYKELİ

AMAÇ	Kadın ve erkek toplumsal cinsiyet rolleri üzerine beden kalıplarını sorgulamak. Bu egzersiz farklı cinsel yönelimler ve cinsiyet kimlikleri için de uygulanabilir.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Bir sandalye
UYGULAMA	Bir erkek ve bir kadın gönüllü katılımcıyla gerçekleştirilir. Kadın katılımcıdan bir sandalyeye örneğin bir kadın otobüste nasıl oturuyorsa öyle oturması istenir. Heykelin net bir ifade vermesi için pozisyon biraz abartılabilir. Erkek katılımcıdan ise ayakta rahat bir pozisyon alması istenir. Ortaya çıkan bu resim hafızalarda tutulur. Daha sonra erkek katılımcıdan az önce kadın katılımcının oturduğu şekilde oturması istenir. Kadın katılımcıdan ise erkeğin pozisyonunu alması istenir. Bu pozisyonlar kafalardaki erkek ve kadın imajlarının birer sembolizasyonlarıdır. Pozisyonlar tamamlandıktan sonra bozmadan katılımcılara neler hissettikleri sorulur. Gözlemci gruptan da ne gördüklerine dair yorumlar alınır ve istenirse nedenleri üzerine tartışmayla devam edilebilir.

EMİNE İLE EMİN'İN HİKAYESİ

AMAÇ	Toplumsal cinsiyet ilgili olarak kadın ve erkek hayatlarını karşılaştırarak incelemek
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	45 dakika
MALZEME	Duvar kağıdı, markör ve bir top
UYGULAMA	Grup daire şeklinde durur. Onlara önce Emine'nin sonra da Emin'in biyografilerini hayali olarak oluşturacağını söyleyin. Gruptan bir kişiye topu verin. Top, hızlıca gruptan başkasına atılacak. Topu yakalayan kişi Emine hakkında hızlıca bir şey söyleyecektir. Önce doğum tarihi ile başlanır, sonra hayat koşulları, yaptıkları, yapmak istedikleri ile ilgili şeyler söylenir. En son olarak Emine ölür. Oyun, aynı şekilde bu sefer Emin'in hayatı için yapılır. Oyun oynandığı sırada önemli noktaları antrenör olarak duvar kağıdına not alın. Uygulama için 20 dakika verin. Oyun bittikten sonra bütün grup olarak Emine ve Emin'in hayatları üzerinden bir geçin ve onlara atfedilen hedefler ve elde ettikleri hakkında konuşun. Toplumsal cinsiyet rollerinin nasıl yapılandığı hakkında tartışabilirsiniz. Bu aşama için de 20 dakika süre yeterlidir.

ANTRENÖRE NOTLAR:

1. Top, bu egzersizde hızlıca atılmalıdır. Düşünmeye çok zaman tanınmamalıdır, bu şekilde katılımcılar spontane yanıtlarla akıllarına ilk gelen şeyleri söyleyeceklerdir. Bu egzersiz aynı zamanda bir canlandırıcı egzersizdir, atölyenin hareketlenmesi için de kullanışlıdır.
2. Tartışmada ulaşılmak istenen hedef kadın ve erkek rollerinin doğumdan itibaren yapılanmaya başladığıdır.

10'DA 10

AMAÇ	Grubun toplumsal cinsiyet eşitliği konusu hakkında ısınmalarını sağlamak
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	45 dakika
MALZEME	Duvar kağıdı ve markör
UYGULAMA	Gruptan 10 kategori ismi vermelerini ve bu 10 kategori için 10 ünlü isim söylemeleri istenir. Ortaya çıkan listedeki erkek-kadın dengesi üzerine yorumlar paylaşılr. Grup olarak bu resmin nedenleri hakkında sohbet yapılabilir.

NE DEĞİŞMELİ?

AMAÇ	Toplumsal cinsiyetin baskıcı olan ve değişmesi gereken yönleriyle ilgili katılımcıların öğrendiklerini netleştirmesi; baskıcı toplumsal cinsiyet rollerini değiştirme yollarının tanımlanması, tüm grup olarak eğlenme
YÖNTEM	Heykel tiyatrosu, beyin fırtınası
ANTRENÖR	2 kişi
SÜRE	1 saat 15 dakika
MALZEME	Duvar kağıdı, markör
UYGULAMA	- Yapılacak heykelin konusunu söyleyin: “Dünya çapında kadınlar ve erkekler: Ne değişmeli?” Katılımcıların 5-10 dakika beyin fırtınası yaparak fikir üretmeleri için süre tanıyın. Bu fikirleri duvar kağıdına yazın. - Heykel tiyatrosunun nasıl uygulandığına dair bilgi verin. Herkesin bir heykel yapacağını ama ilk olarak bir gönüllü ile başlayacağını söyleyin ve bir gönüllüden ilk heykeli yapmasını isteyin. Her kişi sadece bir fikri heykelleyecek. - İlk gönüllü, istediği kadar insanı kullanarak fikirlerden birini görselleştirir. Daha sonra, heykelin neyi temsil ettiğini gruba anlatır. - Bu heykelde ortaya çıkan temel fikri yazın. Her yeni öge ortaya çıktığında bunları not almaya devam edin. Katılımcıların, heykel hakkında ne düşündüklerini sorun. Kimse başka bir şey eklemek istiyor mu sorun. Heykelde yer alan katılımcılardan yer değiştirmek, hareket değiştirmek, yeni bir kişi eklemek isteyen varsa bu kişi yeni bir pozisyon alarak veya etrafta bulunan bir eşyayı kullanarak veya bir kişi ekleyerek yeni bir heykel yaratabilir. Yeni heykel, var olan heykelin üzerinden kurulur. Bu yeni heykelin ne anlama geldiğini, oradaki yeni fikri değişikliği yapan kişi anlatır. Bu şekilde isteyen kişiler heykeli dönüştürmeye sırayla devam eder. - Herkes, yaratılan heykelten memnun olana dek bu şekilde ilk heykel, dönüştürülmeye devam edilir. Aşamaları kaydetmek için her heykelin değişmeden önceki halini fotoğraf çekebilirsiniz. Son heykel, grubun belirttiği tüm fikirleri içermelidir. Heykel aşaması için 25 – 30 dakika süre tanıyabilirsiniz. - Söylenen fikirleri yazdığınız notları kullanarak tüm gruba özetleyin. Bu noktaları tartışmaya temel olarak kullanabilirsiniz: <i>Gerekli olduğunu düşündüğümüz değişimleri yaratmaya biz nasıl katkı koyabiliriz?</i> Tartışma için 30 dakika süre ayırmak yeterli olacaktır. Eğer zaman kalırsa, son heykeli “parçalayarak” egzersize son verebilirsiniz. Bu “parçalayış”, değişimin hayata geçtiğini sembolize eder. Bu şekilde sonlandırmak olumlu bir duygu bırakacaktır ayrıca eğlenceli de olacaktır.

ANTRENÖRE NOTLAR:

- Egzersizi umut verecek şekilde kapatmak önemlidir: değişim, her zaman mümkündür. - Heykel tiyatrosu, ifade edilen herhangi bir kavramın söz yerine fiziksel olarak görselleştirilmesi için kullanılan bir yöntemdir. - Bu egzersiz, toplumsal cinsiyet rolleri ve ihtiyaçları hakkında yapılan bir tartışmadan sonra veya atölyenin sonlarına doğru stratejilerin ve eylemlerin planlanmasına geçildiğinde kullanılabilir. - Bu egzersizin bir versiyonu küçük gruplarda yapılabilir. Her küçük grup bir fikri heykelleyer. Daha sonra her grup heykelini büyük gruba sunar, büyük grup tartışmasından sonra sunuluna küçük grup heykelleri tek bir heykelde bir araya getirilmeye çalışılır.

6.6. ŞİDDETSİZ İLETİŞİM

Şiddetsiz İletişim Nedir?

Bu iletişimin temelinde tepkisel olarak davranmak ve aklımıza gelivereni söylemek yerine, bir olay karşısında veya bir konuşmada ne algıladığımızı, ne hissettiğimizi ve ne istediğimizi fark etmemizi sağlayan bir sistem.

Burada açıklık ve dürüstlük var. Aynı zamanda karşımızdaki kişiye saygı ve anlayış ile yaklaşan bir tarz var. Kendimizin ve başkalarının ihtiyaçlarının, derinlerde olan ama ilişkiyi etkileyen ihtiyaçlarının farkında olmayı hedefleyen bir tarz bu.

Şiddetsiz İletişim 4 ana unsurdan oluşuyor:

- 1- Gözlem 2- Duygular 3- İhtiyaçlar 4- İstek/Rica

4 Kulak Modeli:

Oluşturulan her mesajın içinde 4 aşama bulunur. Örneğin “Baksana, hava etek için fazla soğuk.”

1. **Olgusal durum:** Dışarı soğuk.
2. **Görüş bildirimi/ kendini dışa vurma:** Ben olsam daha sıkı giyinirdim.
3. **İlişkisel durum:** Eteğin fazla kısa, kıskanıyorum.
4. **Davet/talep:** (Üşümek veya ... için) Bir pantolon giymelisin.

Şiddetten arınmış bir tarzda iletişim kurmak isteyen kişi bir mesajın sahip olduğu bu aşamaları dikkate alarak aşağıdaki 4 unsurun yardımıyla kendini açıkça ifade edebilir ve empati ile dinleyebilir:

- **Gözlem**leyebildiğimiz ve iyilik halimizi etkileyen somut davranışlar
- Gözlemlediklerimiz sonucunda kendimizi nasıl **hissettiğimiz**
- Bu duygulara yol açan **gereksinimlerimiz**, değerlerimiz, dileklerimiz, vs.
- Hepimizin hayatını kolaylaştırmak için **rica** etmek istediğimiz somut tutum ve davranışlar.

Somut durum

Çatışkı yaşadığım, beni kızdıran bir durumu herhangi bir genelleme yapmadan, somut bir şekilde dile getirmek	“Sen şu gün, şu durumda bana bağırdın ve sözümü kestin”
--	--

Yaşadığım duygu

Tarif edilen somut durumdan dolayı yaşanan duygu halinin açıklanması	“...kendimi aşığılanmış hissettim” “..bu beni sinirlendiriyor”
--	---

Gereksinimim ne?

Bu somut durumda kendimi iyi hissetmem için ne yapmanı istiyorum	“kendimi değerli hissetmek istiyorum”
--	--

Rica etmek

Olmasını istediğim durumu karşımdakinden rica ediyorum	“sözümü sonuna kadar dinlemeni rica ediyorum”
--	--

Şiddetsiz İletişim bu dört unsuru ifade ederek iletişimi sağlamayı hedefliyor.

Gözlem: Birinci adımdır. Bir konu hakkında konuşacağınız zaman, yaşananları tarafsız bir kamera objektifinin gözünden açıklamayı ve tarif etmeyi içerir. İki kişi arasında yaşanmış bir olay veya diyalog varsa buna yorum katmadan aynen yaşadığı şekilde durumun ve yaşananların tarif edilmesini içerir. Olgusal durumdur.

Duygular: Yaşanan olayın bizde yarattığı hisleri diğerine anlatmaktır. Duyguları konuşmaya başlamak iletişimi başlatır.

İhtiyaçlar: Çatışmalar, ihtiyaçlarımız karşılanmadığında ortaya çıkar. İhtiyaçlarımızın karşılanabilmesi için ise bu ihtiyaçlarımızı belirtmemiz, karşı tarafa anlatmamız gereklidir. Bazı zamanlarda bu ihtiyaçlarımızın biz de farkında olmayabiliriz. İhtiyaçlarımızın farkına vardıkça bunu diğer kişiye anlatmamız gerekir.

İstek/Rica: Bu bölüm ihtiyacımızın karşılanması için karşımızdaki insandan bir talepte bulunduğumuz bölümdür. Söz ile isteğimizi rica ederiz. Burada önemli olan bu ifadenin gerçek bir rica olmasıdır. Yani karşımızdaki kişiye ihtiyacımızı belirttiğimiz şekilde karşılayıp karşılayamayacağını sormuş oluruz. Burada esnek olmalıyız. ‘Hayır’ cevabı alabiliriz, ama bir diyalog başlamış olur. Ve başka ricalar ile hem bizi hem de karşımızdakini tatmin eden bir çözüme ulaşma şansımız artar.

Bu dört unsuru ifade ederken esas olan dürüst ve açık olmak ve son istek/rica aşamasında karşımızdaki insanı da açık yüreklilik ile dinlemek. Aktif dinleme Şiddetsiz İletişimin en önemli unsurlarından biridir. Belki de tüm bilgiyi ve tekniği bir araya getiren temel özelliğidir.

Şiddetsiz İletişimi uygulamak için her iki tarafında bu teknikleri bilmesi şart değil. Bir tarafın bilmesi akışı yönlendirmeye yeterli olabiliyor.

AKTİF DİNLEME

Aktif dinleme şunlar için yararlıdır:

Bir ilişkideki güvene dayalıdır ve bu güveni artırır. Diğer kişinin söylediğini anladığınızı bilmesini sağlar. Diğer kişinin ona değer verdiğini bilmesine yardımcı olur. Diğer kişinin açılmasına cesaretlendirir ve kendisi hakkında konuşmaya devam etmesine imkan tanır. Diğer kişinin düşüncelerinin ve duygularını toparlamasına yardımcı olur, belki de çözmesini sağlar.

Aktif dinleme ne değildir?

Tavsiye vermek değildir. Yargılamak, değerlendirmek, eleştirmek, övmek veya yüzleştirmek değildir. Karşıdaki hemfikir olsun veya olmasın kendi hikayeni anlatmaktır.

Aktif dinlemeye dair bakış açıları

Sözlü olmayan beden dili

Özenli olduğunuzu belirtir: Dikkat dağınıcı diğer eylemleri yapmayın. Konuşan kişiye bakın, iyi bir göz kontağı kurun. “hı hı”, “mmm” gibi konuşan kişiyi takip ettiğinizi ve onu dinlediğinizi belirten sesler yapın.

Açıklama

Açıklama, konuşan kişinin söylediği şeyi kendi kelimelerinizle tekrar formüle etmektir. Bu, kişiyi anladığınızı ve duyduğunuzu bilmesini sağlar. Bazen son kelimeleri veya fikirleri kelimesi kelimesine tekrarlamak da yardımcı olur.

Duyguların adını koyma

İfade edilen veya konuşan kişinin kelimeleri veya eylemleriyle tarif ettiği duyguları dikkatlice adlandırmaktır. Bu tür bir adlandırma sizin, konuşan kişinin anlattığı şeydeki duygusal açıya dikkat ettiğinizi gösterir. Dikkatlice yapıldığında sorunu veya konuyu ve bir kişinin davranışının altında yatan duyguları tanımlayabilir.

Kullanılabilecek bazı yardımcı cümle kalıpları:

Hissettiğin şey ... gibi

Söylediğin şeyden anladığım ...

Düşündüğün ...

Görünüyor ki sen ...

Şunları aklınızda tutun...

Bir cevap oluşturmadan önce tüm soruyu dinlemeye odaklanın.

Şeylerin nasıl söylendiğini gözlemleyin – kelimelerin arkasındaki duygular ve tavırlar bazen söylenenden çok daha önemli olabilir.

Konuşmacının kullandığı kelimelerin ötesine bakmaya çalışın – Ses tonunda ve beden dilinde çok daha fazla bilgi olduğunu hatırlayın.

Konuşmacının anlattıkları hakkında mümkün olduğunca çok tutarlı bilgi yakalamaya çalışın.

Anlamanın, hemfikir olmakla aynı olmadığını kıymetini hatırlayın.

Mümkün olduğunca rahat kalın. Aynı anda hem rahat hem sinirli olmak fiziksel olarak mümkün değildir. Bu yüzden rahat kalmaya odaklanın ve bunu yapabilmek için gerekli yetileri edinmeye çalışın.

Diğer kişinin perspektifini ve kaygılarını kabullenmek saygının işaretidir (ve sıklıkla bu karşılıklı bir hale gelir).

Her zaman diğer kişinin ihtiyaçlarının farkında olarak bir “kazan – kazan” sonucu için iletişime geçin.

AKTİF DİNLEME İÇİN BAZI İPUÇLARI

Denenecek Şeyler:

- Dikkatinizi tamamen konuşmaya verin
- Konuşmacının söylediklerinden anladığınızı kendi kelimelerinizle tekrar edin
- İçerik kadar duyguları da geri besleyin. (uygunsa; “bu seni nasıl etkiledi?”, “bu konuda ne düşünüyorsunuz?” Gibi sorularla irdeleyin)
- Amaç sadece sizin anladığınızı göstermek değildir. Konuşmacının söylediği şeyden ne anlam çıktığını onun da anlamasını sağlayacak geri besleme yapın.
- Eğer aktif dinlemeniz iyi anlaşılmadıysa tekrar deneyin.
- Anlatmak istediğiniz şeyde kısa ve net olun
- Konuşma içinde sessizliğe izin verin
- Konuşmacının güçsüzlük ve umutsuzluk duygularından çıkmasını sağlayacak ince ince kıskırtmalar yapın
- Beden dilini fark edin ve bekleyerek buna karşılık verin
- Uygun uzaklıkta ve göz teması halinde olun.

Kaçınılacak şeyler:

- Söz kesmeyin
- Kendinizden bahsetmekten kaçınin
- Söylenen her şeye karşılık vermeden, kendi tepkilerinizi, kasıtlı yorumlarınızı sunmaktan kaçınin.
- Duyguları yok saymamaya çalışın
- Dinlerken tavsiyelerden, tanı koymaktan sözle eziyet etmekten, endişeleri gidermeye çalışmaktan ve eleştirmekten kaçınin.
- Bir sonra söyleyeceğiniz şeyi düşünmekten vazgeçin ve sadece konuşmayı dinleyin.
- Konuşmacının kelimelerini papağan gibi yinelenmekten, “hı hı”, “evet”, “anlıyorum” gibi sözcükleri kullanmaktan kaçınin. Bu onay sözcükleri dinlemeyi etkili kılsa bile söylenenlerin doğru anlaşıldığını kanıtlamaz.
- Anlamadığınız halde anladığınızı söylemeyin.
- Söylenenleri anladığınızı göstermeyerek, konuşmacının daha önemsiz konulara sürüklenmesine yol açmayın.
- Konuşmacının söylediği şeyleri değiştirmekten ya da düzeltmekten kaçınin.
- Konuları değiştirmeyin.
- Her boşluğu kendi konuşmanızla doldurmayın.

İletişimi bloke eden tutumlar:

Emretmek, yönetmek, talep etmek, değersizleştirmek, kaçınmak, uyarmak, tembihlemek, tehdit etmek, ahlaki yönden değerlendirmek, vaaz vermek, tavsiye vermek, öneri veya çözüm getirmek, öğretmek, talimat vermek, kontrol etmek, yargılamak, eleştirmek, suçlamak, övmek, yağılamak, isim takmak, saçmalaştırmak, utandırmak, çevirmek, tanı koymak, psikanaliz yapmak, şaka yapmak, derine inmek, sorgulamak, oyalamak, eğlendirmek, dikkatini dağıtmak.

İletişimi güçlendiren tavırlar:

Özen göstermek, değerini anlamak, açık beden dili, cesaretlendirmek, aktif dinleme, duyguları adlandırmak, konuşmacının perspektifine değer vermek, açık sorular, “ben” dili, etkili aralar/sessizlik, empati, saygı, sabır.

ŞİDDETSİZ İLETİŞİM, İHTİYAÇLARIMIZ VE DUYGULARIMIZ

Şiddetsiz iletişimde ihtiyaçlarımızı tanımlamak, farkına varmak için duygularımızı tanımlayabilmek de önemlidir. Bu yüzden şiddetsiz iletişim, duygular üzerine de yoğunlaşır. Aşağıda Şiddetsiz İletişim çalışırken sıkça karşımıza çıkan duyguların bir sınıflandırılmasını bulabilirsiniz:

İhtiyaçlarımız Karşılandığında Kendimizi Nasıl Hissederiz?

Sevgi dolu Şefkatli Dostane Aşk dolu Açık yürekli Cana yakın Hassas Sıcak	Güvenli Yetkili Açık Gururlu Güvende Korumada	Bağı Dikkatini vermiş Meraklanmış Uyanık Alakadar Meraklı Büyülenmiş Kendini vermiş Uyarılmış Bağlanmış İlgili	İhamlı Şaşkın Hayret etmiş Harika
Coşkulu Canlanmış Ateşli Uyandırılmış Şaşırmış Göz kamaştıran İstekli Enerjik Coşkulu Sersemlemiş Canlı Hayat dolu Tutkulu Canlandırılmış Parlak	Neşelenmiş Mutlu Büyülenmiş Kendinden geçmiş Mest olmuş Çok hayat dolu Heyecanlı Memnun Göz alıcı	Minnettar Değeri anlaşılmış Mütehassis Müteşekkîr Müteessir	Huzurlu Sakin Anlayışlı Rahat Öz güvenli Doygun İlımlı Tamamlanmış Cana yakın Huzurlu Sessiz Rahatlanmış Hafiflemiş Tatmin olmuş Dingin Durgun Sükûnetli inançlı

Kıvançlı Memnun Keyifli Kıvanç dolu Mutlu Hoşnut Coşkulu Gıdıklanmış	Yenilenmiş Canlandırılmış Enerji verilmiş Gençleşmiş Diri Yenilenmiş Dinlenmiş Restore edilmiş	Ümitli Umutlu Teşvik edilmiş İyimser	
--	--	---	--

İhtiyaçlarımız Karşılanmadığında Kendimizi Nasıl Hissederiz?

Korkmuş Endişeli Ürkmüş Kötü bir şey olacağına inanır Korkmuş Şüpheli Paniklemiş Kanı donmuş Dehşete kapılmış Sakin Sıkkin	Kızgın Fenalaşmış Korkutulmuş Hoşnutsuz Kırgın Çileden çıkmış Ket Vurulmuş Sabırsız Sinirli Rahatsız edilmiş	Öfkeli Kızmış Küplere Binmiş Kızdırılmış İçerlemiş Hiddetli Sinirden morarmış Sarsılmış Gücenmiş	İsteksiz Düşmanlık Dehşete düşmüş Küçümser Bıkkın Nefret Korkmuş Düşmanca İğrenmiş
Şaşkın İkircikli Afallamış Serselemiş Şaşkın Ne yapacağını bilemez Tereddütlü Kendini kaybetmiş Şaşırtılmış Ambale Karışmış Kopuk	Bağlantısı Kopmuş Yabancılaşmış İlgisiz Kayıtsız Sıkkin Soğuk Mesafeli Uzak Kendini veremeyen Umursamaz Uyuşuk Ayrı Alakasız İçe Dönük	Endişeli Tedirgin Panik Karışık Rahatsız Kaygılı Şaşırmış Tez Canlı Şok Olmuş Korkutulmuş Hayret etmiş Sıkıntılı Çalkantılı Hengâmede Rahatsız Huzursuz Tedirgin Cesareti kırılmış İstikrarsız	Utanmış Mahcup Üzgün Kızışmış Suçlu İncinmiş İçine kapanık

Tükenmiş	Acı	Mutsuz	Gergin
Mağlup	Istirap dolu	Canı Sıkın	Huzursuz
Takatsiz	Kederli	Keyifsiz	Aksi
Tükenmiş	Matemli	Çaresiz	Sıkın
Bitap	Mahvolmuş	Ümitsiz	Sinirli
Aşırı Halsiz	Kahırlı	Hüsrana uğramış	Rahat duramayan
Neşesiz	Kalbi kırılmış	Bezgin	Paniklemiş
Uykulu	Canı Yanan	Cesareti kırılmış	Asabi
Yorgun	Yalnız	Meyus	Gark Olmuş
Usanmış	Acınası	Kasvetli	
Harap	Pişman	İçti Sıkılmış	
	Vicdan azabı çeken	Umutsuz	
		Melankolik	
		Kederli	
		Şansız	
		Acınası	

ŞİDDETSİZ İLETİŞİMDE GERİ BESLEME / GERİ BİLDİRİM

Geri besleme ya da geri bildirim iki kişi arasında güvenin inşası açısından önemli bir araç olarak görülebilir. Pozitif ve negatif olarak iki türü vardır. İki kişinin arasında yaşanan bir olay, genel durum, çatışma, farklılıklar üzerinden veya ihtiyaçlar için geri bildirim yaparız. Geri bildirim, bizlere diğer kişinin yaptıklarının bizde neler yaşattığını yargılanmadan anlatma şansı tanır. Bu bir öğrenme ve birlikte gelişme imkanındır.

Düzenli yapılan geri bildirimler, çatışmaların krizlere dönüşmesinin önüne geçer ve iki kişi arasında güvene dayalı güçlü bir ilişki kurulmasına yardımcı olur.

GERİ BESLEME EGZERSİZLERİNDE GERİ BESLEME VEREN KİŞİNİN DİKKAT ETMESİ GEREKENLER:

- Somut olaylar hakkında konuşulmalı. Genelleştirme yapmaktan sakınılmalı.
- Kişi kendi ismiyle konuşmalı, “ben dili” kullanmalı.
- Kişi kendi tepkisini tarif etmeli.
- Geri besleme olabildiğince kısa süre içinde yapılmalı.
- Sadece olaylar üzerine konuşulmalı, nitelikler üzerine konuşulmamalı.
- Kişiyi etkileyen iyi ya da kötü olaylar üzerine geri besleme yapılabilir.

GERİ BESLEME EGZERSİZLERİNDE GERİ BESLEME ALAN KİŞİNİN DİKKAT ETMESİ GEREKENLER:

- Açıklama yapmamalı.
- Savunmaya geçmemeli.
- Neyi değiştireceğine ve nasıl değiştireceğine kişi kendi karar vermeli.

ŞİDDETSİZ İLETİŞİM EGZERSİZLERİ

EGZERSİZ: EVET, VE...

AMAÇ	Aktif dinleme egzersizi. Karşımızdaki insanın söylediklerini, kendi cümlelerimizle de aktararak gerçekten ne söylediğini anlamaya çalışmak
YÖNTEM	İkili küçük gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar ikili gruplara ayrılırlar ve rahatça konuşabilecekleri bir köşeye çekilirler. Önceden belirlenen kimi önermeler ya da kendi seçecekleri bir konu üzerine konuşmaya başlarlar. Önce eşlerden biri konuşmaya başlar diğer eş eklemek istediği bir şey varsa önce “evet” diyerek eşinin söylediklerini özetler, ardından da “ve” diyerek kendi düşüncelerini ekler.

BAKMADAN RESİM ÇİZMEK

AMAÇ	Aktif dinleme konusuna giriş yapabilmek
YÖNTEM	İkili küçük gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Önceden seçilip hazırlanmış iki farklı resim, her katılımcı için kâğıt ve kalem.
UYGULAMA	Önceden seçilip çoğaltılmış iki resim hazırlanır. Katılımcılar ikili gruplar oluşturup sırt sırta vererek ve her grup arasında mesafe olacak şekilde otururlar. Gruptaki her çiftte farklı bir resim verilir ve sıra ile eşlerden ellerindeki resmi diğer eşe anlatmaları istenir. Resmin anlatımını dinleyen eş sorular da sorarak anlatılan resmi bir kâğıda çizer.

KONTROLLÜ DİYALOG

AMAÇ	Aktif dinleme konusunda alıştırmayı yapmak
YÖNTEM	Barometre
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Aktif dinleme ile ilgili yazılı doküman
UYGULAMA	Katılıyorum - Katılmıyorum uçları olan bir barometre çalışması için önermeler okunur. Katılımcılardan barometre üzerinde yerlerini almaları istenir. Herkes yerleştikten sonra üç kişilik küçük gruplar oluşturulur. Ancak bu üç kişilik grupta, iki ayrı uçta olanlar ile orta noktalarda yer alanlardan birer kişi bulunmalıdır. Orta noktada duran grup gözlemci rolünü üstlenir. Az önceki barometrede varılan sonuca göre taraflar birbirlerini ikna etmeye çalışırken üçüncü kişi gözlem yapar.

BAROMETRE İÇİN KULLANILABİLECEK ÖNERMELER:

- Sessiz kalmak kabullenmektir.
- Ben dili daha açık ve dürüsttür.
- Kötü insanların gücü olmamalıdır.
- Erkekler kadınlardan daha rekabetçidir.
- Ordu bir erkeği gerçek erkek yapar.
- Bulaşık yıkamak kadınların işidir.

GÖZLEMÇİLERİN DİKKAT ETMESİ GEREKEN NOKTALAR:

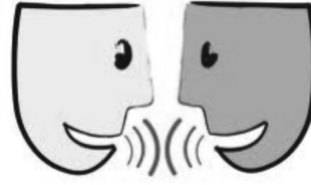
- Kişinin grup içindeki rolü ne? Örneğin; aktif mi, tartışmayı yönlendirmeye çalışıyor mu?
- Söz alarak mı konuşuyor? Yoksa söz mü kesiyor?
- Konuşurken mimik (vücut dili) kullanıyor mu?
- Düşüncelerini nasıl ifade ediyor? Heyecanlı mı? Agresif mi veya başka bir şey mi?

BEN DİLİ SORULAR

AMAÇ	“Ben dili” dediğimiz dilin kullanımının bir alıştırmasını yapmak, konuya giriş yapmak.
YÖNTEM	Küçük gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Kağıt ve kalemler
UYGULAMA	Katılımcıların hepsinden beş dakika içinde soru sormak istedikleri beş kişi için beş soru yazmaları istenir. Bu süre sonunda herkes kimlere sorusu varsa sırayla o katılımcılarla bir araya gelip sorusunu sorar ve cevabını alır. Bunun ardından bütün sorular bir araya toplanır. Antrenör seçtiği herhangi bir soru kağıdından açık-kapalı soruya örnek verir. Katılımcı sayısına göre eşit sayıda küçük gruba bölünüp soru kağıtlarının tümü tesadüfi olarak gruplara paylaştırılır. Soru kağıtlarındaki sorular açık ve kapalı olmak üzere sınıflandırılıp, kapalı olanlar açık hale getirilir.

ÖVGÜ EGZERSİZİ

AMAÇ	Ben dilinin kullanımı üzerine bir alıştırmayı yapmak
YÖNTEM	Küçük gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Kağıt ve kalemler
UYGULAMA	Herkesten tanıdıkları bir kişi için üç-dört tane övgü cümlesi yazmaları istenir. Yazılan cümleler bir yerde toplanır ve antrenör rasgele seçtiği bir kağıttan ben dilini kullanmaya ilişkin örneklendirme yapar. (Ör; “sen dünyadaki en güzel kadınsın” cümlesinin ben diline çevrilmiş hali “bence sen dünyanın en güzel kadınsın” ya da “senin seviyorum.” gibi). Katılımcılar küçük gruplara ayrılır. Rastgele paylaştırılan kağıtlardaki övgü cümlelerini ben diline çevirmeleri istenir.

**BEN DİLİ ROL OYUNU**

AMAÇ	Ben dilinin kullanımına ilişkin alıştırmayı yapmak
YÖNTEM	Küçük gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	60 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar iki kişilik gruplara ayrılır. Herkesten bir kişiyle iletişime geçerken kullandığı genel davranış biçimini düşünmesi istenir. Belirledikleri durumu tartışmaları ve bir rol oyunu yapmaları istenir. A, B'nin sevmeyişi şeklinde davranır ve B'de genel tavırını oynar. A spontane olarak bunun karşısında oynamaya başlar. Gönüllü olan bir çift büyük grubun önünde oynar. Diğer katılımcılar bu durumu nasıl değiştireceklerine dair konuşurlar Sorunu yaratan ne? Nelerden hoşlanmadılar? Bu ve benzer şeyleri söyleyip bazı rolleri değiştirebilirler. Antrenör herkese ben dilinin yazılı olduğu dokümanları verir. Tekrar ikili gruplara dönülür ve senaryolarını ben dilini kullanarak değiştirmeleri istenir. Bir süre sonra değerlendirmeye geçilir.
DEĞERLENDİRME SORULARI	- Senin için nasıldı? - Bir değişim hissettin mi? Hissettiysen nasıl bir değişim? - Ben dilini kullanabildin mi? - Beden dilinde bir değişim hissettin mi? Fark ettiysen nasıl bir değişim?

BANA BİR FEEDBACK VER (geri besleme)

AMAÇ	Katılımcıların birbirleriyle ilgili izlenimlerini ortaya çıkarmak.
YÖNTEM	Küçük gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	Bir saat
MALZEME	Katılımcı sayısı kadar sandalye
UYGULAMA	Sandalyeler ikiye ayrılarak mekanın değişik yerlerine dağıtılır. Katılımcılar dolaşarak kimden bir feedback isteyeceklerini düşünürler ve seçtikleri kişi ile karşılıklı otururlar. Orada oturdukları süre içinde hiç kimse tarafından rahatsız edilmemeli ve dinlenmemelidir. Feedback istemiş olan kişi, hangi konu hakkında bir feedback isteyeceğini kararlaştırır. Kendisi ise feedback vermek zorunda değildir.

ANTRENÖRE NOT: Grubun içinde belli bir güven oluşuktan sonra uygun olan bir egzersiz.

KULAKTAN KULAĞA

AMAÇ	İletişim kurarken mesajın diğer kişilere aktarımı sırasında bozulabileceği konusunda farkındalık, eğlenmek
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Bir kişi yanındaki kişinin kulağına diğerlerinin duyamayacağı biçimde bir cümle fısıldar, o kişi aynı cümleyi diğer tarafındaki kişinin kulağına fısıldar. Bu şekilde turu başlatan kişiye kadar herkes yanındaki kulağına bu cümleyi fısıldar. Başlatan kişiye tekrar sıra geldiğinde bu kişi cümleyi sesli olarak söyler. İlk cümle ile son cümle arasında fark varsa söylenir.

GERİ BESLEME

AMAÇ	İlişki halinde olduğumuz insanlarla yaşadığımız olumlu ve olumsuz yaşanmışlıkları uygun ve net bir şekilde aktararak varsa gerilimleri konuşup çözümlenebilir ya da sorun varsa bunların üzerini kapatmadan konuşabilmek.
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA 1	Birbirleriyle geçmişte de ilişkisi olan iki kişilik gruplar oluşturulur. Daha önceden yaşadıkları olumlu ya da olumsuz duygulanımlar ve düşünceler üzerine konuşurlar. Ancak bu konuşmayı yaparken dikkat edilmesi gereken noktalar vardır. (bkz. Geri Besleme ve Aktif Dinleme)
UYGULAMA 2	İki kişilik gruplar oluşturulur. Çiftlerden önce biri sonra diğeri üçüncü biriyle yaşadıkları bir olaya ilişkin geri beslemede bulunur. Dinleyici konumunda olan, aktarım bittikten sonra anlatıcı olana aktardığı olay üzerine geri beslemede bulunur.

EN SEVDİĞİM YEMEK

AMAÇ	Eğlenmek, konuşma dışında başka türlü iletişime cesaretlendirmek
YÖNTEM	Büyük grup, tur
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılara en sevdikleri yemeği düşünmelerini söyleyin. Herkes bir yemeği seçtikten sonra kimseye söylemeden bu yemeği diğerlerine tarif etmeye çalışır. Mimikler, yeme sırasında çıkarılan sesler gibi hareketlerle anlatmaya çalışılır. İlk olarak siz kendi yemeğinizi anlatın, daha sonra tur ile herkes yemeğini anlatmaya, geri kalanlar da tahmin etmeye çalışır.

İLETİŞİMDE POZİSYON

AMAÇ	İkili ilişkilerde iletişimi zorlaştıran fiziksel durumları değerlendirmek
YÖNTEM	İki kişilik küçük gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	25 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup ikili küçük gruplara bölünür. Oluşan her grup kendi karar verdikleri bir konu üzerine konuşmaya başlar. İlk on dakikalık süreden sonra antrenörün uyarısı ile eşlerden biri ayağa kalkar diğeri oturmaya devam eder ve konuşma bu şekilde devam eder. beş dakikalık bir süre sonunda yine antrenörün uyarısı ile eşler konumlarını değiştirerek bir beş dakika daha konuşmaya devam ederler. Üçüncü uyarının ardından gruplardan en rahat ettikleri konumda konuşmaya devam etmeleri istenir. Egzersizin sonunda değerlendirme yapmak için büyük grup bir araya gelir.
DEĞERLEN-DİRME SORULARI	- <i>Bütün bir konuşma boyunca kendini nasıl hissettin?</i> - <i>Seçtiğiniz konumu neden tercih ettiniz?</i>

YARATICI İLETİŞİM

AMAÇ	İletişimin farklı türlerini keşfetmeye cesaretlendirmek, yaratıcılığa teşvik, iletişim gününe giriş
YÖNTEM	2'li küçük gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Müzik çalar
UYGULAMA	Canlı bir müzik çalın ve katılımcılara dans edebileceklerini söyleyin. Müzik durduğunda katılımcılar durur ve bir eş bulurlar. Eşler bugün nasıl hissettikleri üzerine bire bir iletişim kurarak sohbet ederler. Kural ise, bu sohbet sırasında katılımcıların bildiği, konuştuğu diller kullanılamaz. Aktivitayı 3-4 kez tekrarladıktan sonra değerlendirme turuna geçebilirsiniz:
DEĞERLEN-DİRME SORULARI	- <i>Bu egzersizin amacı sizce neydi?</i> - <i>İletişim kurarken zorlandınız mı?</i> - <i>Ne tür bir iletişim aracı kullandınız?</i>

6.7. ÖNYARGILAR VE AYRIMCILIK

ÖNYARGILAR VE DÜŞMAN PORTELERİ

Barışın olmadığı, şiddet ve savaşlarla dolu dünyamızda tekrar tekrar ortaya çıkan bir soru var; “İnsanlar neden birbirlerini aşağılıyorlar, yaralıyorlar ve katlediyorlar? Neden ölüme ve yıkıma sebep oluyorlar?” Bin bir çeşit nedenden biri; anlayışsızlık, kin, saldırganlık ve karşılıklı hedef göstermeye kadar gidebilecek bir ortam yaratan, insanlar arasında uzlaşmayı ve halklar arasında gerçek bir barışı engelleyen, kafalardaki “düşman” portreleridir. Batı dünyasının genel geçer düşman portresi uzun yıllar boyunca “komünizm” oldu. Türkiye’de geçerli olan düşman portreleri ise “Yunanlılar”, “Kürtler” ve Türkiye’yi köleleştirdiği ileri sürülen “batı”dır.



Düşman portrelerinin en önemli özelliği, aşırı olumsuz karakteridir ve kimi koşullar altında “düşmanın”, yani bir topluluğun ya da bütün bir halkın imha edilmesini önerir. Siyasi propaganda aracılığıyla düşman, az değerli ya da değersiz gösterilir. Düşman tüm insani özelliklerinden soyutlanır ve karşısında tereddütsüz şiddet kullanımı sağlanır. “Düşman”ın da bir insan olduğu düşüncesi ya bir kenara itilir ya da hiç akla gelmez.

Düşman portreleri çoğu zaman saklı bir şekilde var olan önyargılara dayandıkları ya da pek çok önyargı bir düşman portresinde toplandığı için, önyargıları işlemek önem kazanıyor. Başka halkların “gavur”, “yamyam” gibi deyişlerle doğrudan aşağılanması, “Çingene”, “Kızılbaş”, “Laz” gibi sıfatların aşağılayıcı bir tınıyla sarf edilmesi, bir topluluğun tümüne kimi olumlu veya olumsuz nitelikler bahşedilmesi yaygındır. Ailede, okulda, sosyal çevrede ve medyada böyle genelleştirici ifadelerle erken yaşlarda tanışıyoruz. Bu ifadeler çoğunlukla kişinin kendi tecrübelerine, bilgilerine veya söz konusu sosyal ya da etnik toplulukların mensuplarıyla bizzat tanışmalarına dayanmaz. Konuşmalar, anlatılar, filmler veya deyişler, davranış biçimleri ya da resimler aracılığıyla üretilir, aktarılır ve güçlendirilir.

Kısmi bir gerçeklik içermekle birlikte, düşman portrelerinde olduğu gibi çoğu zaman abartılan ve hayali yönleri ağır basan önyargılarda da, kimi insan gruplarıyla ilgili bilgilerin, görüşlerin, düşüncelerin ve beklentilerin sorgulanmadan kabullenilmesi söz konusudur. Önyargılar; basitleştirilmiş ve klişeleştirilmiş olan “kafamızdaki resimler”dir ve düşman portrelerinden farkı hem olumsuz, hem de olumlu olabilmeleridir.¹ “Akdeniz insanlarının misafirperverliği”nde olduğu gibi. “Alman turistler” ya da “Almanya”daki göçmenler” söz konusu olduğunda, bu şekilde kategorize edilmiş insanların, gruplarına uygun “tipik” özelliklere ve “tipik” görünümlere sahip olmaları beklenir.

Hem düşman portrelerine hem de önyargılara bir insanın tek başına sahip olmaması, fazla sayıda insanla ve hatta bütün bir halkla paylaşılması, sabitleştirilmesi ve yeniden üretilmesi belirleyicidir. İnsanları önyargılara ve düşman portrelerine sarılmaya ve bunları kışkırtmaya iten nedir? “Belinde sopa karnında sıra”² ya da “bar, disko, rock müzik, kısa etek ve seks ahlaki çöküntüdür ‘Türklüğe’ uymaz”³ gibi ifadeleri neden benimsiyorlar?

Önyargılar ve düşman portreleri psikolojik ihtiyaçları karşılar.

Önyargıların ve düşman portrelerinin ardında yatan nedenler çok yönlüdür ve toplumsal düzlemde bireysel düzleme kadar uzanırlar. Bu kadar yaygın olmalarının en önemli nedeni herkes için yararlı olmalarıdır.

¹ Anne Katrin Flohr, “Feindbilder in Der Internationalen Politik”, Münster 1993, s.23.

² Ursula Boos-Nünning, “Interkulturelle Erziehung als Hilfe zur Überwindung von Fremdheit” içinde: “Bundeszentrale für Politische Bildung, Das Ende der Gemütlichkeit. Theoretische und Praktische Ansätze zum Umgang mit Fremdheit, Vorurteilen und Feindbildern”, Der Spiegel Dergisi, 44/1990.

³ Refah Partisi’nin genç bir yetkilisinin ifadesi. Alıntıl原因; Frankfurter Rundschau gazetesi, 22.12.1995

Önyargılar, insanlara ve koşullara belirli yerler biçtiğimiz ve içinde ona göre hareket edebildiğimiz bir dünya resmi sundukları için, kişisel görüşlerimizin ve fikirlerimizin özünde vardır.⁴ Yeni ya da önceden hesaplanması imkansız durumlarla başa çıkmak, tereddütleri ve belirsizlikleri engellemek için onları kullanırız.⁵ Örneğin, her otobüs şoförünü gitmek istediğim yere götürecek mi diye değerlendirmek zorunda kalsaydım, hiçbir otobüse binemezdim. Önyargılar, basit ve çok yönlü kullanılabilir, algılamamızı kolaylaştıran, karar vermemizi mümkün kılan ve böylece çevre hakkında bilgilerin işlenmesine katkıda bulunan kategoriler oluştururlar. Aynı zamanda, bilgiyi bizzat edinme ve kafa yorma zahmetinden kurtardıkları gibi duygusal yönelimlerde ipuçları verirler. Diğer insanlar hakkında düşüncelerimizi, duygularımızı, eylemlerimizi ve böylece tutumumuzun olumsuzluğunu ya da açıklığını belirlerler. Örneğin; ben, dinci görünen Türkiye'deki erkeklerin muhafazakar ve ataerkil olduklarını varsayarak mesafeli davranırım. Eğer bir topluluk düşman ilan edilmişse, ona karşı doğrudan olumsuz tavır almak genel onayı kazanır. Zira düşman portreleri toplumsal ve siyasi düzlemde net olarak dost-düşman kategorileri çizerler⁶; böylece her çeşit şüphe gereksiz kalır ve birey, belirlenmiş bir tutum edinebilir.⁷

Bu yönelme arayışı, düzen ve emniyet ihtiyacıyla yakından bağlantılıdır.⁸ Farklılık ve yabancılık korkutmanın yanı sıra öz anlayışa ve özellikle duygulara, düşüncelere ve eylemlere uydurulmadığı için güvensizlik oluşturur. Tereddüt ve huzursuzluk yarattıkları için rahatsız edici bulunurlar. Alışılmış olanı korumak ve sabitlik isteği, merak ve dışı açılma arzusundan güçlüdür. Bu yüzden, belli topluluklar veya halklar hakkında kemikleşmiş resimlere ters düşen bilgiler ya hiç algılanmaz ya da bir kenara itilir. Önyargılar ya da düşman portreleri değişim, tutunamama, itibar kaybetme, oto-portrenin çökmesi korkusuyla, yönlendirmeye ve geri püskürtmeye yardım eder.

Düşman portreleri ve önyargılar, korkuların bastırılmasının yanı sıra sosyal kimlik, aidiyet ve "biz" duygusu ihtiyaçlarını karşılarlar.⁹ Birey, bir grup veya toplum içinde varolan resimleri benimsediğinde, uyum içinde olduğunu varsayarak kendini bir gruba, bir topluluğa, bir halka ait hisseder ve dışlanma tehlikesi ortadan kalkar. Diğerlerine karşı görüşler ve duygular genellikle olumsuz, aşağılayıcı nitelikte olduğu için kişi kendini daha "iyi" bir grubun mensubu olarak yüceltir ve üstünlük hisseder. Kendi tarafına adalet, dürüstlük, güvenilirlik gibi değerler, diğer tarafa da art niyet, tutarsızlık, vb. yakıştırır. Öteki grubu değersizleştirerek grubunun değerini arttırmak, kişinin kendisine biçtiği değere de yansır. Sadece "biz daha iyiyiz" değil, "ben daha iyilerdenim" duygusunu yaşatır.

Önyargılar ve düşman portreleri birey için benzeri bir işlevi karşılarlar ama aralarındaki önemli bir fark, düşman portrelerinin yabancı bir grubun mensuplarına karşı aşırı olabilecek dışlama ve reddedişi içermesidir. Düşüncenin yoğun genelleştirilmesi ve basitleştirilmesi sonucu, dost-düşman resimleri içinde hareket etmenin iki belirleyici unsuru ortaya çıkar: Birbirini dışlayan iyilik ve kötülük kategorileri ve 'dost'un olumlu yönlerinin 'düşman'ın olumsuz yönlerine dönüştürülmesi. Düşman portreleri "bir kişinin düşünceleri, eylemleri ve dünya görüşü üzerinde adeta diktatörce bir etkiye sahiptir. Bir düşman portresi her şeyi açıklar: Kendi nahoş durumunu, ait olunan grubun veya ulusun sorunlarını, sefaleti, adaletsizliği, barışsızlığı, bir toplumda ahlakın çöküşünü, vs. vs."¹⁰

Önyargılar ve Düşman Portreleri Kötüye Kullanılıyor

Önyargıların ve düşman portrelerinin bireysel boyutları, özellikle politik olarak kullanılmaya açıktır. Çeşitli nedenlerden dolayı toplumu yönlendirmek, önyargıları öne sürmek ve gerektiğinde düşman portreleri olarak kemikleştirmek politik olarak yarar sağlar. İç çatışmaları örtbas etmek, kendi iktidarını

⁴ Walter Lippmann, "Die Öffentliche Meinung", München 1964. Alıntılan; Ulrike Schöneberg, Vorurteile-Feindbilder, Das Ende der Gemütlichkeit, age, s.38.

⁵ Ulrike Schöneberg, "Vorurteile-Feindbilder, Wurzeln und Dynamik" içinde; "Das Ende der Gemütlichkeit, age, s.38.

⁶ Dieter Lünse, Jörg Rohweder, Volker Baisch, "Zivilcourage. Anleitung zum Kreativen Umgang mit Konflikten und Gewalt", Münster 1995, s.68.

⁷ a.g.e., Anne Katrin Flohr, s.102

⁸ a.g.e., Ulrike Schöneberg, s.39

⁹ a.g.e., Anne Katrin Flohr, s.103

¹⁰ a.g.e., Ulrike Schöneberg, s.40

güçlendirmek, öfke potansiyelini yönlendirmek, rahatsız eden yurtiçi politik grupların itibarını zedelemek, “iç barışı” sağlamak, ulusal özalgılayışı sabitleştirmek, nihayet bir savaşı meşrulaştırmak bu sebeplerin arasında yer alır.

Slavenka Drakulic, “Sonuna Kadar Tanık Olmak İstiyorum” adlı günlüğü etkileyici ve dehşet verici bir örnek olarak gösteriyor. Burada Victor Klemperer, Almanya’da 1933’ten sonra Yahudi düşmanlığının adım adım olağan bir düşünce biçimi ve tutum haline gelmesini açıklıyor:

“Küçük şeylerle başlıyor. Örneğin, bazı iş arkadaşları Klemperer’e selam vermeyi kesiyor ve uzaklaşıyorlar. Kimileri ‘durumu biliyorsunuz, zaman zor, bu tehlikeli, ailem var’ gibi nedenler ileri sürüyor. Ardından işini, evini ve vatandaşlık haklarını kaybediyor.”¹¹

Yahudiler “bencil”, “para düşkünü” gibi önyargılara dayanılarak adım adım arkadaş, komşu, meslektaşları için tehlike teşkil eden, insan olarak görülmeğe değmeyen ve bu yüzden yok edilebilecek düşmanlara dönüştürüldüler. Soykırımı programlayanlar başlangıçta politikacılar ve ideologlar olduysa da, onu hayata geçirenler sıradan insanlardı. Yahudilere yapıştırılan “düşman” portresi, eylemlerini meşrulaştırıyordu.

Eski Yugoslavya, Ruanda, Çeçenistan ve Türkiye’de yaşananların açıkça gösterdiği; önyargılara dayanan düşman portresinin oluşumunda tek örneğin Almanya tarihi olmadığıdır. Yaşadığımız yere, bu yerin politik koşullarına, var olan tarihi deneyimlere, ekonomik duruma, uluslararası ilişkilerdeki konuma, geçerli kılınan değerlere, coğrafyaya göre yaratılan önyargılar ve düşman olarak beyan edilen toplumsal gruplar ya da halklar da çeşitlilik ve değişkenlik gösterir.¹² Dolayısıyla, önyargılar ve düşman portreleri daima toplumsal tahakkümün genel bağlamına aittir. Ya da Alexander Mitscherlich’in formüle ettiği gibi: “İnsanların sömürüsü genellikle önyargılar aracılığıyla sağlanır.”¹³

Önyargıları ve Düşman Portrelerini Bilince Çıkarmak ve Onlarla Başa Çıkmak

Bu yüzden, önyargıları fark etmek ve bilince çıkarmak, bireysel ve toplumsal özgürleşmenin temel bir parçasıdır. Onları geçersiz kılmak için, kendi köklerini, güçlülüklerini ve zayıflıklarını bilen, özgüvenli ve öz bilinçli insanlar gerekir. Ancak önyargılar ve düşman portrelerinin derin köklerini ortaya çıkarmak ve onlarla yüzleşmek için aşılması zor olan pek çok engel var ve bu engelleri aşmak hiç de kolay değildir.

Cesaret ve özgüven, ilginç ve yeni şeyler keşfetme beklentisi ve bu yola çıkabilmek için güvenli bir ortam gerekir. Aynı şekilde, hepimizde önyargıların doğal olarak varolduğu bilinci de.

Şiddetsizlik antrenmanlarında önyargı çalışması

Şiddetsizlik antrenmanının hedefi, kişilerin kendi önyargılarına ve/veya düşman portrelerine açılmaları, kendi görüşlerinin siyasi veya kültürel koşullandırılmışlığına duyarlı olmaları, bunların grup ve toplum için anlamlarını kavrayıp sorgulamaları, önyargılarla düşman portreleri arasındaki bağı görmeleri ve sonunda, birlikte bunlarla başa çıkmanın yollarını aramalarıdır.

Önyargılar ve düşman portrelerinin kemikleşmiş olmaları ve çok sayıda bireysel ve toplumsal işleve sahip oldukları için, fark etmeyi sağlayan bilgiler tek başına yeterli değildir. Bu “karşı enformasyonlar” genellikle ya görmezden gelinir, yalan olarak görülür ya da çarpıtılarak kişinin görüşlerine denkleştirilir. Seçici algılamaya ve hazırda bulundurduğumuz dünya hakkında resimlerimizi ve görüşlerimizi kanıtlayan şeyleri aramaya eğilimliyiz. Haklarında önyargılarımız olan insanlarla bir araya geldiğimizde bile, kişiliğimizde kemikleşmiş olan önyargılar katmerlenerek görüşlerimizi etkilemeyi sürdürürler.

Önyargıları ve düşman portrelerini sorgulama cesaretini ve ilgisini geliştirmek için, katılımcıları korkularıyla, umutlarıyla ve beklentileriyle birlikte çalışmaya eklemlenmek gerekir. Aksine, genel politik sorgulamalarla, çağrılarla ve davranış kurallarıyla sınırlanan bir çalışmada önyargıların ve düşman portrelerinin gerisinde var olan endişeler ve ihtiyaçlar dikkate alınmaz ve böylece, önyargıları giderebilmek olasılığı azalır.

¹¹ Frankfurter Rundschau, 03.08.1996

¹² a.g.e., Anne Katrin Flohr, s.87

¹³ Alexander Mitscherlich, “Zur Psychologie des Vorurteils” içinde, K.D. Hartman, “Vorurteile, Ängste, Aggressionen”, Frankfurt 1975, s.10

Şiddetsizlik antrenmanlarında, katılımcıların düşünce ve deneyimleri merkeze alınarak bu konuya yaklaşılr. Uluslararası bir antrenmanda katılımcıların kültürel bağlamları arasında “genelde” mevcut olan önyargıları konu etmek akla yakındır. Böylece, yakınlaşmamızı engelleyen ve farklılıklardan kaynaklanan olası çatışkaların yüzeye çıkarılması ve işlenmesi mümkün olur. Kurulan ilişkiler ve yakınlıklar, karşılıklı önyargıların veya düşman portrelerinin sorgulanmasıyla, çeşitli kültürlerin eşitlik temelinde birlikte yaşadıkları bir dünya ütopyası kısmen yaşanabilir. Bunun ideal bir önkoşulu, insanların gönüllülük temelinde ve birlikte çalışma istemiyle bir araya gelmeleridir. Bu yolla, şiddetten arınmış eylemek için esas olarak görülen bazı tutumlar da oluşabilir.¹⁴

- “Kendime ve karşımdakine açığım.”
- “Kendi sınırlarımı ve ötekinin sınırlarını algılamaya hazırım.”
- “Şimdiye kadarki gelişmem içinde pek çok etki altında kaldım ama yeniden ve yeniden değişebilirim.”
- “Hoşgörülü davranmaya razıyım.”
- “Kendi kimliğimi ve kültürümü korumaya ne kadar hakkım varsa, senin aynı hakkın var.”

Önyargılar ve düşman portreleri ile birey, grup ve toplum arasında köprü kurmak

Şiddetsizlik antrenmanında önyargıları ve düşman portrelerini konu ettiğimizde, bireyler, gruplar ve toplum için karşıladıkları işlevlerden dolayı bu düzlemleri tek tek ve aralarındaki ilişkilerle ele almak gerekir. Önyargıların/düşman portrelerinin bilincine varmanın ötesinde önemli olan, şu soruları iletmeştir:

- Neden bu önyargılara sahibim?
- “Benim” kültürüm hakkındaki önyargılar beni hangi oranda etkiliyor?
- Bunlar nasıl oluştu?
- Birlikteliğimizi ve ortak çalışmamızı nasıl etkiliyorlar?
- Bu grupta onlarla başa çıkmanın hangi imkanları var?
- Önyargılar ve düşman portreleri arasındaki ilişkiler nedir?
- Siyasi çalışmada önyargılarla ve düşman portreleriyle nasıl başa çıkabiliriz?

Aynı anda tüm düzlemlerde çalışmak neredeyse olanaksızsa bile, başarısızlıkları ve hayal kırıklıklarını daha iyi anlayabilmek için de kişisel arka plan ve toplumsal yapılar arasındaki geçişler ve ilişkiler gözden kaçırılmamalı.

*** Christiane Mocker ve Jan Brauns tarafından kaleme alınıp, “Şiddet Kültüründe Şiddetten Arınmışlık – Foça Antrenmanı” kitabında yayınlanan yazının yeniden düzenlenmiş halidir.**

¹⁴ Karl-Heinz Bittl-Drempetic, “Gewaltfrei Handeln”, Nürnberg 1993, s.25¹² a.g.e., Anne Katrin Flohr, s.87

ÖNYARGILAR VE AYRIMCILIK ÜZERİNE EGZERSİZLER

HER YERDE OLUR

AMAÇ	Ayrımcılık deneyimini değerlendirmek
YÖNTEM	Kendi başına çalışma, büyük grup çalışması
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	45 dakika
MALZEME	Tahta, kâğıt, kalem
UYGULAMA	Katılımcılardan geçmişlerinde ayrımcılığa uğradıkları bir olayı düşünmelerini isteyin. Düşünceleri için 5 dakika süre verin. Şu sorularla yardımcı olun: - Olay olduğu zaman ne hissetmişsiniz? - Sonradan olayla ilgili herhangi bir şey yaptınız mı? - Bu olay hakkında hala üzgün / kızgın mısınız? Daha sonra katılımcılardan bir eş seçmelerini ve yaşadıkları olayı, bu olay hakkında hissettiklerini birbirlerine anlatmaya davet edin. Bu olayı şimdi yaşasalardı neyi farklı yapacaklarını sorun. Eşler bu sorular üzerinden paylaşım yaparlar. Herkes paylaşımını bitirdiğinde büyük grupla aşağıdaki sorular üzerinden değerlendirme yapın: - Herkes herhangi bir ayrımcılık olayı anımsadı mı? - Bunlar genelde ne tür ayrımcılık olayları? Cinsiyetçilik? Yaş ayrımcılığı? - Genelde nasıl cevaplar vermişiz?

NEDEN BEN?

AMAÇ	Ayrımcılık duygusunu tanımak, deneyimlemek
YÖNTEM	Canlandırma, büyük grup çalışması
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	Birkaç saat sürebilir. Değerlendirme süresi 45 dk.
MALZEME	Kol bantları veya renk kartları
UYGULAMA	Katılımcı listesinden rastgele isimler seçin. Günün başlangıcında bu kişilerin kol bantları veya renk kartları takmalarını isteyin. Ayrımcılık pratikleri ile ilgili bir çalışma yapacağınızı o nedenle bir canlandırma oyunu oynayacağınızı açıklayın. Bantlılar hiçbir neden verilmeden odada kalabilir ama atölyeye katılamayan grubu oynayacaklar. Bölüm bittikten sonra da çay arasında gruba katılamayacaklar, öğlen yemeği için masaya oturmayacaklar ve diğer katılımcılarla konuşmayacaklar. Sonraki bölümde tüm katılımcılarla birlikte şu sorular üzerinde değerlendirme yapın: - "Dışlanmış" durumunuzu kendinize nasıl açıkladınız? Açıkladınız mı? - Bu durum daha önceki deneyimlerinizi hatırlattı mı? - Diğer "normal" grup olarak siz neler hissettiniz?

ANTRENÖRE NOTLAR:

Değerlendirme bölümü bittikten sonra kollarındaki bant veya kartları çıkarmalarını isteyin. Dışarda bırakılan grubun kendini iyi hissetmesi için tüm grupla birlikte çaba sarf edin. Onlara teşekkür edip, onları alkışlayabilirsiniz.

BİZ VE ONLAR

AMAÇ	"Karşıt"ımızı anlamaya teşvik, kendimizin nasıl algılanabileceği üzerine farkındalık sağlamak
YÖNTEM	Beyin fırtınası, serbest tartışma
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 - 30 dakika
MALZEME	Duvar kağıdı, markör
UYGULAMA	Egzersiz amacını paylaşmadan, büyük duvar kağıdında tüm grubun görebileceği şekilde iki sütun oluşturun. Bir sütunun başına "BİZ", diğer sütunun başına "ONLAR" yazın. Sonra katılımcılara aktivist olan "BİZ"leri nasıl tanımladıklarına dair beyin fırtınası yöntemiyle hızlı bir şekilde bir veya iki kelimelik fikirleri toplayın (şiddetsiz, bağlı, haklı, çalışkan vb.) Bunları "biz" sütunun altına yazın. Daha sonra mücadele edilen bir karşıta dair (örneğin, hükümet, siyasiler, şirketler vb.) ne düşündükleri yine aynı şekilde toplayın ve "onlar" sütununun altına yazın (doğayı kirletiyorlar, aç göz-lüler, iki yüzlüler vb.). Şimdi gruba kendilerini mücadele et-tikleri karşıtları olarak hayal etmelerini ve o kimliğe bürünmelerini isteyin. Başka bir kağıtta beyin fırtınası sürecini tekrarlayın. "Biz" sütunun altında şuna benzer şeyler çıkabilir: iş sahibi, aileye odaklı, mantıklı vb. "Onlar" sütunun altında ise çapulcu, pis kokan, gerçekçi olmayan, şiddetli vb. özellikler çıkabilir. Bu noktada antrenör tartışmayı birkaç yöne götürebilir, örneğin: - Çelişkileri belirleme. Örneğin her iki grup da birbirini şiddetli görüyor. - Ortak noktaları belirleme. Örneğin her iki grup da birbirini aileye odaklı görüyor.

TARTIŞMA SORULARINA ÖRNEKLER:

- "Onlar"ın taşıdıkları değerlere nasıl seslenebiliriz?
- Algılanış biçimimizi nasıl değiştirebiliriz?

TOPLUMSAL ÖNYARGILAR

AMAÇ	Toplumumuzda farklı etnik kimliklere dair varolan önyargıların sorgulanması ve düşman portrelerindeki benzerliklere dair farkındalık yaratmak, ayrımcılıkla ilişkisini kurmak
YÖNTEM	Küçük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	2 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Duvar kağıdı, markör
UYGULAMA	Küçük gruplarla çalışmaya başlamadan önce katılımcıların yaşadığı toplumda düşman olarak atfedilen kimliklere dair hızlı ve kısa bir beyin fırtınası yapılır. Beyin fırtınasında çıkarılan üzerinden 4-5 kişilik küçük gruplara bölünülür. Örneğin Çingeneler, Ermeniler, Eşcinseller, Kürtler, Suriyeliler vb. Türkiye toplumunun çoğunlukla önyargı taşıdığı kimliklerdir. Bunlardan bir tanesini her küçük grup kendilerine çalışma konusu olarak seçerler. Küçük grup çalışmasında seçilen kimliğe dair toplumda yer alan önyargılar sıralanır. Örneğin; pisler, çok fazla çocuk yapıyorlar, cahiller vb. Her grup bu önyargıları bir duvar kağıdına yazar. Küçük gruplar çalışmalarını tamamladıktan sonra büyük gruba geri dönülür. Her küçük grup buldukları önyargıları grubun geri kalanına sunar. Burada beklenen hedef, hangi kimlik seçilirse seçilsin toplumların bu kimliklere dair taşıdığı önyargılardaki benzerlikleri görebilmektir. Bu önyargıların çoğu negatiftir, "düşman"a atfedilen özellikler her zaman "kötü" kendimizin ait olduğu kimliğe atfedilenler ise her zaman "iyi"dir. Değerlendirme kısmında bu konuda tartışma yapılabilir. Kimlikler üzerinden yapılan genellemelerin ve önyargıların ayrımcılık mekanizmalarını nasıl beslediği üzerine konuşmak yerinde olacaktır.

ANTRENÖRE NOT:

Küçük grup çalışmalarında katılımcıların kendi önyargılarından bahsetmediğini vurgulayın, yaşadığımız toplumun önyargılarını bulmalarını istediğini açıklayın.

RÖPORTAJ

AMAÇ	Önyargıların nasıl zihinsel kısa yol olarak kullanıldığını keşfetmek, tanışmak
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Katılımcı sayısı kadar çoğaltılmış egzersiz kağıdı
UYGULAMA	Bu egzersiz için bazı özelliklerin yazılı olduğu bir tablo hazırlayın. Özelliklere örnek olarak “en sevdiğim yemek tatlı, basketbol oynuyorum, bir müzik aleti çalıyorum, bir ev hayvanım var, resim yapmayı seviyorum” vb. kullanılabilir. Daha sonra grup serbest biçimde dolaşıp bir kişi ile bir röportaj yapar ve her özellik için bir kişinin ismini yazarak bu tabloyu kişilerle eşleştirerek tamamlayabilir. Değerlendirme sohbetinde kişilerin bir özelliğe sahip birini ararken yönlendiği kişiyi NİYE seçtiğini üzerine konuşulabilir. Bu noktada önyargıların aynı zamanda bize kestirme bilgiler sunduğu sonucuna ulaşılabilir.

FOTOĞRAFLAR

AMAÇ	Gizli önyargılar ve varsayımlarımızın farkına vararak önyargılar konusuna giriş yapmak
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Farklı fotoğraflar, post-it
UYGULAMA	Farklı yaşlarda, farklı ırklardan, bedenlerden insanların bulunduğu fotoğrafları duvara yapıştırın. Katılımcılar, her fotoğraftaki kişi/ler hakkındaki yorumlarını bir post-it kağıdına yazarak fotoğrafın etrafına asar. Bu yorumlar daha sonra herkes tarafından okunur. Bu tartışmaya zemin hazırlamaktır. Yazılan yorumlar üzerinden gizli önyargılarımız, varsayımlarımız hakkında konuşmaya başlayabiliriz. Bu tartışmaları derinleştirmek için iyi fotoğraflar seçmeyi unutmayın.

BEYAZ ve SİYAH

AMAÇ	İrk ayrımcılığına dair farkındalık
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Duvar kağıdı, markör, katılımcı sayısı kadar boş A4 kağıt
UYGULAMA	Kağıda aşağıdaki bitmemiş cümleleri yazın: “Bütün beyaz insanlar ...” ve “Bütün siyah insanlar ...” Sonra katılımcılardan bu cümleleri istedikleri biçimde veya duydukları biçimde ellerindeki kağıtlara yazarak tamamlamalarını isteyin. Cümleleri tamamlayan kişiden asla buna dair herhangi bir onay veya açıklama talep edilmeyeceğini belirtin. Yeterince cümle olduğunda katılımcılardan tur sırasıyla yazılan cümleleri sesli okumalarını isteyin. Grup, okumayı bırakmak isteyene kadar veya cümleler bitene kadar okumaya devam edin. Sonra “Beyazlar” için yazılanları aynı şekilde okumaya başlayın. Bu noktada gruptan itirazlar yükselebilir. Bazen katılımcılar hiçbirşey yazmamayı tercih edebilir. O zaman neden diye sorabilirsiniz. Genellikle yazılmamasının sebebi “kötü” bir önyargı belirtmemek istememeleridir. Ama bu tür bir genellemede her zaman yazılabilecek şeyler kötü değildir. Bir şey söylemek istemenin bir yolu da “bütün siyahlar insandır” gibi bir cümle de olabilir.

ANTRENÖRE NOT:

Bu egzersiz iyi bir kolaylaştırıcılık becerisi ister. Özellikle karışık gruplarda katılımcılar daha önce düşünmedikleri şeylerin açığa çıkmasından ve diğer katılımcıyı incitebildiğini gördüğünde öfkelenebilir ve bunu kolaylaştırıcının suçu olarak görebilir. Bu yüzden bu tür bir egzersizi yaparken riskin altından kalkabileceğinize emin olun.

Türkiye’de siyahlara karşı ayrımcılık çok net olmayabilir. Buradaki amaç birlikte yaşadığımız farklı ırklara veya milliyetlere karşı taşıdığımız gizli önyargıların açığa çıkarılması ve bunlara karşı farkındalık sağlamak ve değişme yolları aramaktır. Yok saymak bir günah değildir. Bir başlama noktasıdır.

ÜÇ DAKİKA

AMAÇ	Tanışmak, ilk görüşte edindiğimiz izlenimlerle ilgili olarak önyargılar konusunda farkındalık yaratmak
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	3 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Henüz katılımcılar ve antrenörün birbirini tanımadığı zaman, güne başlarken katılımcılardan antrenöre dair tahmin ettikleri özellikleri bir kağıda yazmalarını isteyin. Kaç yaşında, hangi gazeteyi okuyor, nereli, engelli mi, evli mi, ulaşım için ne tür bir taşıt kullanıyor vb. Katılımcıların yazdıkları cevapların grupla paylaşılmayacağını ve sizin tarafınızdan gizli tutulacağını güvencesini verin. Herkes yazmayı tamamladığında kağıtları toplayın. Daha sonra kendinizi tüm gruba tanıtabilirsiniz. İlk görüşte insanlar hakkında düşündüklerimizin sosyal normlarla nasıl şekillendiği üzerine yapılan bu kısa egzersiz katılımcıların sadece bu konuda düşüncesine dair bir giriş niteliğindedir.

BİZ AYNİYIZ

AMAÇ	Kadın ve erkekler hakkındaki ön yargıları keşfetmek
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	45 dakika
MALZEME	Yazı tahtası, kalem
UYGULAMA	Katılımcılar küçük gruplara ayrılır ve her bir gruba 4 adet kâğıt verilir. Kâğıtlara şu başlıklar atılır: "TV'de Kusursuz Kadın", "Geleceğin İdeal Kadını", "TV'de Mükemmel Erkek", "Geleceğin İdeal Erkeği". Gruplar, kendi içlerinde bu kâğıtlara başlıklardan yola çıkarak "kusursuz kadın", "ideal erkek" vb. düşüncelerini yazarlar. Ardından kâğıtlar sergilenir ve üstüne tartışılır. Bu "popüler" imgelerle kendimizi nasıl kıyaslıyoruz? Geleceğin erkeği ve kadını tanımını için temel dayanak nedir?

NE NEDİR?

AMAÇ	Önyargı, kalıp, ayrımcılık, cinsiyetçilik arasındaki farkları netleştirmek
YÖNTEM	Küçük grup, büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Tahta, kâğıt, kalem, katılımcı sayısı kadar "liste" fotokopileri
UYGULAMA	Önyargı, kalıp, ayrımcılık tanımları üzerine kısa bir sunum yapın. (15 dk.) "Ne nedir?" listesini dağıtın. 3-4 kişilik gruplara ayrılarak listedeki boşlukları doldurmalarını, zorlandıkları soruları not etmelerini isteyin. Soruları anladıklarından emin olun. Bu küçük grup çalışması için 30 dakika verin. Süre tamamlandıktan sonra listenin üzerinden tek tek geçerek grupların cevaplarını alın. Değerlendirme süresini kavramları açıklamak için kullanmaya çalışın. ÖNYARGI: Tam olarak bilgi ve görüş sahibi olmadan bir kişi veya gruba yöneltilen olumsuz tutum ve davranışlar

DÖNGÜ

AMAÇ	Kişisel cinsiyet yargılarının değişebilir olduğunu keşfetmek ve eğlenmek
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	60 dakika
MALZEME	Yazı tahtası, kalem
UYGULAMA	Katılımcılar, cinsiyetlerine göre ayrılır. Her grup, bir gün içinde yaptıkları ana aktiviteleri yazar. Gruplar, sonra başka bir grupla yaptıkları listeyi değiştirir ve karşı grubun listesinden değiştirmek istedikleri bir şey var mı diye sorulur, tartışılır.

ANTRENÖRE NOTLAR:

Listeler değiştikten sonra tartışma için aşağıdaki sorulardan yararlanabilirsiniz:

- *Günlük faaliyet listelerini değiştirdikten sonra ne oldu?*
- *Değişiklikleri listelerken ortaya çıkan zorluk nedir?*
- *Neden bu değişiklikleri istediniz?*

DÜNYADAN KAÇIŞ

AMAÇ	Önyargılarımıza dair farkındalık geliştirmek, karar alma
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	45 dakika
MALZEME	Senaryo
UYGULAMA	Senaryo, gruba dağıtılır. Grup, senaryoda belirtilen kişilerden beş kişiyi seçtikten sonra kimleri niye seçtikleri üzerinden serbest tartışma yapılır.
SENARYO	40 dakika içinde dünyanın tamamen yok olacağını öğreniyorsunuz. Bütün grubunuzdaki bireyler güvenli bir biçimde felaketten kaçabilecek bir roket içinde. 30 yıllık yeterli yemek ve yakıtınız var. Yaşayabileceğiniz başka bir yer bulmak umuduyla seyahat ediyorsunuz. Roket içi yerleşim sıkışık ve özel alana dair çok az imkan var. Sizin roketteki yeriniz sağlam ve sizden bu yerinizden vazgeçmeniz istenemez. Roketin dışında kaçmayı uman 10 kişi bekliyor. Bu kişilerden sadece 5 kişiyi seçebilirsiniz. Çünkü roket, hareket etmek için daha fazlasını alamaz. Dünyadan kaçabilen tek grup sizin grubunuz. Rokette yeri alan kişiler kimlerin geleceğine mümkün olduğunca birlikte karar vermeli. Dışarıda bekleyen tüm 10 kişi aksi belirtilmediği sürece fiziksel ve zihinsel olarak seyahat etmeye uygun. - Müftü, 45 yaşında, daha önce emlakçılık yapmış, genellikle sakin ve diğerlerini rahatlatan bir yaklaşıma sahip. - Hamile kadın, 25 yaşında, Suriyeli, iyi bir Suriye yemekleri aşçısı, sağlığı yerinde, normal doğum yapması bekleniyor, Müslüman. - Hamile kadının kocası, 26 yaşında, Suriyeli, iyi bir iş adamı ve tüm temel inşaa işlerinden anlıyor. - Silahlı polis, 38 yaşında, beyaz, silah kullanımında uzman, elektronik iletişim konusunda çok bilgili, yanan bir arabadan iki kişiyi kurtardığı için devlet övünç madalyası verilmiş, karısı ve iki çocuğunu terk etmiş, ayrıca üzerinde dolu bir silahı var. - Futbolcu, 22 yaşında, beyaz, daha önce babasının yanında kasap çırağı olarak çalışmış, takımı kaybettiğinde veya demoralize olduğunda liderliği ele alıp takımı ileriye taşıyabiliyor. - Erkek hemşire, 25 yaşında, tıbbi ve psikiyatri hemşireliği yapmış, gey, 5 yıldır birlikte yaşadığı erkek arkadaşını geride bırakıyor. Aktivist. - 22 yaşında sarışın dizi oyuncusu, ilkokul öğretmenliği eğitimi almış, 4 yıl önce bir sinir krizi geçirmiş. - Jeolog (yerbilimci), 32 yaşında, kadın, önceki evliliğinden iki çocuğu var, boşanmış, kaya çeşitlerini tanımlama üzerine bir maden şirketine çalışıyor, daha önce radikal bir dini gruba üyeymiş. - Fen bilimleri öğrencisi, 20 yaşında, mikro elektronik ve bilgisayar alanında iki kurs bitirmiş, dine inanmıyor. - 14 yaşında bir genç kız, halen okuyor ve bilime meraklı, onun yaşındakiler gibi bazen içine kapanık oluyor, ebeveynleri onu bu konuyla ilgili olarak gelecek hafta gitmesi için bir psikiyatristten randevu almış.

NE YAPABİLİRİZ?

AMAÇ	Ayrımcılıkla mücadele etmek için çeşitli yöntemler geliştirmek
YÖNTEM	Canlandırma, Büyük grup çalışması
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1- 1,5 saat
MALZEME	Tahta, kâğıt, kalem
UYGULAMA	Katılımcılardan kâğıtlara karşılaştıkları (yaşadıkları ya tanık oldukları) bir ya da iki tane ayrımcılık olayını bir-kaç detayla birlikte yazmalarını isteyin. Tüm kâğıtları bir araya toplayın, karıştırın ve katılımcılardan desteden birer tane seçmelerini söyleyin. Katılımcıları 3-4 kişilik gruplara ayırın. Ellerindeki olaylardan bir tanesini canlandırmak için seçsinler. (20 dk..) Hazır olduktan sonra gruplar teker teker sergilesin. Her gruba 10 dk. verin. Kalan zamanda büyük grupla aşağıdaki sorular üzerinden değerlendirme yapın: - Kendinizin ve diğerlerinin davranışlarında ne gibi benzerlikler ve farklılıklar gözlemlediniz? - Ayrımcılıkla mücadele etmede hangi yöntem veya cevaplar yardımcı oldu? - Hangileri işe yaramadı? - Başka hangi yöntemleri denemek isterdiniz?

HOMOFOBİ

AMAÇ	Homofobi tanımak
YÖNTEM	Büyük grup çalışması
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	45 dakika
MALZEME	Tahta, kâğıt, kalem
UYGULAMA	Katılımcılarla homofobi üzerine sohbet edin, aşağıdaki tanımdan yararlanabilirsiniz. (15 dk..) Homofobi: Eşcinsel insanlara, yaşam tarzlarına ve kültürlerine yönelik nefret ve korku temelli tutum ve davranışlar Homofobi başta olmak üzere cinsiyet ve cinsel yönelime dayalı diğer ayrımcılık örnekleri şu şekillerde gerçekleşebilir: - Alay etme, genellikle aşağılayıcı isimler takma, sürekli cinsel kimliğine yönelik hitapta bulunma - Sosyal ortamdan dışlama, davet etmeme, yalnız bırakma - Fiziksel saldırı - İş yerinde, çeşitli kamusal alanlarda, eğitim kurumlarında adil davranmama Daha geniş açıklamalar ve kişisel tanıklıklar için şehrinizdeki eşcinsel hakları ile ilgili çalışan kişi, grup veya örgütleri çalışmanıza davet edebilirsiniz. Büyük grupla aşağıdaki sorular üzerinden değerlendirme yapabilirsiniz: - Eşcinsellere ve diğer cinsel kimliklere yönelik ayrımcılığa karşı çıkmak kolay, zor mu? Neden? - Karşı çıkarma nedenleriniz neler olurdu, neden destek alırdınız?

ROL GRAFİĞİ

AMAÇ	Hayatımızda üstümüze düşen rollerin sayısını ve çeşitlerini anlamak, bu rol kalıplarını analiz ederek ayrımcılık ilişkisini kurmak
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	45 dakika
MALZEME	Kalem, kâğıt, kâğıtları sergilemek için bir tahta / duvar
UYGULAMA	Antrenör, katılımcılara hayatlarında sahip oldukları rollerin listesini yapmalarını ister. Örneğin: anne, öğrenci, eş, baba, yazar, arkadaş, kadın, erkek vs. Sonra, katılımcılardan bu rolleri onlar için önem durumuna göre çeşitli büyüklükte daireler halinde kağıda çizmeleri istenir ve dairelerin içine temsil ettiği rol yazılır. Kâğıdın üst kısmına önem verdikleri rollerin dairelerini, altına daha az önemli olanları çizmeleri istenir. Sonra her dairenin etrafına o role dair ne hissettiklerini yazarlar. Örneğin: öğrenci dairesinin etrafına, sıkıntı, eğlence, mutluluk vs. Ardından iyi hissettikleri rollerin yanına bir “artı” kötü hissettikleri rollerin yanına bir “çarpı” koyalar ve yeni bir kâğıda iyi hissettikleri rollerden başlayarak, olmak istedikleri rolleri sıralarlar. Örneğin: 1) öğrenci, 2) arkadaş vs. Sonra katılımcılar aralarında listelerini tartışır.
ALTERNATİF UYGULAMA	Daha deneyimli gruplar için bu egzersiz sahip olduğumuz rollerin ayrıcalıklar açısından nelere sahip olduğunu analiz etmeye ve değiştirilmek istenen ayrıcalıklar için yollar bulunması için de kullanılabilir. Örneğin, erkek rolünün sahip olduğu ayrıcalıklar o dairenin etrafına yazılır. Katılımcı bu ayrıcalıklarda bazılarını değiştirmek için stratejiler geliştirebilir.

ANTRENÖRE NOTLAR:

Katılımcı sayısı 8’den daha azsa, katılımcılar ikiye bölünebilir ve her katılımcı kendi eşinin olmak istemediği rol üzerine tartışabilir ve o rolün olumsuz yanlarını çözmek için beyin fırtınası yapabilirler.

TOPLUMSAL DÜZEN MÜZAYEDESİ

AMAÇ	Toplumsal cinsiyet yargılarını keşfetmek, ailenin bu yargıların oluşmasındaki rolünü keşfetmek
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	45 dakika
MALZEME	Kâğıt ve kalem
UYGULAMA	Katılımcılara bir açık arttırmada oldukları ve her birinin 10.000 Türk Lirasına sahip oldukları söylenir. Gruptan bir kişi gönüllü olur. Gönüllü ve antrenör, birlikte açık arttırmaya çıkacak yargıları belirlerler. Örneğin: “Bugün, kadınların ekonomik özgürlüğe sahip olması birçok ailede gerginliğe sebep oluyor.” veya “Erkek çocuklara oyuncak bebek veremezsiniz.” veya “Kız çocukları mutlaka evlenmelidir” vb. Bu şekilde 10-15 adet yargı belirlenir. Bu toplumsal düzen kurallarını belirleme işlemi bittikten sonra grup bir açık arttırma düzeninde oturur ve açık arttırma başlar. Açık arttırmayı yönetecek bir gönüllü istenir. Katılımcılar başta verilen paralarından daha fazla harcayamazlar. Bütün toplumsal düzen yargılarının hepsi müzayede başlamadan katılımcılara okunur. İsterlerse not alabilirler. Açık arttırma başlar! Açık arttırmada her bir toplumsal düzen için katılımcı, istediği yargıyı satın alır.
DEĞERLEN-DİRME SORULARI	<i>Bazı katılımcılar bütün paralarını bir ya da iki yargıya harcadılar, bazıları da birden fazla yargıya. Neden? Listede, alınmayan bir yargı varsa neden alınmadı? Hayatımıza etki eden en büyük “yargı” nedir?</i>

SEN OLSAYDIM

AMAÇ	Cinsiyet farklılıkları hakkında kavrayışı geliştirmek
YÖNTEM	Küçük grup, serbest tartışma
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Tüm katılımcılar için kalem ve iki farklı renkte küçük boyutlu karton ya da kâğıt
UYGULAMA	Katılımcılara “kadınlar” ve “erkekler” olarak iki gruba ayrılmaları söylenir. Farklı renkteki kartonlar biri erkeklere biri kadınlara olmak üzere katılımcılara dağıtılır, kalemleri verilir. “Kadınlar” grubundan şu cümleyi tamamlamaları istenir: - <i>Kadın olmaktan mutluyum çünkü erkek olsaydım ...</i> “Erkekler” grubundan da kendi cümlesini tamamlaması istenir. - <i>Erkek olduğum için mutluyum çünkü kadın olsaydım ...</i> Her katılımcı grubuna verilen cümleleri tamamlar. Cümlelerini kâğıtlarına/kartlarına yazarlar; bunun için 5 dakika yeterlidir. Katılımcılar yazmayı bitirdikten sonra kartlar/kâğıtlar ters bir şekilde toplanır ve renklerine göre ayrılır. Antrenör, rastgele bir kart seçer ve yüksek sesle okur. Serbest tartışma yöntemi ile büyük grupta tartışılır.

ANTRENÖRE NOTLAR: Serbest tartışma için aşağıdaki sorular yardımcı olabilir:

- *Ne oldu? Nasıl hissediyorsunuz? - Bu egzersizin amacı nedir? - Erkek ya da kadın olmaktan daha önce hiç rahatsızlık duyduysanız mu, neden?*

Bu egzersiz ikili cinsiyete göre tasarlanmıştır ama farklı cinsel yönelimlere dair de genişletilerek uygulanabilir. Örneğin gruplar “heteroseksüeller ve LGBTI+” bireyler olarak belirlenebilir.

GÜNEŞ BENİM AĞACIMA DA DEĞER

AMAÇ	Toplumsal geleneksel cinsiyet yargılarını nasıl sabit kıldığına ve aktardığına dair farkındalık geliştirmek
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	60 dakika
MALZEME	Yazı tahtası, kâğıt ve kalem
UYGULAMA	Katılımcılar küçük gruplara ayrılır. Her gruba kalem ve kâğıt verilir. Gruplardan yaprakları, gövdesi ve kökü olan bir ağaç çizimleri istenir. Kök, cinsiyet yargıları ve ideolojiyi temsil eder. Gövde, hayatımızdaki kurumları veya toplulukları ifade eder, aile, eğitim veya din gibi. Yapraklar, kadınların aktivitelerini temsil eder. Her grup kendi içinde bu konuları tartışır ve ağaçlarına yazmadan önce ana noktalarını belirler. Tartışmaya yardımcı olmak için antrenör, yazı tahtasına şu yargıları yazabilir: - Kadınlar hemşirelik ve sekreterlikte iyidirler - Kadınlar evde, iş yerlerinde olduklarından daha çok daha iyidirler. - Kadınlar çok duygusal oldukları için, tarafsızlıklarını kaybedebilirler. - Kadınlar, erkeklerin yaptığı işleri yapmamalıdır. - Kadınlar daha paylaşımcı ve yardım severlerdir. - Kadınların cinselliği erkekler için tehlikelidir. Katılımcılar, antrenörün tahtaya yazdığı bu yargıları kullanabilirler fakat kendi yargılarını geliştirmeleri daha faydalı olur. Her grup ağacını tamamladıktan sonra büyük gruba sunum yaparlar. Gerekli ise serbest tartışma ile devam edilebilir.

AİLE MESAJI

AMAÇ	Ailenin şimdiki toplumsal değer yargılarına ve düşüncelerimize nasıl etki ettiğini keşfetmek
YÖNTEM	Küçük grup, serbest tartışma
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	45 dakika
MALZEME	Kâğıt ve kalem
UYGULAMA	“Değer” tanımı hakkında katılımcılara sorular sorun: - <i>Değer sizce nedir?</i> - <i>Tanımı ne olabilir?</i> gibi. Kişisel değer yargılarımızı keşfetmek için antrenör olarak katılımcılara yol gösterici sorular sorun: - <i>İnandığınız bir şey var mı?</i> - <i>Değer verdiğiniz bir şeyi arkadaşlarınıza söylerken yeterince gurur duyuyor musunuz?</i> - <i>Tercihleriniz özgürce mi yaptınız?</i> - <i>Kendi değerlerinize göre mi hareket edersiniz?</i> - <i>Öğütlediğiniz şeyleri yapar mısınız?</i> Daha sonra kâğıtlara aşağıdaki soruları yazın: - <i>Erkek olmak?</i> - <i>Kadın olmak?</i> - <i>Evlenmek?</i> - <i>Meslek seçmek?</i> - <i>Biriyle çıkmak?</i> - <i>Cinsel ilişkiye girmek?</i> - <i>Sorumlulukları paylaşmak?</i> - <i>Çeşitliliklerimiz ve farklılıklarımız?</i> - <i>Arzularımız ve tutkularımız?</i> - <i>Çocuk sahibi olmak?</i> - <i>Bir çocuğa bakmak?</i> Katılımcılardan bir kâğıt seçmeleri ve yazılı olan soruyu cevaplamaları istenir. Grubun bilgi birikimine göre, sorular yazarak ya da yüksek sesle cevaplandırılabilir.

ANTRENÖRE NOTLAR: Tartışma kısmı için aşağıdaki sorular yardımcı olabilir:

- *Ailenizde açıkça konuşmadığınız “değerler” nelerdi? Neden?*
- *Erkekler veya kadınlar hakkında neler öğrendiniz?*
- *“Değerlerinizden” hangisini/lerini sevdiklerinize aktarmak istersiniz?*

CİNSİYET KALIPLARI

AMAÇ	Cinsiyet kalıpları hakkında farkındalığı arttırmak
YÖNTEM	Beyin fırtınası, küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	45 dakika
MALZEME	Yazı tahtası veya duvar kağıdı, kâğıt ve kalem
UYGULAMA	Antrenör duvar kağıdını bir çizgiyle ikiye ayırır. Bir sütuna “kadın” öbür sütuna “erkek” yazar. Katılımcılara, kadın ve erkeklerle ilgili “kalıplar” sorulur. Katılımcıların söyledikleri sütunlar altına not alınır. Aşağıdaki önermeler yardımcı olabilir: Kadınlar için “kadınsı” demek şu anlamlara gelebilir: - Hassas, duygusal ve kırılgandır - Seks partnerlerinin talep ve arzularına boyun eğer - Başkalarının ihtiyaçlarını, kendi ihtiyaçlarından önce karşılar - Kariyerlerini “yardımcı mesleklerden” seçer - Başkalarının standartlarına göre fiziksel çekici - Şikâyet etmeden cinsel tacizi hoş görebilir - Geleneksel olmayan kariyerden, matematik, bilim vb. uzak durur - Açık sözlü veya iddialı olmaktan kaçınır Erkekler için “erkeksi” olmak şu anlamlara gelebilir: - Kontrol eder, duygularını yansıtmaz - İlişkide baskın karakterdir - Seks partnerlerine baskı ve güç uygular - Cinsel deneyim sırasında hızlı aktif olur - Kariyerlerini mekanik ya da analitik alanda oluşturur - Sorumluluk alır, evine ekmeğini götürür - Başarmak, çok para kazanmak demektir - Erkekliğini kanıtlamak için risk alır - Anlaşmazlıkları şiddetle çözer Bu beyin fırtınası yeterlilik seviyesine ulaştığında ikinci bölüme geçilir. Katılımcılar, “kadınlar” ve “erkekler” olarak iki küçük gruba ayrılır. Küçük gruplardan, karşı cinsiyete dair ortaya çıkan cinsiyet kalıplarının avantajları ve dezavantajları hakkında tartışmaları istenir. Bu tartışmada küçük gruplardan hangi kalıpların avantaj hangilerinin dezavantaj olabileceği üzerine not alınması istenir. Tüm küçük gruplar çalışmayı tamamladığında tekrar biraraya gelinir. Yazı tahtasında avantaj ve dezavantaj sütunları oluşturulur ve grupların düşünceleri buraya not edilir. Çıktılar üzerine serbest grup tartışması yapılabilir.

ANTRENÖRE NOTLAR:

Bir çok ayrımcılık egzersizinde ikili cinsiyete dayalı yöntemler uygulanmaktadır. Farklı cinsiyet kimliklerinin bulunduğu gruplarda egzersizde bahsedilen kadın – erkek kategorilerini ihtiyaca göre adapte edebilirsiniz. Trans, interseks, kuir (queer) bireylerle çalışırken erkek ve kadın kategorilerinin sınırlayıcı kalabileceğini unutmayın!

BENİM ROLÜM BENİM İLİŞKİM

AMAÇ	Cinsiyet rollerinin ilişkiler üzerindeki etkisini fark etmek
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	45 dakika
MALZEME	Kağıt (her küçük grup için 12 kağıt), kalem
UYGULAMA	Katılımcılar dört küçük gruba ayrılır. Küçük gruplara malzemeleri verilir. Her küçük gruptan bir gönüllü aşağıdaki “senaryoyu” yüksek sesle kendi gruplarına okur. Örnek senaryolar: 1. senaryo: Ahmet, Hazal’a ilk kez çıkma teklifi edecektir. Planı, önce birlikte yemek yemek ve ardından sine-maya gitmektir. Ahmet, hesabı öderken Hazal’ın ona destek olması gerektiğini düşünüyor. Ahmet ne yapmalıdır? Hazal ne yapmalıdır? 2. senaryo: Cem ve Naz 4 yıldır evliler. İkisi de çalışıyor. Naz hamile ve doğurur doğurmaz işe geri dönmek istiyor. Ama Cem, çocuk okula başlayana kadar Naz’ın evde kalması ve çocuğa bakması gerektiğini düşünüyor. Naz ne yapmalıdır? 3. senaryo: Cansu, Tekin’e birkaç aydır ilgi duyuyor ve onun da kendisine ilgi duyduğunu fakat çıkma teklifi edemeyecek kadar utangaç olduğunu düşünüyor. Cansu, Tekin’i arayıp ona çıkma teklifi etmeyi düşünüyor ama çok aceleci gözükmekten korkuyor. 4. senaryo: Handan, “beyaz yakalı” bir çalışan ve eşinden daha fazla para kazanıyor. Bu durumun aralarında bir gerginliğe sebep olduğunu düşünüyor. Kocasının günden güne huysuz ve içe kapanık bir hale geldiğini düşünüyor. Handan, işi bırakırsa evdeki ilişkilerinin gelişebileceğine inanıyor ama para kazanmaya da ihtiyacı var. 5. senaryo: Gittiği partide bir kadın Remzi’ye yaklaştı ve onu birkaç kere dansa kaldırmak istedi. Ayrıca Remzi’yi evindeki partiye davet etti. Remzi, kadından hoşlanmasına rağmen eve gitme konusunda kendini pek hazır hissetmiyor. Seçilen olay okunduktan sonra her küçük grup kendi içinde şu soruları cevaplandırır: - <i>Bu duruma nasıl tepki verirsiniz?</i> - <i>Anneniz bu duruma siz gençken nasıl tepki verirdi?</i> - <i>Babanız bu duruma siz gençken nasıl tepki verirdi?</i> Katılımcılardan soruların cevaplarını kartlara yazmaları istenir. Cevapları “ben, annem ve babam” olarak üçe ayırırlar. Ardından her grup, büyük gruba sunum yapar. Sunumlar üzerinden serbest tartışma yapılabilir.

DÖNÜM NOKTALARI

AMAÇ	Kişisel cinsiyet değerlerini anlamak, analiz etmek ve bize nasıl etki ettiğini görmek
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	60 dakika
MALZEME	Yazı Tahtası, tahta kalem, kalem, kağıt
UYGULAMA	Antrenör yazı tahtasına bir nokta koyar ve buraya “doğum” yazar. Katılımcılara, “kadınlık ve erkeklik” üzerine yaşadıkları ve onları etkileyen olaylar sorulur. Bunlar sünnet, ilk regl, ilk cinsel deneyim, yasalar, eğitim, ekonomik, seyahat vs. ile ilgili olabilir. Katılımcılar, kâğıtlara bu önemli olayları tarih sırasına göre yazarlar ve her bir dönüm noktası için bir kavis çizerler. Gönüllü katılımcılardan, dönüm noktalarını tahtaya çizmeleri istenir. Üzerine tartışılır.

6.8. ÇATIŞKI**Çatışkı (İhtilaf) Kavramı Üzerine**

Çince’ de çatışkı sözcüğü “tehlike” ve “fırsat” anlamlarına gelir. İhtimal başka dillerde de değişik anlamlara sahiptir. Peki gerçekte çatışkı nedir? Çatışkılar mutlaka yıkıcı, tahripkâr olgular değildir. Gerçekte yaşamın ve gelişmenin çok önemli parçalarıdır. İnsanların bir arada yaşamalarının olağan ve kaçınılmaz ürünleridir. Yani toplumsal olgulardır. Kısacası, çatışkının kendisini olumlu bir olgu, bir değişim ve böylece olası bir ilerleme imkanı olarak algılamak da mümkündür.

Diğeri ile ilişkiye girildiği andan itibaren çatışkı için bir potansiyel vardır. Çatışkıyı bir ateşe benzetirsek iki kişinin karşılıklı olarak başlattığı bu ilişki yanıcı hammadde gibidir. İlişki içindeki kişiler birbirinden farklı, belki uzlaşmaz hedefleri takip etmektedirler. Ya da, hedefleri aynıdır ama sadece bir tarafın bu hedefe ulaşması mümkündür. Taraflardan birinin bir hedefe varabilmek için uzlaşmaz yöntemler kullandığı durumlarda ise yanıcı hammadde alev alır.

Yanlış algının aksine çatışkının kendisi ile yaşanış biçimleri aynı şey değildir. Örneğin, savaş bir çatışkı değil, ancak olası bir yaşanış biçimidir. Çatışkının yaşanış biçimi, bir çözüm edinebilmek için sadece bir araçtır ve araç olarak şüphesiz önemlidir. Fakat öncelikle, çatışkının arkasında yatan çıkar çelişkileri sorgulanmalıdır.

Çatışkılar, yaşanışları sırasında şiddette yol açabilirler, özellikle, ASİMETRİK ve/veya DİYADİK (iki kutuplu;) olduklarında. Asimetriğin buradaki anlamı; çatışkıya etkiyebilecek güç dağılımının eşitsizliğidir. Çatışkının yaşanış biçimi, en aşırı halinde savaş, işkence, tecavüz ve cinayet olarak güçlüler tarafından belirlenmektedir.

‘Diyyadik’in anlamı ise; çatışkı muhatapları arasında uzlaştırıcılık yapabilecek, bağımsız bir üçüncü tarafın yokluğudur. Çatışkı tarafları, hasım olarak teke tek karşılaşmaktadırlar. Bu durum, şiddetten arınmış bir çözümü imkansız kılmaz ama her iki tarafın da ortaya koyacağı özdisiplin gereksinimini artırır. Tarafsız bir üçüncünün duyguları, önyargıları ve örtülü çıkarları fark etmesi ve adlandırması daha kolaydır. Aynı şekilde, çatışkı muhataplarının üzerinde anlaşmaya varılmış kurallara ya da toplumsal/uluslararası standartlara uygun davranmalarına yardımcı olur.

Şiddetsiz anlayış, şiddete fırsat vermeksizin çatışkıyı bir değişim imkanı olarak görür. Dolayısıyla imkanı değerlendirebilmek için, çatışılan kişiye (gruba), birlikte bir çözüme varma teklifi sunulmalıdır. Ötekinin rızası bu durumda gereklidir. Rıza oluşmasa da işbirliği teklifi varlığını ve etkisini korur. Bir çatışkı, ancak her iki taraf da kendi çıkarlarının korunduğunu gördüğünde gerçekten çözülebilir. Bu durumda her iki taraf da çatışkıdan yararlanmış olur. Alışlagelmiş çatışkı anlayışı, sadece bir tarafın çıkarlarını koruyabileceğini, sadece birinin kazanabileceğini öngörmektedir ve bu noktada şiddetsiz anlayıştan farklıdır.

Şiddetsiz çatışkı çözümünü kolaylaştıran dört temel tutum mevcuttur:

- Ben Sorunun Bir Parçasıyım

Taraflar, çatışkıyı ve çatışkı sürecini etkileyebileceklerini kabul ederler. Her zaman nedenin olmasa da, çatışkının bir parçasıdır. Bu tutum, öz sorumluluklarını görmeyi ve bunlara katlanmayı sağlar. Aynı zamanda, sorunun bir parçası olarak her iki tarafın eyleme yetisi olduğunu gösterir. Sorunun bir parçası olarak kendi güçlülüklerinin, zaafının ve çıkarlarının bilincine varılmalı ve bunlar ortaya koyulmalıdır. Bu süreç içerisinde, her iki taraf kendi sınırlarına ulaşacaktır ki, bu sınırlar da ortaya koyulmalıdır.

- Kendimi Karşımdakinin Yerine Koyuyorum

Hasım da sorunun bir parçasıdır. Her iki taraf da karşı tarafın bakış açısını anladığı, hele ki anlayış gösterdiği takdirde, ortak bir çözümün önemli bir zemini yaratılmış olur. Bu anlayışın yoksunluğu durumunda ise karşılıklı talepleri anlamak, teklifleri kabul etmek ve taviz vermek zorlaşır.

- Karşımdakini Kabul Ediyorum

Bir çatışkının diğer muhatabı, tüm çelişkilere karşın, bir insan olarak kabul edilmelidir. Bu, yaptığı her şeye tahammül göstermek anlamına gelmez. Bizzat bu nokta temel zorluktur; karşımdakini insan olarak görmek ve eylemlerini eleştirmek; hasmı bir nefret nesnesi, bir düşman kılmaksızın, kınanması eylemlerini protesto etmek ve direnmektir. Sorunun nedeni hasmın kendisi değil, savunduğu özel bir çıkarı, çıkarlarını edinebilmek için başvurduğu araçlar ya da benim diğer yondaki çıkarımdır.

- Değişime Hazırım

Bir çatışkıyı yaşamak, kendini sorgulamak ve değiştirmeyi istemek anlamını da taşır. Elbette, insanın pek sarsılmayan temel görüşleri vardır ve değişim talebini karşı tarafa yöneltmek, kendimize yöneltmekten daha kolaydır. Her iki tarafı da tatmin edebilecek bir çözüm, kendi duruş noktasını değiştirmeyi gerektirebilir. Buna temelde razı olunmalı ve karşı tarafa bildirilmelidir.

Çatışkı Dinamikleri

1- Eğer bir çatışkıya yapıcı olarak yaklaşırsa taraflar sorunu paylaşma ve yüzleşmede işbirliğinin önemini anlayabilirler. Ancak, genellikle böyle yapmak yerine birbirlerini sorun gibi görürler ve tüm eforlarını itham etmek ve birbirlerine saldırmak için harcarlar.

2- Gerilim arttıkça problemler ya da konuya/soruna ilişkin noktalar çoğalır, karmaşıklaşır ve genelleşir.

3- Açık, doğrudan ve saygılı bir iletişimin olmadığı koşullarda çatışkı düşmanlığa dönüşür, yoğunlaşan duygularla sorun blok haline gelir. Taraflar birbirleri ile konuşmaktansa birbirleri hakkında konuşurlar. Korku ve kızgınlık dikkatle dinlemeyi ve yapıcı konuşmayı giderek zorlaştırır.

4- Birbirlerine misillemeci davrandıkça, haksızlığa uğradığını sanan taraflar intikam ve “haklı olanı” almaya yönelirler. Bu gibi durumlarda çatışkının ana nedenleri ya artırılır ya da ortaya çıkan yeni şikayetler ve tutkular ile daha da alevlendirilir.

5- Grup içi çatışkılarda, tarafsızlık giderek zorlaşır ve insanlar taraf tutma baskısı altında kalırlar. Hoşgörünün sesine dikkat edilmez ve aşırı/uçlar daha güçlü hale gelirler.

Bu nedenle açıktır ki, başlangıçtan itibaren çatışkıya işbirliği ve yapıcı iletişim içinde yaklaşmak iyi sonuç verir. Kışkırtılmış bir çatışkıda onu yönlendirebilmenin ve nihai çözüme ulaşabilmenin zorunlu önkoşulu, cesaret, beceri, kararlılık ve belki arabulucunun yardımını istemektir.

Yeniden Bir Çerçeve Oluşturmak

Yeniden çerçevelemek, bir şeyi/konuyu ele alıştır yeni bir yol bulmak, onu farklı açılardan görebilmek; bir kişinin bakış açısını ve anlayışını buna bağlı olarak da yaklaşım ve tepkilerini değiştirebilmesidir. Bazen eski bir duruma ilişkin yeni bakış açısı sunacak başka birilerine ihtiyaç duyarız. Eğer yerleşik ve negatif algılar bir çatışkıyı destekliyor ve sürekliliğini sağlıyorsa, yeniden bir çerçeveleme çatışkının çözümü yönünde olumlu bir etki yaratacaktır.

Aşağıdaki önermeler bir çatışmanın özellikle çözüm aşamasında yeni bir çerçeve oluşturmada yararlı olabilirler.

*** “bana” karşı “sen” ve “biz”**

Çatışkıyı taraflar arasındaki bir karşı karşıya gelme olarak değil, her iki tarafın ya da tüm tarafların karşı karşıya gelebileceği ve işbirliği içinde çözülebilecek-çözülmesi gereken bir problem olarak görmeye başlamak

*** durum - ilgi (gereksinimler ve korkular üzerine kurulu)**

“Razı olabileceğimiz tek şey bu” gibi sabitlenmiş bir noktadan, gereksinimleri temel alan, herhangi tatmin edici ve sürekliliği olan bir anlaşmaya doğru gitmek.

*** geçmiş - şimdi ve gelecek**

Dikkatimizi, geçmişin yakınmalarından ve acılarından bugünün konularına ve geleceğe dair gereklilikler ve seçeneklere yöneltmek.

*** imkansız - imkanı**

Umutsuz görünen bir durumu olumluya dönüştürebilmenin olanaklarını keşfetmek.

*** kurban - seçim yapan (tercih eden)**

Aktörlerin kendine ilişkin anlayışını değiştirerek kendilerini diğerlerinin ya da durumların kurbanları olarak değil, seçimler yapabilen ve hem kendileri için hem de başkalarıyla birlikte eylemlerde bulunabileceklerini görmelerini sağlamak.

Çatışkının Yükselmesi ve Şiddet Boyutunu Alması

1. Sertleşme

2. Tartışma (kutuplaşma-kategorize etme)

Bu aşamada söylenenler ile davranışlar birbirini tutmaz.

3. İkinci basamakta beliren davranışlar daha öne çıkar. Fiili durumlar yaratılır. Bu basamak oldukça önemlidir. Çünkü, çatışkı bu aşamada ivme kazanır. Karşı taraf davranmaya başlamışsa ben de karşılık vermeye başlarım. Diğer davranıyor diye ben de karşılık veriyorsam, diğerinin ihtiyaçlarını ve sürecini görmeyebilirim.

4. Üçüncü basamaktaki ivmenin sonucunda, dost/düşman portreleri oluşur ve bu şablon içinde düşünülür. Karşı tarafı artık düşman portresi olarak gördüğüm için algılarım da seçici hale gelir.

5. Algıdaki seçicilik beşinci aşamaya neden olur. Sorun kamusal alana taşınır. Bir yandan kendi pozisyonuma destek sağlayacak davranışlar geliştirirken diğer yandan karşı tarafı kamusal alanda küçük düşürmeye ve teşhir etmeye çalışırım. Sadece kötü yanları öne çıkarmakla kalmayıp geçmiş de yeniden yazarım; “biz zaten”, “o zaten hep”... gibi.

Dördüncü basamakta üçüncü tarafların etkiye gücü bulunurken beşinci basamakta artık bu mümkün değildir. Çünkü taraflar davranışlarını kamusal alana taşımışlardır ve geri adım atmaları çok zordur.

6. Tehdit: taraflar arasındaki ilişki şiddet hazırlığı aşamasındadır. Tehdit genellikle bir ultimatomla birlikte gelişir. Koşul vardır; Eğer... yapmazsan(ız)..... Bu tehlikeli bir basamaktır, ultimatom verilmiştir ve geri adım atarsam küçük düşerim. “Ben her koşulda doğruyım”un argümanlarını üretmeye başlamışımdır.

7. Sınırlı tahrip: karşı tarafa zarar vermeye çalışırım. Bu basamağa geçmek için şöyle bir bakış üretirim; düşman artık bir insan veya bir insan grubu değildir, “şey”leşmiştir. Bu meşruiyet sağlamak için gereklidir. Bu aşamada diğer tarafın zarar görmesini sağlayabiliyorsam başarılıyım. Artık çatışkının kaynağının ne olduğu, sürecin nasıl işlediği benim için önemli değildir. Hedefim zarar vermektir.

8. Parçalama: artık hedefim “yok” etmektir. Karşı tarafı felç etmenin yollarını arar, hayati sistemlerine/noktalarına yönelirim.

9. Birlikte uçuruma yuvarlanma: Artık düşmanı yok etmek o kadar önemlidir ki; kendimi de yok etmeyi göze alırım.

Çatışkı Aşamaları

Büyük ihtimalle henüz hiçbir şey söylenmemiştir. Bir şeyler ters gitmektedir. Problemin ne olduğunu tanımlamak zor olabilir. Bir durum hakkında rahatsız mı hissediyorsunuz? Ama emin değil misiniz? Neden?

RAHATSIZLIK

Bu aşamada, sürekli bir iç tepki olmadan kısa, keskin bir değişim meydana gelir. Siz ve birisi arasında sizi üzen, kızdıran veya istemediğiniz bir sonuç doğuran bir olay mı meydana geldi?

OLAYLAR

Burada nedenler ve olaylar sık sık karıştırılır veya algılanmaz. Düşünceleriniz, sıklıkla probleme kaymaya devam mı ediyor?

YANLIŞ ANLAMALAR

Bu aşamada ilişkiler olumsuz tutum ve sabitlenmiş fikirlerle aşağı çekilir. Hissiniz, diğer kişinin daha kötüye doğru bir değişim yarattığı yönünde midir?

GERİLİM

Davranışlar etkilenmiştir. Normal işleyiş zorlaşmış, ekstrem bir beden dili tasarlanır veya uygulanır. Bir ilişkide olası bir kopma, işten ayrılma, şiddet gibi daha önemli bir olayla mı karşılaşıyorsunuz?

KRİZ

ÇATIŞKI EGZERSİZLERİ

EGZERSİZ: ÇATIŞKIDA 3 TARAF

ABC ÜÇGENİ

Bu ne?

Çatışkının her bir tarafı için üç temel etken bağlam, davranış ve tutumların analiz edilmesi

Amaç:

Çatışkının asıl tarafları için, her üç etkenin varlığının ve neleri kapsadığının belirlenmesi.

Bunların birbirini nasıl etkilediğinin analiz edilmesi.

Bunların, tarafların ihtiyaç ve korkularıyla ilişkilendirilmesi.

Bu duruma müdahale etmek için bir başlangıç noktası belirlenmesi

Ne zaman Kullanmalı:

Tarafları motive eden şeylere dair daha derin bir iç görüş kazandırmak için erken bir aşamada.

Daha sonraki bir aşamada, hangi etkenlerin ele alınması gerektiğini belirlemek için.

Üç etkenden birindeki değişimin bir diğerini nasıl etkilediğini ortaya koyabilmek için.

Çeşitlemeler:

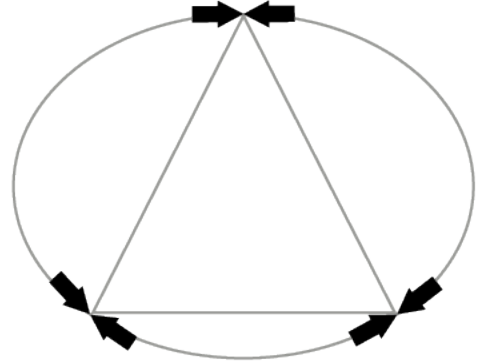
Her üç bileşen için konuların listelenmesinden sonra, her bir tarafın kendine ait bir korku ya da ihtiyacı üçgenin ortasına yazmalarını söyleyin.

Açıklama:

Bu analiz, çatışıklarda üç temel bileşen bulunduğunu öngörür: Bağlam ya da Durum, çatışkının içinde yer alanların davranışları ve tutumları.

Bu üç etken birbiriyle etkileşim halindedir.

Örneğin, bir grubun taleplerini dikkate almayan bir bağlam rahatsız etme tutumundadır ki bu da protestolarla sonuçlanabilir. Bu davranış hakların daha fazla ihmal edilmesi sonucunu doğuran bir bağlama neden olabilir, bu da daha fazla rahatsızlığa ve hatta öfkeye ve şiddet patlamasına sebep olabilir. Bağlamanın değişmesi için (taleplerin dikkate alınması biçiminde), rahatsızlığın düzeyini (kişilerin, mücadelelerinin uzun erimli doğasına odaklanmalarına yardımcı olarak) azaltacak ya da şiddet dışı davranış yolları sağlayarak yapılacak bir çalışma gerilim düzeyinin azalmasına yardımcı olacaktır.



UYGULAMA

1. Çatışkının her bir tarafı için ayrı üçgenler çizin
2. Her bir üçgende, tutum, davranış ve bağlam konularındaki temel konuları tarafların kendi bakış açılarına göre listeleyin. (Eğer taraflar bu analize katılıyorsa, üçgenleri kendi perspektifine göre doldurabilirler)
3. ANTRENÖR olarak, tarafların en önemli korku ve/veya ihtiyacının ne olduğunu söyleyin, üçgenin ortasında belirtin. Bu, antrenör olarak sizin ALGINIZ.
4. Üçgenleri karşılaştırın tarafların algılarındaki benzerlikleri ve farklılıkları not edin.

Herhangi bir verili çatışki durumunda tarafların farklı deneyimleri ve birbiriyle çalışan algıları vardır. Bu nedenle, taraflar çatışkıyı muhtemelen farklı nedenlere dayandırır/ mal ederler. Örneğin taraflardan biri temel problemin adaletsizlik olduğunu ileri sürerken diğeri güvenlik duygusunu bulmayı olarak ortaya koyabilir. Her bir grup, kendisini en fazla ilgilendiren şeye odaklanır özellikle de en fazla acı çektikleri alanlara. Tüm bu nedenler gerçek ve önemlidir; çatışkının çözülmesinden ve durumun iyileştirilmesinden önce üzerinde durulması gereken noktalar. Bu arada, enerjinin pek çoğunu farklı nedenleri gören ya da farklı noktalara odaklanan kişilere saldırmak üzere tüketilmesi olasıdır. Çatışkının içinde yer alan herkese, farklı görülen bu konuların, bazıları diğerlerine göre daha acı ya da daha önemli olmakla birlikte hepsinin problemin parçaları olduğunu görmelerini yardım etmek bir çıkış noktası olabilir.

ABC üçgenini kullanırken, analizin kimin perspektifinden yapılacağını belirlenmiş olması önemlidir. Eğer siz de verili çatışkiyla yakından ilişkili iseniz, olaylara ilişkin tamamen kendi gerçeklik algınıza dayanarak analiz yapabilirsiniz. Aksi halde, kendinizi her bir tarafın yerine koymak ve onların çatışkıdaki "bağlam" "davranış" ve tutumları nasıl gördüklerini anlamamız önemlidir.

NASIL GÖRÜYORSUN?

AMAÇ	Çatışkiyla ilişkilendirme ve anlama
YÖNTEM	Büyük grup, ikili gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 - 40 dakika
MALZEME	"Çatışki – Nasıl görüyorsun?" sorularının katılımcı sayısının yarısı kadar kopyası, kalem
UYGULAMA	Çatışkılar, genellikle daha iyi çözümler, yaratıcılık ve işbirliği için bir kısıtlı olabilir. Bu egzersiz, katılımcıların çatışkiyla daha rahat ilişkilendirme, çatışkının pozitif taraflarını görmeye, olası yararlarından hem kendinin hem grubun faydalanabileceğini anlama konusunda yardımcı olur. Katılımcılar, ikili gruplar oluştururlar. Her ikili gruba "çatışki- nasıl görüyorsun?" soru kâğıtlarından bir tanesi verilir. 10-15 dakika partnerler birbirine soruları sorarak röportaj yapar. Arkasından grup tartışması yapılır. Grup tartışması soruları: - Partnerinin senin fikrinden farklı olduğu noktalar nelerdi? - Diğer kişinin perspektifinden bakarak yeni öğrendiğin şey ne oldu? - Çatışki hakkında konuşmak onu daha az korkutucu yaptı mı? Ne gibi şekilde? - Çatışki iyi mi kötü mü? - Çatışkının bir grup için zarar verici olabileceği yollar nelerdir? - Ne gibi şekilde bir çatışki bir grubu zenginleştirir?

"Çatışki- Nasıl görüyorsun?" Röportaj Soruları

- Çatışkiyi nasıl tanımlıyorsun?
- Bir çatışkidaki tipik davranışın nedir?
- Bir çatışkiyla ilişkilendirirken en güçlü gördüğün yönün nedir?
- Çatışkiyi ele almanla ilgili olarak bir şeyi değiştirebilseydin bu ne olurdu? Neden?
- Bir çatışkının en önemli çıktısı nedir?
- Grubunun bir çatışkidan ne gibi şekillerde faydalandığını gördün?
- Bir çatışki, bir grup için nasıl yıkıcı olabilir?
- Birisi seninle bir çatışkiya girmekten kaçınıyorsa ne yaparsın?
- Bir çatışkidan kaçınmanın sebeplerin nelerdir?
- Grubun içinde bir çatışkiyla sağlıklı şekilde ilişkilendirme için senin yapabileceklerin nelerdir?

POZİTİF DÖNÜŞ

AMAÇ	Çatışkıyı tanımlama
YÖNTEM	Büyük grup, küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 - 40 dakika
MALZEME	Duvar kağıdı, markör, renkli kalem, her küçük grup için grup değerlendirme soruları
UYGULAMA	4-7 kişilik küçük gruplar oluşturun. Bütün küçük gruplara duvar kağıdı, renkli kalem ve grup değerlendirme soru kağıdını dağıtın. Küçük gruplardan, “çatışkı”nın tanımını yazmalarını isteyin. Buradaki kural ise bu tanımları yaparken herhangi bir negatif kavram kullanmamalarıdır. Küçük grup bir tanım üzerinde hemfikir olduğunda bu tanımları duvar kağıdına yazmaları ve bununla ilgili bir çizim yapmalarını isteyin. Grup sunumlarından ve tartışmalarından önce her küçük grup katılımcısının değerlendirme sorularını cevaplamalarını isteyin. Bütün küçük gruplar süreci tamamladığında çıktıların büyük grup ile paylaşılır. Bu tanımları çalışma boyunca duvarda asılı tutabilirsiniz. Küçük Grup Değerlendirme Soruları: - <i>Çatışkı tanımı, çatışkı hakkında ne düşündüğümüzü nasıl etkilemektedir?</i> - <i>Çatışkının negatif sonuçları neler olabilir?</i> - <i>Çatışkının pozitif sonuçları neler olabilir?</i> - <i>Bir örgütte yaşanan bir çatışkının potansiyel dört pozitif sonucunu yazınız.</i> Küçük grupta cevaplanan bu sorular üzerinden büyük grupta birlikte tartışma yapılır.

ADIM ADIM

AMAÇ	Çatışkı çözümlemeye giriş
YÖNTEM	Büyük grup, küçük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	15 - 20 dakika
MALZEME	Duvar kağıdı, markör
UYGULAMA	4-7 kişilik küçük gruplar oluşturun. Her gruba üç duvar kağıdı ve markör verin. Bir kağıda “çatışkı” diğer kağıda ise “çözümleme” yazmalarını isteyin. Gruplardan kağıtlarını aralarında üçüncü kağıdın asılabileceği şekilde yakınlarındaki bir duvara asmalarını isteyin. Üçüncü boş kağıda çatışkından çözümlemeye giden somut adımlara dair beyin fırtınası yapmaları ve beyin fırtınasından çıkan fikirleri yazmalarını isteyin.
DEĞERLENDİRME	Büyük grup tartışmasında şu sorular üzerinden değerlendirme ve fikir alışverişi yapın. - <i>“Çözümleme”den hemen önce ne olmalı?</i> - <i>“Çözümleme”den sonra ek bir adım var mıdır? Ne eklenebilir?</i> - <i>Çatışkıya adım adım yaklaşma bize ne kazandırır?</i> - <i>Bir çatışkı durumunda bu adımları nasıl hatırlayabiliriz?</i>

ÇATIŞKININ RESMİ

AMAÇ	Bir çatışkının resmini çizerek sorunlara ve çözümlere dair yaratıcı bir bakış açısı yakalamak! Çatışkı konusuna giriş için ısınmak.
YÖNTEM	Küçük veya büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	45 dakika
MALZEME	Renkli kalem, kâğıtlar
UYGULAMA	Katılımcılar üçlü veya dörtlü gruplara ayrılır. Gruplardan bir çatışkıyı veya sorunlu bir durumu çizmeleri istenir. Örneğin toplumda transseksüellere uygulanan ayrımcılık. Antrenör grupların rahat olmalarını ve hızlıca, çok düşünmeden küçük gruptaki ortak kağıda aynı anda çatışkı ile ilgili düşüncelerini çizmelerini ister. Antrenör, çizim bittikten sonra küçük grupların çizimlerini büyük gruba açıklayacak zaman tanıyacağını söyler. Çizim için on veya on beş dakika yeterlidir. Tüm gruplar çizimlerini bitirince büyük gruba çizimler sunulur ve çizimlerle ilgili genel noktalar söylenir. Bu noktalar üzerine zaman göre ister detaylı ister genel bir tartışma yapılabilir.

ÇATIŞKIYA YAKINDAN BAKIŞ

AMAÇ	Çatışkıya giriş ve kişisel yaklaşıma dair farkındalık geliştirme
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	5 - 10 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Odanın ortasında durun ve gruba şunu söyleyin: <i>Ben bir çatışkıyım. Bir kişisel çatışkı durumu deneyimlediğinizde tipik tepkinizi düşünün. Benim pozisyonumu baz alarak kendinizi bu ilk tepkinize göre odanın bir yerinde pozisyonlandırın. Beden dilinize ve çatışkıya olan mesafenize göz atın.</i>
DEĞERLENDİRME	Tartışma ve değerlendirme soruları: - Durdurduğun yeri neden seçtin? - Durduğun yer ilk tepkini gösteriyorsa, üzerinde bir süre düşündükten sonra duracağın yer ne olurdu? - Seni hareket ettirecek nedenler ne olurdu? - Reaksiyonlarımız çatışkının gidişatını nasıl etkiliyor?

ANTRENÖRE NOTLAR:

Bu egzersizi çatışkı konusunun işlendiği bir çalışmada ilk olarak konuya giriş için uygulayabilirsiniz ve çatışkı konusunda çalıştıktan sonra son egzersiz olarak farkı görmek amacıyla tekrarlayabilirsiniz.

HER ŞEY OLUR

AMAÇ	Çatışkıyı deneyimleme
YÖNTEM	Büyük grup, ikili gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	10 - 20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Bu egzersiz, katılımcıların zarar vermeyen bir mini-çatışkı durumunu deneyimlemesi içindir. Katılımcılar ikili gruplar oluştururlar. Antrenör, “Hiçbir şey, bir şey, her şey” şeklinde bir talimat verecektir. “Her şey”i dediği anda katılımcılar akıllarına ilk gelen kelimeyi söylerler (kova, kahve, köpek vb.). Daha sonra partnerler söyledikleri kelimelerin diğerini niye ve nasıl “alt ettiği” üzerine argüman üretirler. Bunun için 2-3 dakika süre tanıyın. Daha sonra tartışmayı sonlandırın; tartışma ile diyalog kurma arasındaki farka dair konuşun. Bundan sonra, katılımcılar tekrar bir araya gelerek bu sefer tartışmaktan ziyade diyalog kurmaya özen gösterirler – diğerinin sorulara verdiği cevapları dinleyerek iki kişi arasında bir ortak yol bulmaya çalışırlar. Doğru diyalog ve tartışma arasındaki temel fark, diyalogun işbirliğine açık olmasıdır. Katılımcılar, paylaşılan bir anlayışa ve güçlenmeye giden yol üzerinde çalışırlar; diğerinin durduğu noktaya değer verirler. Tartışma ise kendi düşüncesini savunmak ve diğer tarafın düşüncesinin yanlış olduğunu kanıtlamaya çalışmaktır; bu yüzden diğerinin argümanındaki zayıflıklara ve hatalara odaklanır. Diyalogda ise niyet, diğerinin perspektifini gerçekten dinlemektir ve duyduklarının etkisinin değişime neden olabileceğini kabul etmektir. Diyalogda herkes duyulma, anlaşılma ve diğerinden öğrenme şansına sahiptir.
DEĞERLEN-DİRME	- Mini-çatışkıda nasıl davrandın? - Normalde bir çatışkı durumunda nasıl davranıyorsunuz? Neden? - Bir konsensüse nasıl varabildiniz? - Tartışmadan diyaloga geçtiğinizde ne oldu? - Birisi sizinle hemfikir olmadığında genellikle soru sormayı bırakır mısınız? - Birisi sizinle aynı fikirde değilse onu dinlemeniz zor mudur? Neden? - Bu egzersizde ne kolaydı? - Bir daha bir başka kişiyle bir çatışkı yaşadığınızda bu becerileri ne şekillerde kullanabilirsiniz?

ÇATIŞKI ANALİZİ

AMAÇ	Bir çatışkıyı besleyen görünen ve görünmeyen yönleri ortaya çıkarmak.
YÖNTEM	Beyin fırtınası ve küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Kağıt ve kalem
UYGULAMA	İlk adım olarak büyük grupta, “çatışkı nedir?” üzerine bir beyin fırtınası yapılır. Grup katılımcı sayısına göre eşit büyüklükte küçük gruplara ayrılıp beyin fırtınasında ortaya çıkanları buzdağına yerleştirir. (BUZDAĞI: Buzdağı çatışkının gördüğümüz – açık - ve görmediğimiz – gizli - yönlerine dair sembolik bir tanımlamadır. Suyun üstünde kalan kısım görünen, altında kalansa görünmeyen, gizli olandır. Genellikle gizli olan taraf daha büyüktür.) Belirlenen sürenin ardından küçük gruplarda bir değerlendirmenin ardından, büyük grupta sunum yapılır.
DEĞERLEN-DİRME	Küçük gruplarda yapılır. 1- Buzulun gizli yanına dair nasıl bir tutum içindeydiniz? 2- Bir çatışkıda iletişimi düzeltmenin çatışkıyı çözmek için nasıl bir etkisi olur? Büyük gruptaki sunumun ardından, yine beyin fırtınası yöntemi ile “bir çatışkıdaki davranış nedenleri / çatışkıyı oluşturan davranışlar” konusunda bir çalışma yapılır. (Örneğin; bağırarak,)

KALE (Çatışkıdaki davranış modeli)

AMAÇ	Bir çatışkı halinde geliştirdiğimiz davranış modelleri üzerine bir değerlendirme yapmak
YÖNTEM	İki küçük gruba ayrılarak rol oyunu
ANTRENÖR	2 kişi
SÜRE	15 dakikalık hazırlık sürecine ek olarak antrenörün belirleyeceği süre
MALZEME	Gruplar kullanacakları malzemeyi kendileri seçerler
UYGULAMA	Katılımcılar iki gruba ayrılır. Bir grup olduğu varsayılan bir kalenin sahipleri diğer grup da kalenin dışındaki insanlardır. Her iki grup 15 dakikalık süre içinde ayrı yerlerde hazırlığını tamamlar. Gruplara hazırlık için verilen ön bilgiler birbirinden farklıdır ve bir grup diğer grubun komutundan habersizdir. KALE GRUBUNUN ÖN BİLGİSİ: “En az üç dakika kaleye yabancı birini sokmamak için direnmelisiniz. Üç dakika sonunda istediğinizi yapabilirsiniz. KALENİN DIŞINDAKİLER İÇİN ÖN BİLGİ: “On dakika içinde kaleye girmeye çalışacaksınız. 15 dakikalık hazırlık sürecinden sonra gruplar bir araya gelir ve aldıkları karar doğrultusunda harekete geçerler. Egzersizin süresine antrenör karar verir.
DEĞERLEN-DİRME	1- Nasıl hissediyorsun? 2- Egzersiz sırasında nasıl hissettin? 3- Diğerlerinin yaptıklarında seni etkileyen neydi? 4- Kendinde ve diğerlerinde gördüğün seni şaşırtan bir şey var mı?

GENİŞ AÇI

AMAÇ	Yaşadığımız ya da tanıdığımız çatışma durumlarına bakış açısının geliştirilmesi ve farklı açılardan da bakabilmeyi sağlamak
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Antrenör “Kırmızı Başlıklı Kız” masalını, masaldaki kurdun ağzından anlatan yorumunu katılımcılara okur ve ardından değerlendirmeye geçilir.
DEĞERLEN-DİRME	1- Masal size ne anlatıyor? 2- Mutlak kötülerimizin ve iyilerimizin olması ne kadar sağlıklı? 3- Bu masal gerçek hayatta bir şeyi çağırıyor mu? 4- Sizce kurt torununa ne anlatacak?

KURT’UN ANLATIMIYLA “KIRMIZI BAŞLIKLİ KIZ”

Bir ormanda yaşırdım. Orası benim evimdi ve oraya dikkat ederdim. Temiz ve düzenli olmasına çalışırdım. Güzel ve güneşli bir günde piknikçilerin attığı çöpleri temizlerken ayak sesleri duydum. Bir ağacın arkasına saklanıp baktım ve yolda, elinde bir sepet taşıyan küçük bir kızın geldiğini gördüm. Hemen şüphelendim ondan çünkü çok garip giyinmişti. Sanki tanınmak istemiyormuş gibi kafasını tamamen örten kırmızı bir şapka takmıştı. Şimdi biliyorum ki insanları giydikleriyle yargılamak gerekir. Fakat benim ormanımdaydı ve onun hakkında biraz daha bilgilenmem gerektiğini hissettim. Ona kim olduğunu, nereden geldiğini, ..vb sorular sordum. Önce yabancılarla konuşmak istemediğini söyledi ve çok üzülüm.

Ona, “yabancı ..?? tamam öyle olsun, ama ben bütün çocuklarımı bu ormanda büyüttüm.” Dedim.

Sonra biraz yatıştı ve bana, bir sepet dolusu yemekle olan büyükannesine gittiğini anlattı. Aslında dürüst bir insan gibi görünüyordu ama yine de bence şüphe uyandırıcı ve uygunsuz bir kıyafetle başkasının evine girmenin saygısızca olduğunu öğrenmeliydi.

Onu yoluna gitmesi için bıraktım. Sonra büyükannesinin evine doğru koştum. Şirin yaşlı kadını gördüğümde durumu açıkladım ve o da torununun biraz daha terbiyeli olması gerektiğine katıldı. Büyükanneyle bir plan yaptık. Bu plana göre, ben büyükanneyi çağırana kadar görünmeyecek ve yatağın altında saklanacaktı. Ben de büyükannenin kıyafetlerini giyip yatağına yatacaktım.

Kız eve vardığında onu yattığım odaya çağırdım. Geldi ve benim büyük kulaklarım hakkında kişisel bir uyarı yaptı! İlk başta onuruma dokundu ve bu yüzden kulaklarımın onu daha iyi duymamı sağladığını söyleyerek, verebileceğim en iyi yanıtı verdim. Söylemek istediğim ondan hoşlandığım ve sözlerine biraz daha dikkat etmesi gerektiği.

Fakat o başka bir zekice (!) uyarıyı bu kez “pörtlek” gözlerim için yaptı. Şimdi o kız için nasıl hissetmeye başladığımı anlayabilirsiniz. Dış görünüşüyle güzel görünen bu kız hiç de nazik bir insan değildi. Ben yine yapabileceğimiz en iyisini yaparak ve sanki öbür yavaşımı dönerek bir deneme daha yaptım. Gözlerimin büyüklüğünün onu daha iyi görmemi sağladığını söyledim.

Bir sonraki hakareti beni gerçekten sinirlendirdi. Buna neden olan dişlerimin ne kadar büyük olduğunu söylemesiydi ve bu beni çıldırttı. Takdir edersiniz ki mümkün olduğunca sakın kalmaya çalışıyordum ama o dikkatimi dişlerime yoğunlaştırdı.

Biliyorum ki; kendimi kontrol etmekte daha iyi olmalıydım fakat yataktan onun üzerine sıçradım ve büyük dişlerimin onu daha kolay yememe yardım ettiğini söyledim.

Şimdi yüzleşelim. Hiçbir kurt bugüne kadar küçük bir kız yememiştir ve bunu herkes bilir. Fakat bu aptal çocuk evin etrafında çığlıklar atarak koşmaya başladı. Onu yatıştırmak için peşinden koştum. Yatıştırmaya çalıştım. Üzerimdeki büyükannenin kıyafetlerini çıkardım ama bu sadece olduğundan daha kötü bir görüntüye yol açıyordu.

Tüm bunlar olurken kapı büyük bir gümbürtüyle açıldı ve ormandaki avcılardan biri elinde tüfeği ile kapıda duruyordu. Ona baktım ve derin bir çıkmazın içinde olduğum açıktı. Arkamdaki açık pencereden dışarı fırladım ve kaçmaya başladım.

Söylemek isterim ki bu hikayenin sonudur. Fakat büyükanne bu hikayeyi hiçbir zaman benim açımdan anlatmadı. Uzun lafın kısısı, ben korkutucu, güvenilmez ve kötü yaratıktım. Kırmızı başlıklı kız hakkında bir şey bilmiyorum fakat bu olaydan sonra kesinlikle mutlu yaşamadım.

6.9. TOPLUMSAL DEĞİŞİM İÇİN GÜÇ

Gelişim insanlar arasındaki ilişkilerin doğası ve kalitesinde bir değişime yol açmıyorsa, o zaman gerçek bir gelişim olmuş olması pek mümkün değildir. Eğer liderler veya kolaylaştırıcılar olarak bizler tüm zorluklarına ve karmaşıklığına rağmen ilişkiler üzerine çalışmakla ilgilenmiyorsak sadece bir teknisyen haline gelme riskini almış oluruz. Bu özellikle doğrudur çünkü güç, ilişkiler içinde yaşar. Gelişim çoğu zaman işbirliğini önleyen, bireylerin potansiyellerini bastıran, geren ve sınırlayan bu güç ilişkileri yüzünden engellenmiş veya sıkışmıştır. Bu nedenle güçte değişimler (kaymalar/el değiştirmeler) veya dönüşümler görmek istiyorsak ilişkilerin dönüşmesine yardım etmeliyiz. Tek bir ideal güç ilişkisi yoktur. Farklı durumlar farklı güç tiplerini talep eder ve şeyler değiştiğinde yeni durumu karşılamak için ilişkiler ve güç de değişmelidir.

Gücün Türleri

Üzerinde güç (bağımlı güç)

Kişinin bir başka kişi veya şey üzerindeki etkisini kullanması.

Çoğu insanın güçten anladığı şey ve hakkında konuşmak istememelerinin sebebi budur. Lakin bir heykeltıraş malzemesi üzerinde, gitarist enstrümanı üzerinde, tamirci motor üzerinde güç kullanır. Bunlar cansız varlıklar üzerinde güç kullanmanın örnekleridir ve hepsi pozitiftir. Birçok insan diğerleri üzerindeki nüfuzunu daha iyiye ulaşmak için kullanır: Nelson Mandela, Gandhi'yi bu kişilere örnek verebiliriz. İnsanlar diğerleri üzerinde güçlerini kötüye kullandıkları zaman, gücü negatif bir ışık altında görürüz. Üzerinde güç salt tanımı gereği kötü değildir. Üzerinde güç sadece bir kişi gücünü sorumsuzca, başkalarını temel ihtiyaçlarını karşılamaktan mahrum bırakacak şekilde kullandığında yıkıcı olur. Yıkıcı şekliyle üzerinde güç dışlayıcı, çatışmalı ve rekabetçi olarak alınır ve onu elde etmenin yolu başka birinin elinden almak ya da başkasının güç uygulamasına engel olmaktır. Burada üzerinde güç eşitsizliği, adaletsizliği ve yoksulluğu sürekleştirir. Çoğu zaman bu güç şekli kişiler kendilerine ait / dışlayıcı bir güç kazandıklarında, gücü ele aldıklarında uygulanır. Bunun olduğunu, marjinalize edilmiş kimseler bir şekilde güç elde ettiklerinde dahi görürüz; bazen gücü elinden aldıkları kişilerde gördükleri aynı güç davranışlarını benimserler.

İçkin güç (bağımsız güç)

Bu güç çeşidi yaşam kalitemizi arttıran içsel bilgiyi, beceriyi ve güveni geliştirerek elde edilir. İçkin güç kazanmak öğrenmeyi, başarıya ulaşmayı ve kişisel gelişim ile gelen öz-değer duygusundan zevk almayı kapsar. İnsanoğlunda doğuştan bulunan bir şey bizi amaç belirleme, onlara ulaşma, bizden öncekilerin yaptıkları üzerinde yükselme ve yaratıcı olarak yeni koşullara adapte olmaya iter – içkin güce gereksinim.

Birlikte güç (bağımsız güç)

Başkalarıyla işbirliği içinde çalışınca kazanılır. Bu ayrıca insan dayanışmasının, insan hakları için toplu mücadelelerin ve yaratıcı işbirliklerinin gücüdür. Burası güç ihtiyacı ile sevgi ve aidiyet ihtiyacının kesiştiği yerdir. İnsan ırkının görkemli başarılarını düşünürseniz, hepsi insanların beraber çalışmasının veya kendilerinden önce gelenlerin başarıları üzerine yapı kurmalarının sonucudur. Birlikte güç, farklı çıkarlar arasında ortak bir zemin bulma ve kolektif kuvveti inşa etme ile ilişkilidir. Sağlıklı organizasyonlar ve işbirliği, toplu mücadeleler ve sosyal hareketlerde olduğu gibi, kötüye kullanılan “üzerinde güç”e karşı çıkabilmek için “birlikte güç”ten kazanılan birliği kullandıklarında bu güç ifade edilir. Sosyal psikologlar French ve Raven, bugün klasik kabul edilen bir çalışmalarında gücün, güç sahiplerinin diğerleri ile ilişkilerinde dayandığı farklı temel ve kaynakları yansıtan beş temel ögesi ile ilgili bir şema geliştirdiler. Çoğu zaman gücümüz bunların farklı kombinasyonlarına dayanır.

Zorlayıcı güç – Bu, negatif, korku tabanlı nüfuzun diğerlerine uygulanmasıdır. Tahakküm altındaki kimselerin itaatini garantiye almak için yukarıdaki üzerinde güçlerden herhangi birine hatta fiziksel kuvvete dayanıyor olabilir. Zorlayıcı güç, gücün en aşkar ama kızgınlık ve direnç oluşturduğu için en az verimli formu olmaya meyillidir. Zorlayıcı gücün bir gizli formu kurbanların suçluluğu, durumları kendi lehlerinde etkilemek için kullanma gücüdür.

Yasal (pozisyonel) güç – Bu insanların bir toplum veya organizasyondaki pozisyonları ile elde ettikleri yasal otoritedir, genellikle siyaset veya yasa tarafından desteklenirler. Bu bir üzerinde güç şeklidir.

Ödül gücü – Bu güç, gücü yönetenin para, kar, boş saatler, arzulan hediye, promosyonlar veya ödemelerde ya da sorumluluklarda atırımlar gibi değerli materyal ödüller verebilme becerisine dayanır. Gelişim sektöründe bu güç özellikle fon dağıtan donörlerin ve diğer araçların elindedir. Bu da üzerinde güçtür. Dayanışmaya inanan ve insanı değerlere öne çıkaran bazı fon dağıtan donörler taşıdıkları bu güçten rahatsız olurlar ve birlikte gücü temel alan ortaklıklar geliştirmeyi tercih ederler. Burada kalkınma dünyasında çözülmemiş olan bir gerilim var ve henüz fonu verenler ve alanlar arasında nadiren tartışılıyor.

Karizmatik (Kişisel) güç – kişilerin güçlü kişilerarası ilişkiler kurmak, ikna etmek ve sadakati oluşturmak için başkalarını cezbetme gücü veya becerisi. Bu güç sahibinin karizma ve kişilerarası becerilerine dayanır. Bu bir birlikte güç örneğidir, ama üzerinde güç olarak da kullanılabilir. Dünyanın daha demokratik hale geldiği, yasal güce daha az fikir birliğine daha fazla dayanan yerde, bu güç formu en belirgin hale gelir, bireysel güçlenme üzerinde daha derin bir odaklanma gerektirir.

Uzmanlık gücü – kişilerin bilgi, deneyim ve becerilerinden ve örgütün bu beceri ve uzmanlığa ihtiyacından elde ettikleri güç. Diğerlerinden farklı olarak, bu güç tipi genellikle çok spesifiktir ve uzmanın eğitim almış ve kalifiye olduğu özel alan ile sınırlıdır. Bilgili olmak ve kullanışlı bilgilerde güncellik bu gücün bir parçasıdır. Bu da bir birlikte güç örneğidir, ama özellikle uzman beceriler ve bilgiye aşırı derecede ihtiyaç olduğu düşünülüyorsa üzerinde güç olarak kullanılabilir (pozitif veya negatif olarak).

Gücü anlamak spesifik bir konuda çıkar sahibi olan kişilerin eylemlerinin değişime yol açabilmesini garantileme ile ilgilidir. Kendimizi güçlü hissetmekle ve değişimin önündeki engellerin ötesini görebilmek için düşünce sistemimizi değiştirmek ile ilgilidir. Gücü analiz etmek ayrıca sosyal sorunlara dair anlayışımızı derinleştirmek, ardından uzun vadeli sürdürülebilir çözümler bulabilmek için beraber çalışmak ile ilgilidir. Bir ekonomik gerileme bağlamına koyulduğunda (ağır ve derin kamu harcama kesintileri ve bunun toplumun en yoksulu üzerindeki etkisi), gücü analiz etmek değişimi sağlamaya erişiren aşğıdan yukarıya yaklaşımları yeniden değerlendirmek için insanları desteklemede yaşamsal bir rol oynar. Değişim nasıl olur? Güç üzerine çalışmamızda değişimin farklı yollarla olduğunu ve kamu politikasına etki etmenin en görünen formlarına ve ötesine bakan geniş bir analiz yapmanın önemli olduğunu kabul ediyoruz. Bununla kampanya oluşturmanın ve savunmanın, sivil toplum kuruluşları tarafından sıklıkla benimsenen ve birincil olarak politikacılar ve politik danışmanlar gibi profesyonelleşmiş insanların kendimizden daha güçlü gördüğümüz kimselere etki etmede liderliği almasına bağlı olan geleneksel yöntemlerini kast ediyoruz. Ayrıca şu açıkça önemli; sıradan insanların ve toplulukların istedikleri değişimi sağlamada daha aktif bir rol almasını mümkün kılan güçlendirme stratejilerinin ve bilinç yükseltmenin önemini biliyoruz. Bu insanları birey olarak kendi güçlerini ve topluluklarındaki diğer bireylerle beraber çalıştıklarında sahip oldukları gücü anlamada desteklemek anlamına geliyor. Ayrıca resmi politik yapıların ötesindeki diğer aktör ve kurumların, firma ve bankacılık sektörü gibi, güçlerini istedikleri değişimi elde etmek için daha az şeffaf yollarla kullanabileceklerini ve bunun bizim kendisine yönelik çalıştığımız değişim üzerindeki etkisini anlamalarına yardım etmek ile ilgilidir.

Biz gücü insanların istedikleri değişimi sağlama becerisi olarak en temel formunda anlarız. Ancak, güç karmaşıktır ve bir bağlamda güç sahibi olan bir kişi, başka birinde görece güçsüz olabilir. Gücü sadece bir kaç kişinin elinde tuttuğu bir şey olarak görmüyoruz, bundan ziyade bir çok kişinin elinde olabilecek ve kendini hem pozitif hem negatif şekilde gösterebilecek bir şey olarak görüyoruz. Aşağıdaki tanım bizim anlayışımızı en iyi şekilde yansıtır çünkü gücün pozitif taraflarına yöneliyor, aynı zamanda gücün farklı dışavurum biçimlerinin sosyal adalet ile ilgilenenleri zorlayacağı gerçeğini de kapsamına alıyor. Ayrıca gücün ilişkisel ve bağlamsal olduğunu kabul ediyor: 'Aslında, güç dinamiktir, ilişkisel ve çok yönlüdür, bağlama koşula ve çıkara göre değişir. İfade edilme biçimleri ve formları tahakküm ve dirençten işbirliği ve değişime kadar değişkenlik gösterebilir. Stratejileri gücün kullanımı ve yapılarında yeni fırsatlar ve açılımlara dayanan sosyal adalet düzenleyicileri için iyi bir haber bu.'

Güce dair bu kapsamlı anlayış olmadan herhangi bir güç analizi süreci sınırlı ve potansiyel olarak güçsüzleştirici olabilir, bu durumda tabana yakın insanların değişimi başarma açısından güçsüz olduğu görüşünü pekiştirmesi muhtemeldir.

Güç analizi nedir?

Güç analizi organizasyonlara ve gruplara gücün farklı boyutlarında gezinmede, sosyal konuların nasıl şekillendiğini ve o organizasyon ve grupların beraber çalıştığı toplulukların yaşamlarını iyileştirmek için hangi değişimin sağlanabileceğini anlamada yardımcı olan bir süreçtir. Güç analizi gücü farklı yollarla yorumlamayı sağlayacak bir çerçeve ile kolaylaştırılmıştır. Bir çerçevenin, gücü anlamak için kavramsal bir yol olabileceğini anlıyoruz ama ayrıca organizasyonlar ya da topluluklarca karşılaştıkları zorlukları anlamlandırmak için kullanılacak bir gereç veya teknik olabilir. Güç analizi bir değişim stratejisi veya kendi başına bir araç değildir, ama diğer değişim stratejilerinin bir parçası olarak uygulanabilecek bir süreçtir. Bu diğer değişim stratejileri değişiklik gösterir ve topluluk gelişimi, kampanya yapma, savunma ve güçlendirme süreçleri bunlar arasında bulunur.

Güç analizi neye yarar?

Güç analizi beraber çalıştığımız organizasyonlara bir çok yönden yardımcı olmuştur ve başkalarına da yardımcı olabilir:

- organizasyondaki bireysel sözcülerin gücünü daha iyi anlamak ve yararlanmak için
- örgütün iç pratiklerini gözden geçirmek ve daha iyi güç kullanımı için nasıl daha donanımlı olabileceğini keşfetmek için
- güçlendirme stratejileri ve bileşenlerle çalışmanın yeni yollarını keşfetmek için
- organizasyonun hitap ettiği konu ile ilgili daha derin analizlere sahip olmak ve değişimin nasıl başarılabileceğine dair varsayımları test etmek için
- Değişim için yeni stratejiler araştırmak için

Gücün yüzleri

Güç analizleri kolay değildir çünkü çoğu zaman güç görünen ve somut yollarla çalışmaz.

Görünen

Görünen güç siyasal gücün 'gördüğümüz' yönlerini içerir, yasal kurallar, yapılar, kurumlar ve karar verme hakkında bilgilendiren prosedürler. Başka bir deyişle, güç sahibi olan insanların mevcut prosedürleri ve yapıları başkalarının eylemlerini kontrol etmek için nasıl kullandıkları ile ilgilidir.

Bazı örnekler: Seçimler, siyasi partiler, bütçe, yasalar vb.

Gizli

Gizli güç, güç sahibi insanlar ve kurumların gündemleri ayarlaması ve manipüle etmesi, daha az güçlü grupların endişelerini ve seslerini marjinalize ederek onlar üzerindeki nüfuzlarını koruması şeklinde uygulanır. Güç sahibi kimseler bu oyunun kurallarını görür ve anlarlar; diğerleri anlamaz. Bazı örnekler: Bazı sesleri dışlayan istişare süreçlerinin kalitesi; ve sahne arkasında gündem ayarlamak.

Görünmeyen

Görünmeyen güç insanların güç sahipleri tarafından yaratılan inanç sistemlerini kabul etmeleri yoluyla işler. Konu ve problemler sadece karar masasından değil ayrıca bu kararlardan etkilenenleri içerecek şekilde diğer insanların zihinlerinden ve kalplerinden de uzak tutulur. Bu güçsüzlüğün içselleştirildiği zamandır. Bazı örnekler: belli grupların rollerini sınırlandıran negatif stereotipler.

Genellikle politika üretkenler gibi, görünen güç sahipleri ile uzlaş; sahne arkasından güç uygulayanlarla ya da kültürel, sosyal normlar ve pratikler içinde yer alanlarla uzlaşmaktan daha kolaydır. Ancak gücün gizli ve görünmeyen formlarını görmezden gelmek değişimin nasıl gerçekleşeceğine, alternatif güç kaynaklarının nasıl mobilize edilebileceğine ve hangi değişim stratejilerinin geliştirilebileceğine dair kısıtlı bir anlayışa yol açabilir. Tüm aktörleri (güçlü veya güçsüz) çevreleyen sosyal ve kültürel sınırları zorlamak sadece güç sahiplerini zorlamaktan daha farklı stratejiler gerektirebilir, gücü uygulama biçimleri görünen de gizli de olsa.

GÜÇ ÜZERİNE EGZERSİZLER

TOPLUMUMUZDAKİ GÜÇ DİNAMİKLERİ

AMAÇ	Toplumumuzdaki güç dinamiklerine dair bir anlayış geliştirmek. Mücadeleyi görselleştirmek, eşitsizliğe karşı strateji geliştirirken aktivistlere yardımcı olabilir.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Önceden üçgenlere, yıldız şekline, oval ve karelere kesilmiş fon (renkli) karton parçaları (kare kağıttan iki renk olmalıdır), büyük duvar kağıdı, markörler ve kalemler
UYGULAMA	1. adım: Ana karar alıcılar/güç merkezlerinin haritasını çıkarmak 1. Karton parçalarını katılımcılara dağıtın. 2. Katılımcılardan üçgen şekilleri tutanlardan bu kartonların üstüne örgütünüzün değiştirmeye çalıştığı problemleri/koşulları şekillendiren kararları alan kişileri/yapıları yazmalarını isteyin (büyük ve okunaklı biçimde). 3. Yazılanları tek tek birlikte nereye yerleştirebileceğini tartışıp koyun. (Destekleyiciler mi yoksa karşıtlar mı? Çok fazla mı güçleri var yoksa az mı?) 4. Diğer aşamalara geldiğinizde her parçanın konacağı yer konusunda mümkün olduğunca çok spesifik olmaya çalışın. 2. adım: Yerel düzeyde gerçekleşen temel mücadeleleri/kampanyaları tespit etme 1. Katılımcılardan, örgütlerinin değiştirmeye çalıştığı konu ile ilgili problemlerle/koşullarla ilgili olan büyük kampanya/mücadeleleri yıldız şekilli kağıtlara yazmalarını isteyin. 2. Yazılanları mümkün olduğunca spesifik biçimde şema üzerine kolektif karar vererek yerleştirin. 3. adım: Örgütlü karşıtları tespit etme 1. Katılımcılardan örgütlü karşıt grupları (şirketler, şirket lobileri, ticaret odaları vb.) kare şeklindeki kağıtlara yazmalarını isteyin. 2. Yazılanları mümkün olduğunca spesifik biçimde şema üzerine kolektif karar vererek yerleştirin. 4. adım: Kendi örgütünüzü ve örgütlü müttefiklerinizin yerini tespit 1. Yerel kampanya/mücadeleye dahil olan örgütlü müttefikleri farklı renkteki kare kağıtlara yazmalarını isteyin. (kağıtlardan birine katılımcıların kendi örgütünü de yazmalarını unutmamalarını söyleyin) 2. Yazılanları mümkün olduğunca spesifik biçimde şema üzerine kolektif karar vererek yerleştirin. 5. adım: Örgütlü olmayan sosyal/ekonomik/politik oluşumların tespiti 1. Katılımcıların örgütünün mücadele ettiği sorun/koşullardan etkilenen örgütlü olmayan sosyal, ekonomik ve/veya politik oluşumları (ör. Coğrafi topluluklar, etnik gruplar, sosyo-ekonomik gruplar, iş gücü sektörleri vb.) yuvarlak şekilli kağıtlara yazmalarını isteyin. 2. Yazılanları mümkün olduğunca spesifik biçimde şema üzerine kolektif karar vererek yerleştirin. Ortaya çıkan resim, stratejik planlama çalışması için bir temel oluşturacaktır.

GÜÇ ANALİZİNİN VARSAYIMLARI:

- Güç ilişkileri şu an eşitsiz dağılmış durumda. Problemlerin yaşanmasının, karşılaştığımız koşulların temel nedenlerinden birisi bu.

- Problemlere neden olan şu an işleyen politik gündem ve güç, bunun arkasında uygulanıyor. Bu gerçekliğe işaret eden stratejiler geliştirmeliyiz.

- Uzun vadeli sosyal değişim yaratmak için gücü ve nasıl uygulandığını anlamaya dair daha sistematik bir yola ihtiyacımız var.

GÜÇ ANALİZİNİN HEDEFLERİ:

- Gücün nasıl uygulandığını, kimin uyguladığını ve değiştirmeyi istediğimiz koşulları nasıl kurduğunu ve bu şekilde tuttuğunu anlamak

- Şunlar için etkili strateji geliştirmek:

- İlerici sosyal değişime ulaşmak, • Güç ilişkilerini, değiştirmeyi istediğimiz koşullar ve problemlerden negatif etkilenen insanların faydasına olacak şekilde kalıcı olarak düzeltmek, • İlerlemeye imkan tanıyan güç formlarını inşa etmeye devam edecek tabandan örgütlenme, • Gücü inşa edecek ve sosyal değişim kazanacak konu bazlı kampanyalar kurmak, • Kısa vadeli eylemlilikleri uzun vadeli amaçlarla ilişkilendirmek

ODADA HANGİ GÜÇ VAR?

AMAÇ	Bir örgütteki ya da oluşumdaki artık aşırı hiyerarşik veya sert olmaya başlayan güç problemleri açığa çıkarmak ve çözmek
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	Grup çatışmaları konusunda deneyimli bir antrenör
SÜRE	1 saat 30 dakika
MALZEME	Büyük bir oda, sıra şeklinde dizilmiş 6-10 sandalye, sandalyelerin önüne konmuş bir masa ve masanın arkasında diğer sandalyelere bakan bir sandalye daha; boş bir şişe
UYGULAMA	Malzeme bölümünde anlatıldığı gibi sandalyeleri ve masayı yerleştirin. Odayı katılımcılara göstermeyin. Boş şişeyi sandalyelerden uzakta bir yere yan koyun. Odanın kapısı kapalı olarak katılımcılarla birlikte dışarıda kapının önünde bekleyin. Katılımcılara şu açıklamayı yapın: “Odanın içi, örgütsel güç yapısıdır. İçeriye sizi teker teker sokacağım. İçeri girdiğinizde örgütün güç yapısının neresinde hissediyorsanız oraya yerleşin.” Daha sonra katılımcıları birer birer içeri alın. Odada istedikleri yere oturabilir veya ayakta durabilirler. Bütün katılımcılar içeri girdiğinde en son giren kişiye neden seçtiği yerde durduğunu sorun. Daha sonra grubun geri kalanına bu kişinin durduğu yerin doğru bir yer olup olmadığını sorun. Burada önemli olan, kişilerin güç yapısı içinde nerede olduklarıdır, iş pozisyonları gereği olmaları gereken yeri sormadığınızın altını çizebilirsiniz. Katılımcılara neden o kişinin orada kalması gerektiğini veya yer değiştirmesi gerektiğini sorarak onları motive edin. Başka bir yere geçmesi üzerine bir konsensüs yakalanırsa o kişiden bahsedilen yere geçmesini isteyin. Aynı soruları sondan ikinci gelen için sorun. Her kişi için aynı süreci işletin. Herkes, grubun karar verdiği pozisyona geçtiğinde şimdi katılımcılardan bir partner bulmalarını isteyin. Deneyimledikleri, gözlemleri, örgütleri veya kişi için olabilecek sorunlar konusunda paylaşım yapmalarını isteyin. Bu paylaşımı oturarak veya ayakta yapabilirler ama odadaki eşyaların yerini değiştirmeyin. Paylaşımlar yavaş yavaş bittiğinde gruptan büyük bir daire olmalarını isteyin ve konuşulanlardan biraz büyük gruba bahsetmelerini isteyin. Yeterince fikir alış veriş olduğu anda bu sefer ikili gruplardan olmasını istedikleri şekilde eşyaları yerleştirmelerini ve kişileri yerleştirmelerini isteyin. Daha sonra bunu tüm grup birlikte yapabilir.

ANTRENÖRE NOTLAR:

Bu güçlü bir egzersizdir ve bu yüzden antrenörün sürece hakim olması önemlidir. Genellikle liderler/yöneticiler güçlerini göstermemek için masaya oturmaya pek hevesli olmazlar, bu yüzden “takipçi” sandalyelerden birine oturarak patron olmadıklarını göstermek isterler. Bu durum iyi bir tartışma başlatabilir. Genelde örgütte “gölgedeki liderler” ne olduğuyla ilgili eleştirel yaklaşan zor insanlardır (ya açık şekilde ya da egzersiz dışında) ve masadaki uzaktaki en son sandalyelere otururlar. Bu kutuplaşmış güç – resmi ve gayri resmi güç konusunda tartışma açmak için iyi bir fırsattır. Orta sandalyelerde oturanlar genellikle kişileri bir araya getirmeye çalışan, uzlaştırmaya çalışan köprü kişilerdir. Sandalyelerin dışında kendini pozisyonlandıran kişilere dikkat ediniz – bu kişiler genellikle dışlanma veya yalnız yaşamış olabilir ve kendilerini dillendirmek için yardıma ihtiyaçları olabilir. Şişeyi bulan ve yanında duran veya yanına oturan kişi varsa şaşırmayın, bu kişi genelde yaratıcı bir başıboş kişidir. Bu durum yaşanırsa bu rolü tartışın.

GÜÇ EGZERSİZİ

AMAÇ	Katılımcıların içinde yaşadıkları toplumun derin bir analizini yapmalarına yardımcı olmak, toplumu-muzdaki her şeyin insanların istedikleri dünyayı gerçekleştirmek için gücü almalarını önlemek için yapıldığını görünür kılmak; böylece neden insanlardan başlayarak çalışmalarımızı yürütmemiz gerektiğini netleştirmek.
YÖNTEM	Büyük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Duvar kağıdı, markör
UYGULAMA	Katılımcılara neden aktivist olduklarını, ne istediklerini, neden bu çalışmaya geldiklerini sorarak başlayın. Söylenenler arasında “gücü inşa etmek” deniliyor mu not alın; eğer söylenmemişse bu sefer katılımcılara yaptıklarını gücü inşa etmek için yapıp yapmadıklarını sorun. Katılımcıların neden aktif olarak bir şeyler yapmak istediklerine dair söyledikleri ve çalışmaların merkezinde gücün inşası temel bir yerde duruyor. Bu yüzden beyin fırtınası yöntemini kullanarak katılımcılara toplu-mumuzdaki gücün kimde olduğunu sorun. Söylenenleri duvar kağıdına yazın. (örneğin, para, devlet, hükü-met, insanlar vb.) İnsanlar (halk) güce ve potansiyel güce sahiptir. Fakat bu sayımıza ve adaletsiz sistemle işbirliğini red-detme isteğimize bağlıdır. “Devlet” ve parayı kontrol eden insanların çoğu istediğimiz dünyaya erişmemizi sağlayacak gücü elde etmemizi önlemek için birçok şey yaparlar. Tekrar beyin fırtınası yöntemiyle bu engelleme için ne yapıyorlar konusunda fikirleri toplayın. Çıkan fikirler içinde uyuşturucu, TV, alışveriş merkezleri, tüketim, hapishaneler, kötü yiyecekler gibi daha az görünür olan fikirlerin çıktığından emin olun, çıkmıyorsa siz önerin. Beyin fırtınaları sonucunda çıkan fikirler üzerine serbest tartışma yaparak egzersizi kapatabilirsiniz.

KİŞİSEL GÜCÜNÜ FARK ET

AMAÇ	Kişisel gücü farkındalık ve deneyimlemek. Bu egzersiz önceden tanışıklığı ve ilişkisi olan grup üyeleri için uygundur.
YÖNTEM	Büyük grup, küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Üç kişilik küçük gruplar oluşturun. Yaptıkları en radikal şeyi küçük gruplarda paylaşmalarını isteyin. Bu herhangi bir şey olabilir ama eylemler olamaz. Paylaşımlar bittiğinde büyük gruba geri dönün ve öğrendikleri bazı şeyleri büyük grupta paylaşmalarını isteyin. Aynı küçük gruplara geri dönerek katılımcılara bu süreçte nasıl hissettiklerini sorun. Genellikle korku, cesaret ve özgürleşme duyguları açığa çıkar. Bu duygular, kendi güçlerini hissetmek için insanlara bir olanak sağlar.

GÜÇ OYUNU ÜÇGENİ

AMAÇ	Eşitsiz güç ilişkilerinde bazı davranışları açığa çıkarmak ve bir güç oyununda farklı davranışlara dair kişisel deneyimleri tanımlamak. Burada önemli olan kişilere değil davranışlara vurgu yapılmasıdır. Amaçlardan biri davranışlar ve roller arasındaki ayrımı ortaya çıkartmaktır. Örneğin, üniforma giyen bir kişi otomatik olarak bir zorba değildir. Tanıdığımız ve kullandığımız birçok davranış vardır.
YÖNTEM	Rol oyunu, küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Güç oyunu katılımcı kağıtları
UYGULAMA	3er kişilik küçük gruplar oluşturun. Katılımcılardan her birine güç oyunu çıktısından ve küçük gruplara bir tane profil kağıdı dağıtınız. Küçük gruplardaki her katılımcı 3 rolden (zorba, kurtarıcı, kurban) bir tanesini seçer. Katılımcılar, küçük gruplarında profil kağıdını doldurur. Her davranış altına 2 tane klişe yazarlar. Önce bu klişeleri kullanarak 3lü gruplarda bir rol oyunu oynanır. Her yazılan klişe üzerinden katılımcılar doğaçlama yaparlar. Bu bir ısınma aşamasıdır. Rol oyunundan sonra hızlıca küçük bir değerlendirme yapılabilir. “Hangi rolde kendini iyi hissettin, hangisi sana daha yakındı?”. Asıl rol oyunu için bu 3 rolün olduğu bir senaryo verin. Örneğin, bir eylem sırasında sokaktan geçen bir kişi, polis ve avukat. Eylem sırasında arbede çıkar ve sokaktan geçen kişi bu arbededen etkilenir, avukat olay yerine gelerek polis ve yoldan geçen kişi arasına girer. Katılımcıların role girmelerini kolaylaştırmak için onlara “polis, avukat, yoldan geçen vatandaş” isim kartları verin. Yere hayali veya gerçek üçgenler çizin. Bu üçgenlerin her bir ucunda aşağıdaki şemadaki gibi “kurban, kurtarıcı ve zorba” rolleri sabittir. “Avukat, polis, vatandaş” isim kartlarını üzerine takmış katılımcılar üçgen üzerinde dururlar. Bulundukları noktadaki role göre argüman üretirler. Örneğin avukat, kurtarıcı köşesi üzerindeyse bir avukatın vatandaş ve polis arasındaki çatışmadan hangi taraf mağdursa onu kurtarmaya yönelik argümanları olur. Oyunu anlatmak zor olabilir, bu yüzden iki gönüllü ile oyunu göstererek anlatmak size zaman kazandıracaktır. Oyuna başlamadan önce katılımcılara bulundukları ve taşıdıkları roller üzerine argüman üretmeleri için zaman tanıyın. Oyunu başlatın. İlk turdan sonra, kişilerin isim kartlarını değiştirmeden üçgendeki bir sonraki role geçmelerini isteyin. Yine zaman tanıyın ve tekrar oynayın. Bu şekilde 3 köşeyi de deneyimlemelerini sağlayın (avukat/kurtarıcı, avukat/zorba, avukat/kurban vb.). Daha sonra rollerden çıkın, bunu yapmanın kolay bir yolu üzerlerinde taşıdıkları rol kartlarını çıkarmaktır. Değerlendirme kısmına geçebilirsiniz. Her rol için geri beslemede bulunabilirler.

NOT: Katılımcı kağıdı ve profil kartları arka sayfadır.

GÜÇ OYUNU ÜÇGENİ KATILIMCI KAĞIDI

Zorba

Kurban

Kurtarıcı

Zorba (zalim)	Kurtarıcı (iyi niyetli ama gerçekçi olmayan reformcu)	Kurban (ezik kimse)
Emir cümleleri kullanır. Suçlama ve tehdit dili vardır. Kurbanın her zaman hatalı olduğunu varsayar ve düzeltilmesi gerektiğini düşünür. Şöyle der: Yapmamalısın... Şöyle yapmalısın... Şunu yapacaksın... Senin hatan...	Yatıştırıcı kelimeler kullanır. Kurbanı karşı küçümseyici ve toparlayıcı bir dil kullanır. Zorbaya karşı ise uyarıcı ve öğüt verici bir dil kullanır. Kurbanın kendine faydasının dokunamayacağını varsayar. Şöyle der: Bunu yapamazsın... Yazık sana... Böyle yapmak zorunda değildin... Benim yardımına ihtiyacın var	Olumsuz kelimeler ve reddediş cümleleri kullanır. Ret içeren bir dil ve kendime acıma dolu bir dil kullanır. Başarı veya değişime yeterli olmadığını varsayar. Şöyle der: Yapamam... Hatam... Nasıl yapacağımı bilmiyorum... Şunu yapmakta başarısız oldum...
Elde ettikleri: Sıklıkla istedikleri şeyi kısa vadede kazanırlar. Sakıncaları: Diğerlerinden saygı görmeye dair bir temel yok. Sıklıkla diğer kişilerle arasında memnuniyetsiz bir ilişki olur. Rol içindeki ihtiyaçlar: Önemli ve güçlü hissetmek	Elde ettikleri: Manipülatif güç ve kontrol Sakıncaları: İki taraf arasında kalmaya dair özgüven eksikliği. Genellikle arkadaş kaybetmekten korkma. Rol içindeki ihtiyaçlar: Herkes tarafından sevilme. Diğerlerinin hayatı için vazgeçilmez olmak	Elde ettikleri: Diğerleri sorumluluk alır. Yaşamak için büyük beklentilere gerek yok. Sakıncaları: Düşük bir özgüven. Güçsüzlük. Rol içindeki ihtiyaçlar: Kendine bakılması, özen gösterilmesi

GÜÇ OYUNU PROFİL KARTLARI

Ziya/Zeynep Zorba

Tipik cümleler

Ses tonu

Nasıl duruyor, oturuyor, yürüyor

Kürşat/Kübra Kurtarıcı

Tipik cümleler

Ses tonu

Nasıl duruyor, oturuyor, yürüyor

Kuray / Kumru Kurban

Tipik cümleler

Ses tonu

Nasıl duruyor, oturuyor, yürüyor

SİZ VE GÜCÜNÜZ

AMAÇ	Kişisel seviyede gücün deneyimlenmesi, kişi ile içinde bulunulan toplum arasında bir ilişki kurma. Kişilerin farklı durumlar içinde sahip oldukları farklı güç türlerini görünür kılmak ve yaşadıkları toplumdaki sosyal ilişkilere nasıl bir etkisi olduğunu sorgulamak. Bu güç konusuna bir giriş egzersizi olarak kullanılabilir veya fikir verici egzersiz olarak uygulanabilir.
YÖNTEM	Küçük grup, heykel tiyatrosu
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Duvar kağıdı, markör
UYGULAMA	Bu egzersiz güç oyunu üçgeninin bir versiyonudur. Katılımcılar 3erli küçük gruplar oluştururlar. Senaryodaki rollere girerler ve üçgeni uygularlar. Her rolde ve pozisyonda nasıl hissettiklerini deneyimlerler. Senaryoda şunlar yer almalıdır: Ailedeki bir çocuk; toplumdaki bir ergen/genç ve ebeveyn bir senaryo için; diğer bir senaryo için aktivist, örgütten bir kişi ve toplumdaki bir kişi. Gruplar öncelikle ilk senaryodaki rollerin toplumda nasıl oldukları üzerine ve nasıl olmasını istedikleri üzerine birkaç dakika hazırlanır ve sonra bu iki sahneyi ayrı ayrı sergilerler. İlk önce nasıl davranmaları istendiğinin sahnesi daha sonra kendilerinin nasıl davranmak istediklerinin sahnesi. Sahneler arasında ara vererek grupların birbirlerinin sahnelerini görmelerine imkan sağlayın. Grupların sahneleri arasındaki benzerlikler ve çelişkiler üzerine fikir yürütülmesi için katılımcıları teşvik edin. Örneğin, bir Aktivist için örgütün ondan beklediği davranış onun yapmak istediğinden farklı olabilir. Çocuğu olan bir kişinin işyerindeki davranışı evdekinden çok farklı olabilir. Farklı durumlarda sahip olduklarını hissettikleri güç çeşitleri üzerine grubun tartışması ve belli noktaları bulmaları için onları zaman tanıyın. Bu güç ilişkilerinde farklı pozisyonlar arasındaki gerilim ve çelişkiler üzerine serbest tartışma yapabilirsiniz.

OKULDA GÜÇ KİMDE?

AMAÇ	Herkesin bir gücü olduğunu görmelerine yardımcı olmak ve gücün şiddettiz anlayışını pekiştirmek – Güç, diğerlerinin itaatinden gelir ve çeşitli güç kaynakları vardır.
YÖNTEM	Büyük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Duvar kağıdı, markör, katılımcı sayısı kadar “güç katılımcı bilgi notu”
UYGULAMA	Egzersize gücün tanımını sorarak başlayabilirsiniz. “Diğerlerini kontrol”, “etki yaratma becerisi” gibi önermeler çıkması muhtemeldir. Bazı katılımcılar “üzerinde güç” (tehdit veya baskı) ve “birlikte güç” (işbirliği) arasında ayırım yapabilirler. Bu durumda bu egzersizin “üzerinde güç”ü anlama üzerine olduğunu böylece sosyal değişim gruplarının “birlikte güç”lerini en etkili nasıl hayata geçirebileceklerini tanımlayabilir. Bir okulda güce sahip olan kişiler veya grupların kimler olabileceğini katılımcılara sorarak beyin fırtınası yapın. Okulda bulunan herkesin olduğu bir liste çıkacaktır. Eğer önemli bir kişi veya grup eksikse (örneğin, hizmetli vb.) bunları siz ekleyin. Bir kağıda okulda güce sahipleri diğer bir kağıda da gücün kaynağı ile ilgili beyin fırtınası sonuçlarını yazın. Daha sonra tek tek “X”in neden güce sahip olduğunu sorun. Gücü nereden geliyor? Kaynağı ne? İnsanların “X”in söylediğini neden yapar? Genellikle tüm liste için bu soruları cevaplamaya yeterli zaman yoktur ama yine de öğrenciler, hademe, müdür, veliler, Milli Eğitim Bakanı gibi önemli öğeleri tartışın. Bu öğeler, kaynak konusunda yeterli veri sağlayacaktır. Katılımcıların cevaplarını farklı renkli kalemle not almaya çalışın. Bundan sonraki aşama ise güç üzerine genel bir tartışmadır. Bu tartışmadaki ana noktaları yine farklı renkteki bir kalemle not alın. Bu egzersizin ana noktasını yani bazılarının gücünün diğerlerinin itaatinden geldiği noktasını görünür kılmaya çalışın. Otorite ve güç pozisyonundaki insanlar bu pozisyonu diğerlerinin bilinçli veya bilinçsizce gücünü onlara devretmesinden alırlar.

GÜÇ KATILIMCI BİLGİ NOTU**GÜÇ**

Güç, dünyada bir etki yaratma becerisi olarak tanımlanabilir. Güç farklı biçimlerde görülebilir:

- **Birlikte güç:** İnsanların işbirliği içinde birlikte hareketinden doğar. Birey olarak güçsüz olabilirler ama birlikte parçalarını toplamından daha etkilidirler.
 - **İçkin güç:** harekete geçirici güç, içsel inançtan, bilgiden ve yetenekten, diğerlerinin güveninden veya harici kaynakları (para, araçlar vb.) kullanabilme beceresinden gelir.
 - **Üzerinde güç:** tahakküm gücü; bir kişi veya grubun iradesinin hüküm sürmesi. Toplumumuzda güç, genellikle “üzerinde güç” olarak anlaşılır – bazı insanların veya grupların normalde insanların yapmayacakları bir şeyi yapmaya zorlama. Yine de güç insanların durup dururken sahip olduğu etkisiz bir şey değildir; güç ilişkilerde de var olur.
- Bazılarının gücü, diğerlerinin itaatine dayalıdır. Bu da insanların neden boyun eğdiği, hemfikir olmadıkları bir sistemin işleyişini aktif veya pasif olarak sağladıkları sorusuna bizi götürür. Okul örneğini ele alın: dahil olan herkesin okulun işleyişine ve içindeki insanlara etkisi olabilecek bir gücü var. Bunu yapabilirler çünkü her birinin avantajları veya güç kaynağı var.

OKULDA GÜÇ KİMDE?

Gücü elinde tutanlar	Güç kaynağı
Müdür	Gelenekler, yasalar, parayı kontrol, ödül ve ceza verir, bilgiye sahip, dış dünyayla bağlantı
Öğretmenler	Deneyim sahibi, bilgiye sahip, sosyal olarak kabul görmüş bir meslek, yasa, (bazen) karizma
Öğrenciler	Sayıları, kayıt parası, okulların var olma nedeni
Müfettiş	Sistem içindeki pozisyon, denetim gücü
İdare	İşe alım, işten çıkarma, bütçe tayini, yerleşik otorite
Üst sınıflar	Beden ve güç
Hizmetli	Anahtarlar, çevreyi kontrol, eşyaları nasıl çalıştığı konusunda bilgi, (çocuklara göre) erişkin
Memur	Bilgi kontrolü, iletişim kanalı
Zorbalar	Beden, açık gözlü, zeki, fiziksel güç
Veliler	Para toplayabilirler, öğrencileri alabilirler (yasa), işbirliği, yönetici olabilirler
Milli Eğitim Bakanlığı	Bütçenin ana kontrolü, denetim, tüm kaynakların kontrolü, sivil hizmet ekipmanları

GÜCÜN KAYNAKLARI

Gücün kaynakları neden bazı insanların diğerlerine boyun eğdiğinin nedenleridir ve şu şekilde özetlenebilir:

- Meşruluk (demokratik yollarla seçilmiş hükümet / kralların yönetme hakkı)
- Çevre / sosyal gelenekler (meşruluğa yakın)
- Bilgi ve fikirlerin kontrolü
- Fiziksel güç / beden gücü (veya silah) – tehdit etme yetkinliği
- Para, materyal kaynakları
- Yandaş insanlar veya gücü elinde tutanların emirlerini yerine getirenler (polis, ordu)
- Teşvik primleri (para, statü)
- Yaptırımlar (ceza, hapis, ölüm)
- Karizma – güce sahip olmayan birine gücü vermeye yarayabilir veya diğer kaynaklara sahip birine daha fazla güç verilmesini sağlayabilir. Gücün önemli kaynaklarından biri gerçeği belirleme yeteneğidir, insanların ve dünyanın neye benzediğini söyleyebilmedir.

Kendiniz bir deney yapın: eğitim, iş, topluluk vb. dahil olduğunuz bir organizasyonu düşünün. Bu organizasyon içinde kimin güce sahip olduğunu kendinize sorun. Ve bu kişilerin güçlerini nereden aldıklarını ve insanların onlara neden itaat ettiklerini düşünün. Yukarıda listelenen güç kaynaklarının kaçını bu organizasyonda tanımlayabiliyorsunuz?

Güç bir ilişkidir, bir mülk/sahip olunan bir şey değildir. Aktif şiddetsizlik, güçsüz grupların birlikte güçlerini bulmalarına yardımcı olabilir; adaletli değişimler yaratmak için eşitsiz güç ilişkilerini değiştirme aracıdır.

SANDALYE GÜCÜ

AMAÇ	Gücü analiz için katılımcılara bir teorik araç vermek; birlikte güç ve içsel güç kullanımını deneyimlemeye imkan tanımak.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30-40 dakika
MALZEME	4 adet hareket ettirilebilen sandalye
UYGULAMA	Katılımcılara gücün farklı çeşitleri hakkında düşünmeye imkan sağlanacağını söyleyerek egzersize başlayabilirsiniz. Sandalyeleri birbiriyle ilişkili bir şekilde yerleştirin. Sonra gruba sorun: “Hangi sandalye en çok güce sahip?” Katılımcılardan hızlıca ne düşündüklerini öğrenin. Kolaylaştırıcılık yaparken aklınızda bulundurabileceğiniz bazı fikirler şunlar olabilir: - Doğru veya yanlış cevap yoktur - Çeşitliliğe cesaretlendirin (“bu sandalye için ne düşünüyorsunuz? Neden bu sandalye en güçlü?”) - Farklılığı not alın ve cesaretlendirin (“bu sandalyenin güçlü olduğunu söylemeniz ... yüzünden mi? Farklı fikirde olanlar?”) - Kısa devam soruları sorun: “O zaman neden bu sandalye daha güçlü?” - Bir çok kişiden farklı düşünceler toplayın. - Konuşmalar sırasında konuları, karşıt fikirleri (bu noktada gücün 3 çeşidi olduğunu kullanabilirsiniz) görünür kılın: ö; “Burada farklı güç çeşitleri var demek ki.” “Anlaşılan güç çeşitlerinden birisi için “x” diğeri için “y”nin olduğunu söylüyorsunuz” Bu egzersiz, bazı şiddetsiz hikayeler anlatılarak güçlendirilebilir. Ve bu hikayelerde bahsi geçen güç formları üzerine sohbet edilebilir.
ALTERNATİF UYGULAMA	Daha derine inmenin yollarında bazıları şunlar olabilir ve bu yollar egzersize alternatif başlama şekli olarak da uygulanabilir: - Katılımcılardan sandalyelerden bir tanesini daha güçlü veya gücünü daha da arttırmaya yönelik bir şekilde yerleştirmelerini isteyin. - Katılımcılardan bir sandalyeye oturarak onu daha da güçlendirmelerini isteyin (her seferinde 4 sandalye için 4 gönüllü ile). Oturduklarında pozisyonlarını dondurmalarını isteyin ve diğer katılımcılara ne gözlemlediklerini sorun (“Gönüllüler, nasıl daha güçlü yapmaya çalıştılar?” “Burada ne tür gücü görüyorsunuz?”) - Çeşitli fikirleri topladıktan sonra üç güç türünü anlatın: Üzerinde güç, içkin güç, birlikte güç. (Bu güç türleri ile ilgili güç bölümü altındaki makaleden yardım alabilirsiniz). - Birkaç tane gerçekleşmiş şiddetsiz eylem hikayesi anlatarak bu deneyimlerdeki farklı güç biçimleri üzerine katılımcılar küçük gruplarda tanımlama yapabilir. Bu noktada katılımcılara, birlikte güç ve içkin güç sınıfına giren (arzu edilen güç formları) şiddetsiz eylem taktikleri ve becerileri ne gibi yollarla kullanılabileceği üzerine yardımcı olabilirsiniz.

AHMET DER Kİ...

AMAÇ	Konsantrasyon ve takım çalışması. “Grup ritmi” ile birlikte kullanıldığında gücü keşfetme amacıyla kullanılabilir. (Ahmet’in dedikleri “üzerinde güç”, “grup ritmi” ise birlikte gücü temsil eder.)
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup ayakta bir daire oluşturur. Bu dairenin ortasına bir katılımcı gönüllü olarak geçer. Ortadaki kişi “Ahmet der ki ...” cümlesini söyleyip bir hareket yapar. (örneğin zıplama, silkelenme, etrafında dönme) “Ahmet der ki zıplayın”. Dairedeki herkes yapılan hareketi tekrarlar. Ortadaki gönüllü buna benzer birkaç cümle söyler. Örneğin “Ahmet der ki herkes yerinde dönsün der”. Eğer bu cümlede kelimeler yer değiştirilirse veya farklı bir dizide söylenirse gösterilen hareketi tekrarlayanlar yanar ve oyundan çıkar. Örneğin “Ahmet herkes zıplasın der” “Ahmet diyor ki herkes elini kafasına koysun” cümlelerindeki hareketi yapanlar yanar. Oyun tek kişi kalana kadar devam eder. Bu aşamada oyunu henüz bitirmeyin, tekrar herkesi daireye çağırın. Bu sefer herkesten kafalarında kendileri için bir ritim tutmalarını isteyin. Eğer yardımcı olacaksa gözlerini kapayabileceklerini söyleyin. Ritimlerin netleşmesi ve hatırlanabilmesi için onlara yeterli zaman tanıyın. Herkes ritmini bulduğunda, aynı anda ritimlerini bedenlerini, seslerini kullanarak yapmaya başlamalarını isteyin. Kendi ritimlerini yaparken diğerlerinin ritimlerini dinlemelerini isteyin. İlk başlarda bir kaotik ortam olacaktır ama panik yapmayın. Grup yavaş yavaş kendi ortak ritmini bulacaktır. Bir harmoni yakalandığında bir süre bu müziği dinleyin. Doygunluk noktasına gelindiğinde egzersizi bitirin.
DEĞERLEN-DİRME	- Her iki oyun arasında nasıl bir fark hissettiniz? - İki oyunda nasıl hissettiniz? - Hangi oyunu daha çok sevdiniz? Neden? - Grubunuz, liderlik ve güç ile bu oyunlar arasında nasıl bir paralellik bulabilirsiniz?

ANTRENÖRE NOTLAR:

Bu egzersizin amacı oyuna başlamadan önce çok fazla açıklanırsa egzersizden yeterince verim alınamayabilir. Birkaç oyun oynayıp bu oyunlarda yaşadığımız deneyimler üzerine konuşacağız şeklinde bir açıklama yeterli olacaktır.

Genellikle grup ritmi sihirli bir şekilde sessizce ortaklaşılın bir ritim haline kendiliğinden gelir.

Değerlendirme kısmında, emir ve kontrol ve yatay güç yapıları konuları gündeme gelir. Bu egzersiz, “üzerinde güç” ve “birlikte güç” konusuna giriş için etkili bir egzersizdir.

HALAT ÇEKME OYUNU

AMAÇ	Şiddetsiz problem çözümü için yaratıcılığın ne kadar önemli olduğunu göstermek ve eğlenmek
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	10 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Eğzersizin amacını ve adını paylaşmadan herkesin ikili gruplar yapmasını isteyin. Partnerler yüz yüze bakar şekilde bir ayaklarını öne çıkarır ve bu öndeki ayakların ucu birbirine değecek şekilde dizilirler, ayağın tersindeki eller birbirini tutarak dururlar. Bu iki kişi arasında yerde bir hat olduğunu varsaymalarını isteyin ve antrenör “hadi” dediğinde herkesin amacı partnerini, bu hattın kendi tarafına geçirmektir. Oyuna başlayın. Genellikle bütün katılımcılar ilk başta partnerini güç kullanarak çekmeye çalışın. Farklı şekilde yapmaya çalışan kişiler var mı gözlemleyin. Antrenör, “dur” diyerek oyunu durdurabilir genellikle birkaç saniye sonra durdurulabilir. Çok uzun süre bırakırsanız kişiler incinebilir. Gruba neler olduğunu sorun. Genelde hızlı veya güçlü olan kişiler kazanır. Bu konuda çok tartışma yaşanmaz. Birbirini çekmek dışında başka bir çözümü deneyen katılımcılar olup olmadığını sorun ve ne yaptıklarını tarif ettirin ve gruba göstertin. Eğer kimse farklı bir yol denemediyse antrenör olarak siz bir katılımcının yardımıyla gruba bir alternatif gösterin. Örneğin, “hadi yer değiştirelim” diyerek sırayla birbirinizin tarafına geçin. Bunu gösterdikten sonra bu aşamada ya oyunu bitirebilirsiniz ya da bir tartışma yapabilirsiniz. - Şiddetsizlik, kaybedenin olmadığı yaratıcı çözümlerdir. - Şiddetsiz çözümlerle en büyük “kazanlar” bile fazla enerji, kaynak, para vb. harcamadan kazanırlar. - Var olmayan kurallara uyarak kendinizi sınırlandırmayın. - Daha güçsüzsünüz tek seçeneğiniz daha akıllı olmaktır. - Tartışmayı şiddeti ve şiddetsiz problem çözümü arasındaki farklar konusunda yapabilirsiniz.
ALTERNATİF UYGULAMA	Bu tür güç oyununda başka bir uygulama ise bilek güreşidir. Burada 10 saniye içinde diğer kişinin elini 3 kere yüzeye değdirmeye amacı verilir.

6.10. LİDERLİK

Liderlik her yerdedir. Her aktivitede liderlik vardır.

Bazen liderler seçilmiş (sistemli olarak ya da rastgele) veya farz edilmiş olabilirler. Çoğu zaman bir grupta liderlik, sesi en yüksek çıkan her kimse diğer herkes tarafından dinlenene kadar el değiştirir. Başka faktörler de vardır. Fakat, liderlik HER ZAMAN vardır ve çoğu zaman oldukça kötüdür. Askeriyede liderliğin öğretilen ve güçlendirilmiş çok spesifik bir formu bulunur. Bu sadece bir çeşittir. Şiddetsizlik antrenmanlarında kullandığımız egzersizler liderliği uygulama halindeyken anlamamıza ve farklı liderlik çeşitleri hakkında konuşmamıza yardımcı olur.

Liderlik etmek, insanlara grup amaçlarına katkıda bulunabilmeleri için rehberlik etmek ve etki etmek anlamına gelir. Bugüne kadar tanık olduğumuz çoğu liderin insanların onlara sağladıkları gücü, üzerinde güç olarak kullanmalarından dolayı liderlik kavramına yaklaşımımız temkinli ve kuşkucudur. Çünkü liderlik etme işi bir lider tarafından üstlenilir. Lider ve grup arasındaki ilişkiyi mümkün olduğunca sağlıklı kurabilmek için grup liderinin belli rolleri olur.

Grup liderlerinin en azından şunları yapabilmesi gerekir:

- o Grup faaliyetleri için gruba rehberlik sağlamak
- o Grup üyelerinden bilgi edinmek
- o Gruba bilgi iletmek
- o Sorunları tanımlamak ve çözümleri belirlemek
- o Grup performansını değerlendirmek
- o Fikir ve görüş sunmak
- o Fikir ve görüş sunmak için diğerlerini teşvik etmek
- o Grup üyeleri arasındaki anlaşmazlıklarda arabuluculuk yapmak
- o Dışarıya karşı grup çıkarlarını temsil etmek

LİDERLİK TÜRLERİ

Liderlik türlerini tanımlama konusunda çok endişelenmeyin. Fakat temel türleri bilmek bir liderlik antrenmanı sırasında kullanışlı olabilir.

OTOKRATİK LİDERLİK

Otokratik liderlik etkileşimci liderliğin aşırı bir şeklidir, burada bir lider çalışanları veya grup üyeleri üzerinde yüksek seviyelerde güç kullanır. Gruptaki kişilere önerilerde bulunmak için çok az fırsat verilir, bu öneriler grubun veya organizasyonun çıkarına dahi olsa.

Çoğu insan kendisine böyle davranılmasına içerleme eğilimindedir. Bu yüzden, otokratik liderlik genellikle yüksek derecelerde işe devamsızlık ve personel değişimine sebebiyet verir. Ayrıca, grup sonuç ürünü tüm grup üyelerinin yaratıcılığından ve deneyiminden yarar sağlamaz, bu sebeple grup çalışmasının bir çok faydası kaybolur.

KARİZMATİK LİDERLİK

Bir karizmatik liderlik stili, liderin takımına yüksek dozlarda coşku enjekte ettiği, çok enerjik olduğu ve diğerlerini öne çıkardığı dönüşümcü liderlik stiline benzer şekilde ortaya çıkabilir.

Fakat, bir karizmatik lider takımdan ziyade kendine inanmaya daha eğilimli olabilir. Bu da liderin ayrılması durumunda projenin, hatta belki de tüm organizasyonun çökebileceği riskini yaratabilir: Takipçilerinin gözünde, başarı karizmatik liderin varlığına bağlıdır. Böyle olunca, karizmatik liderlik büyük sorumluluk taşır ve liderin uzun süreli bağlılığına ihtiyaç duyar.

Laissez-Faire LİDERLİK

Bu Fransızca ifade “Bırakın yapsınlar” anlamına gelir ve meslektaşlarını kendi başlarına bırakan bir lideri tarif etmek için kullanılır. Lider yapılanları izliyor ve bunu takımına düzenli olarak iletiyor ve verimli olabilir. Çoğu zaman laissez-faire liderlik, bireylerin çok deneyimli ve inisiyatif alma konusunda becerikli oldukları takımlarda işler.

HİZMETKAR LİDERLİK

1970’lerde Robert Greenleaf tarafından icat edilen bu terim çoğunlukla resmi olarak aynı şekilde tanınmayan bir lider tanımlar. Bir organizasyon içinde herhangi bir seviyedeki bir kişinin basitçe takımının ihtiyaçlarını karşılaması sonucunda o kişi “hizmetkar lider” olarak tanımlanır. Hizmetkar liderlik bir çok yönüyle demokratik liderliğin bir şeklidir, tüm takım karar vermeye dahil olma eğilimindedir.

Hizmetkar liderlik modeli destekçileri, hizmetkar liderlerin değerleri ve idealleri ile gücü kazandıkları bu modelin, değerlerin giderek daha fazla öneme sahip olduğu bir dünyada önemli bir yol olduğunu söylüyorlar. Diğerleri ise rekabetçi liderlik koşullarında bu hizmetkar liderlik modelini uygulayan kişilerin, diğer liderlik tarzlarını uygulayan liderlerin gerisinde kalmış bulacaklarına inanırlar.

ETKİLEŞİMCİ LİDERLİK

Bu liderlik tarzı takım üyelerinin bir işe başladıklarında liderlerine tam itaat edecekleri konusunda anlaşmaları ön koşulu ile başlar: organizasyonun takım üyelerine ödeme yaptığı iş (genellikle) kendi çabaları ve uyumlarına karşılık gelir. Bunun gibi, liderin yaptıkları iş önceden kararlaştırılmış standardı karşılamadığında takım üyelerini cezalandırma hakkı vardır.

Etkileşimci liderlik altında takım üyeleri kendi iş memnuniyetlerini artırmak için çok az şey yapabilirler. Lider takım üyelerine daha yüksek standartlar ya da daha büyük verimliliği özendirecek teşvikler kullanarak kendi gelirleri/ödülleri üzerinde biraz kontrol tanıyabilir. Alternatif olarak bir etkileşimci lider “istisna yönetimi” uygulayabilir, bu yolla daha iyi işi ödüllendirmek yerine, gereken standartlar karşılanmadığında düzeltici bir eylemde bulunabilir.

Etkileşimci liderlik gerçekte doğru bir liderlik stilinden ziyade sadece bir yönetme yoludur, odağı kısa vadeli işlerdir. Bilgiye dayalı yaratıcı iş için ciddi sınırlamaları vardır ama halen bir çok organizasyonda ortak bir tarz olmaya devam etmektedir.

BÜROKRATİK LİDERLİK

Bürokratik liderler “kitabına göre çalışır”, personelin prosedürleri harfi harfine aynen izlemelerini sağlar. Bu ciddi güvenlik riskleri içeren çalışmalar (makinalarla, toksik maddelerle ve belli yüksekliklerde yapılan çalışmalar gibi) ya da büyük paraların söz konusu olduğu durumlar (nakit taşıma gibi) için gayet uygun bir stildir.

Diğer durumlarda, bu katılık ve kullanılan yüksek seviye kontrol, çalışanları demoralize edebilir ve organizasyonun değişen dış koşullara tepki verebilme becerisini azaltabilir.

DEMOKRATİK LİDERLİK

Her ne kadar bir demokratik lider son kararı veriyor olsa da, takımın diğer üyelerini karar verme sürecine katkıda bulunmaya davet eder. Bu sadece takım üyeleri veya çalışanları olup bitene dahil ederek iş memnuniyetini yükseltmekle kalmaz ayrıca kişilerin yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olur. Çalışanlar ve takım üyeleri kendi kaderlerinin kontrollerinde olduğunu hissederler, ve böylece sıkı çalışmaya sadece bir finansal ödülünden daha fazlası için motive olurlar.

Katılım zaman aldığı için, bu stil otokratik yaklaşıma göre olayların daha yavaş ilerlemesine yol açabilir, ama genellikle nihai sonuçlar daha iyidir. Takım çalışmasının esas olduğu ve pazar veya verimlilik için kalitenin hızdan daha önemli olduğu durumlara en uygun olan olabilir.

İNSAN ODAKLI LİDERLİK VEYA İLİŞKİ ODAKLI LİDERLİK

Bu liderlik stili iş odaklı liderliğin zıddıdır: lider tamamen takımındaki insanları organize etmeye, desteklemeye ve geliştirmeye odaklanmıştır. Bir katılımcı stil olarak, iyi takım çalışması ve yaratıcı işbirliğine yol açma eğilimindedir. Ancak, aşırı uçlarda yaşandığında, takımın amaçlarına ulaşma konusunda başarısızlığa yol açabilir. Pratikte, birçok lider hem iş odaklı hem insan odaklı liderlik stillerini kullanır.

İŞ ODAKLI LİDERLİK

Yüksek iş odaklı bir lider sadece işin yapılmasına odaklanır ve oldukça otokratik olabilir. Aktif olarak işi ve gereken rolleri tanımlar, yapıları devreye sokar, planlar, organize eder ve izler. Fakat iş odaklı liderler takımlarının refahını çok az düşündükleri için bu yaklaşım personeli tutma ve motive etme zorlukları dahil olmak üzere otokratik liderliğin kusurlarının çoğunun acısını çekebilir.

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK

Bu liderlik stiline sahip kişi paylaşılan bir gelecek vizyonu ile takımına ilham veren gerçek bir liderdir. Dönüşümcü liderler oldukça görünürdürler ve iletişime çok zaman ayırırlar. Her zaman önden liderlik etmezler, sorumluluğu takımlarına devretme eğilimleri vardır. Coşkuları çoğu zaman bulaşıcı olmakla birlikte, “detay insanları” tarafından desteklenmeye ihtiyaçları olabilir.

Bir çok organizasyonda, hem etkileşimci hem dönüşümcü liderlik gereklidir. Etkileşimci liderler (ya da yöneticiler) rutin işlerin güvenilir biçimde yapılmasını sağlarken dönüşümcü liderler değer katacak girişimler ile ilgilenirler.

DURUMSAL LİDERLİK

Liderin kendini uğraştıkları iş ve insanlara bağlı olarak stiller arasında geçişler yapmasıdır.

ŞİDDETSİZLİK VE LİDERLİK

Şiddetsizlik antrenmanlarında liderlik üzerine çalışırken iş dünyasında çok sık işlenen bu liderlik konusunu sosyal değişim için faydalanabileceğimiz adil bir liderlik türü nasıl olabilir sorusu etrafında kuruyoruz. İletişim yöntemi ve gücün formu, bir lidere ihtiyacımız olduğu durumlarda nasıl inandığımız değerler çerçevesinde yapılandırılabilir? Şiddetsiz iletişimi ve birlikte güç formunu, bir lider olarak nasıl grubumuzun ihtiyaçları için kullanabiliriz?

Liderliğin kalıcı bir otoriteye dönüşmesi hiç birimizin istemediği bir durumdur ama bazen gruplarımızda seçtiğimiz liderlerin belli işleri sürekli yapması ona merkezi bir konum sağlayabilir. Bu konum, diğer üyelerin gelişmesini engelleyebilir. Bu yüzden grup üyeleri olarak ne zaman bir lidere ihtiyacımız olduğunu, hangi görevleri ondan beklediğimizi tanımlamalı ve liderlik etmesini istediğimiz görev bittikten sonra durumsal liderlik modelinde olduğu gibi tekrar eşitlenebilmeliyiz. Bunu sağlamak tüm grup üyelerinin sorumluluğundadır. Bu sayede hepimiz değişimi sağlayabilecek güçlü birer kişi olabiliriz.

LİDERLİK EGZERSİZLERİ

TRAFİK SIKIŞIKLIĞI

AMAÇ	Bir grup içindeki farklı liderlik rollerini ve takipçi rollerini anlamak, problem çözümü ve iletişim üzerine çalışmak
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Tebeşir, bant, kağıt tabaklar, insanların üzerinde durabileceği kolay bulanabilir eşyalar
UYGULAMA	Grubu iki takıma ayırın. Yere katılımcı sayısından bir fazla düz bir hatta yer işareti çizin veya bir A4 kağıt koyun. Gruplar, ortada bir boşluk bırakacak şekilde yer işaretlerinin üzerinde durur. Yüzleri ortaya dönük olmalıdır. Amaç, grupların diğer tarafa geçmesi ve aynı sırayla dizilmesidir. Başka hiçbir yere değemezler, sadece birbirlerine ve yer işaretlerine değebilirler. Bunun için katılımcılara bir lav akışı üzerinden taşlara basarak geçtiklerini hayal etmelerini isteyebilirsiniz. Geçiş için kurallar: - Bir kişi önündeki boş yere basabilir - Yüz yüze bakan iki kişiden biri o kişinin etrafından dolanabilir ve boş yere gidebilir. Yasaklar: - Geriye hareket edilemez - Aynı anda iki kişi hareket edemez - Yasak bir hareket yapıldığında başlangıç noktasına geri dönlür. Görünüm: Başlangıç [x] [x] [x] [x] [] [] [o] [o] [o] [o] ----- ⇨ ⇩ ----- Amaç: [o] [o] [o] [o] [] [x] [x] [x] [x] Gruplar yer değiştirmeyi başardığında veya yeterli bir zaman harcadığında değerlendirme kısmına geçilebilir.
DEĞERLEN-DİRME	- Oyundaki liderler kimlerdi? - Takipçiler kimlerdi? - Sondaki insanlar için asıldı? - Herkes, kendisini sürece dahil olmuş hissetti mi?

EGZERSİZİ DAHA DA ZORLAŞTIRMAK İSTERSENİZ:

Zaman sınırlaması getirin. Herkesin veya bazı kişilerin gözlerini bağlayın. Bazı kişilere konuşma yasağı getirin. Eğer çok zorlanırlarsa bu sefer dizilişi bir at nalı şeklinde yapın, böylece birbirlerini görebilirler. Bu yeni dizilişe dair değerlendirme sorusu sormayı unutmayın.

İLGİ ODAĞI	
AMAÇ	Farklı liderlik biçimlerini görselleştirmek
YÖNTEM	Küçük grup, rol oyunu
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	2 sandalye
UYGULAMA	Bu bir rol oyunu egzersizidir. Bu yüzden egzersize başlamadan önce katılımcılara bunu belirtin. Çalışma için 4 gönüllüye ihtiyacınız olacak. Bir gönüllü son zamanlarda görüşmelerini kaçıran veya geç kalan bir grup üyesinin rolünü (Deniz) oynuyor. Diğer 3 gönüllü farklı liderlik rollerini oynuyorlar. Gönüllülere rollerine girmeleri için bazı kişilik özellikleri verebilirsiniz: kitaba uygun lider, bencil lider, ataerkil lider, yumuşak lider, eğitmen lider, ukala lider, vb. rollerine girebilmek için gönüllülere zaman tanıyınız. Gönüllüler rollerine girdikten sonra tüm grubu daire şeklinde bir araya getirin. Dairenin ortasına iki sandalye koyun. Tüm gruba rol oyunu senaryosunu anlatın: Deniz, geç kalan grup üyesi her zaman toplantılara ve etkinliklere geç kalıyor ve görüşmelerini kaçırıyor. Her zaman çok yorgun ve dağınık görünüyor. Bazı grup üyeleri Deniz'in eşinin hasta olduğunu belirtti, fakat bazıları da bu durum Deniz'in kendisinden kaynaklandığını söylüyorlar. Farklı lider rollerine girmiş gönüllüler tek tek sırayla sandalyelere oturarak Deniz ile yüzleşirler. Bu senaryo her 3 lider ile de oynanır. Rol oyunu bittikten sonra ilk olarak gönüllülerin rollerinden çıkmaları için onlara zaman tanıyın ve bir jest ile rollerinden fiziksel olarak da çıkmalarını sağlayın. Daha sonra tüm gruptan, farklı liderlik türlerinin bu durumu ele alışı üzerine yorum yapabilirler: Ne işe yaradı? Liderler neyi daha farklı yapabilirlerdi? "İdeal" bir lider bu durumu nasıl idare ederdi? Bu egzersiz, katılımcıların farklı liderlik biçimlerini keşfetmelerine yardımcı olabilecek temel bir yöntemdir.
ALTERNATİF UYGULAMA	Alternatif olarak gruba, senaryoyu anlatmadan önce, farklı liderlik biçimlerini tanımlamalarını isteyebilirsiniz. Grubun tanımladığı 3 türü seçip rolleri bunlar üzerine kurabilirsiniz.

KULE	
AMAÇ	Takım çalışması ve karar alma süreçlerinde yaşanabilecek iletişim sorunları ve rekabet durumlarını ortaya çıkartmak. Rekabet sırasında liderlik davranışlarına bakmak.
YÖNTEM	Küçük gruplar
ANTRENÖR	2 kişi
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Her gruba aynı sayıda olmak kaydıyla, çok sayıda kağıt.
UYGULAMA	Katılımcılar eşit sayıda küçük gruba ayrılır. Gruplara birçok küçük kağıt, bant ve kurallar verilir. Her grup nasıl bir kule yapacağına, aralarındaki iş bölümüne üç dakika içinde karar verir. Sonraki üç dakikada kulelerini yapmaya başlarlar. Ellerindeki malzeme ile mümkün olan en yüksek kuleyi yapmaya çalışırlar. KURALLAR: - anlaşmak için üç dakikanız var. - kuleyi yapmak için de üç dakikanız var. - hedef; kuleyi mümkün olduğunca yüksek yapmak.
DEĞERLENDİRME	- Kendinizi nasıl hazırladınız ve ne yaptınız. - Sizce hazırlık süreci nasıl bir önem taşıdı? - Diğer grupları izlediniz mi? - Sonucu göz önüne alırsanız, memnun kaldınız mı? - Birisi "biz kazandık" dediğinde nasıl hissettin?

PUZZLE

AMAÇ	Farklı liderlik biçimlerinin ve grup dinamiğinin bulunduğu bir puzzle yapma etkinliği ile liderlik biçimlerine dair algıyı zenginleştirmek.
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	8 adet aynı puzzle

UYGULAMA**1. Küçük grup oluşturma süreci:**

Bu aktif öğrenme grup etkinliği en az 5 kişiden oluşan 8 gruba yapılıyor. Her gruba, puzzle yapılışıyla ilgili farklı talimatlar veriliyor. 40 kişi rastgele 8 gruba bölünüyor. Bunu 1'den 8'e sırayla sayarak yapmak mümkün. 1'ler bir grup, 2'ler bir grup vb. Grupların isimleri; 1 numaralı grup, 2 numaralı grup şeklinde anlatılacaktır.

1, 2, 3, nolu gruplarda bir kişi grup lideri veya katılımcı olarak hareket edecektir. Grup 4'te rastgele seçilen 2 lider vardır. Grup 5'te yine iki lider rastgele seçildikten sonra grup iki alt gruba bölünür. Grup 6'da, 7'de ve 8'de başka herhangi bir düzenleme yapılmamaktadır.

2. GRUPLARA VERİLEN TALİMATLAR

Tüm grupların talimatları (projektör ile) gösterildikten sonra katılımcılar puzzle yapma görevlerini tamamlamak için kendi gruplarına ve grup alanlarına geri dönerler. Puzzle'ları yapmaya başlamadan önceden gruplar, 1'den 8'e numaralandırılır ve yazılı talimatlar lider olarak seçilmiş katılımcılara teslim edilir (örneğin grup 1-5'te). 6 ve 7 nolu gruplar lider seçmedikleri için, onların talimatları daha önceden puzzle ile birlikte grup alanlarına bırakılmış olmalıdır. Sadece Grup 8'in talimatı bulunmamaktadır.

Aşağıda bulunan liste farklı grupları ve puzzle yapma stratejileri yönlendiren çeşitli liderlik biçimleri/grup dinamiklerini gözden geçiriyor. Talimat almış olan gruplardaki (1-7) lider olarak belirlenenler, puzzle'ın açılmasıyla birlikte talimatları okuyabilirler. Diğer grup üyelerini bilgilendirdikten sonra, her grubun puzzle'ı çözmek için 20 dakika zamanları oluyor.

Her puzzle'ın boyutu ve parça sayısı aynı olmalı. Önceden, piyasada bulunan? 31.75 x 38.10 santimetre boyutta, 100 parçalı ve hayvan desenli olan (mesela kedi, rakun, tavşan, at) puzzle'lar kullanılmıştır.

2.1. GRUP TALİMATLARI**2.1.1 Grup 1**

Rastgele seçilmiş olan lider, talimatları okuduktan sonra diğer 4 grup üyesine lider olarak puzzle'ı çözerken onu izleyebilecekleri talimatını söyler. Lider, puzzle'ı tamamen tek başına yapıyorken diğerleri bu süreçte hiç bir şekilde katkıda ve yorumda bulunmamalıdır. Grubun 4 katılımcı üyesinin görevi, lider tek başına puzzle'ı yaparken onu gözlemlemektir.

2.1.2. Grup 2

Rastgele seçilmiş olan kolaylaştırıcı talimatları okuduktan sonra, her grup üyesine hangi parçayı ne zaman hangi yere yerleştireceğini belirtiyor. Lider dışında kimse kendine göre hareket etmiyor. Lider ise her 4 üyeyi de sadece sırayla bir parçayı yerleştirmekle görevlendiriliyor. Biri görevini yerine getirdikten sonra, sıradaki kişi başka bir parçaya yönlendiriliyor.

2.1.3. Grup 3

Bu sefer yalnızca rastgele seçilmiş olan lider/kolaylaştırıcı puzzle'ı tamamlıyor ve diğer grup üyeleri tarafından oybirliğiyle belirlenmiş bir parçayı belli bir yere yerleştirmekle görevlendiriliyor. Spesifik olarak, dört üye birlikte bir parçayı seçtikten ve nereye konacağına dair oylamaya koyduktan sonra lideri parçayı koyması için görevlendirebiliyor. Her yeni parça seçiminde ve yerleşiminde konsensüse varmak için bu interaktif yöntem yeniden uygulanıyor ve puzzle'ı tamamlana kadar tekrarlanıyor. Eğer bir parça seçiminde veya yeri konusunda Konsensüse varlamıyorsa yeni bir parça seçilerek oylama yapıp yeri belirlenir. Tüm puzzle tamamlanana kadar bu şekilde devam edilir.

PUZZLE

UYGULAMA (devam)	2.1.4. Grup 4 Rastgele seçilmiş olan iki lider/kolaylaştırıcı puzzle ile ilgili talimatları okur. Her ikisi de puzzle'ı aynı anda yapmaya başlar ama liderler diğerinden daha fazla parçayı doğru yere yerleştirmelidir. Bu yüzden doğru yerleştirilmiş parçaları saymak için de grup üyelerinden biri sayıcı olarak seçiliyor. Geri kalan üyeler ise sadece gözlemci oluyorlar ve puzzle çözme sürecinde hiç bir katkıda ve yorumda bulunmamalılar. 2.1.5. Grup 5 Rastgele seçilmiş iki lider / kolaylaştırıcı kendi alt gruplarını kurar. Bu ikiye ayrılma durumundan dolayı puzzle yapma görevi de ikiye bölünmüş oluyor. Her iki alt grup aynı zamanda birbirlerinden bağımsız puzzle'ın sadece bir yarısını yapıyor. Puzzle'ı tamamlamaktan ziyade hedef, diğer gruptan daha fazla parçayı doğru yerleştirmek. Bu süreçte iki alt grup birbiriyle irtibata geçmemelidir ve birlikte çalışmamalıdır. Ayrıca, bir gruptan diğer grubu koordine etmek ve puzzle parçaları değiş tokuşu yapmak da yasaktır. 2.1.6. Grup 6 Grubun tüm üyeleri, puzzle'ın nasıl çözülebileceği üzerine çeşitli stratejiler üzerine tartışmaları talimatı verilir. Grubun beş üyesi puzzle kutusunu açamaz, yerleştirme yapamaz veya parçaları inceleyemez. 2.1.7. Grup 7 Bu gruba, tüm grup üyelerinin birlikte çalışıp puzzle'ı mümkün olduğunca çabuk çözmeleri talimatı verilir. Her grup üyesi eşit olarak değerlendirilmelidir. Grup üyelerinden her biri isterse birlikte puzzle'ı mümkün olduğunca hızlı çözmek, puzzle parçaları seçimi ve yerleştirilmesi için kullanılabilecek bir plan fikri getirebilir. 2.1.8. Grup 8 Bu gruba puzzle veriliyor, fakat puzzle'ı yapmaları için herhangi bir talimat verilmiyor. Talimatlara göre 20 dakika içinde gruplar puzzle'larını tamamlamaya çalışır. 20 dakika dolduktan sonra antrenör oyunu durdurur ve büyük grupta değerlendirmeye geçilir.
DEĞERLEN- DİRME	- Öncelikle her grup kendisine verilen talimatı okur ve grup üyeleri bu süreçte nasıl hissettiklerini söyler. - Grupta bir lider varsa nasıl davrandığı, nasıl hissettiği sorulur. - Egzersizde yer alan farklı liderlik biçimleri ile nasıl bir bağlantı kurulduğu üzerine her grubun paylaşımından sonra serbest tartışma yöntemiyle sohbet edilebilir.

ZEHIRLİ ATIK

AMAÇ	Grup çalışmasına ve koordinasyonuna teşvik etmek, birlikte eyleme ve liderlik türlerini deneyimlemeye imkan sağlama, risk alma ve yaratıcı çözümler düşünmeye teşvik
YÖNTEM	Küçük grup, rol oyunu
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	Toplam 30 – 45 dakika (5 dk.. Tanıtım, 5 dk.. grup planlama zamanı, 15-30 dk.. aktif sorun çözme, 10 dk.. değerlendirme)
MALZEME	2 x zehirli atık kutusu (1 küçük, 1 büyük kutu), 1 x radyasyon bölgesini yaratmak için ip, 1 x lastik ip, 8 x kısa ip, Tennis topları veya su (zehirli atık olarak), Göz bağı (opsiyonlu), Dikkat dağıtan objeler (opsiyonlu)
UYGULAMA	Bu egzersiz, daha etkili olduğu için birkaç günlük bir programın sonlarına doğru ve/veya temel grup dinamikleri ile ilgili çalıştıktan sonra uygulanabilir. Bir arada çalışmamış gruplara uygun değildir. Kapalı ve açık alanda yapılabilir; dışarıda daha hareketli olacaktır çünkü top yerine su, “zehirli atık” olarak kullanılabilir. Zehirli atık kolay bir egzersiz değildir ve grupların çoğunun oyun süresince yönlendirilmesi gerekecektir. Görev: sınırlı bir zaman içerisinde zehirli atıkları en az malzemeyi kullanarak ve güvenli bir mesafeyi koruyarak “etkisizleştirme” kutusuna atmak. Malzemeleri (halatı ve ipi) kullanarak grup, 1 kutu “zehirli atık” nasıl etkisizleştirme kutusuna taşınır ve dökülebilir konusunda çözüm üretmeli. Yaklaşık 7 - 9 kişiden oluşan gruplar idealdir. Egzersiz, en az 4 kişi ve en fazla 12 kişi ile gerçekleştirilebilir. Egzersizin oynanacağı alanın hazırlanması için: Radyasyon bölgesini belirtmek için ipi kullanın ve en az 2,5 metre büyüklüğünde bir daire yapın. Radyasyon bölgesinin büyüklüğüne göre oyunun zorluğu da artıyor. Küçük kutuyu radyasyon bölgesinin ortasına koyup içine su veya top doldurun. Büyük etkisizleştirme kutusunu dairenin yaklaşık 9 - 15 metre dışında bir yere yerleştirin. Yine mesafe büyüdükçe oyunun zorluğu da artıyor. Diğer malzemeleri dairenin yakınına yerleştirin. Talimatlar: Grubun görevi, sadece verilen malzemeleri kullanarak ve verilen zaman içerisinde zehirli atığı küçük kutudan, etkisizleştirildiği büyük kutuya taşımanın yolunu bulmaktır. Zehirli atık etkisizleştirilemezse 20 dakika sonra patlayıp dünyayı yok edecektir. Radyasyon bölgesine girmeyi göze alan kişi, yaralanmayı hatta büyük ihtimalle ölmeyi göze alıyor demektir. Aynı şekilde zehirli atığın dökülmesi de ölüme ve tahribata neden olur. Bu yüzden grup, dünyayı kimse zarar görmeden kurtarmayı hedeflemelidir. İp ile çizilen daire, zehirli atıktan yayılan radyasyon bölgesini simgeliyor. Zehirli atık, her nereye götürülürse katılımcıların onunla aralarında yeterince mesafe bırakmaları gerektiğini vurgulayınız. Aksi durumda katılımcılar zarar görürler, örneğin uzuv kaybı ve hatta ölüm gibi. Gruba, harekete geçmeden önce yaklaşık 5 dakika planlama zamanı tanıyın. Sonra saat tutarak oyunun başlangıcını belirleyin. Oyuna 15 veya 20 dakika süre tanıyabilirsiniz. Oyunun bir kaç farklı çözümü olabilir bunlardan biri, kısa ipleri lastik ipe (lastik ipe önce atık kutusunun ağızını tutacak kadar sıkı bir halka yaparak bağlamak) bağlamak ve sonra bunu zehirli atığın etrafına oturarak kaldırmaktır. Herkes birer ipi koordineli ve dikkatli bir şekilde çekerse, zehirli atık kutusu kaldırılabilir ve etkisizleştirme kutusuna taşıdıktan sonra içine dökülebilir. Eğer bir katılımcının bir uzvu radyasyon bölgesine girerse bütün oyun boyunca sürecek türden bir yaptırım uygulanmalıdır çünkü o alana girmenin sonucu ölüm veya ciddi yaralanmadır; örneğin oyun bitene kadar. Alana giren uzvunu kullanmaz, eli alana girmişse oyunun geri kalanı boyunca elini sırtının arkasında tutarak devam etmesi, kafası daireye girdiyse bundan sonrasını gözleri bağlı devam etmesi vb. Vücudunun tamamı girdiyse ölüm yüzünden oyun bitene kadar dışarıda oturması gerekir.

ZEHİRLİ ATIK

UYGULAMA (devam)	Eğer bir katılımcının bir uzvu radyasyon bölgesine girerse bütün oyun boyunca sürecek türden bir yaptırım uygulanmalıdır çünkü o alana girmenin sonucu ölüm veya ciddi yaralanmadır; örneğin oyun bitene kadar. Alana giren uzvunu kullanmaz, eli alana girmişse oyunun geri kalanı boyunca elini sırtının arkasında tutarak devam etmesi, kafası daireye girdiyse bundan sonrasını gözleri bağlı devam etmesi vb. Vücudunun tamamı girdiyse ölüm yüzünden oyun bitene kadar dışarda oturması gerekir. Eğer grup, çözüm bulmakta sorun yaşıyorsa, oyuna ara verin ve bir grup tartışması başlatın. Eğer zehirli atık tamamen dökülürse (herkes ölür) neyi yanlış yaptıklarını ve nasıl daha iyi yapabileceklerini konuşun ve sonra atık kutusunu yeniden doldurarak oyunu tekrarlayın. Oyunun zorluk derecesini değiştirmek için fikirler: Zaman dilimi ayarlamak, kutuların arasında mesafeyi ayarlamak, kutuların arasına engeller yerleştirmek, verilen malzemeye dikkat dağıtan objeler ekleyerek çözüm için kafa karıştırmak.
DEĞERLEN- DİRME	- Grup bu görevle ne kadar iyi başa çıktı? - Grup ilk nasıl bir tepki verdi? - Başarılı olmak için gruba hangi beceriler gerekti? - Dıştan bir gözlemci grubun güçlü ve zayıf yönlerini nasıl belirlerdi? - Grup en iyi olan fikirleri nasıl buldu? - Bir lider var mıydı? Varsa nasıl seçildi, neden o seçildi? Rastgele bir kişi bu sorumluluğu üstlendiyse neden? - Her grup üyesi, kendisi hakkında neler öğrendi?
ALTERNATİF UYGULAMA	• Takım çalışması, grup dinamiği egzersizi olarak kullanılabilir. • Çok büyük gruplar ile de uygulanabilir (daha küçük gruplara bölünerek ve çeşitli malzemeler ile) • Zehirli atık kutusu baş aşağı ters ve üstüne bir top yerleştirilerek de kullanılabilir. • Egzersiz bir çok bağlamda ve farklı örnekleri konu ederek de kullanılabilir, mesela zehirli atık yerine hayat kurtaran ve dikkatli taşınması gereken bir madde. • Liderlik konusunda daha net bir odak kurmak isterseniz grubu liderler ve çalışanlar olarak ayırabilirsiniz. Liderler konuşabilir ama malzemelere dokunamazlar. Çalışanlar da malzemelere dokunabilir ama konuşamazlar.

SENİ GÖRDÜĞÜM ZAMAN

AMAÇ	Durumsal liderlik türünü deneyimlemek, liderin sorumluluğu ve gücü kullanış şekline sorgulamak.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Katılımcı sayısından bir eksik göz bağı
UYGULAMA	Bu egzersizde göz bağlama yapılacağından öncelikle bundan rahatsız olabilecek olan var mı gruba sorulmalıdır. Eğer gözünü bağlamaktan çekinen katılımcılar varsa onlar gözlemci olmaya davet edilir. Gözlemciler çalışmaya herhangi bir şekilde katılmazlar. Değerlendirme bölümünde gözlemlerini aktarırlar. Gruptan bir kişiyi gönüllü seçmeleri istenir (bazen bu gözünü bağlamaktan çekinen bir kişi de olabilir). Grup kimi seçtiğine karar verdiğinde bu kişinin grubun bu egzersiz boyunca lideri olacağını söyleyin. Daha sonra lider dışındaki herkese göz bağlarını dağıtın. Egzersizi anlatın: Grubun 30 dakikası var. Bu süre boyunca ister tek başına ister diğer katılımcılarla birlikte istedikleri her şeyi yapabilirler. Yani serbest bir zaman geçireceklerdir. Tek talimat, hiçbir şekilde göz bağlarını çıkarmamalıdır. Gözü açık olan lider kişi ise grubun taleplerini karşılamak için orada onlara yardım etmeye hazır bulunacaktır. Örneğin bir kişi diğer bir arkadaşıyla oturup sohbet etmek istiyor ve onu bulamıyorsa liderden onu, arkadaşının yanına götürmesini isteyebilir. Bu şekilde lider, diğer grup üyelerine yardımcı olmaya çalışır. Süre bittiğinde katılımcılara gevşemeleri için biraz zaman tanıdıktan sonra değerlendirme bölümüne geçebilirsiniz.
DEĞERLENDİRME	Değerlendirmede “grubun gözü” ve katılımcılar ayrı ayrı neler yaşadıklarını nasıl hissettiklerini anlatırlar. Gözlemciler, gözlemlerini grupla paylaşır. Durumsal liderlik ve yönetici lider arasındaki fark ve yaşananlar arasında bir bağlantı kurarak farklı liderlik türleri üzerine bir teorik tartışma yapabilirsiniz. Grubun “gözü”ne yöneltebilecek sorular: - <i>Nasıl hissettin? Grubun ihtiyaçlarına yetiştirdin mi?</i> - <i>Kendini lider gibi hissettin mi?</i> - <i>Yaşadığın zorluklar nelerdi?</i>

6.11. GÜVEN

Şiddetsizlik konusunda yapılan çalışmalarda güven konusu mümkün olduğunca çok işlenmeye çalışılır. Çünkü ortak bir vizyona sahip insanların mücadelelerini yürütürken geçtikleri zor yollarda birbirine destek olmak olmazsa olmazlardır. Özellikle politik gruplarda grup üyelerinin birbirine duydukları güven, çatışkılar baş gösterdiğinde bunlarla baş etme konusunda temel ihtiyaçlardan biridir. Bu grupların sürdürülebilirliği ve dolayısıyla mücadelelerin sürdürülebilirliği ile doğrudan ilişkilidir.

Birbirine güvenen aktivistler, çok daha zor yıkılabilir. İster bir eylem sırasında olsun ister bir toplantı sırasında, birbirimize duyduğumuz güven bizi tekrar ayağa kaldırabilir.

Şiddetsizlik antrenmanlarında da grup dinamiği, stratejik planlama çalışmalarında güven konusu sıklıkla işlenir. Biz hayal ettiğimizi şimdi hemen hayata geçirirken birbirimize güvenmeyi de öğrenmenin önemli olduğunu düşünüyoruz.

GÜVEN EGZERSİZLERİ

Güven egzersizleri için genel uyarılar:

- Güven egzersizlerinde güvenli ve dikkatli bir ortam yaratmak gereklidir. Bunun için yaratılan ciddi bir atmosfer (şakalar, yüksek ses, vb. olmadığı bir ortam) güvenlik ve güven duygularının hissedilmesine yardımcı olur. Egzersizlerden önce böyle bir ortama yavaş yavaş geçiş sağlamayı unutmayın.
- Güven egzersizlerinde katılımcıların bireysel sınırları söz konusu olduğu için herhangi bir zorlama yapılmamalıdır, zorlama ve teşvik etme arasında bir ayırım olduğu unutulmamalıdır.
- Katılımcıların geçmiş travmalarının özellikle göz kapalı egzersizlerde geri gelebileceğini unutmayın, bunun için hazırlıklı olun.
- Güven egzersizleri belirli bir antrenör deneyimi gerektirir. Kendinizi bir grubu veya kişiyi taşıyabilecek derece güçlü hissetmiyorsanız bu tür egzersizleri deneyimli bir antrenör ile yapın.
- Egzersizler için uygun ortam seçin. Bazı egzersizler dışarda da yapılabilir.
- Güven konusunda çalıştığınız grubun katılımcıları, birbirini yeterince tanıyan ve belli seviyede bir ilişkiyi hali hazırda kurmuş kişiler olmalıdır. Bu ilişkinin seviyesine göre güven seviyesi derinleştirilebilir.

GÜVEN HAVUZU

AMAÇ	Katılımcılar arasındaki güven ilişkisini pekiştirmek
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	10 - 15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar yüzleri dairenin içine dönük olacak şekilde omuz omuza bir daire oluştururlar. Bir katılımcı dairenin ortasına geçer. Diğerleri daireyi olabildiğince küçültürler. Ortadaki katılımcı gözlerini kapatır ve kendisini dairenin her hangi bir tarafına bırakır. Daireyi oluşturan katılımcılar sessiz bir şekilde elleriyle dairenin başka bir tarafına ittirirler. Bu hareket yumuşak yapılmalıdır ve ortadaki katılımcı aynı bir haciyatmaz gibi kendisini diğerlerinin ellerine bırakmalıdır.
DEĞERLEN-DİRME	<i>Kendini nasıl hissettin?</i>

BANA GÜVEN

AMAÇ	İş birliği yapmak, güven yaratmak, iletişim sağlamak ve sözel iletişimi sağlamak
YÖNTEM	İkişerli küçük gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Gözleri bağlamak için bandana, engel olarak kullanılabilecek çeşitli nesneler
UYGULAMA	Katılımcılar ikişerli gruplara ayrılır. Bu egzersiz başlamadan önce antrenörler sandalye ve isterlerse başka objelerle bazı engeller oluştururlar. Eşlere, aralarındaki iletişim yolunu bulmaları için onlara biraz süre tanınır. Daha sonra eşlerden birinin gözleri bir bandana ile bağlanır ve hiçbir şey görmemesi sağlanır. Gözü açık olan eş diğerinin rehberidir. Başlama komutu verildikten sonra gözleri açık olan eşin, gözleri kapalı olan eşini herhangi bir engele çarpmasına sözlü uyarılarla engel olarak mekanda gezdirmesi gerekir. Belli bir süre sonunda roller değişir. Eşler iletişim yollarını tekrar gözden geçirmek isterlerse onlara biraz süre verilir ve egzersize aynen devam edilir.
ALTERNATİF UYGULAMA	- “Rehberler” engellerle düşenmiş alana girmeden yönlendirme yaparlar. - İşin içine biraz da rekabet katılmak istenirse bir bitiş çizgisi konabilir ve bu çizgiye ilk varan eş “kazanır” veya en az engele çarpan, en hızlı bitiren gibi. - Engele değen katılımcılara verilebilecek bir “ceza” saptanır (örneğin: başa dönmek) ve engele değmeme kuralı getirilebilir. - Egzersiz her seferinde bir çift ile veya bütün çiftlerin aynı anda oynaması şeklinde yapılabilir. - Egzersiz, büyük bir iple yapılmış bir çemberde de oynanabilir. Eşlerden biri daire içindeki merkeze giderek oraya konmuş eşyalardan bir tane alıp tekrar daire dışına çıkar. Belli bir zaman diliminde en çok eşyayı alan kişi kazanır. - Bir diğer versiyon ise bir eş engelli alandan geçerken diğerleri ses yaparak kişinin rehberine odaklanmasını engellemeye çalışır.
DEĞERLEN-DİRME	- <i>Başlangıçta eşine ne kadar güvendin (10 üzerinden)?</i> - <i>Bittiginde eşine ne kadar çok güveniyordun (10 üzerinden)?</i> - <i>Kendine başına gitmek ve biri tarafından yönlendirilmek arasındaki fark nedir?</i> - <i>Birine güvenmek ve onla çalışmak için neler gerekli?</i> - <i>Eşin, seni güvende hissettirecek neler yaptı?</i> - <i>Eşinin seni daha fazla güvenli ve güvende hissettirecek yapabileceği şeyler nelerdir?</i> - <i>Ne tür iletişim stratejileri en iyi işledi?</i>

KÖR LİDER

AMAÇ	Grup içinde güven duygusunu geliştirmek ve eğlenmek
YÖNTEM	İkili küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Gözleri bağlamak için kumaş parçaları
UYGULAMA	Grup ikişerli küçük gruplara ayrılır. İki kişilik ekipten birinin gözü bağlanır, diğer katılımcıyla el ele tutuşurlar. Gözü bağlanan katılımcı lider olur ve önce yavaşça sonra daha da hızlanarak yürür, uygulama yapılan me- kan uygunsa koşabilir ve elinden tuttuğu katılımcıyı yönlendirir. Daha sonra eşler rol değişir.

KOLOMBİYA HİPNOZU

AMAÇ	İş birliği yapmak, güven yaratmak, iletişim sağlamak ve sözel iletişimi sağlamak
YÖNTEM	İkişerli küçük gruplar
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup çiftlere ayrılır, A ve B olan kişiler belirlenir. İlk olarak A, eli ile B'yi hipnotize eder. B ise her zaman yüzünü A'nın eline yakın ve eşit mesafede tutmalıdır. Bedenini farklı bir şekilde kullanması amacıyla A, B'yi her türlü pozisyona girmesi ve normalde kullanmadığı kasları çalıştırmak için manipüle etmelidir. Sonra A ve B değişirler.
ALTERNATİF UYGULAMA	Grup 3'lü gruplara ayrılır. A, iki elini kullanarak B'yi ve C'yi hipnotize eder ve her zaman tamamen farklı hareketler yapabilir. Alternatif uygulama: Tüm grup daire şeklinde durur ve bir kişi (A) ortada olur.

LASTİK HALKA

AMAÇ	Katılımcılar arasındaki güven ilişkisini pekiştirmek.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	10 - 15 dakika
MALZEME	Geniş bir alan
UYGULAMA	Grup bir daire şeklinde ayakta durur. Herkes sağlam biçimde el ele tutuşur ve açılarak gergin bir daire yapar. Grup hep birlikte önce dışa doğru ayaklarını yerinden oynatmadan sadece bedenlerini geriye doğru bırakarak halkayı esnetir. Sonra içe doğru hep birlikte geri gelinir. UYARI: Denge korunmazsa gruptan yere düşenler olabilir, bu yüzden oyuna başlamadan önce sağlık uyarısı yapın, bedensel engeli veya hastalığı olanlar katılmayabilir.

GÜVEN SÜRÜŞÜ

AMAÇ	Grup içinde ve ikili ilişkilerde güven ilişkisini arttırmak ve eğlenmek
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Gözleri bağlamak için kumaş parçaları
UYGULAMA	Katılımcılar ikili gruplara ayrılır. İkili grupta katılımcılardan biri öne, diğeri de en fazla iki adım bırakacak şekilde diğerinin arkasına geçer. Öndeki katılımcı gözlerini kapatarak kendini arkasındaki katılımcıya bırakır. Öndeki katılımcı kendini bıraktığı zaman arkasındaki katılımcı onu tutar. Oyun birkaç sefer yavaştan hızlıya doğru hareketlenerek tekrarlanır. Son olarak, tüm katılımcılar bir araya gelir ve sırayla bir kişi öne geçer ve kendini arkasındaki gruba bırakır. Grup, kendini bırakan her katılımcıyı tutar. Antrenöre Not: Katılımcıların birbirlerini tutabilecek fiziksel ölçülerde olmalarını gözetin.

GÜVEN TÜNELİ

AMAÇ	Grup içinde risk alma ve güven duygusunu geliştirmek ve eğlenmek
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup ikiye ayrılır. Yüzleri birbirlerine dönük bir şekilde karşı karşıya iki sıra halinde dizilirler ve kollarını birbirlerine uzatarak el ele tutuşurlar; bu şekilde bir tünel oluşturulur. Bir çift gönüllü seçilir. Gönüllü katılımcılardan bu tüneli dizlerinin üzerinde geçmeleri beklenir. Tüneli oluşturan katılımcılar, kendi isteklerine göre tüneli daraltabilirler (birbirlerine yaklaşarak veya eğilerek). Tünelin sonuna ulaşan gönüllü çift el ele tutuşarak tünelin sonuna geçerler ve en baştaki çift aynı şekilde tüneli geçmeye çalışır. Her çift sırayla oyunu oynar.

HANGİ AĞAÇ?

AMAÇ	Duyularımızı kullanmak, onlara güvenmek ve doğayla bağlantıya geçmek
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Ağaçlık alan, göz bağı
UYGULAMA	Her katılımcı kendisine bir eş seçer. Bir katılımcının gözleri bağlanır. Diğer katılımcı, gözü bağlı katılımcıya rehberlik ederek onu herhangi bir ağaca götürür. Ağacın etrafında bir tur döndürür, sonra ağaca doğru yaklaşır. Gözü kapalı katılımcı ağaca dokunarak, sarılarak ve hissederek tanımaya çalışır. Makul bir süre sonra gözü açık olan eş, diğerini ağaçtan uzaklaştırılır ve başlangıç noktasına geri götürür. Göz bağı çözülür, katılımcı hangi ağaca dokunduğunu tahmin etmeye çalışır! Bu tahmin için katılımcıya yeterli süreyi tanımayı unutmayın.

GÜVENLİ DÜŞÜŞ

AMAÇ	Güven duygusunu geliştirmek ve eğlenmek
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Sağlam bir masa (veya aynı yükseklikte sağlam başka bir obje)
UYGULAMA	Katılımcılardan bir gönüllü bulunur ve gönüllü katılımcı masaya çıkar. Kalan katılımcılar masadan en fazla iki adım uzaklıkta dururlar. Gönüllü katılımcı, masa üzerine çıkarak sırtı gruba dönük bir şekilde masadan kendini aşağı, grubun üzerine bırakır. Gruptaki diğer katılımcılar gönüllüyü tutmalıdır. Katılımcılardan her biri sırayla gönüllü olur. Antrenöre Not: Yaralanma riskinden dolayı antrenör grubu dikkatle yönlendirmelidir. Çocuklar için uygun değildir (+14).

GÖZ TEMASI

AMAÇ	Göz temasının önemini hatırlamak, birbirimizle tekrar bağlantıya geçmek ve eğlenmek
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	5 dakika
MALZEME	Süre tutmak için saat
UYGULAMA	Gruptaki tüm katılımcılar birbirleriyle eş-leşir. Eşler yüzleri birbirlerine dönük bir şekilde ayakta dururlar. İki dakika boyunca eşler birbirlerinin gözlerinin içine bakarlar. Bu yoğun bir egzersiz olabileceği için ortamın sessiz olmasını sağlamayı unutmayın. Egzersiz sonunda katılımcıların neler hissettikleri üzerine kısa bir değerlendirme yapılır. Versiyon 2: Bu versiyonda eşler birbirlerinin elini tutarlar ve göz temasını bu şekilde yaparlar.

ELLER

AMAÇ	Grup içi güven duygusunu arttırmak ve eğlenmek
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar ikili gruplara ayrılır ve onlara beş dakika verilir. Bu beş dakika içinde katılımcılar eşlerine bakarlar ve birbirlerine aşına olurlar, fiziksel özelliklerini tanımaya çalışırlar. Süre bitince tüm grup bir araya gelir ve birbirlerini gözlemlerler, tanımaya çalışırlar. İsterlerse birbirlerine dokunabilirler. Bunun için de beş dakika yeterlidir. Ardından bir katılımcı gönüllü olur ve gözleri kapalı bir şekilde eşinin ellerini bulmaya çalışır. Daha sonra başka bir gönüllü ile devam edilir ama işi zorlaştırmak için bu seferki gönüllünün eşini değiştirir.

DUVARA KARŞI KOŞ!

AMAÇ	Grup içi güven duygusunu geliştirmek, şiddetsiz doğrudan eylem öncesi korkularla yüzleşmek ve gruptan destek almak
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	2 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Açık geniş bir alan ve bir duvar
UYGULAMA	Birbirini tanıyan gruplar için uygundur ve egzersizde kimsenin zarar görmemesi için güvenlik konusunda katılımcılar bilgilendirilmelidir. Katılımcılardan isteyen bir kişi gönüllü olarak gözlerini bir bandanayla bağlar. Duvarın yaklaşık 20 metre uzağında durur. Diğer katılımcılar gözleri açık biçimde gözleri bağlı katılımcıya zarar verebilecek etrafta bulunan engellere karşı önlem almak amacıyla pozisyon alırlar. Gözü bağlı katılımcı kendini hazır hissettiğinde duvara karşı koşar. Diğer katılımcılar onu duvara veya başka herhangi bir nesneye çarpmadan, zarar görme risklerine karşı tutarlar. Bu oyunu, diğer güven oyunlarında da olduğu gibi her katılımcı yapmak zorunda değildir, tamamen gönüllülük esasıyla yapılmalıdır.

YAKINLIK

AMAÇ	Yakınlığın ve yakınlaşmanın önemin kavramak, birbirine güven duygusunu pekiştirmek
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar eşleştirilir. Kendilerini rahat hissedebilecekleri bir mesafede birbirlerine yüzleri dönük bir şekilde el ele tutuşurlar. Ardından, eşler birbirlerine yavaşça daha da yaklaşır ve birbirlerine nasıl hissettiklerini söylerler. Sonra, aralarındaki mesafeyi açarlar ve bu mesafenin onlara neler hissettirdiğini ve önceki hislerine göre nelerin değiştiğini söylerler.

GÖZÜN KAPALI KOŞ

AMAÇ	Grup içi güven duygusunu arttırmak ve eğlenmek
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılardan biri gönüllü seçilir. Gözleri bağlanır ve odanın bir köşesine yerleştirilir. Diğer katılımcılar diğer köşede yarım daire şeklinde dizilirler ve bağirmaya sesler çıkarmaya başlarlar. Gözü bağlanan katılımcı sesleri dikkate alarak diğer katılımcılara doğru koşar. Yarım daireyi oluşturan katılımcılar, gözü bağlı katılımcı onlara ulaşmadan hemen önce bağirmayı keserler ve sessizleşirler. Gözü bağlı katılımcı diğer katılımcılara ulaşınca oyun biter. Gözü bağlı olan katılımcının bir yere çarpmaması için diğer katılımcılar dikkatli olmalıdır.

YILAN OYUNU

AMAÇ	Grup içi güven duygusunu arttırmak ve eğlenmek
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılardan biri gönüllü seçilir ve yılan olur. Gözleri bağlanır. Diğer katılımcılar da gözlerini açmamaya söz vermelidirler. Yılan, odanın bir yerine konumlandırılır ve gözü bağlı bir şekilde diğer katılımcıları yakalamaya çalışır. Arada, tıslama sesi çıkartarak ondan kaçanları korkutabilir. Yakaladığı katılımcılar ölmüş sayılır ve gözlerini açabilirler.

ANTRENÖRE NOTLAR:

Antrenörün katılımcıların güvende olduğundan emin olması lazım. Gözü kapalı katılımcıların yılanı kaçarken bir yere çarpmamaları için onları gözlemesi önemlidir. Yılan tarafından yakalanan katılımcılar antrenöre bu konuda yardımcı olabilir. Ayrıca antrenör uyanıklık yapıp gözlerini açan katılımcıları uyarmalıdır.

NEREYE GİTMEK İSTERSİN

AMAÇ	Grup içi güven duygusunu arttırmak ve eğlenmek
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar ikiye ayrılarak gruplara ayrılır. Eşlerden birinin gözleri bağlanır ve el ele tutuşurlar. Gözü açık olan eş diğer eşe hayali olarak nereye gitmek istediğini sorar. Örneğin: Sahil, okyanus, bakkal, orman, şato vb. herhangi bir yer olabilir. Seçilen yere göre gözü açık olan katılımcı diğer katılımcıyı yönlendirir ve yola dair şeyler anlatır. Örneğin: Ormana gidiyoruz, şu an her yerde ağaç dalları var eğilmemiz lazım vb. Hayali yolculuk istenen yere varıldıktan sonra burayı gözü açık olan katılımcı diğerine tarif eder. Örneğin: Muhteşem bir manzara var ağaçlar turuncu sarı ve kırmızı renkte. Sonbaharda buraya geldiğimiz iyi oldu vb. Oyun bittikten sonra eşler rol değiştirir ve diğer bir hayali yolculuğa çıkarlar.

HAVADA

AMAÇ	Grup içi güven duygusunu arttırmak ve eğlenmek
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılardan biri gönüllü seçilir ve yere uzanır gözlerini kapatır. Kalan katılımcılar yerde uzanan katılımcıyı yatay pozisyondayken kaldırır ve odanın içinde gezdirirler. Grup yeterince büyükse, grup ikiye ayrılır ve kaldırılan katılımcı öbür gruba doğru uzatılır.

* Güven oyunlarını uygulamadan önce lütfen “Güven Oyunları için Genel Uyarılar” başlığı altındaki uyarıları okuyunuz! s.171

6.12. ŞİDDETSİZ KAMPANYA VE STRATEJİK PLANLAMA

Genellikle eylemler kampanyalar içinde ve kampanyalar da sosyal hareketler içinde gerçekleşir. Bir sosyal hareket farklı gruplardan, ağlardan ve bireylerden oluşur ve bu öğeler benzer sistematik amaçlara doğru hareket ederler. Sosyal hareketler güçlüdür çünkü etkileri, bileşenlerinin tek başına yaratabileceği etkilerin toplamıdır. Eğer eylemlerinizi ve kampanyalarınızı sinerji oluşturuyor ve bir araya getirebiliyorsa kalıcı bir değişim yaratabilir. Akıllı (SMART) bir biçimde tasarlanmış eylem ve kampanya stratejileri, diğer grupların çalıştığı kampanyalar için tamamlayıcı olur ve etkisini büyütür. Unutmayınız ki hiçbir kampanya bir boşlukta hayata geçmez, işleriniz ve eylemleriniz etki yarattığı gibi diğer bir çok kişinin çalışmalarından da etkilenir.

Şiddetsiz kampanyalar, bir adaletsizliğe karşı pozitif değişim için güç dengelerini değiştirerek adaletin inşası için uğraşır. Bu bölümde şiddetsiz kampanyaların nasıl planlandığı, farklı kampanya analiz yöntemleri ve kampanyaların planlamasında kullanılan stratejik yöntemler ele alınmıştır.

Şiddetsizlik tarihi boyunca hareketlerin evrim süreçleriyle paralel olarak analiz ve planlama yöntemleri de gelişim göstermiştir. Bunlardan ilki Marthin Luther King'in talebiyle hazırlanan bir çerçevedir ve 4 temel ilkeyi ve 6 stratejik adımı içerir.

Şiddetsiz kampanya planlaması için 4 temel ilke:

1. Amaçlarınızı tanımlayın.

Adaletsizlik ve şiddet etrafımızdaki her yerde. Tek bir kampanya veya eylem tüm bunu çözmeye yetmez. Belli bir adaletsizliğe odaklanarak başlanabilir; basit ve keskin terimlerle tartışmak mümkün olmalıdır. Bir kampanya sırasında karar alma ve müzakere, kısa vadeli ve uzun vadeli amaçlarınızı belirlenmesiyle çok daha kolay işler.

2. Dürüst olun ve iyi dinleyin

Amacınızın bir bölümü de karşıtınızın saygısını kazanmaktır. Gerçek ve adalet için titiz özeni gösteren bir şekilde hareket ederek bu saygıyı davet edin. Şiddetsiz kampanyanın önemli bir bölümü, ele alınan problemle ilgili kimsenin tüm gerçeği bilmediğini anlamaktır. Kampanyanız hakkında karşıtınızın ne söylediğini tam bir açıklıkla dinlemek gerçeği elde etmede çok önemlidir. Aynı şekilde baskıya karşı sizin tarafınızda mücadele edenleri dikkatlice dinlemek başka tür bir baskıyla değişmemesini teminat altına alır.

3. Düşmanınızı sevin

Bazı insanlar adaletsizliğe ve şiddete ne kadar bulaşmış olursa olsun amacınızın bu sistemleri bozmaktır, bu yanlış yapanları cezalandırmak değil. Gerçek adalet, insanların baskıcı sistemleri sürdürmek istememesi ile kurulur; bu sistem içindeki insanların yok edilmesi ile değil. Şiddetsizlik, verili bir durum içindeki bazı insanların yaptığına karşı duyulan saygısızlıkla tüm insanlara saygı duyulması arasında bilinçli olarak zihnen bir ayrım yapmayı gerektirir.

4. Karşıtınıza bir çıkış yolu bırakın

Şiddetsizliği kullanarak adaletsizliğin üstesinden gelen bir tür güç gösterirsiniz. Karşıtlarınızla kendini üstün görme tavrına girmeyiniz. Zayıflıklarının, utançlarının ve korkularının farkında olunuz. Belli karşı karşıya gelişlerde, büyük kampanyalar da dahil olmak üzere çözüm bulmaya katılmalarına imkan sağlayacak yollar bulunuz. Yanıt verebilecekleri seçenekler sunun, pazarlık yapılamaz talepler götürmeyin.

Altı stratejik adım:

1. Araştırın

Olguları toplayın. Tam en başta olası yanlış anlaşılımları ortadan kaldırın. Eğer net bir şekilde bir adaletsizlik yapılmışsa, kimi veya neyi suçlayacağınızdan aynı şekilde net olarak emin olun. Toplumun günümüzdeki karmaşıklığı nedeniyle, bir adaletsizlik için sorumluyu en doğru şekilde belirleyebilmek için sabırlı bir araştırma gerekir. Güzel konuşmaya dayanmaktansa olguları açıklayabilme becerisi desteği kazanacaktır ve yanlış anlaşılımları önleyecektir.

2. Müzakere edin

Karşıtlarınızla buluşun ve davayı önlerine koyun. Bu noktada bir çözüm işleyebilir. Karşıtlınızın, sizin bilmediğiniz bir pişmanlığı olabilir. Bunu ortaya çıkarmanın zamanıdır. Eğer herhangi bir çözüm mümkün değilse adaleti sağlamak için sabit durma niyetinde olduğunuzu karşıtlınıza bildirin. Yine de gelecekte müzakere etmeye hazır olduğunuzu da onlara bildirin.

3. Eğitin

Kampanya katılımcılarını ve destekçilerini sorunla ilgili iyi bilgilendirin ve konuyu halka taşıyın. Bu, basit ama dikkatlice hazırlanmış bildirileri de içerebilir. Ayrıca sokak tiyatrosu, serbest konuşma, kapı kapı kişisel ziyaretler, telefon aramaları ve basın açıklamaları da buna dahildir. Yerel gazete editörleri ve hükümet yetkilileri ile konuşun. Her zaman olgulara dayanın, abartmaktan kaçının, öz olun ve iyi niyet gösterin. Yerel halkın kampanyanıza göstereceği tavrın sonuca önemli etkisi olacağını unutmayın.

4. Gösteri yapın

Büyük kitle eylemleri, gözcü dikme, nöbet tutma, broşür dağıtma bir sonraki adımlar. Tüm bunlar iyi bir şekilde örgütlenirse karşıtlarınız, halk, basın, hukukçular üzerinde önemli bir etki yaratacaktır. Gösteri yapanlar yeterince iyi bilgilendirilmelidirler, sakin olmalıdırlar, kargaşaya hazırlıklı olup olası şiddet durumlarıyla panik yapmadan ve karşı şiddet uygulamadan başetmeye hazırlıklı olmalıdırlar. Bu noktada disiplini korumak çok önemlidir ve “ateş altındayken soğukkanlı olunmalıdır”.

5. Direnin

Şiddetsiz direniş ilk dört adıma son çare olarak eklenen son adımdır. Bu bir boykot, grev, oruç, vergi direnişi, bir şiddetsiz blokaj veya diğer sivil itaatsizlik biçimleri olabilir. Planlama dikkatlice yapılmalıdır ve şiddetsizlik antrenmanı elzemdir. Direnişinizin şiddetli provokasyonlara karşı aciz kalmasını önlemek için disiplin sıkı olmalıdır. Her provokasyona sakince misilleme yapmadan yanıt verilmelidir. Halk ve doğrudan eylem katılımcıları, iyi örgütlenmiş bir direnişe katılmaya daha yatkındırlar. Şiddetsiz direnişin kritik noktalarından biri, sonuçlardan dolayı acı çekmeye gönüllü olmaktır. Daha az etkisiz olan “ Bu adaletsizliği düzeltme konusunda çok kararlıyım ve bu yüzden karşıtımdan bunun acısını çıkaracağım” demek yerine şöyle demiş olursunuz: “ Bu adaletsizliği düzeltme konusunda çok kararlıyım ve değişimi yaratmak için acı çekmeye razıyım”. Şiddeti kabul etme ve absorbe etmeye, acı çekmeye gönüllü olma çoğu zaman değişim için en son en kritik olandır. Dikkatlice uygulandığında direniş eylemleri ahlaki bir netlik pozisyonu kurarlar ve bu sizin kendi cesaretinizi güçlendirirken kampanyanıza geniş çapta saygı duyulmasını sağlar.

6. Sabırlı olun

Anlamlı değişim bir gecede elde edilemez. Bir müze inşa etmek gibi uzun bir süre gerektirir. Bir kişinin adaletsizlik ve baskı analizini derinleştirmek demek bunları yaratan yapıların nasıl birbirine çok derinden bağlı olduklarına dair farkındalık sahibi olmak demektir. Bu yapılar yok edilebilirler ama bu uzun vadeli bir strateji ve bağlılık demektir. Bireysel eylemler bir şiddetsiz kampanya içinde yer alırlarsa çok daha fazla etki yaratırlar ve bu kampanya aylar değil yıllar boyunca devam edebilir. Yol boyunca ir çok başarısızlık deneyimleri ve vazgeçme istekleri olacaktır. Hiçbir eylem kampanyanız için “yap veya öl” durumu olarak algılanmamalıdır.

Sosyal Hareketin İnşası İçin 5 Aşama

Bir diğer hareket planlama çerçevesi ise şiddetsizlik alanında bir çok yazısı bulunan George Lakey tarafından yapılmıştır. Lakey, (devrimci) sosyal hareketlerin inşası için 5 temel adım önermektedir. Bu aşamaların planlanmasında rehber olabilecek stratejik sorular sormuştur. Kendi sözleriyle:

“Bu çerçeve devrimsel bir değişim için bir hareketin (veya hareketler birleşiminin) aynı anda bir çok farklı seviyede döngüsel bir şekilde çalışması gerektiğini öne sürmektedir.

Daha kolay bir öğrenme için bu seviyeler beş aşama şeklinde sırasıyla özetlenmiştir. Her aşama, bir sonraki için kapasite inşasından bulunur. Bu çerçeve hareketler geliştikçe toplumda kutuplaşmanın çok daha fazla arttığını öne sürmektedir.”

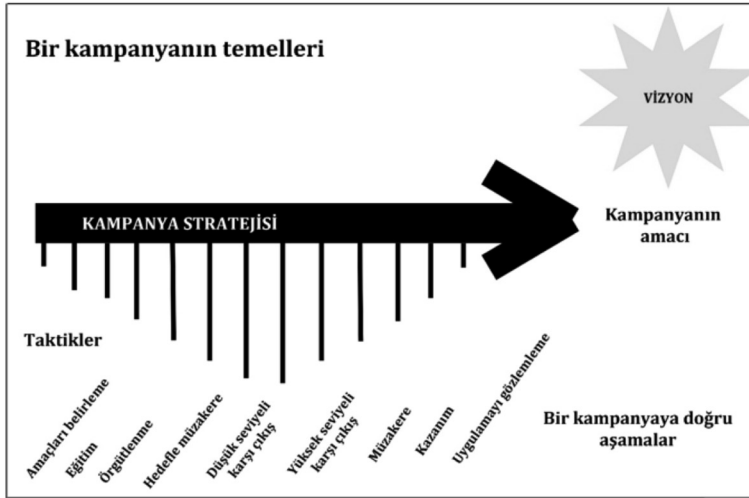
Sosyal Hareketin İnşası için 5 Aşama:

- Kültürel hazırlık
- Örgütsel yapılanma
- Eylemli propaganda – karşı çıkış
- Toplu işbirliğini ret
- Paralel yapılar (eski düzenin yürüttüğü işlevleri yerine getirecek olan yapılar; örneğin ekonomik, karar alma vb.)

TAKTİK YILDIZI

Şiddetsiz kampanyaların ve sosyal hareketlerin örgütlenmesinde bir diğer araç ise “Taktik Yıldızı” adı verilen araçtır.

Şiddetsiz Kampanyanın temelleri



Birçok kampanya, sorunun araştırılması ve amaçların belirlenmesi ile başlar. Atölyeler düzenlemek gibi eğitim faaliyetleri çoğunlukla sonraki işlerdir. İlk aşamalarda kampanyalar örgütsel yapının inşası, yeni müttefiklerle ittifaklar, bir grup oluşturmak, yeni grup üyeleri bulmak gibi konularla ilgilenirler. Gruplar genellikle, bir anlaşmaya varma umuduyla önce hedef ile müzakere ederler. Daha sonra kampanyalar, düşük seviyeli karşı çıkış taktikleri kullanma eğilimine girer; örneğin belediye meclisi toplantılarında konuşmak gibi. Yüksek seviyeli karşı çıkış taktikleri ve yoğun kaynak (örn; insan, ekonomik) gerektiren eylemler bunları takip eder; örneğin yürüyüşler, davalar ve sivil direnişler gibi. Kampanyalar, genellikle bir grup karşı tarafa bir anlaşma yapmak üzere müzakerede bulunduğu aşamada bir duraklama sürecine girer ama yine de anlaşmanın uygulanmasını güvence altına almak amacıyla baskı uygulama sürecine yeniden girdikleri de sıklıkla görülür. Bu elkitabı bir kampanyanın ortalarında meydana gelen “karşı çıkış”, muhalefet edilen tarafla “karşı karşıya gelme” eylemleriyle ilgilidir.

Vizyon: Dünyanın olmasını istediğimiz şekli. Vizyonlar büyük resimlerdir, dönüştürücüdür, merak uyandırıcı, inandırıcı ve derindir.

Kampanya amacı: Problemimizi çözerek elde edeceğimizi düşündüğümüz şeydir.

Kampanya stratejisi: Bulunduğumuz A noktasından hedefimize götürecektir planımızdır.

Eylem: stratejimizi hayata geçirecek bir taktiktir.

Amaçlar & Stratejiler

Eylem, SMART amaçlara sahip ve devam etmekte olan sistematik bir kampanyanın parçası mı?
Eylem, amaçlarımıza ulaşmamızda bize nasıl yardımcı olacak?
Hangi amaçlar?
Bu taktik, stratejimizle uyumlu mu ve daha önce ne yapıldı ve sonra ne yapılacak? Bu taktik daha önceki çalışmalarımızdan öğrendiğimiz dersleri içeriyor mu?

Hedef

Hedef kim?
Hedefin genel amaç üzerindeki etkisi ne? Bu taktik hedefi nasıl etkileyecek? Hedef nasıl tepki verecek? Hedefin verebileceği tepkiye hazırlık mıyız?

Yeniden grup olma

Eylemimiz tamamlandığında kutlamayı nasıl planlıyoruz?
Eylemimizin değerlendirmesini nasıl yapmayı planlıyoruz?
Başarı nasıl bir şeye benziyor?
Neyi ölçmeyi istiyoruz?

İlişkiler

Kilit paydaşlarla ilişkilerimiz nasıl etkilenecek? Görüşümüze yaklaşacaklar mı yoksa uzaklaşacaklar mı?
Yeni ilişkiler yaratacak mıyız?
Kiminle iletişime geçmeliyiz, danışmalıyız, onay almalıyız veya işbirliğine girmeliyiz?

Örgüt

Grubumuz nasıl etkilenecek?
Bu taktik yeni üye katılımını, var olan üyeleri ve yeni beceriler kazanımını nasıl etkileyecek?
Taktik, güven mi yaratacak yoksa gerilim ve yıpranma mı yaratacak?

Ton

Eylemin tonu ne?
Temkinli, eğlenceli, öfkeli veya sakın?
Dahil olmasını istediğimiz insanlar (katılımcılar, bakıp geçenler) tona nasıl tepki verecek?

Kaynaklar

Bu eylem grubun sınırlı zamanına, enerjisine ve kaynağının kullanımına değer mi?
Başarılı bir şekilde gerçekleştirecek kapasitemiz var mı? Genişletebiliyor muyuz veya küçültülebiliyor muyuz?

Konum

Taktik nerede uygulanacak?
Konum, sorunun olduğu yeri gösteriyor mu ve hedefi açığa çıkarıyor mu? Konum; tüketim, yıkım veya karar verme noktalarından birinde mi?

Mesaj

Taktik; izleyicilerimizle, hedefimizle veya mütteliflerimizle neyin iletişimini kuruyor?
Anlaşılır ve ikna edici/inandırıcı mı?

Zamanlama

Eylemi ne zaman yapmalıyız?
Neden?
Zamanlama bizim için bir potansiyel taşıyor mu veya karşıtlarımızın savunmasız olduğu bir zaman mı?
Var olan olaylardan veya yeni gelişmelerden faydalanabiliyor muyuz?



STRATEJİK PLANLAMA EGZERSİZLERİ

VİZYONUM

AMAÇ	Strateji türü çalışmalara başlamadan önce neden mücadele ettiğimizi hatırlamak ve motivasyon kazanmak için bir giriş egzersizi
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	10 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Gruptan gözlerini kapamalarını isteyin. Yaşamak istedikleri toplumu hayal etmelerini isteyin. Bunun için grubu bazı cümlelerle ısındırabilirsiniz: “10 yıl sonra toplumumuz değişmiş...” 3 dakika gibi bir süre tanıyın. Süre dolunca gözlerini açmalarını isteyin. Daha sonra isteyenlerle hayal ettikleri topluma dair paylaşımlar yapmaları için davet edin. İsterseniz egzersize başlamadan önce küçük gruplar oluşturun ve hayal edilen dünyayı küçük gruplarda duvar kağıdına çizmelerini isteyin. Daha sonra her küçük grup hayal dünyalarını paylaştıktan sonra ikinci adım olarak, şu an bulundukları andan itibaren bu dünyaya ulaşmak için atılacak somut adımları tartışmalarını isteyin. Bu adımları listeledikten sonra büyük grup, her küçük grupta çıkan sonuçlardan ortak noktaları çıkararak bir stratejik planlamaya doğru çalışmaya devam edebilir.

VİZYON GALERİSİ

AMAÇ	İnsanların iyi bir toplumun elde edilebilir yönlerine dair pozitif düşüncelerine yardımcı olmak
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	45 dakika – 90 dakika (grubun ne kadar detaya inmesini istiyorsanız süreyi daha geniş tutabilirsiniz.)
MALZEME	Duvar kağıdı, markör
UYGULAMA	Grubu 3-5 kişilik küçük gruplara bölün. 10-15 dakikada herkesin tek başına gerçekten çok iyi bir toplumda görmek istediklerini yazmalarını isteyin. Örneğin, siyasi gücün olmaması, paranın kısıtlayıcı gücünün olmaması vb. Herkes kendi kişisel fikrini not aldıktan sonra küçük grup üyeleri bu toplumun hangi perspektifini ele almak istedikleri konusunda ortaklaşırlar. Örneğin: - Bu tür bir toplumun temel işleyişini tanımlama, ör. Sağlık, eğitim, ulaşım vb. - İçinde yaşanmak istenen bu tür bir toplumun tanımının yapılması - İnsanların ne tür işler yaptıkları, nerelerde yaşadıklarının tanımlanması - İyi bir toplumda “hayatımda bir gün”ün tanımının yapılması Ortaklaşılan konuda yine herkes tek başına kendi fikirlerini yazar. Bu tanımlamalar tamamlandığında herkes kendi düşüncesini diğer grup üyeleri ile paylaşır. Sonra küçük grup üyeleri birlikte bütün fikirlerin en iyi noktalarını seçerek bir araya getirir ve bunları bir duvar kağıdına aktarır. Bu aktarım bir resim, yazı, grafik veya bir liste şeklinde olabilir. Küçük gruplar bunu bitirdiklerinde büyük grup olarak tekrar bir araya gelinir ve tüm küçük gruplar duvar kağıtlarını yan yana asarlar. Her küçük grubun sözcüsü vizyonlarının temel noktalarını grubun geri kalanına sunar.
ALTERNATİF UYGULAMA	Katılımcılara kendi başlarına not alabilecekleri diğer sorular şunlar olabilir: - <i>Bugünden 10 yıl sonra bu toplum ideal olarak neye benzemelidir?</i> - <i>Bu ideal toplumda bir günüm nasıl olur?</i> - <i>Ne tür bir işte çalışmak isterim?</i> - <i>Genel olarak Türkiye nasıl bir yere benzer</i>

GÜÇ ALANI ANALİZİ

AMAÇ	Grubun yaklaşan bir karar veya ikileme dair bilgiyi örgütlemesine olası çözümleri ve etkilerini netleştirerek yardımcı olmak. Birlikte hali hazırda eyleyen gruplar için uygundur.
YÖNTEM	Büyük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Duvar kağıdı, markör
UYGULAMA	Bu araç, bir arada hali hazırda çalışan bir grup için elverişlidir. Örneğin bu politik grup belli bir karara veya soruna karşı bir çözüm arayışı içindeyse bu araç, gruba aşılması gereken engelleri diğer araçlarla birlikte ise bu engelleri aşmak için ne kadar emek ve çaba gerektiğini göstermeye yardımcı olur. “Bu olası kampanyayı yapalım mı yapmayalım mı?” gibi bir soruya grubun cevap vermesini kolaylaştırır. Veya başka kelimelerle ifade edecek olursak “Bu kampanya başarılı olabilir mi?”. Tabii ki burada grubun başarıyı daha önceden tanımlamış olması gerekir. Bu tanımlandıktan sonra analize şu soru sorularak başlanabilir: “bu projenin başarısız olmasını sağlayabilecek güçler ve faktörler nelerdir ve hangi güçler başarılı olmasını sağlayabilir?”. Bu sorulara iki ayrı kağıtta bir güç listesi yapılarak yanıt verilebilir. Bir tanesi negatif bir tanesi pozitif bir liste olacaktır. Bu tür bir listenin başı aşağıdaki örnekteki gibi olabilir. Bu iki listeye bakarak grup, hangisinin daha ağırlıkta olduğunu yargılayabilir. Bu, listelerden birinin diğerinden daha uzun olmasıyla değil listedeki öğelerin taşıdığı toplam gücü genel değerlendirmektedir. Eğer negatifler pozitiflere üstün geliyorsa grup, daha fazla pozitif faktör ekleyebilmek için negatiflerden bazılarını zayıflatmayı veya kaldırmayı denemelidir. Örneğin, “dahil olabilecek yerel gruplarla birlikte bir hafta sonu antrenmanı yaparak birlikte nasıl çalışabiliriz konusuna eğilmek”. Genel dengeyi değiştirmeye çalışmak son kararı vermeden önce bir bilgi toplama süreci gerektirebilir. Eğer, ilk geaşağıdakinel değerlendirme grubun kampanyayı başarılı biçimde götürebileceği yönüdeyse grup süreci planlamaya başlayabilir. Bu yöntemin önemi, listeye konan faktörlere dair ortak düşünüşten gelir. Bu iki liste tamamlandığında ve yan yana konduğunda genelde bir değişim kampanyası yapmak isteyen bir grup için yeterli değildir. Bir başlangıç egzersizidir. Bu yöntem daha küçük ölçekli kararların verilmesinde de uygulanabilir. Örneğin bir broşür dağıtmak, bir gıda kooperatifi açıp açmamak, kapalı bir komüniteye yeni bir üye kabul edip etmemek vb.

Bu kampanyayı yapalım mı yapmayalım mı?

Başarıya katkı veren güçler (+)	Başarısızlığı sağlayacak güçler (-)
1. Konu, insanlar için gerçke bir problem ve çok geniş bir yerel grup ağını kapsıyor.	1. Polis, aşırı biçimde paranoyak ve baskıcı.
2. İlimli medyada iyi kontaktlarımız var.	2. Yerel eylem grupları birbirleriyle çalışmaya alışık değiller.

ETKİ ANALİZİ

AMAÇ	Stratejik planlama - Grubun yapmaya çalıştığı bir şeye hangi eylemle ulaşabileceği konusuna yardımcı analiz. Birlikte hali hazırda eyleyen gruplar için uygundur.
YÖNTEM	Büyük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat – 3 saat
MALZEME	Duvar kağıdı, markör
UYGULAMA	Bir kişi önerilen eylemi tanımlar – örneğin gösteri, bir bakanı ziyaret, bir şiddetsiz blokaj vb. – ve gerekli bütün detayları vererek dahil olacak herkesi yeterince bilgilendirir. Daha sonra grup bu önerilen eylemden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenecek bireyleri ve grupları hızlı bir beyin fırtınasıyla ortaya çıkarır – örneğin eylem planlayıcıları, eylemin katılımcıları, hedeflenen karar alıcılar, diğer otoriteler, hükümet veya işyeri çalışanları, seçmenler, polis, sempatik olan veya olmayan tarafsız halk, televizyon seyircisi, eylemi duyan çocuklar, potansiyel hareket destekçileri (eylemi sonradan duyan ve bir sonraki eyleme katılabilecekler) vb. Sonra bu yazılan her bir kişi ve gruplar için kısa bir beyin fırtınasıyla nasıl etkilenebileceklerini (negatif veya pozitif) bulun. - Farkındalıkları mı artacak, akılları mı çelinecek, cesaretlendirilecekler mi, ilham mı alacaklar, öfkelenecekler mi, zora mı düşecekler, baskılanacaklar mı veya işbirtliği yapacaklar mı? - Heyecanlı, güçlü mü hissedecekler veya rahatsız, kızgın ve ürkmüş mü hissedecekler? - Zarar veren davranışları desteklemeyi reddetmeyi isteyecekler mi veya davranışlarını pozitif yönde değiştirecekler mi? -Anında veya gelecekte pozitif değişim için çalışmaya başlayacaklar mı? Tüm bu beyin fırtınası çalışmalarından çıkan listelere bakarak genel etki üzerine bir serbest tartışma yürütmeyi isteyebilirsiniz. - Eylem, grubun amaçlarına başarılı biçimde ulaşmalarına yardımcı olacak mı? - Eylem, toplumsal sırları açığa çıkarak çirkin gerçeği görünür kılacak mı? - Net bir pozitif alternatif sunuyor mu? - Amaçlara ulaşmak ve başarısız olma ihtimalini azaltmak için eylemi daha etkili kılacak başka yollar var mı? - Bu amaçları daha kolay/iyi elde etmek için daha iyi başka bir yol/etkinlik var mı? Sıklıkla gruplar bu analizi yaptıklarında eylemin farklı kesimler üzerinde yaratacağı etkiyi belirlerken gerçek amaçlarının ne olduğunu daha iyi anlıyorlar. Bu anlayışı, eylemin her grup üzerindeki arzu edilen etkisi üzerine beyin fırtınası ile yapılan listelerle düzenlemek gruba yardımcı olabilir.

ZAYIFLIKLAR VE GÜÇLÜ YANLAR

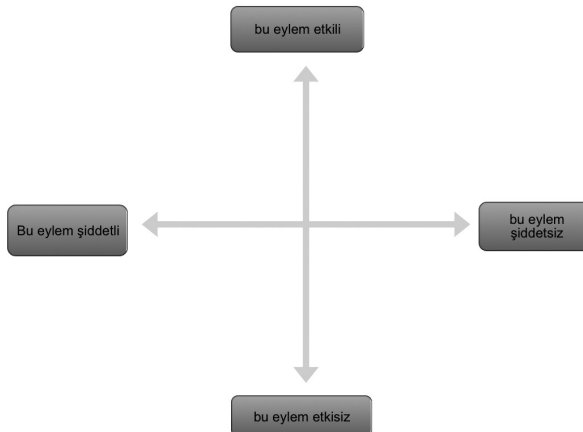
AMAÇ	Grubun belli bir değişimi yaratmak için etkili strateji bulmasına yardımcı olmak. Birlikte halihazırda eyleyen gruplar için uygundur.
YÖNTEM	Büyük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat – 4 saat
MALZEME	Duvar kağıdı, markör
UYGULAMA	İlk olarak grup, arzu edilen değişimin önünde duran kişi veya grupları tanımlar. Sonra her birinin ilgili alanda beyin fırtınası yöntemiyle güçlü tarafları ve zayıflıkları ortaya çıkarılır: askeri, politik, ekonomik, sosyal, etik, coğrafi ve demografik açıdan. Bu kişi veya grup güçlü mü ve "liderliği elinde mi tutuyor" veya zayıf ve kırılgan mı? Akıllı, öğrenim sahibi, eğitilmiş mi yoksa sakar, eğitimsiz ve aptal mı? Bir araya getirmeye mi yoksa dağılmış halde mi? Bir çok müttefiki var mı veya yalıtılmış mı? Kendine güveni var mı, emin mi veya kararsız ve utanıyor mu? Daha sonra değişimi hayata geçirmeye çalışacak temel kişiler ve grupları belirleyin. Yine aynı şekilde beyin fırtınası yöntemiyle her aktörün güçlü ve zayıf yanlarını ortaya çıkarın. Bu aşama da bitince her iki sonucu karşılaştırın, özellikle değişimi yaratacak aktörlerin güçlü yanları ve karşıtın zayıf taraflarını eşlemeye çalışın – sıklıkla bu eşleşme bir değişim kampanyasının temel alacağı verimli bir alandır. Ayrıca diğer imkanları da görebilirsiniz; karşıtın zayıflatılması gereken güçlü tarafları gibi. Örneğin karşıt, genel olarak çok katı bir ahlaka sahip olarak görülüyor olabilir, bu durumda ahlaki olmayan bir davranış açığa çıkarıldığında bu otoritelerini kaybedeceklerdir, pozitif değişim için bir kapı aralanmış olur. Son olarak değişimi yaratacaklar ve karşıt arasından bir güçlü yan ve zayıflık eşleşmesi seçin ve bunların birbirine karşı mücadele edeceği bir değişim kampanyasının nasıl yapılandırabileceği üzerine tartışabilirsiniz.

STRATEJİK ÇEKİŞME

AMAÇ	Grubun strateji belirlememde farklı stratejik uygulamaları karşılaştırma yoluyla etkili stratejik planlamaya yardım. Birlikte hali hazırda eyleyen gruplar için uygundur.
YÖNTEM	Küçük grup, rol oyunu
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat – 4 saat
MALZEME	Kağıt, kalem
UYGULAMA	Grup iyi tarif edilmiş bir amaç tanımlar. Örneğin "Y şehrinde altın madeni kurmak isteyen X şirketini 10 yıl içinde sosyal olarak daha değerli bir üretim yapmaya dönüştürme". Grup ikiye ayrılır. Bir tane grup şiddetsiz doğrudan eylem savunucularıdır, diğer grup ise değişimi kurulu bir yapıyla olabileceğini savunanlardır. Her iki gruba ayrı çalışma alanı verilir. Yaklaşık yarım saat küçük grup çalışma süresi verilir. Küçük gruplar amaca ulaşmak için bir program çıkarırlar. Programda birinci yılın sonunda neyin elde edildiği, ikinci yılın sonunda neyin elde edildiği gibi spesifik tanımlamalar yapılmalıdır. Gruplara tanınan süre dolunca bir araya gelirler ve stratejilerini birbirleriyle paylaşırlar. Bu aşamada serbest bir münazara yaşanır. Bu münazara genellikle grupların fark etmedikleri birbirine karşılıklı ihtiyaç duydukları konusunu açığa çıkarır. Toplumumuzdaki diğer güçlü sesler dikkate alınarak bu iki grubun konuları başka türlü belirlenebilir. Örneğin sabotaj savunucuları, eğitim savunucuları, seçim savunucuları vb.

EYLEM SPEKTROGRAMI

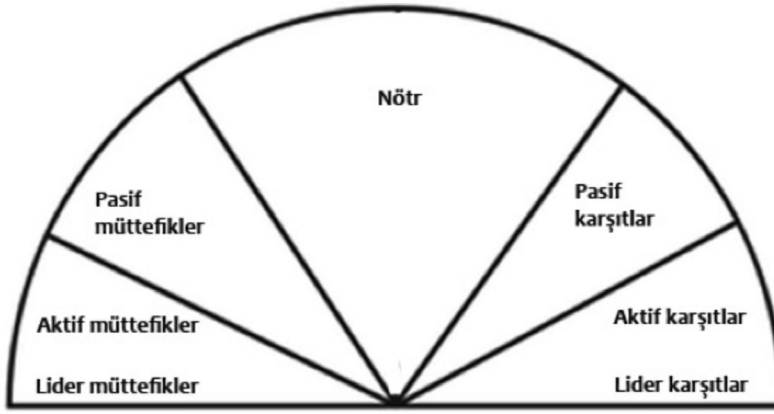
AMAÇ	Grubun stratejisi için etkili taktik bulmasına yardımcı olmak. Kişisel fikirleri ve farklılıkları yaratıcı biçimde görünür kılmak. Birlikte halihazırda eyleyen gruplar için uygundur.
YÖNTEM	Büyük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat – 4 saat
MALZEME	Yere yapıştırılabilecek bir kağıt bant
UYGULAMA	Bu egzersiz, belli bir stratejik adıma dair uygulanabilecek taktiklere dair kişisel fikirlerin çıkarılması içindir. Grup, örneğin üzerinde çalıştığı sorun için "kamuoyunu bilgilendirme" stratejik adımını hayata geçirecek çeşitli taktikleri önce beyin fırtınası ile toplar. Örneğin; bildiri dağıtmak, medyaya dönük bir eylem yapmak, konuyla ilgili karar vericilerin bir toplantısına katılmak, seminer düzenlemek, gerilla projeksiyonu yapmak vb. Tüm fikirler sınırlama getirilmeden duvar kağıdına herkesin görebileceği şekilde not alınır. İkinci aşamada kolaylaştırıcı yere kağıt bantla çok büyük bir X-Y diyagramı artısı çizer. Bunlardan X'in bir ucu "bu eylem şiddetli", ters ucu "bu eylem şiddetsiz", Y'nin bir ucu "bu etkili bir eylem", tersteki ucu "bu eylem etkisiz bir eylem" olarak kağıtlara yazılıp yere konarak belirlenir. Daha sonra çıkarılan liste üzerinden tek tek gidilerek kişiler eyleme dair fikirlerini, bu diyagram üzerinde durarak diğerlerine gösterir. İsteyen kişiler neden seçtikleri yerde durduklarını diğerleriyle paylaşır. Bu diyagramın işleyişi barometre yöntemine benzer. Bazen tüm grup aynı alanda dikilebilir ve bir tartışma açmak için taktiği daha da somutlandırmak işe yarayabilir. Örneğin tüm grup o aşamada bildiri dağıtmayı etkisiz bir eylem olarak tanımlıyorsa bu noktada "broşürü dikkat çeken yaratıcı bir araç haline getirirsek hala etkisiz mi olur?" sorusuyla tartışma yaratılabilir. Taktikler, çok genel tanımlandığında herkesin algılayışı farklı olabilir. Biraz somutlaştırmak işe yarar. Bu aşamada tartışma soruları sorulabilir: - <i>Bu eylemin hangi özelliği onu şiddetli kılıyor?</i> - <i>Bu eylem, kişileri aktif olmaya mı pasif olmaya mı davet ediyor?</i> - <i>Bu eylem güçlendirici mi yoksa yalnızlaştırıcı mı?</i> - <i>Bu eylemi ne yapmak daha etkili kılar?</i> - <i>Bu eylemin etkisi neyi başarmasından kaynaklı?</i> Eylemlere dair genel bir eğilim çıktıktan sonra hangi eylemin nasıl yapılacağı üzerine planlamaya gidilebilir. Burada unutmamak gerekir ki egzersizde etkili şiddetsiz eylem yöntemlerini hayata geçirmek amaçlanıyor. Bir eylem etkisiz olabilir ama onu etkili yapmak yaratıcılık ve iyi planlamayla grubun elindedir. Ve tabii ki hangi bağlamda ve hangi stratejik adıma hizmet ediyor değerlendirme çerçevesi için önemlidir.



MÜTTEFİKLER SPEKTRUMU

AMAÇ	Bir kampanyanın başarıya ulaşması için karşıtın fikrini tamamen değiştirmek gerektiğini anlamak; bir kampanya konusuna dair farklı toplumsal görüşleri incelemek, farklı fikirdeki grupların kampanya konusunu desteklemeye yaklaşmaya başlamalarını sağlayacak taktikleri araştırmaya hazırlık yapmak
YÖNTEM	Küçük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	30 dakika veya daha fazla
MALZEME	Duvar kağıdı, kalem, spektrumun çizili olduğu büyük bir kağıt
UYGULAMA	Spektrumun çizili olduğu kağıdı kullanarak bir çok sosyal değişim durumlarında değişimi isteyenler ve istemeyenler arasında bir mücadele olduğu fikrini anlatın. Kağıdın bir tarafında değişimi destekleyenler (diyelim ki sol taraf) varsa karşı taraf ise değişimi istemeyen karşıtın durduğu noktayı sembolize eder. Toplamlar (veya bölgeler, devletler vb.), bir düşünceyi savunan ve savunmayan bir hat üzerine yerleştirilebilecek çok çeşitli grupları içerir. Bu hattın üstüne bir yanım daire çizerek spektrumu oluşturmaya başlayabilirsiniz. Gruptan, katılımcıların üzerinde çalıştığı konulardan birini söylemelerini isteyin, bunu örnek olarak kullanabilirsiniz. Diyelim ki ücretsiz toplu taşıma talebi. Toplumda bu talebi en çok destekleyecek, en az destekleyecek ve ortada kalan grup kim olabilir sorun. Örnekler sunabilirsiniz: sendikalar? fakir halk grupları? ticaret odası? vb. Katılımcılar bu grupların spektrum üzerindeki yerlerini tanımlayıp yazarlar. Bunu sadece spektrumun iyi anlaşılması için yapın, detaylı bir analize bu aşamada gerek yoktur. İyi haberi verin: birçok sosyal değişim kampanyasında karşıtınızın - hatta bu karşıt gücü elinde tutanlar olsa dahi - fikrini sizinkine değiştirmeniz gerekmez. Sadece spektrumun parçalarındaki grupları sizin bulunduğunuz yöne doğru bir adım hareket ettirmeniz yeterlidir. Bunun anlaşıldığından emin olun. Daha sonra resmi biraz daha karmaşıklığa başlayabilirsiniz: bazen kutuplaşmalar olabilir ve karşıta yakın gruplar sizden uzağa doğru, karşıta daha çok yaklaşabilirler. Hala kazanabilirsiniz; eğer yeterli sayıda halk sizin yönünüze doğru bir adım atarsa. Anlattıklarınızı grubun sindirmesi için biraz zaman tanıyın; aktivistler çoğu zaman herkesin fikrini değiştirilmesi gerektiği hatasına kapılır (umutsuzluğa davet) veya tüm dikkatleri ve odakları gücü elinde tutanlar üzerinde olmalıdır diye düşünürler (yine umutsuzluğa davet). Herkesten bir müttefik spektrumu çizmelerini ve çalıştıkları konu/problem/hareket için spektrumu doldurmalarını isteyin. Herkes doldurmayı bitirdiğinde tartışma için küçük gruplar oluşturun. Eğer birkaç tane farklı konu çıktıysa, küçük gruplar konu grupları olarak oluşturulabilir. Bir araya gelen katılımcılar bir süre birlikte çalıştıktan sonra müttefik olarak en çok kazanmak istedikleri spektrum parçasıyla etkili iletişim sağlayabilecek taktikler üzerine beyin fırtınası yapmalarını isteyin. Bütün gruplar bu aşamayı da bitirince büyük grupta bir araya gelin. Küçük grupların büyük kağıtlara aldıkları notlar üzerinden sunum yaparak tartışmalarını ve bulduklarını grubun geri kalanıyla paylaşırlar. Bu paylaşımlar sırasında şunlara vurgu yapabilirsiniz: Çok güçlü bir şekilde olmasa da size karşı düşmanca bir tavır takınan bir grubu nötr noktasına çekmek çok büyük bir başarıdır. Size yakın duran bölümdeki grupları sizinle birlikte aktif olmalarını sağlamak çok büyük bir başarıdır. Kazanmanız için karşıtınızın size doğru bir adım atması gerekli değildir ama kazanmayı hızlandırabilir ve garanti altına alabilir.

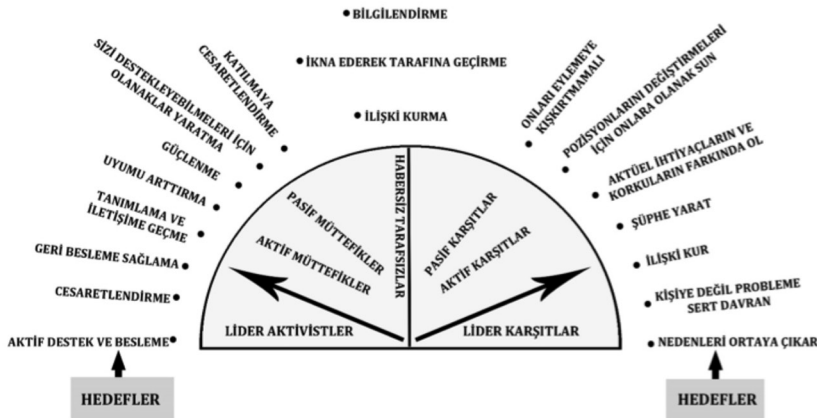
MÜTTEFİKLER SPEKTRUMU



KAMPANYA AMACI

SOSYAL BAROMETRE

Diğerleri, sizin konunuzla ilgili nerede duruyor? Bireyler ve gruplar belirlenir
Her biriyle ilgili hedefleriniz nedir? Taktikleriniz, hedefleriniz ile uyumlu mu?



TAKTİKTEN STRATEJİYE

AMAÇ	Katılımcıların taktiksel düşünüş yerine stratejik düşünüşlerine yardımcı olma, bilişsel çerçeve oluşturmaya giriş, daha geniş stratejiye dahil olan farklı taktiklerin değerlerini anlama.
YÖNTEM	Küçük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	90 dakika
MALZEME	Kağıt, kalem
UYGULAMA	Aktivistler olarak çoğumuz taktikleri çok severiz! Bu egzersiz, taktikleri bir başlangıç noktası olarak alıp daha etkili genel strateji hakkında düşünmeye yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Bu egzersize başlamadan önce isterseniz bu el kitabında bahsedilen şu hareket analiz çerçevelerinden bir sunum / katılımcılara dağıtılabilecek özetler hazırlayabilirsiniz: Devrimci çerçeve için 5 aşama – George Lakey Kampanya planlamanın 6 adımı – Marthin Luther King, Jr. Hareket eylem planı 8 adımı – Bill Moyer Katılımcılara A4'ün yarısı boyutunda kesilmiş boş kağıtları dağıtın. Bu kağıda en sevdiğiniz taktiği yazmalarını isteyin. Bu aşamada taktiğin ne demek olduğunu netleştirebilirsiniz. Çünkü taktikler sadece doğrudan eylem taktikleri değil aynı zamanda alternatif kurumlar veya kültürel çalışmalar da olabilir. Herkes yazmayı bitirdiğinde ayağa kalkmalarını isteyin. Yazdıkları kağıdı vücutlarının önünde tutarak serbestçe dolaşmaya başlamalarını isteyin. Dolaşırken kendi taktiklerine benzeyen ya da aynı olan diğer taktikleri bulmalarını isteyin. Kümelenmeler oluştuğunda, kümedekilerden birlikte yere oturmalarını isteyin. Yazdıkları taktiklerde ortak yanın ne olduğu üzerine paylaşım yapmalarını isteyin. Eğer bazı kişiler kendilerinin taktiğinin daha başka bir kümeye ait olduğunu düşünüyorsa yer değiştirme konusunda serbest olduklarını söyleyin. Herkes artık yerleştğinde katılımcılardan kümeler arasında bir diziliş/sıralama olup olamayacağı üzerine düşünmelerini isteyin. Bazı taktik kümeleri, kapasite inşası için diğer taktiklerden önce yapılırsa daha etkili olur. Kümelerden bunu gözeterek yerde bir sıralama yapmalarını isteyin. İlk başta bu sıra arayışı kaotik bir ortam yaratacaktır ve farklı kümelerden kişiler bir pazarlığa gireceklerdir. Bu aşamada birkaç katılımcı tekrar küme değiştirebilir. Kümeler bir sıralamaya karar verdiklerinde egzersizi bitirin. Katılımcıları bu egzersizde yaptığı, bazı taktiklerin neden belli anlarda daha anlamlı (diğer taktiklere göre) olduğuna dair genel bir çerçeve oluşturmaya başlamak. Bazen taktikler her zaman çok uygun statüsüne çıkarılır veya stratejiden bağımsız olarak hep uygundur gibi görülebilir. Ama öyle değildir: taktikler stratejinin rehberliğinde belirlenmelidir. Katılımcıları, egzersizde verdikleri kararı gözden geçirmeye davet edin; örneğin neden bazı taktiklerin diğerlerinden önce gelip bir hazırlığa hizmet ettiklerine karar verdiler? Zaman içinde artan kapasite eğilimini fark edin (etkili stratejiler zaman için kapasite inşa eder). Bu noktada bir sosyal hareket analiz çerçevesi üzerine küçük bir sunum yapabilirsiniz (örneğin Devrimci çerçeve için 5 aşama – George Lakey; Kampanya planlamanın 6 adımı – Marthin Luther King, Jr.; Hareket eylem planı 8 adımı – Bill Moyer). Bu çerçeve inşası teorilerini grubun meydana getirdiği taktik dizisiyle/çerçeveyle karşılaştırıp teorik bir tartışma başlatabilirsiniz. Bu tartışma için şunu unutmayın: kimse herhangi bir teorik çerçeve tamamen katılmak zorunda değildir, kullanabileceğimiz stratejileri keşfetmek için tartışıyoruz!
ALTERNATİF UYGULAMA	Katılımcıların favori taktiklerini beyin fırtınası yöntemiyle toplayın. Listede yeteri kadar çeşitli taktik topladığında (20 civarı genelde yeterli) katılımcılardan 4-5 kişilik küçük grup oluşturmalarını isteyin. Oluşan listeyi küçük grup sayısına rastgele bölün ve her bölüme bir küçük gruba verin. Küçük gruplar, hangi taktiklerin ne zaman uygulanabileceği (bir kampanyanın başlangıcı, ortası ve sonunda) üzerine birkaç dakika çalışırlar. Daha sonra tüm küçük gruplar sınıflandırılmalarını büyük grupta paylaşırlar. Paylaşımlar bittikten sonra başlangıç aşaması, orta aşama ve son aşamayı nasıl belirleyebildiğimizi, ana hatların neler olabileceği üzerine serbest tartışma yapılabilir. Daha sonra genel egzersiz değerlendirmesine geçilerek egzersiz bitirilir.

GÜÇ HARİTASI

AMAÇ	Bir kampanyadaki kilit aktörleri tanımlamak; rollerini ve birbirleriyle olan ilişkilerini tanımlamak. Kampanya amaçlarını stratejilendirmek ve öncelik verme konusunu deneyimlemek
YÖNTEM	Küçük grup, rol oyunu
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat veya daha fazla
MALZEME	Duvar kağıdı, kalem, küçük boş kağıtlar
UYGULAMA	Güç haritalaması yöntemi bir kampanyaya etki edenleri, müttefikleri ve diğer paydaşları tanımlamaya; aralarındaki ilişkileri görselleştirmeye yardımcı olur. Egzersizin kendisi de kampanya stratejisini kavramsallaştırmayı deneyimleme açısından iyi bir araçtır. Gerçek kampanyalara uygulandığında egzersiz, kampanya hedef gruplarını (karşıtları) öncelikler açısından sıralamaya ve onlara ulaşmak için uygun yolları tanımlamaya yardımcı olur. Katılımcılardan 2-3 kişilik küçük gruplar kurmalarını isteyin. Dahil oldukları veya dahil olabilecekleri bir kampanya düşüncelerini isteyin ve aşağıdaki adımları küçük gruplarında herkes uygular: 1. Bu kampanyayla ulaşmaya çalıştığınız şey nedir? 2. Kampanyanızı diğerlerine özet şeklinde anlatın. 3. Bu egzersiz için anlatılan kampanyalardan birini seçin. Seçimi yaparken: “Kampanyanızın elde etmeyi umduğu temel çıktı/sonuç nedir?” “Bu sonucu gerçekçi ve elde edilebilir amaçlar açısından tanımlayın (örneğin İzmir’in Balçova semtindeki her sokağında geri dönüşüm çöp bidonlarının konmuş olması veya Ankara’da her okul önü yaya geçidine gözetmen konması). 4. Bu sonuçlar akılda tutularak dağıttınız kartlara bu sonucu elde etmek için dahil etmeniz gereken kişi ve grupların isimlerini yazmalarını isteyin. İlk olarak katılımcıları kendileriyle ve ana karar alıcılarla başlayabilirler. Şunları dahil etmek isteyebilirler: • Kendi grubunuz • Diğer gruplar – tüketici, mahalle, çevre vb. gruplar • Devlet – hangi kurumlar ve bakanlıklar • Camiler • Belediyeler – hangi departman • Muhtarlık • Yerel, bölgesel ve ulusal medya • Profesyoneller (öğretmenler, polis, şehir planlayıcıları, mimarlar vb.) • Belli bir sektör • Mahalle halkı • Gençler, işsizler vb. Kendi grup isminizin yazılı olduğu kartı yere koyun (veya çok büyük bir duvar kağıdına yapıştırın). 5. Arzu ettiğiniz sonucu elde ettirecek en güçlü birey, grup veya örgütü tanımlayın. Bunun yazılı olduğu kartı da diğeriyle arasında mesafe bırakarak yere koyun. 6. Tanımlanan aktörlerin yazılı olduğu kartları tek tek grubunuzla, ana güç sahibi ve birbiriyle olan ilişkiyi gözeterek yerleştirmeye başlayın. Her kart yerleştirilirken bu ilişkiye dair bir iki cümle edilebilir. Ne kadar etki gücüne sahipler? Birbirleriyle birlikte mi çalışıyorlar yoksa çatışkı mı yaşıyorlar? Bu kişilerle şu anda bir ilişkiniz var mı? Sizin durumunuzu onaylıyorlar mı? • Birbirleri arasında halihazırda bulunan ilişkiye göre kartların yerini belirleyin. • Kampanyanızdaki paydaşların konu ile ilgili gücünü dikkate alın. Anahtar karar alıcılara en yakın olan kim? Harita herkesin içine sinene kadar kartların yerini değiştirebilirsiniz. • Yardımcı antrenör bu aşamada güç ilişkilerini sorgulatmanıza yardımcı olabilir. 7. Harita tamamlandığında kampanyanızın en büyük etkiyi sağlayabileceğini hissettiğiniz iki veya üç konum tanımlayın. Bu konumlarda gücü elinde bulunduran kişiler veya örgütler var mı ve kimi başarılı biçimde etkileyebilirsiniz? 8. Bu aşamada yeterli bir tartışma yapıldıktan sonra genel değerlendirme kısmına geçebilirsiniz.

BİR SAATTE STRATEJİ!

AMAÇ	Zaman baskısı varken kampanya stratejisi oluşturmayı deneyimleme. Uzun süreli kampanya planlamasını yapmadan önce stratejilendirmeye giriş yapma.
YÖNTEM	Küçük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Yok
UYGULAMA	“Strateji – yaklaşan savaş, ekonomik kriz, dönüm noktası, çalışan değişikliği veya ümitsizliğe düştüğünde – de mümkündür.” Bu bir saatlik araç eğer bu durumları yaşıyorsanız belki sizin ve grubunuz için işe yarayabilir. Bunun altında yatan ana fikir, strateji oluşturma aktivistleri atağa geçen taraf haline getirir. Bunun için ilk olarak hedef/karşıt seçilir. İkinci adımda ise hedefe/karşıta ulaşmak için eylem tasarlamadır. Aktivistler olarak eğilimin olduğu yere hareket ettirecek stratejiler tasarlamamız gerekmektedir – sadece olan bitene yanıt vermek değildir. Tabii ki bu bir saatlik araç bir kampanyanın planlaması için yeterli değildir ama kısa vadeli amaçların daha uzun vadeli bir hareket kurmayla nasıl ilişkili olduğunu anlamaya yardımcı olur. Kısa süreli bir stratejik çalışma yapmak katılımcıların daha uzun süreli bir çalışma yapma isteğini tetikleyebilir. 1. Adım: Bir toplumdaki negatif koşullar üzerine beyin fırtınası yapın (beyin fırtınası 10 dakika + grup sunumları 10 dakika) İlk olarak 4-5 kişilik küçük gruplar oluşturun. Küçük gruplarda katılımcılardan üzerine çalıştıkları probleme/konuya dair verdikleri mücadeleyi kazanmaları önünde duran toplumsal koşullar üzerine beyin fırtınası yapmalarını isteyin (örneğin savaş karşıtı bir grup şunu sorabilir: hangi koşullar toplumumuzdaki savaş makinasının bir parçasıdır?). Bu tartışmada katılımcılardan koşullar konusunda mümkün olduğunca belirgin olmalarını isteyin. Örneğin “pervasız bir vatanseverlik” yerine “tarih kitaplarındaki pohpohlanan kötü vatanseverlik” veya “savaşlarda ölenlere verilen resmi şehitlik kavramı ve ölümün devlet tarafından kutsanması” vb. Bu tür net tanımlamalar sosyal değişim için hedef/karşıtları belirlemeyi sağlar çünkü toplumdaki şiddetin ve doyumсузluğun altındaki nedendir. Bu koşullar, grubun kültürü hakkındaki yorumları da içerebilir. Örneğin “sürekli tepki veren pozisyonda durmak”. Küçük gruplar, bir not tutucu belirlemeyi unutmamalıdır, böylece onlara verilen 10 dakikadaki beyin fırtınasını not alabilirler. Daha sonra tüm gruplar bir araya gelir ve sonuçlarını paylaşırlar. Her seferinde bir grup bir koşul söyler, antrenör bunu büyük kağıda herkesin görebileceği şekilde yazar. Buraya grupların tüm bulduklarını yazmak gerekli değildir, yeterli sayıda koşul yazılıp bir sonraki aşamaya geçilebilir. 2. Adım: Bu koşulları düzeltmek için yapabileceğimiz veya yapıyor olduğumuz eylemlere dair beyin fırtınası (yaklaşık 40 dakika). Aynı küçük gruplarda katılımcılar beyin fırtınası ve not tutma sürecini tekrarlarlar. Bu iş için yaklaşık 15 dakika süre tanıyabilirsiniz. Bu sefer katılımcılar küçük gruplarında daha önce buldukları koşulları değiştirecek/konu alacak eylemleri veya belli bir değişim programı fikirleri bulmaya çalışırlar. Örneğin, tarih kitaplarının yeniden düzenlenmesi için tarih öğretmenlerinden bir uzman grup oluşturmak vb. diğer eylemlerle bu koşulun altını boşaltacak/zayıflatacak eylemler bulunur. Örnekler vererek katılımcılara yardımcı olabilirsiniz. Küçük gruplar 15 dakika çalıştıktan sonra bir araya gelirler ve fikirlerini birbirleriyle paylaşırlar. Grup iyi bir tartışmaya giriştiyse onlara bu tartışma için zaman tanıyın ama enerjilerinin çoğunu bu tartışmaya harcamamaları ve listeye de zaman ayırmaları için bir denge kurun. Geri kalan zamanı gözetererek devam edebilirsiniz. Bu egzersiz bittiğinde grubun elinde yapılabilecek eylemlerin olduğu güzel bir liste olacaktır. Bu listeyi, grubun daha büyük/uzun vadeli amacına uygun olarak düzenleyebilirsiniz. Bu düzenleme, çalışmanın stratejik yönüdür ve eylemlerin strateji gözetilerek sıralanmasıdır. Çünkü bir eylem çok zekice ve yaratıcı biçimde tasarlanmış olabilir ama strateji içindeki yerini belirleyerek bu eylemlerin, amacına ulaşan bir kampanyanın kurulmasına hizmet etmeleri sağlanır.

İNSAN BOYUNDA STRATEJİ OYUNU

AMAÇ	Stratejik çerçeve oluşturmayı öğrenme, problemleri gözden geçirme, belli bir konu üzerine yaratıcı beyin fırtınası deneyimleme ve analiz
YÖNTEM	Küçük grup
ANTRENÖR	Stratejik planlama konusunda deneyimli 1 veya 2 antrenör
SÜRE	1 saat
MALZEME	Büyük bir oda ve renkli bantlar
UYGULAMA	Öncelikle yere dama/satranç tahtasını oluşturarak başlayın. Dama karelerinin boyu 4-8 kişinin sığabileceği kadar olmalıdır. Oyunu aynı anda 2-4 takım oynayabilir. Her takım 4-8 kişiden oluşur. Eğer iyi donanımlı 9 katılımcı varsa 3 kişilik 3 takımla da oynanabilir ama 3 kişilik bir takım yaratıcı/etkili problem çözümleri için yeterli/bilgili olamayabilir. Bir dizi mücadele/engel/problem belirleyin. Bunlar, bir kampanyayı kazanmak veya amaca erişmek için çözülmesi gereken şeyler olmalı. Kabaca bunları sıralayın. Her birinden 2 adet bir kağıda yazın veya yazıcıdan çıkartın. Ayrıca grupları zorlayacak sorular da hazırlayabilirsiniz. Bu egzersizi bir çerçeve çalışması nasıl yapılır konusunu öğretmek amacıyla kullanacaksanız, farklı kareleri uygun soru/görevlerle bir aşama olarak kullanın. Bu egzersizde en önemli rollerden biri antrenörün hakemlik rolüdür. Antrenör/hakem takımların stratejilerinin işe yarayıp yaramayacağına karar verir. TALİMATLAR 1. Takımlardan en az biri yeterli sayıda engeli çözerse bir kampanyayı kazanır veya amacına ulaşır ya da en azından kazanma yolundadır. Zafere ulaşmak için takımlar birbirleri üzerinden atlayabilir. Hakem/antrenör takımın çözümünü kabul ederse takımlar ancak o zaman bir kare atlayabilir. Eğer önemli bir stratejik hata yapılırsa en başa dönmeleri gerekir. Takımlar ancak Konsensüse ulaşınca kararı hakeme söyleyebilir. Tartışmalar için 5 dakika süre tanınır. Bu süre sonunda önerilen çözüm hakem tarafından kabul edilmezse takım, bir sonraki çözüm önerisini sunmak için 5 dakika beklemelidir. Çünkü politik/ekonomik durumlar akışkandır ve hakem/antrenör herhangi bir zamanda yeni bir gelişme olduğunu duyurabilir. 2. Takımlar başlarken her biri ilk sıradaki bir kareye yerleşir. Hakem/antrenör aynı senaryonun yazıldığı kağıtları takımlara dağıtır. 5 dakika sonra (her takım tartıştıktan sonra) hakem çözüm önerilerini toplama-ya başlar, söylenen her çözüm için karar vererek öneriyi getiren takımı ya bir kare öne gönderir ya da yeni bir öneri getirmeleri için bulundukları yerde tutmaya karar verir. 3. Bir takım ileri doğru hareket ettiğinde hakem/antrenör yeni bir engel sunar. Bu aynı engel başka bir gruba da verilebilir ya da farklı olanakları keşfetmek için başka takıma başka bir engel verilebilir. 4. Temel stratejik hatalar (örneğin kampanya ofisini açık tutabilmek için mafyadan gelen koruma desteğini kabul etmek) yapıldığında takım, arkasında boş olan kareye geri gönderilir. 5. Oyun, süre bittiğinde; bir takım amacına ulaştığında; diğer takımlarla arayı açtığında; katılımcıların dikkatleri dağılmaya başladığında bitirilebilir. Eğer grubun dikkati erken dağılmışsa ona bir küçük zafer vererek tekrar motive olmaları sağlanabilir.
DEĞERLENDİRME	- Hangi engeller kolaydı hangileri daha zordu? - Ne tür büyük stratejik hatalar yapıldı? - Başarılı hareketlerinizin altında yatan ilkeleriniz nelerdi? - Konsensüsle karar alırken takımınızdaki grup dinamiği nasıldı?

SWOT* ANALİZİ

AMAÇ	Bir grubun bir şiddetsiz kampanya başlatmadan önce kendi kapasitesini öğrenmesi, kendisini güçlendirmesi için analiz; stratejik planlama öncesi iç ve dış faktörlerin gözden geçirilmesi
YÖNTEM	Büyük grup / Küçük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	2 saat
MALZEME	SWOT şeması ve soruları, kağıt ve kalem
UYGULAMA	SWOT Hakkında: SWOT analizi kişinin kendi grubuna uygulanabilir veya bakış açısı kısmen farklı olan bir başka grupta uygulanabilir. SWOT analizi, dışsal ve içsel unsurlara bakar. İçsel unsurlar grubun içinde bulunduğu şu anki güçlü ve zayıf yönleridir. Grubun etrafındaki tehlike ve fırsatlar dış etkenlerdir. Grubun gelecekteki gelişimini ya da bir şirketin nasıl yönetileceğini koşullandıran unsurlardır bunlar. Antrenör, SWOT analizini sunar ve talimatları gruba anlatır. Grup eğer kalabalıksa, küçük gruplara ayrılabilir. Her küçük grup kendi SWOT analizini oluşturur. İlk olarak gruplar güçlerine, fırsatlarına, tehditlerine ve zayıf yanlarına dair beyin fırtınası yapar. Bireysel görüşlerin ifade edildiği bir tartışma ortamı beyin fırtınası esnasında yaratılmalıdır. Bu şekilde gruba ait tüm noktalara bazıları zor da olsa değinilebilir. Bakış açınızın, kendi grubunuza uyguladığınız zaman değil, karşıtınız veya potansiyel müttefikinize uyguladığınızda net olması önemlidir. Potansiyel müttefikiniz veya karşıtınız hakkında yeterli bilgiye sahip olmanız gerekir. Analiz edilen grubun durumunu iyi yönde değiştirebilecek güçlü ve zayıf yanları nelerdir? Hangi fırsatlar organizasyonu kandırmak/ikna etmek için kullanılabilir? (hangi argümanları bu organizasyon için kullanabiliriz?) Kampanyamıza karşı çalışan bir örgütün bize karşı kullanabileceği tehditler nelerdir? Analizi, grubun fırsatlarının kullanımı ve tehditlerin azaltılması üzerine bir tartışma takip etmelidir.

***SWOT (Strength, Weaknesses, Opportunities, Threats) Analizi = (Güçlü yanlar, Zayıf yanlar, Fırsatlar, Tehditler) Analizi**

İÇ ETKENLER (Kurum içi)	DIŞ ETKENLER (Kurum Dışı)
Güçlü yanlar Grubun ya da organizasyonun olumlu tarafları • Biz neyi iyi yapıyoruz? • Faydalarımız nelerdir? • Konuyla ilişkili sahip olduğumuz kaynaklarımız ve becerilerimiz nelerdir? • Başkaları tarafından gözlenebilir güçlerimiz nelerdir?	Fırsatlar Gelecekte istifade edilebilecek çevresel fırsatlar • Kullanabileceğimiz olanaklar nerede? • Kendimizle özdeşleştirebileceğimiz olumlu gelişmeler ve eğilimler nelerdir? • Bizim tarafımızda olan, kullanabileceğimiz dostlarımız, bağlantılarımız var mı?
Zayıf yanlar Grubun ya da organizasyonun olumsuz tarafları • Geliştirebileceğimiz şeyler neler? • Neyi kötü yapıyoruz? • Kaçınmamız gereken şeyler neler?	Tehditler Grubu veya organizasyonu tehdit edebilecek dışsal unsurlardır • Baş etmemiz gereken sorunlar nelerdir? • Düşmanlarımız/ Rakiplerimiz ne yapıyor? • Zayıf yanlarımız / Eksiklerimiz, ilerde bizi riske atacak kadar tehdit edici bir hale gelebilir mi?

S.M.A.R.T* AMAÇ BELİRLEME

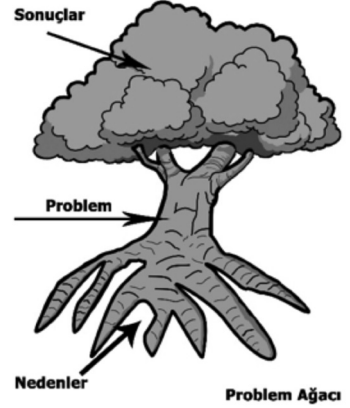
AMAÇ	Bir grubun stratejik planlama yaparken kampanya veya organizasyonel amaçlarını belirlemesine yardımcı olmak
YÖNTEM	Büyük grup / Küçük grup, beyin fırtınası
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	2 saat
MALZEME	Kağıt ve kalem
UYGULAMA	Amaç oluştururken kullanabileceğiniz etkili bir yoldur. <i>SMART bir amaç ne demektir?</i> Zaman hesaplı: Zamanı etkili, planlı ve tasarruflu kullanma Erişilebilir: Amacın elde edilebilir bir amaç olması Spesifik: Amacın net, herkes tarafından anlaşılabilir ve açık olması Ölçülebilir: Belirlenen amacın ölçülebilir olması; bu sayede amaca erişilip erişilemediği kontrol edilebilir. Gerçekçi: seçilen amacın gerçekçi olması Bu yolu takip eden bir amaç başarıyla sonuçlanır çünkü amacınız kesindir ve grup neye ulaşmak istediğini bilir. Amaca ne zaman erişebileceğini söyleyebilirsiniz çünkü onu ölçebilirsiniz! Amaçlar genellikle gerçekleştirilir çünkü ulaşılabilir bir amaç seçilmiştir! SMART amacı belirlemeden önce grubun sahip olduğu kaynaklar ve zaman gerçeklik açısından değerlendirilir. Son olarak, zaman ölçekli bir amaç “teslim günü” nü belirlemenizi sağlar ve insanların görevlerine odaklanmasına yardım eder. Antrenör, SMART bir amacın özelliklerini anlattıktan sonra grubun kendisi için veya başlatacağı bir şiddetsiz kampanya için amacını belirlemesine yardımcı olacak bu yöntemi grubun deneyimlemesini sağlayacak bir çalışma yapar. Bunun için 5-6 kişilik küçük gruplar oluşturulur. Egzersizin amacı grubun A noktasına B noktasına gitmesini planlamasıdır. Örneğin, İzmir’den Artvin’e gitmesi gerekiyor. Burada seçtiğiniz A ve B noktalarını biraz grubun sosyal sınıfını göz önünde bulundurarak kolay olmayan seyahatler seçebilirsiniz. Küçük gruplar verilen 10 dakika süre içinde İzmir’den Artvin’e birlikte nasıl gidebileceklerini planlamalıdır. 10 dakika dolduğunda küçük gruplar sunumlarını yaparlar. Sunum sırasında antrenör olarak grubun planlamasındaki eksikliklere dikkat çekip SMART bir planlamanın nasıl olması gerektiğini anlatın. - Hangi otobüse hangi gardan bineceğiz? - Otobüs garına nasıl gideceğiz? - Otobüsle gitmeye yeterli paramız var mı? Gibi sorularla mümkün olduğunca ölçülebilir ve somut bilgilerle yola çıkmak amaç noktasına zamanında ulaşmak için çok önemli olabilir.

***SMART (Spesific, Measurable, Achievable, Realistic, Time scaled) = Spesifik, Ölçülebilir, Erişilebilir, Gerçekçi, Zaman hesaplı**

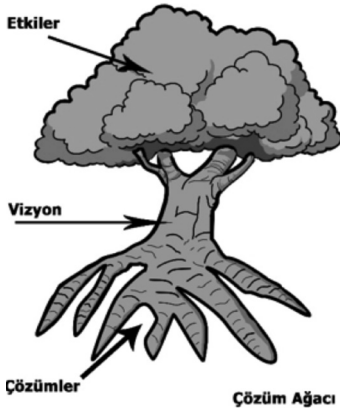


PROBLEM AĞACI

AMAÇ	Bir grubun stratejik planlama yapmadan önce üzerine çalışmak istediği sorunun nedenlerine bakmak ve değiştirilebilir bir neden ve sorun seçmesine yardımcı olmak
YÖNTEM	Büyük grup / Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Kağıt ve kalem
UYGULAMA	Grubu, küçük gruplara bölün. Her küçük grup çalışmak istediği sorunu kendi belirleyebilir ya da spesifik bir konuda yapılan bir çalışmaysa her küçük grup o konuda çalışabilir. Küçük gruplara bölünmeden önce "Problem Ağacı" yöntemini anlatın. Yöntemi anlattıktan sonra her küçük grup, duvar kağıdında seçilen Problemin Sonuçlarına ve Nedenlerine detaylı bakmaya çalışır. İstenirse, sonuçlar ve nedenler birincil ve ikincil olarak sınıflandırılabilir.

**ÇÖZÜM AĞACI**

AMAÇ	Bir grubun stratejik planlama yaparken bir sorunu nasıl çözebileceğine dair olanaklara bakmasına yardımcı olmak
YÖNTEM	Büyük grup / Küçük grup
ANTRENÖR	1 kişi
SÜRE	1 saat
MALZEME	Kağıt ve kalem
UYGULAMA	Çözüm ağacı, problem ağacıyla sık sık birlikte alınır. Aynı analiz yöntemini kullandıkları için bir tanesi soruna diğeri de çözüm yollarına bakar. Çözüm ağacında yine küçük gruplarda ulaşılması arzu edilen değişim vizyonuna varabilmek için soruna getirilen çözüm fikirleri kök bölümünde incelenir. Her bir çözüm fikrinin yaratması istenilen etkileri de dallar bölümünde ele alınır. Stratejik planlama aşamasında grubun kaynakları da gözeticiler bu çözümlerden bir veya iki tanesini üzerine yoğunlaşarak planlama yapılabilir.



BÖLÜM 4

**BUZ KIRICI
OYUNLAR**

RÜZGAR NEREDEN ESİYOR?

AMAÇ	Tanışmak ya da grubun enerjisinde bir düşme gözlemlenirse, uyandırmak ve hareket sağlamak için oynanabilir
SÜRE	Grubun ihtiyacı ve ilgisi oranında yaklaşık 15 dakika
MALZEME	Katılımcı sayısından bir eksik sayıda sandalye
UYGULAMA	Katılımcıların sayısından bir eksik sayıdaki sandalyeler geniş bir daire şeklinde dizilir. Herkes oturur ve bir kişi açıkta kalır. Açıkta kalan ebe olur. Dairenin ortasında durur. Ortadaki kişi bugün rüzgarın nereden estiğini söyler. Örneğin; "Bugün rüzgar bugün kot pantolon giyenlerden yana esiyor." der ve grup içinde kot pantolon giyen herkes yer değiştirmek, başka bir sandalyeye oturabilmek için yerinden kalkar. Ebe de bulunduğu boş yere oturur. Sonuç olarak bir kişi yine açıkta kalır ve o yeni ebedir. Yer değiştirirken uyulması gereken kural hemen yanında boşalan sandalyeye oturmamaktır. Çeşitli seçenekler kullanılabilir. Örneğin; "Bugün rüzgar küpe takanlardan yana esiyor", "Bugün rüzgar dün akşam iyi uyuyanlardan yana esiyor", "Bugün rüzgar çocuğu olanlardan yana esiyor" vb. VAR-YASYON: "Bugün rüzgar nereden esiyor?" cümlesi yerine "Bugün güneş ... ediyor" cümlesi de kullanılabilir.

DEVE KUŞU GURLAMASI

AMAÇ	Eğlenmek, rahatlamak, fiziksel temas konusunda grubu ısındırmak
SÜRE	10 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grubu 3'lü küçük gruplara ayırın. Gruplar ayrıldıktan sonra küçük grup katılımcılarından bir tanesi ellerini öne doğru uzatır. Diğer iki grup arkadaşı, ortadakini önce sırtından başlayarak, yavaş yavaş elleriyle vurup hafif bir masaj yaparlar. Sırttan bacaklara doğru, bacaklardan ayaklara doğru ilerleyip sonra tekrar yukarıya doğru çıkarlar. Bunu üç kere tekrarlarlar. Daha sonra grup üyelerinden bir diğerine aynı şekilde diğer iki kişi masaj yapar. Tüm grup, masajı bitirdiğinde alkışlayarak katılımcıları yerlerine dönmeye davet edebilirsiniz.

SİNCAP – DEPREM

AMAÇ	Hızlı hareket edebilmek ve eğlenmek
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Üçer kişilik gruplar oluşturulur. Bir kişi açıkta kalır. Üç kişilik gruplarda iki kişi karşı karşıya durur ve bir evin çatısı gibi ellerini yukarıda birleştirirler. Böylece sağ ve sol duvarı olan bir ev oluşturulur. İçine üçüncü kişi "sincap" girer. Açıkta kalan bir kişi ebedir ve verebileceği dört komut vardır. "sağ duvar" dediğinde bütün grupların sağ duvarları yeni bir evin sağ duvarı olmak için grubundan ayrılır. Bu arada ebe boş bulunduğu ilk evin sağ duvarını oluşturur. Açıkta kalan bir kişi yeni ebedir ve o da dört komuttan birini verir: "sağ duvar", "sol duvar", "sincap", "deprem" 'Deprem' dendiği zaman bütün yapılar bozulur ve yeni baştan üçer kişilik gruplar oluşturulur.

FLAMİNGO VE PENGUEN

AMAÇ	Enerjiyi arttırmak ve eğlenmek için
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Gruptan bir kişi flamingo kuşu olur ve bu kuşun tipik hareketini yapar. (Ağır çekimde bir görüntü gibi kollar iki yanda dalgalanırken bu hareketle uyumlu halde büyük adımlar atılır.) Diğer grup elemanlarının tümü penguendir ve penguener gibi yürürler. (Kollar vücuda bitişirilir ve eller yere paralel olarak tutulur. Ayaklar ise topuklar birbirinden ayrılmayacak şekilde küçük adımlar atılarak yürünür) Penguener küçük adımları ile flamingo kuşundan kaçmaya çalışırlar. Flamingonun dokunduğu her penguin flamingoya dönüşür ve diğer penguenerleri yakalamaya çalışır. Gruptaki herkes flamingo olup bir penguin kaldığında bu kez penguin flamingoları yakalamaya çalışır. Eğer grup isterse başka iki hayvanın tipik hareketini oluşturup oyunu o şekilde oynayabilir.

HAYVANAT BAHÇESİNDEKİ GEZİNTİ

AMAÇ	Grubun yorgunluğunu ve varsa gerilimini azaltmak için rahatlama amacıyla oynanır
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup dar bir daire oluşturur. Herkes birbirinin sırtını görecektir şekilde, elleri önünde-kinin omuzlarında durur. Bir kişi öyküyü anlatmaya başlar. Anlatılan öyküye göre ellerle öndekinin sırtına masaj yapılır. Örnek öykü: Bir gün canımız çok sıkıldı ve hayvanat bahçesine gittik. Dolaşmaya başladıktan biraz sonra yavaş yavaş yağmur yağmaya başladı. Biz gezmeye devam ettik, derken yağmur hızlandı ve dolu yağmaya başladı. Üstü kapalı bir yere geçmiştik ki bir tavşan önümüzden hızla geçti. Arkasından bir atın nal seslerini duyduk, önce uzaktan geliyordu sonra yaklaştı yaklaştı önümüzden geçip gitti. Dolu yerini yine sakın bir yağmura bırakmıştı ki hafif hafif rüzgar esmeye başladı. Biz yürümeye başladık, biraz daha hızlandı rüzgar ama biz yürümeye devam ettik. Maymunların olduğu kafesin önünden geçerken, maymunlar o daldan bu dala sıçrayıp duruyordu. Bir süre onları seyrettik. Ama yağmur yine hızlanmaya başladı. Her yerimiz ıslandı, ıslandı; hızlı adımlarla hayvanat bahçesinden çıktık ve evlere döndük. (öykü anlatanın yaratıcılığı oranında genişleyebilir ve değişebilir.)

BALONU DÜŞÜRME

AMAÇ	Antrenmanın başında grubu canlandırmak ve grup bilincini uyandırmak
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Katılımcı sayısı kadar şişirilmiş balon
UYGULAMA	Katılımcı sayısına eş balon şişirilir. Önce biri sonra diğerleri olmak üzere balonlar birer birer oyuna dahil edilir. Hedef balonların hiç yere değmeden havada kalmasıdır. Katılımcılar bir voleybol gibi düşünebilirler bu oyunu.

SEN GOFİ MİSİN?

AMAÇ	Eğlenmek!
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Bütün grup belli bir alan içinde gözlerini kapatarak dolaşmaya başlar. Antrenörün seçtiği biri Gofi'dir ve gözlerini açıp sessizce grubun içinde dolaşır. Gözleri kapalı olarak alanda dolaşan grup elemanları birbirlerine çarptıkları zaman "Sen Gofi misin?" diye sorar ve eğer çarptığı kişi Gofi değilse o kişi de aynı soruyu sorar ve dolaşmaya devam ederler. Amaç Gofi'yi bulmaktır. Çarpılan kişi Gofi ise "Gofi sen misin?" sorusuna karşılık vermez. Bu durumda el ele tutuşup dolaşmaya başlarlar. Gofi'yi bulup elini tutan gözlerini açar. Herkes Gofi'ye eklemeliğinde oyun biter.

BANT

AMAÇ	Eğlenmek!
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Bol miktarda bant, mandal ya da uygun başka bir malzeme
UYGULAMA	Her katılımcının bedeninin değişik yerlerine üçer tane bant yapıştırılır. Hedef üstünde hiç bant kalmamasıdır. Yapıştırılan bant, başkalarının üzerine yapıştırmaya çalışılır. Sürenin bitiminde üstünde hiç bant olmayan kazanmış sayılır. Bant yerine başka malzemeler de kullanılabilir. Örneğin mandal.

SESSİZ DİNLEME (ya da NE DUYDUN?)

AMAÇ	Sessizliğin aslında herkes için farklı bir ses içerdiği bu oyunda amaç ortama konsantrasyon sağlamak ve rahatlamaaktır
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Bütün katılımcılar gözlerini kapatır ve beş dakika boyunca sessizliği dinler. Bu süre sonunda tur yapılarak "ne duydun?" sorusuna yanıt verilir.

FİL, PALMİYE, BULUT

AMAÇ	Eğlenmek, grubu ısıdırmak, katılımcıların tanışmalarını ve beraber çalışmalarını sağlamak
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar daire şeklinde dizilir. Antrenör katılımcılardan birini işaret eder, önce ismini ve ardından da oyunun adında geçen üç objeden birini hızlıca söyler: fil, palmiye veya bulut. İşaret ettiğiniz kişinin sağında ve solunda duran kişiler de dahil olarak, ortadaki kişi söylenen objenin belirli hareketleri ile taklidini yaparlar. Hareketler şu şekilde yapılır: - Fil: İsmi söylenen, yani ortada duran kişi filin hortumunu oynar. Kollarını birleştirip aşağıya doğru tutar ve bir yandan öbür yana sallar. Sağında ve solunda duran diğer iki kişi ise kollarını yanlamasına yarı daire şeklinde tutup filin kulaklarını oynar. - Palmiye: Rüzgarda savrulan yaprakların taklidi için ortada duran kişi kollarını yukarıya kaldırır ve sallar. Diğer iki kişi de kolları ile yana doğru dalga hareketi yaparlar. - Bulut: Ortada duran kişi kollarını daire şeklinde kaldırır. Diğer iki kişi de kollarını orta daireye ekler. Görev yerine getirildikten sonra, ismi söylenen kişi başka birini gösterir, ismini söyler ve taklidi yapılması gereken objeyi belirler. Oyun bu şekilde devam eder.

GRUP ŞARKISI: Bu bu bu

AMAÇ	Birlikte eylemek, uyum yakalamak, eğlenmek
SÜRE	10 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup, 3 küçük gruba bölünür. Her küçük grup "Bu kime ait" cümlesinin bir parçasını tekrarlayarak söyler. Grup 1 "bu, bu, bu" kelimesini, Grup 2 "bu kime, bu kime" ve Grup 3 "bu kime ait, bu kime ait" kelimelerini ritmik biçimde söyler. Grupların kendi aralarında uyumu yakalamaları için onlara biraz zaman verin. İlk olarak Grup 1 sabit bir tempo ile başlar, sonra Grup 2 katılır ve son olarak Grup 3 katılarak koroyu bütünüler.

BAY/BAYAN KURT

AMAÇ	Eğlenmek, rahatlamak, ısınmak
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Bir kişi Bay/Bayan Kurt'u oynar ve arkasını gruba dönerek geniş bir alanın ucunda durur. Diğer katılımcılar Bay/Bayan Kurt'a "Yemek vakti mi, Bay/Bayan Kurt?" diye sorarak yaklaşırlar. Bay/Bayan Kurt, şu şekilde olumsuz cevap verebilir: "Hayır, dişlerimi fırçalıyorum/ellerimi yıkıyorum/masayı kuruyorum". Her soru sorulduğunda, katılımcılar Bay/Bayan Kurt'u oynayan kişiye doğru bir adım atar. Sonunda Bay/Bayan Kurt yemek vakti olduğunu belirtir, arkasını döner ve grubu kovalar. Herkes başlangıç noktasına geri koşmaya çalışır. Bay/Bayan Kurt birini yakalayabilirse, yakalanan kişi yeni Bay/Bayan Kurt olur.

MEYVE SEPETİ

AMAÇ	Eğlenmek, rahatlamak
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Herkes daire şeklinde sandalyelerinde oturur. Antrenör veya grup bir gönüllü belirler. Gönüllü dairenin içinde dolaşan ve alışveriş yapan kişi olacaktır. Antrenör veya grup bu sefer meyve, kitap veya hayvan gibi bir kategori belirler. Kategori belirlendiğinde tüm katılımcılar bu kategoriye ait olan bir şey seçer: örneğin meyve kategorisi seçildiyse muz, elma, portakal gibi bir meyveye karar verip aklında tutar. Herkes hazır olduğunda oyuna başlanır. Ortadaki gönüllü alışveriş yapmaya başlar ve aldığı meyveleri söyler. Söylediği meyveyi seçmiş kişiler varsa ayağa kalkıp alışveriş yapan kişiyi takip eder. Kimse kalmayana kadar bu şekilde devam edilir. Herkes ayakta olduğunda oyun biter ve herkes tekrar kendine oturacak yer arar. Oturacak yer bulamayan kişi de alışveriş başlayan yeni kişi olur.

CANIM SENİ SEVİYORUM AMA GÜLEMEM

AMAÇ	Eğlenmek, rahatlatmak, ısınmak
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup daire şeklinde ayakta dizilir ve bir kişi, başlangıçta antrenör ortada durur. Bu egzersizde ortada duran kişinin görevi gruptan birini gülümsetmeye çalışmaktır. Bir kişiyi seçer ve o kişiyi dokunmadan şu soruyu sorar: “Canım, beni gerçekten seviyorsan, lütfen benim için gülümser misin?” Soruyu sorduğu kişi ise “Canım, seni seviyorum ama gülemem” diye cevap verir. Fakat bunu söylerken gülümseyorsa, dairenin ortasına geçerek bu sefer ebe o olur ve başka birini güldürmeye çalışır. Birbirini uzun süre tanıyan katılımcılardan oluşan gruplar için daha kıskırtıcı bir cümle seçilebilir.

NEDEN... ÇÜNKÜ...

AMAÇ	Eğlenmek!
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Kâğıt, kalem
UYGULAMA	Grubu ikiye ayırın. Bir grup “neden” soruları düşünür (Çimen neden yeşildir? Neden acı vardır?). Diğer grup ise “çünkü” cevapları düşünür (Çünkü ben öyle diyorum. Çünkü...). Bu düşünüş sırasında kimse birbiriyle konuşmaz. Daha sonra düşünülen cümleler ve soruları herkes bir kağıda yazar. Katılımcılara ne tür soru/cevap yazabileceklerine dair herhangi bir şey belirtmeyin, böylece çok çeşitli tarzda cümleler çıkarabilirler. Yazma işlemi de bittikten sonra “Neden” grubu bir araya gelir ve onların karşısında ise “Çünkü” grubu bir araya gelir. Her iki grupta rastgele bir kağıt seçer. Önce “Neden” grubu seçtiği kağıtta yazan soruyu “Çünkü” grubuna sorar ve “Çünkü” grubu da seçtikleri kağıtta yazan cevabı verir. Böylece uyumsuz soru-cevaplar eğlenceli bir ortam yaratacaktır.

MAVİYE DOKUN

AMAÇ	Grubu ısındırmak ve aralarında iletişim kurmalarını sağlamak
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup ayakta durur ve oyunun oynandığı alandaki tüm engelleri (masa, sandalye vb.) kaldırır. İlk olarak antrenör başlar ve bir renk söyler. Renk söylenir söylenmez herkes hızlıca etrafında o renkte olan bir şeyi bulmaya ve dokunmaya çalışır. Fakat, herhangi bir kişinin üzerinde olan bir şeye dokunulamaz. Örneğin “mavi” denildiğinde herkes hemen mavi bir şeye (kalem, defter vb.) dokunur. Başka biri farklı bir renk söyleyene kadar, dokunmaya devam edilir.
ALTERNATİF UYGULAMA	Söylenen renge dokunan en son kişi oyundan çıkar. Büyük bir grup ile uygulandığında, oyundan çıkanları belirtmek zor olabilir. Bunun için daha önce oyundan çıkmış olanlar bu görevi üstlenebilirler.

ORMANDA UYANIŞ

AMAÇ	Isınmak, farklılıkların uyumunu yakalamak
SÜRE	10 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Herkes birbiriyle konuşmadan bir orman hayvanı seçer. Bu hayvanın uyandığında nasıl hareket ettiğini ve hangi sesleri çıkardığını düşünür. İlk olarak antrenör başlar ve düşündüğü hayvanın taklidini yapar. Örneğin düşündüğü bir kuş ise, uyandığında çıkaracağı sesleri çıkarır ve kafasını sağa sola çevirir. Yanında olan kişi de kendi hayvanının uyandığı zaman çıkardığı sesi çıkararak ve hareketini yaparak taklide katılır. Sırayla herkes teker teker kendi hayvanın taklidini yaparak diğerlerine katılır. Böylece koro halinde devam edilir.

YÜZ YÜZE SIRT SIRT

AMAÇ	Grubu fiziksel temas konusunda ısındırmak, eğlenmek
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Oyunun oynanacağı alandaki tüm engeller kaldırılır. Bir kişi ebe olur ve onun dışındaki herkes kendine bir eş bulur ve yüz yüze dururlar. İlk olarak antrenör ebe olur. Ebe, "Sirt sırta" dediğinde hemen herkes eşine arkasını döner ve "yüz yüze" dediğinde yine önceki pozisyona yani yüz yüze pozisyonuna geri dönlür. Ebe bunu birkaç kere tekrarlar. Böylece katılımcılar sürekli pozisyon değiştirirler. Ebe "Değişin" dediğinde antrenör/ebe dahil herkes kendisine hızlıca yeni bir eş bulur. Eş bulamayan kişi, yeni ebe olur ve süreç tekrar edilir. Katılımcılar ısındıktan sonra, "ayak ayağa" gibi daha fazla pozisyon ekleyerek oyunu heyecanlandırmak da mümkündür. Yüz yüze, sırt sırta ve değişim komutları yerine başka komutlar da koymak mümkündür. Örneğin oyun sabah oynanıyorsa yüz yüze için "günaydın", sırt sırta için "buradayım", değişim için ise "fırtına" komutları konabilir.

OLASILIKLAR OYUNU

AMAÇ	Yaratıcı olmak, farklı çözümler bulmak, grubu motive etmek, iletişimi sağlamak, sohbet edilmesini ve gülmeyi teşvik etmek
SÜRE	5-6 dakika
MALZEME	Kumaş peçete
UYGULAMA	Önce grup, 5-6 kişilik küçük gruplara ayrılır. Her gruba birer kumaş peçete verilir. Gruptan bir kişi peçetenin bir kullanım şeklini gösterir. Bunu ayağa kalkarak ve konuşmadan yapar. Grubun diğer üyeleri de gösterilen kullanımı tahmin etmeye çalışır. Doğru tahmin edildiğinde başka bir kişi devam eder ve kumaş peçetenin başka bir kullanım olasılığını gösterir. Her seferinde peçete farklı bir şekilde kullanılmalıdır, aynı kullanım amaçları tekrarlanamaz. Herkes, bir kullanım olasılığını gösterdikten sonra oyun biter. Bu oyun, 10-15 kişilik büyük gruplarda, küçük gruplara bölünmeden de uygulanabilir.

ALKIŞI YAKALA

AMAÇ	Odaklanmak, uyum oluşturmak, güven inşası için ilk adımı atmak
SÜRE	5-6 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar daire şeklinde otururlar. Bir kişi bir alkış yapar. Yanındaki kişi bir önceki kişi alkışını yaptıktan hemen sonra hızlı veya yavaş bir şekilde alkışlar. Bu şekilde bir alkış tüm grupta gezdirilir. Alkışların hızı katılımcılara bağlıdır.

GRUP ALKIŞI

AMAÇ	Bireylerin bir grup olarak bir araya gelmesini deneyimleme, grup aklını hissetme, "Birlikte güç" formunu hissettişe giriş amacıyla da kullanılabilir.
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar, ayakta bir daire şeklinde dururlar. Herkes, konuşmadan alkışla tutabileceği bir ritim düşünür. Herkes ritmini bulduğunda alkışlarla ritimler aynı anda çalınmaya başlanır. Tekil ritimlerin yavaş yavaş ortak bir ritme dönüştüğü zamana kadar katılımcılar ritimlerini çalmaya devam ederler. Bu ortak ritme geçiş neredeyse her zaman gerçekleşir. Bir süre orta ritim de çalındıktan sonra oyun bitirilir. Daha sonra istenirse küçük bir değerlendirme de yapılabilir.

YAKICI GÖZLER

AMAÇ	Eğlenmek!
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup daire şeklinde ayakta durur. Herkes gözleri kapalı biçimde kafasını aşağı eğir. Antrenör talimat verdiğinde herkes aynı anda kafalarını kaldırarak katılımcılardan birisinin gözlerinin içine bakar. Karşılıklı olarak birbirine bakan çiftler yanar ve oyundan çıkar. Oyunu daha eğlenceli hale getirmek için yananlar bir komik çılgılık atarak diğerlerini bilgilendirir. En son iki veya üç kişi kalana kadar oyun devam eder.

8 HAREKET

AMAÇ	Hareket etmek, enerjiyi yükseltmek, grup koordinasyonu, eğlenmek
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup, daire şeklinde ayakta dikilir. 1'den 8'e rakamlara birer hareket atfedilir. Örneğin; 1: Eller havada 2: Eller kafada 3: Eller omuzda 4: eller yere paralel 5: eller belde 6: eller dizlerde 7: eller ayak bileklerinde 8: eller yerde. Öncelikle tek tek numaralar ve hareketler herkes anlayana kadar tekrarlanır. Herkes aşağı yukarı hareketleri ve rakamları öğrendiğinde antrenör olarak çeşitli rakamlar söyleyin. Grup, rakama ait hareketi yapar. Kapanış, rakamları birden başlayarak sırayla yaptırabilirsiniz.

AT KOŞUSU

AMAÇ	Hareket etmek, enerjiyi yükseltmek, grup koordinasyonu, eğlenmek
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup daire şeklinde ayakta durur. Antrenör olarak grubu hazırlamak için bir atın hikayesini anlatarak oyuna başlayabilirsiniz. Özgürce koşan bir atın ayak seslerini duyuyorsunuz, at yaklaşıyor... Bu noktada ellerinizi bacaklarınıza vurarak bu ritmi yapın. Önce yavaş yavaş yürüyor at, ritmi yavaş yapın. Grup yaptığınız ritmi sizinle birlikte yapmaya başlar. Daha sonra at hızlanır, siz de ritmi hızlandırın. Grup hep sizi takip etmeli. At şimdi sağa dönüyor dediğinizde bu sefer sağınızdaki kişinin dizlerine vurarak ritmi tutmaya devam edin. Herkes aynı şekilde sağındaki kişinin dizlerine vurur. "At, tekrar düz koşuyor" deyip kendi dizlerinize vurmaya başlayın, sonra yine aynı şekilde "at sola dönüyor" deyip bu sefer solunuzdaki kişinin dizlerine vurun. Bu şekilde arada hikayeye ait cümleler yaratarak grup, hem fiziksel hem zihinsel bir yolculuğa çıkmış olur.

20'YE KADAR SAYMA

AMAÇ	Grup koordinasyonu, eğlenmek, dinlemek
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Amaç, 20'ye kadar saymak. İlk başta kolay gibi gözükse de zor bir görev! Grup üyeleri birbirleri arasında konuşamaz. Sadece her seferinde bir kişi bir sayı söyleyebilir. Aynı anda birden fazla kişi bir sayıyı söylerse sayıma yeniden 1'den başlanır. Oyun, 20'ye kadar sayıldığında tamamlanmış olur. Oyuna her yeni başlandığında bir önceki sayıyı geçmeye çalışın!

İMGE ÇAĞRIŞIMI

AMAÇ	Eğlenmek, yaratıcılığa teşvik etmek
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Gruptan bir kişi gönüllü olur ve ortaya çıkarak bir imgenin görüntüsünü heykelleştirir ve imgesini sesli olarak söyler. Örneğin, "rüzgarda sallanan bir ağacım" der ve sallanan bir ağaç gibi hareket eder. İsteyen bir katılımcı bu sallanan ağaçla ilişkili başka bir imge yapar ve diğer kişiye eklenir. Örneğin, "ağacın dalındaki kuşum". İkinci kişi geldiğinde birinci kişi yerine oturur. Bu şekilde yeterli duyusuna ulaşana kadar katılımcılar imge uçuşturması yaparlar. Bu tür bir oyun özellikle ezilenlerin tiyatrosu yöntemlerinin kullanıldığı programlarda ısınma amaçlı kullanılabilir.

İSİM MASAJI

AMAÇ	Yoğun bir günün ardından bedenimizi uyandırmak
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Antrenörün yönlendirmesiyle uygulanabiliyorsa önce sağ sonra sol uzuv olmak üzere baş, omuz, dirsek, kalça, diz ve ayak sırasında katılımcılardan havaya isimlerini yazmalarını ister. Bu sayede uzuvları hareket ettirme ve esnetme şansı bulunmuş olur.

AYAKKABILAR v.1

AMAÇ	Eğlenmek, yaratıcılığa teşvik etmek
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Tüm katılımcılardan ayakkabılarını çıkar-malarını isteyin ve odanın ortasına koy-malarını söyleyin. Daha sonra yerlerine dönen katılımcılar ortadaki ayakkabı yı-ğınının arkalarını dönerler. O sırada ant-renör ayakkabıları iyice karıştırır. Katılımcılar şimdi önlerine döner. Antrenör onlara ayakkabılarını bulmaları için 20 saniye (30 kişilik bir grup için) süre verir. Grup sayısından daha az bir süre vermek oyunu her zaman daha eğlenceli kılar. "Başla" talimatı verdiğinizde katılımcılar verilen süre içinde ayakkabılarını bulup, yerlerine oturup, ayakkabılarını giymelidir. Grup üyeleri birbirine yardımcı olabilir, bu-nun için grubu motive edebilirsiniz. Grup ne kadar kalabalıksa o kadar iyi bir oyun çıkar. Eğer küçük bir grupsa o zaman oyun gözler kapalı oynanabilir.

AYAKKABILAR v.3

AMAÇ	Eğlenmek, önyargılar konusuna giriş, tanışmak
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Oyunun bu versiyonu önyargılar konu-suna giriş veya tanışmak amaçlı da kullanılabilir. Bu oyun bir çalışmanın ilk saatlerinde veya ilk gün oynanırsa daha etkili olur. Yine katılımcılar ayakkabılarını çıkartıp ortaya koyar. Onlara henüz bunu neden yaptıklarını ve oyunun amacını anlatmayın. Herkes ayakkabısını çıkart-tıktan sonra ayakkabı yığınının iyice ka-rıştırın. Daha sonra oyunun amacını anla-tın. Herkes sırayla bir ayakkabıyı seçer ve bunun kime ait olduğunu tahmin etmeye çalışır. Doğru tahmin edilirse ayakkabı sa-hibine verilir. Yanlış tahmin edilirse kime ait olduğu söylenmeden ayakkabı yığına geri bırakılır. Bütün ayakkabılar sahiplerini bulana kadar oyun devam eder.

AYAKKABILAR v.2

AMAÇ	Eğlenmek
SÜRE	5 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar daire olurlar ve dairenin ortasına ayakkabılarını çıkarırlar. Antrenör ayakkabıları karıştırır. Bu versiyonda ant-renör ayakkabıları odanın çeşitli yerlerine koyar. Bunu yaparken katılımcılar göz-lerini kapatırlar. Katılımcılar antrenörün söylediği süre içinde (kısır bir süre olmalı örneğin 30 saniye) ayakkabılarını bulmalı ve dairede oturdukları yere dönmelidirler.

KEÇİ YOLU

AMAÇ	Risk alabilme yeteneğini geliştirmek ve eğlenmek
SÜRE	10-15 dakika
MALZEME	Cesaret!
UYGULAMA	Herkes odanın ortasında bir patika olan keçi yolundan (bir kişinin geçebileceği bir boşluk) bırakacak şekilde ayakta durur. Gönüllü kişi "keçi yolundan" yürüyerek ya da dans ederek yolun sonundaki kişiye kadar gider. Her katılımcı aynı kuralları izlemeli ama yaptıkları her yürüyüş veya dans önceki kişilerin yaptıklarından farklı olmalıdır! Çok aptalca bir şey yaptığımızda günün geri kalanını daha cesur ve risk al-maya hazır bir psikolojiyle geçiririz!

SARILMACA

AMAÇ	Grup kaynaşmasını sağlamak ve eğlenmek
SÜRE	15 Dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar odanın içine dağılırlar ve rastgele yürümeye başlarlar ve birbirle-rine selam verirler. Antrenörün talimatına göre hızlanıp yavaşlayabilirler ve antrenör bir sayı söylediğinde o sayıda kişi bulup sarılmaları gerekir. Antrenör bir derse de kendilerine sarılırlar. ANTRENÖRE NOT: En son tüm grup sayı-sını söylemek grup içindeki kaynaşmayı arttıracaktır!

SAĞANAK YAĞMUR

AMAÇ	Grup uyumu, takım çalışması ve konsantrasyon sağlamak
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Gruptan bir daire oluşturması istenir. Antrenör dairenin ortasında durur. Oyunun amacı, sesler ve hareketlerle bir yağmur fırtınasını taklit etmektir. Antrenör ortada bir hareketi yaptığı zaman baktığı katılımcı o hareketi yapmaya başlar. Daha sonra antrenör sırayla herkese bakar ve baktığı zaman katılımcılar o hareketi yaparlar. Bir hareket için antrenör bütün grubu göz temasıyla o hareketi yapmaya davet eder. Sırayla yapılır. Daire tamamlandığında antrenör yeni bir harekete geçer ve hareketi dairede dolaştırır. Antrenöre notlar: Ellerinizi birbirine sürterek başlayın ve yavaşça yüzünüzü dairedeki herkese dönün. Birer birer herkes ellerini sürtsün ve siz başkasına dönene kadar devam etsin. Dairede şu adımları takip ederek dokuz tur atacaksınız: 1) Dairenin içinde ellerinizi sürterek dönün ve dairenin her tarafına gidin. 2) Dairenin başında başladığınız yerdeki ilk kişiye her geldiğinizde aşağıdaki adımları takip edin: Parmaklarınızı şıklatın. 3) Aynı yere tekrar geldiğinizde bu sefer ellerinizi çırpın. 4) Kalçanıza bir şaplak atın sonra ayaklarınızı yere hızla vurun. 5) Kalçanıza şaplak atın. 6) Ellerinizi çırpın. 7) Parmaklarınızı şıklatın. 8) Avuç içlerinizi birbirine sürtün. 9) Sessizce bir tur atın

GRUP AYNASI

AMAÇ	Grup içinde kaynaşmayı arttırmak ve eğlenmek
SÜRE	20 Dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar bir lider seçerler ve daire oluştururlar. Lider dairenin ortasında durur ve kalan katılımcılar liderin hareketlerini taklit etmelidirler aynı bir ayna gibi!

HOPLAYAN UÇAKLAR

AMAÇ	Zor bir günü neşelendirmek; deşarj olmak!
SÜRE	10 dakika
MALZEME	Katılımcı sayısı kadar A4 boyutunda kağıtlar
UYGULAMA	İki takım oluşturulur. Takımlar odanın iki köşesine gider ve her katılımcı kağıttan bir uçak yapar. Herkes uçak yapmayı bitirdiğinde takımlar karşıya uçaklarını uçuşurlar. Önemli olan hiçbir uçağın yere düşmemesini sağlamaktır. Bu oyun, belli bir konuda çalışırken katılımcılardan o konuya dair düşündüklerini uçak yapacakları kağıda yazmalarını isteyerek zenginleştirilebilir. Bu şekilde katılımcılar o konudan ne öğrendikleri üzerine odaklanma ve düşünme fırsatı yakalayıp diğer katılımcılarla eğlenmeli şekilde bunları paylaşma fırsatı yakalamış olur.

HEP KÖTÜ MÜ?

AMAÇ	Olumsuz bir durumdan olumlu bir bakış açısına ulaşmak ve eğlenmek
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Eşlerden biri diğerine başına gelen kötü bir olaydan bahseder: Bu kişisel veya işle alakalı, henüz olmuş veya yıllar önce olmuş bir olay olabilir ama bitmiş bir olay olmalıdır. İki dakika anlatım için yeterlidir. Aynı eş bu sefer aynı olayı olumlu bir bakış açısı ile tekrar anlatır, örneğin "kazandığım deneyimler nelerdi, ne öğrendim" gibi. Dinleyen eş ise, anlatıcı eşe acı bir deneyimin güzel taraflarını keşfetmesinde yardımcı olur. Hedeflenen sonuç; katılımcıların deneyimlerindeki kötü düşüncelerden ve duygusal yüklerden kurtulmasını sağlamaktır.

KIÇ YAZISI

AMAÇ	Eğlenmek!
SÜRE	10-15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar aralarında biraz boşluk bırakarak bir sıra halinde dizilirler. Herkes ismini, kalçasını kullanarak havaya yazar! Versiyon 2: Bu tanışma oyunu olarak da oynanabilir. Güne başlarken, sırayla her katılımcı daire ortasına geçerek ismini kıçıyla havaya yazar ve diğer katılımcılar bu ismi okumaya çalışır. Versiyon 3: İsim oyununa benzer şekilde tahmin amaçlı da kullanılabilir. Bir katılımcı dairenin ortasına geçer ve havaya bir kelime yazar, diğerleri kelimeyi tahmin etmeye çalışır.

TOHUMDAN ÇİÇEĞE

AMAÇ	Doğa ile olan bağı arttırmak ve eğlenmek
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar bir daire oluşturur. Antrenör dairenin ortasına geçerek katılımcılara bir tohum olmalarını söyler. Her katılımcı gözlerini kapatarak yere oturur ve başları öne eğik bir şekilde tohum olurlar. Ardından antrenör, “Yağmur yağdı” der, katılımcılar başlarını kaldırır. Antrenör “Güneş açtı” der katılımcılar bu sefer de dizlerinin üzerine çıkarlar. Antrenör, “Rüzgâr esti” der katılımcılar yavaşça sağa sola sallanırlar. Antrenör tekrar “Yağmur yağdı” der, katılımcılar yavaşça ayağa kalkarlar. Antrenör son olarak “Güneş açtı” der ve katılımcılar bu sefer hep birlikte el ele tutuşurlar. Antrenör tekerlemeyi söyler, “Yağmur yağdı büyüdüm rüzgâr esti sallandım, güneş açtı dirildim, şimdi ben çiçek oldum”. Tekerleme bitince bütün katılımcılar hep birlikte zıplarlar ve yüksek sesle “Çiçek oldum” diye bağırırlar. Antrenöre Notlar: Oyuna başlanmadan önce katılımcılara izlenecek adımlar açıklanmalı gerekirse oyun içinde sessizce ne yapılacağı söylenmeli.

TAVUK DANSI

AMAÇ	Eğlenmek!
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Antrenör, katılımcılardan habersiz üç “es-neme” hareketi belirler. Bu hareketler peş peşe yapılıncaya bir tavuğun hareketlerine andıran bir sırada seçilmesi önemlidir. Ama katılımcılara bu hareketlerin neler olduğunu oyun başında anlatmayın. Örneğin, antrenör “şimdi kalçamızı çıkartıp sallıyoruz” deyip hareketi gösterir ve katılımcılar da aynısını yapar. Bu hareket bittikten sonra “kollarımızı iki yana açıp katlıyoruz aşağı yukarı hareket ediyoruz” der. Sonra “kafamızı ileri hareket ettiriyoruz” der. Her hareket bir tur yapıldıktan sonra tekrar ilk hareketten itibaren tekrarlanır. Bu hareketleri yavaşça, katılımcılara bunların birer tavuk davranışı olduğu sezdirmeden yapılır. Artık katılımcılar hareketi öğrendiğinde bu sefer konuşmadan hareketler akıcı bir şekilde yapılmaya başlanır. Katılımcılar tavuğa benzediklerini anladıklarında oyunu bitirebilirsiniz! Not: Dilerseniz başka bir hayvana ait es-neme hareketleri de seçebilirsiniz!

KİLOLARA VEDA

AMAÇ	Gülmenin güzel bir şey olduğunu öğretmek/hatırlatmak ve eğlenmek
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar ikili gruplara ayrılır. Antrenör her katılımcıya güldükleri zaman yakıtıkları kalori konusunda bilgi verir (Gülen bir kimse, gülmeyen bir kimseye oranla %20 oranında daha çok kalori harcar. Günde 10-15 dakika gülmek yaklaşık olarak 50 ya da daha fazla kalori ya da dakikada 3 kalori yakılmasını sağlar. Yani 20 saniye süren güzel bir kıkırdama fazladan bir kalorinin yakılmasına yardımcı olur). Bu bilgilendirmeden sonra eşlerden birbirlerini güldürmesi istenir. Her seferinde başka bir yol denemeleri gerekmektedir! (örneğin gıdıklama, espri yapma, taklit yapma)

GÜZEL OBJEM

AMAÇ	Katılımcıları birbirine ısındırmak ve eğlenmek
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Farklı küçük nesnelerle doldurulmuş bir torba
UYGULAMA	Bir torba hazırlanır ve içi küçük objelerle doldurulur. Örneğin: patates, kalem, oyuncak, ruj vs. Katılımcılardan birisi gönüllü olur ve torbadan bir obje çeker. Antrenör, katılımcıya seçmesi için kategorileri söyler: Örneğin film isimleri, meslekler, hayvanlar, yemekler vb. Gönüllü katılımcı elindeki objeyi kullanarak seçtiği kategoride bir pantomim hazırlayacaktır. Kategori, tüm grupla paylaşılır. Örneğin kategori olarak meslek seçti ve meslek olarak da içinden “doktor” mesleğini seçti ve torbadan da bir top çıktı. Bu durumda top ile doktorluk mesleğini anlatmaya çalışır. Diğer katılımcılar anlatılan mesleği tahmin etmeye çalışır. Tahmin edildikten sonra başka gönüllü bir katılımcı yeni bir nesne ve kategori seçerek seçtiği kategorideki istediği bir şeyi anlatır.

HAYVANLAR

AMAÇ	Grup içinde kaynaşmayı arttırmak, isimleri öğrenmek ve eğlenmek
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar bir daire oluştururlar ve sırayla isimlerini söylerler. Herkes isimlerini söyledikten sonra bu sefer isimlerinin önüne, isimleriyle aynı harfle başlayan bir hayvan adı eklerler ve tekrar bir tur yapılır. Örneğin: Karga Kemal ya da Nandu Nezhahat. Çeşitlilik için katılımcılar kendi isimlerinin baş harfi ile başlamayan bir hayvan seçerlerse sebebini de eklemelidirler. Örneğin: “Ben Vizon Sude’yim çünkü gece gezmeyi severim” ya da “Ben Akbaba Yaşar, çünkü akşamdan kalma yemekleri yemeyi severim”. Üçüncü turda, tekrar hayvan lakapları ve isimler söylenir ama bu sefer sıra kimdeyse kendi hayvanlı lakabını söylemeden önce yanındakilerin hayvanlı lakabını da söylemelidir.

FIRLATMA

AMAÇ	Grup içinde kaynaşmayı arttırmak, isimleri öğrenmek ve eğlenmek
SÜRE	30 dakika
MALZEME	İki ya da üç adet minder ya da top
UYGULAMA	Katılımcılar daire şeklinde otururlar. İlk olarak bir minderle başlanır, katılımcılardan biri minderi alır ve rastgele seçtiği bir katılımcıya fırlatır. Yakalayan katılımcı ismini söyler ve başka bir katılımcıya atar. Birkaç tur dairenin içinde bu şekilde minder döner ve tüm katılımcılar isimlerini söylediğinde ilk tur bitmiş olur. İkinci turda, katılımcılar bu sefer kendilerine minder atan kişinin adını söylerler ve minder rastgele herkesi dolaştıktan sonra oyun tamamlanır. Üçüncü turda, minder ikinci turdan sonra kimde kaldıysa oradan devam eder ve katılımcılar kendilerine minderi kim attıysa ona geri atar. Herkes minderi kendilerine kimin attığını bulmak zorundadır! Bu tur bittikten sonra, oyuna ikinci bir minder eklenerek oyun keyifli bir hale getirilebilir. Daha fazlası, katılımcılar ayakta odanın içinde dolaşırken oynanabilir. Böylelikle katılımcılar uyanık olmalı ve kimin onlara minder attığını hatırlamalıdır!

SIFATLAR

AMAÇ	Grup içinde kaynaşmayı arttırmak, isimleri öğrenmek ve eğlenmek
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar, bir daire oluştururlar ve sırayla isimlerini söyleyerek kendilerini tanıtır. Herkes ismini söyledikten sonra bu sefer isimlerinin önüne kendileri ile ilgili güzel bir sıfat ekleyerek! Örneğin: İradeli İpek, Sıcakkanlı Selim vs. İlk kişi, sıfatı ile ismini söyledikten sonra, ikinci kişi ilk kişinin sıfatını ve ismini söyler ve kendisininkini ekler. Üçüncü kişi ondan önceki iki kişinin sıfatını ve ismini söyler ve sonra kendisininkini ekler. Bu şekilde son kişi tüm grubun ismini ve sıfatlarını tekrar ettikten sonra kendisininkini söylemelidir!

DOKUN BUNA

AMAÇ	Grup içinde kaynaşmayı arttırmak ve eğlenmek
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Çeşitli nesneler
UYGULAMA	Antrenör bulunulan alandaki nesneleri de göz önünde bulundurarak bir “dokunulacak şeyler” listesi yapar. Liste 4 veya 5 nesneden oluşabilir. Listeyi yüksek sesle okur ve katılımcılardan hızla bu nesneleri bulup dokunmaları istenir, dokunma sırası önemli değildir. Listeyi en son tamamlayan kişi sıradaki nesne listesini yapar.

GÜLDÜR VE BOZ

AMAÇ	Grup içinde kaynaşmayı arttırmak ve eğlenmek
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar bir daire oluştururlar. Dairedeki herkes sağ tarafındaki kişiye, onun hakkında güzel bir şey söyler. Bu şey giymiyle ilgili bir iltifat olabilir, “paltonu çok beğendim” ya da güzel bir tahmin olabilir “senden çok iyi arkadaş olur”. Sonra sol taraftaki kişiye dönerler ve onunla ilgili olumsuz bir şey söylerler. Katılımcıların kırıcı olmamaları konusunda onları teşvik etmeyi unutmayın. Örneğin “bugün saçın hiç güzel değil” gibi basit örnekler seçilebilir. Tüm katılımcılar bu adımları tamamladıktan sonra her iki tarafındaki katılımcıyı da öper ve birlikte kucaklaşırlar.

AYNADAKİ YANSIMAM

AMAÇ	Grup içi kaynaşmayı arttırmak, güven ilişkisi kurmak ve eğlenmek
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar ikili gruplara ayrılır ve yüz yüze bakacak şekilde dururlar. Katılımcılardan biri ayna olur ve ayna olan katılımcı eşi ne yaparsa aynı hareketi yapmalıdır. Oyunu daha keyifli hale getirmek için katılımcılar avuçlarını karşıdaki katılımcıya yaslayabilir. Böylelikle fiziksel temas halindeyken ayna olan katılımcının işi daha zor ama keyifli bir hale gelecektir.

SESSİZ SİNEMA

AMAÇ	Grup içinde kaynaşmayı arttırmak ve eğlenmek
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Gruptan üç katılımcı seçilir ve kendi aralarında bir filme karar vermeleri istenir. Grubun özelliğine göre daha zor konular seçilebilir, örneğin bir direniş, şiddetsiz eylem örneği, bir ünlü kişi vb. Filmi seçtikten sonra, bu üç kişi kalan katılımcılara bir dakika içinde tüm filmi baştan anlatmalıdırlar. Filmi nasıl anlatacaklarına hazırlanmak için 3 dakika verilir. Diğer katılımcılar gösteri ekibinin bir dakikalık performansı bittikten sonra hangi filmi seçtiklerini bulmaya çalışırlar.

SIRT SIRTA

AMAÇ	Grup içinde kaynaşmayı arttırmak ve eğlenmek
SÜRE	40 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar ikiye bölünür ve gruplara ayrılır ve sırtlarını birbirlerine yaslarlar. Oyunun amacı, sırt sırta vermiş bu çiftlerin birlikte hareket etmesidir. İkili grup kendi içinde bir lider seçer. Lider ne yaparsa, diğer katılımcı onun hareketine göre hareket etmelidir. Örneğin. lider sol kolunu öne uzatırsa öbür katılımcı da sol kolunu arkaya doğru uzatmalıdır. Sanki birbirlerinin bir parçasıymış gibi davranmaları esastır. Aralarında konuşmaları serbest değildir. Kendi içlerinde sırayla liderlik yaparlar.

BURNUMLA

AMAÇ	Grup içinde kaynaşmayı arttırmak ve eğlenmek
SÜRE	15 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar ikiye bölünür ve gruplara ayrılır. Birbirini tanıyan katılımcıların eşleşmesi bazı gruplarda daha iyi olabilir. Katılımcılar gözlerini kapatırlar, birbirlerini bir süre incelerler ve antrenörün talimatıyla odaya dağılırlar. Şimdi burunlarını kullanarak eşlerini bulmaya çalışırlar!

BABAANNEMİN ANAHTARI

AMAÇ	Grup içi kaynaşmayı arttırmak, grup çalışması ve eğlenmek
SÜRE	40 dakika
MALZEME	Anahtar ve ip
UYGULAMA	Katılımcılardan biri babaanne seçilir ve odanın sonunda ayakta durur. Sırtını diğer katılımcılara döner ve diğer katılımcılar odanın diğer köşesine dizilirler. Amaç, babaannenin ayağına bağlı anahtarı almaktır. Babaannenin arkası katılımcılara dönükken sessizce hareket edip babaanneye yaklaşmaya çalışan katılımcılar, babaanne arkasını dönünce hareket etmeyi kesmelidirler. Eğer babaanne, katılımcılara yüzü dönükken hareket eden birini görürse gördüğü katılımcı/lar başlangıç noktasına geri dönmelidir. Anahtara çok yaklaşan ve ele geçiren katılımcı anahtarı aldıktan sonra başka bir katılımcıya dokunmalı ve onunla birlikte başlangıç noktasına dönmelidir. Eğer yakalanırlarsa, anahtar büyükanneye geri verilir ve yakalanan katılımcılar başlangıç çizgisine geri dönerler. Oyunda başarılı olmanın tek yolu, grup çalışmasıdır.

OKYANUS DALGALARI

AMAÇ	Grup içi kaynaşmayı arttırmak ve eğlenmek
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar bir daire oluşturur. Antrenör, katılımcıların hepsinin bildiği bir şarkı seçer. Seçilen şarkı tüm katılımcılarla birlikte söylenir. Bu şarkı için bir harf seçilir, örneğin "B" harfi. B harfiyle başlayan kelimeler söylendiğinde grup yere çöker ve tekrar "b" harfli bir kelime geçtiğinde ayağa kalkarlar. Şarkı bittikten sonra yeni bir şarkı seçilir. Bu sefer katılımcılar Yeşil ve Mavi grubu olarak ikiye ayrılır. Bu sefer "B" ile başlayan bir harf duyduklarında grup Yeşil çöker ve "B" ile başlayan bir kelime tekrar duyduklarında grup Yeşil kalkarken grup Mavi çöker. Oyun bu şekilde devam eder. Bu oyun farklı şekillerde çeşitlendirilebilir.

TAKLİTÇİ

AMAÇ	Grup içi kaynaşmayı arttırmak ve eğlenmek
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar bir daire oluşturur ve sırayla herkes dairenin ortasına geçer. Dairenin ortasına geçen katılımcı bir hareket yapmalıdır, örneğin ellerini şaklatmak gibi. Dairenin ortasına geçecek bir sonraki katılımcı hala yerindeyken sorar: "Ne yapıyorsun?" Katılımcı ellerini şaklattığını söylemez ve bir yalan atar, örneğin "Sinek avlıyorum" gibi. Böylelikle herkes sıraya geçer ve bir hareket yapar ama o hareketle alakasız bir cevap verir. Burada eğlendirici olan hızdır; oyun hızlı oynandığında çağrışımlar daha rahat çıkar.

RUHSAL HEDİYE

AMAÇ	Grup içi güven duygusunu arttırmak ve eğlenmek
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar bir daire oluştururlar ve her katılımcı solundaki katılımcıya sırayla bir hediyesi olduğunu söyler. Bu hediye mavi bir hediye olabilir. Örneğin: "Sana hediye, kendine olan inancının artması" ANTRENÖRE NOT: Eğer katılımcılar daha önce rekabet gerektiren bir aktive yaptılarsa, bu egzersizin yapılması tavsiye edilmez.

TASVİR

AMAÇ	Grup içi güven duygusunu arttırmak, hayal gücüne odaklanmak
SÜRE	30 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Katılımcılar bir daire oluştururlar. Antrenör bir konu belirler örneğin; o güne dair bir gözlem veya mevsimsel bir görüntü vs. Katılımcılar sırayla bu görüntüyü kendi kelimeleri ile anlatırlar. Her katılımcı kendi görüşünü rahatça ifade edebilmelidir, bu yüzden güven oyunlarından sonra bu oyun pekiştirme yapılabilir. Anlatımlardan sonra tartışma veya eleştiri yapılmaz.

BOMBALAR VE ZIRHLAR

AMAÇ	Eğlenmek!
SÜRE	10 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup dağılır. Herkes kararını belli etmeden bombası olan bir kişiyi ve zırhı olan başka bir kişiyi seçer. Oyunun amacı zırhı kendinin ve bombası olan kişinin arasında tutmaktır. Başlangıçta hızlı bir hareketlenme olacaktır. Antrenör, 10'dan geriye saydığı anda bombalar patlar. Antrenör, dolanır ve herkese zırhlarını kendileri ve bombaları arasında tutup tutamadıklarını sorar.

SANDALYE TİYATROSU

AMAÇ	Eğlenmek, imge tiyatrosuna hazırlık
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	5 katılımcı aynı ayrı olarak bir sandalye ile bir imge yaratır ve öylece donarlar. Kolaylaştırıcı her imgeye 1'den 5'e kadar numara verir. Grubun gerisi oyun alanında dağılır ve dolanır. Herhangi bir zamanda kolaylaştırıcı numaralardan birini söyler ve grup o imgenin taklidini yapar.
ALTERNATİF UYGULAMA	Kolaylaştırıcı aynı anda birden fazla numara söyler.

BİR, İKİ, ÜÜÜÇ

AMAÇ	Eğlenmek!
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup ikili gruplara ayrılır. Çiftler halinde teker teker 1, 2, 3 diye sayılır ve tekrarlanır. A kişisi 1, B kişisi 2, tekrar A kişisi 3 diye sayar ve B kişisi tekrar 1 ile başlar. Sonra 1'in yerine bir ses yapılır ve devam edilir, ondan sonra da 2'nin yerine bir hareket yapılır ve son olarak da 3'ün yerine bir ses ve bir hareket yapılır ve her şey tekrarlanır.
ALTERNATİF UYGULAMA	Egzersizli daire şeklinde duran tüm grupla uygula.

DÜĞÜMLER

AMAÇ	Eğlenmek!
SÜRE	10 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup daire şeklinde durur. Herkes sağında ve solunda duran kişileri aklında tutmalıdır. Antrenör, gruptan dağılmasını ve serbest dolaşmasını ister ve sonra belli görevler verir. Örneğin, "saç rengi / ayakkabı rengi / gözlerinin rengi aynı olanlar ile yürü". Sonra antrenör, "3 tane daire, 4 tane kare, 2 tane üçgen veya bir yıldız şekli oluşturun" gibi daha fazla görevler verir ve grup kendi başlarına görevleri yerine getirmeye çalışır. Antrenör, oyunu dondurduğunda herkes olduğu yerde durur. Herkes hareket etmeden daha önce sağında ve solunda duran kişileri işaret eder ve tüm grup el ele tutuşana kadar çok yavaş bir şekilde onlara doğru uzanır ve ilerler. Son olarak grup tuttukları elleri bırakmadan oluşan düğümü çözmeye çalışır.

KEDİ VE FARE

AMAÇ	Eğlenmek!
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup ikili gruplara ayrılır. Çiftler, yan yana durup kol kola girerler. Bir çiftten gönüllü olmaları istenir. Gönüllü olan çiftlerden birisi "Kedi" diğeri ise "Fare" olur. Bütün çiftler odaya kol kola biçimde dağılırlar. Kedi olan kişi fareyi kovalamaya başladığında fare kaçır ve kol kola dolaşan çiftlerden birine eklenerek kediden kurtulabilir. Eğer kaçamadan yakalarsa rolleri değiştirirler ve kovalamaca devam eder. Farenin eklenmek istediği çiftler de fareden kaçır çünkü fare onlara eklenirse onlar da fare olur ve kediden kaçmalıdır.
ALTERNATİF UYGULAMA	Fare, bir çiftin koluna girdiğinde, o grup köpek olur ve kediyi kovalar.

RİO'DA KARNAVAL

AMAÇ	Eğlenmek!
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup daire şeklinde durur. Bir kişi başlar ve isterse kendi hareketini ve ses ritmini bulana dek ortaya geçebilir. Sonra tekrar yerine döner ve bu hareketini ve sesli ritmini solunda duran kişiye iletir. Bu katılımcı ise bu sesin ve hareketin tıpa tıp aynısını yapmaya çalışır. Grup, aynısını yaptığına kanaat getirince hareketin ve ritmin sahibi sıradaki bir sonraki kişiye hareketini ve sesli ritmini tekrarlar. Bu katılımcı da bunu aynen taklit etmeye çalışır. Bu şekilde tek tek bütün katılımcılar bu hareketin ve sesin aynısını yapmaya çalışırlar. Böylece teker teker başladığı noktaya geri dönene kadar bu şekilde devam eder. Tüm katılımcılar birinci kişinin taklidini başardığında, ikinci gönüllü belli bir ses ve hareket belirler. Bu şekilde diğer katılımcılar bunu da aynen yapmaya çalışır. Diğer yandan ilk yapılan hareket ve sesi yapmaya ikinci kişinin hareketi onlara ulaşana dek hiç ara vermeden devam ederler. Böylece ortaya eğlenceli büyük bir kaos çıkar.

BOAL'IN TOPU

AMAÇ	Eğlenmek!
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Tenis topları veya farklı boylarda toplar
UYGULAMA	Her katılımcı bir top alır ve tüm bedenini kullanarak o top ile oynar. Beraberinde düzenli ve tekrarlanabilir bir hareket ve ses yapar. Sonra oyun alanında bu şekilde gezer ve kendine bir eş bulur. O kişinin yarattığı hareketleri ve sesleri inceler ve sonra eşler topları değişir. Topun daha önce ki sahibinin hareketleri ve sesleri aynı şekilde tekrarlanır. Böylece farklı eşler ile devam edilir.

KÖR ARABALAR

AMAÇ	Eğlenmek, birbirine güvenmek
SÜRE	20 dakika
MALZEME	Yok
UYGULAMA	Grup, ikili gruplara ayrılır. Eşler arka arkaya durur. Önde duran eş, gözlerini kapatır ve araba olur. Arkasındaki katılımcı ise "arabanın" "sürücüsü" olur. Sürücü, elle-riyle öndekinin sırtına dokunarak arabayı "kullanır". Sol omuza dokunmak, sola dönmek; sağ omuza dokunmak, sağa dönmek; sırtın ortasına basmak, öne doğru gitmek (baskıya göre hızı değişir); dokunmamak, durmak anlamlarına gelir.

BÖLÜM 5

ANTRENMAN HAZIRLIĞI

1. ANTRENMAN HAZIRLIK TABLOSU

Antrenmanın konusu:

Katılımcı profili: (Yaş/Eğitim/Cinsiyet/Örgüt vb.)

Kaç Kişi:

Nerede:

Mekan: (Hava/Işık/Isı/Genişlik vb.)

Tarih:

Zaman	Amaç: Neye ulaşmak istiyorum?	İçerik: Ne aktarmak istiyorum?	Yöntem: Nasıl?	Malzeme	Kim
09:00-09:15	Tanışmak	İlk tanışma	İsim oyunu	Bant	
09:15-09:30	Program hakkında fikir vermek	Programın anlatılması	Sunum. Sunum ardından katılımcılardan geri bildirim alma, değişiklik gerekirse yapmak.	Programın yazılı olduğu büyük bir kağıt	

2. ÖRNEK PROGRAM

Konu: Konsensüs

Atölyenin amacı: Katılımcıların konsensüse dair bir fikir sahibi olmaları ve teorisi hakkında bazı bilgileri öğrenmesi, uygulamaya dair deneyim kazanma.

Atölye süresi: 3 saat

Katılımcı Sayısı: 20

Grup profili: Aktivist

Yer:

Saat:

Tarih:

SAAT (hh:mm)	Aktivite/Yöntem	Amaç / istenen sonuç / notlar	Kim? Hangi görev?	Malzeme
15:00- 15:15	Hoşgeldiniz - Antrenörlerin kısaca tanıtımı 5' - Grup anlaşması 10' Anlam ve önemi Yapılması - Programın anlatılması 3'	Tonu kurmak ve birlikte çalışma ortamını oluşturmak Grup anlaşmasına bazı öneriler: - Saygı (dinleme, söz kesmeme, cep telefonları vb.) - Ayrımcı dil kullanmamak		Duvar kağıdı, markör, çiçek, mum, program
15:15- 15:30	Tanışma (15') Tanışma egzersizi:	İsim+baş harfle başlayan bir hayvan. Bir sonraki kişi önceki kişinin hayvanını taklidi ederek bir öncekini tanıtır.		Yok
15:30- 16:00	Konsensusa giriş "Jeton" 30' Soru; "Dahil olduğunuz grupta ya da gruplarda karar alma süreçlerinde sizi en çok rahatsız eden ya da en hoşunuza giden özellik nedir?"	Öz konuşmanın önemi, başkalarının süresini çalmamaya dair farkındalık Konsensusa giriş yapmak		Kağıt, markör, jeton veya bir saat
16:00- 16:45	Egzersiz: VAHŞİ NEHİR AMAÇ: Grubun hem eğlenip hem de birlikte karar alması DEĞERLENDİRME: Ne oldu? Nasıl hissettiniz? Ne iyi işledi ne işlemedi? Nasıl iletişim kurdunuz? Ne kadar iyi işbirliği yaptınız? Kararları nasıl aldınız? Ne tür liderlik rolleri vardı? Grup üyesi olarak kendiniz hakkında ne öğrendiniz? Gelecek için ne dersler çıkardınız? Bunları, çalıştığınız gruba nasıl aktarırdınız?	Konsensus ile hızlı karar alma Grup olarak işbirliği yapma, baskı altında karar alma		Kağıt bant, A4 kağıtlar veya kartonlar





SAAT (hh:mm)	Aktivite/Yöntem	Amaç / istenen sonuç / notlar	Kim? Hangi görev?	Malzeme
16:45- 17:05	Sunum “Konsensus ve basamakları” 20’ Konsensus nedir? Basamakları nelerdir? Ne zaman kullanılır?	Konsensusun anlatılması Konsensus, yöntem olarak eşitler arası karar alma yöntemidir. Bu yöntem süreç önceliklidir. 7 basamaktan oluşur. Sürecin uygulanmasında dikkat edilmesi gereken noktalar, oylamadan farkı, veto ve kenarda durma arasındaki fark, roller sunumda öne çıkarılır.		- Katılımcılara dağıtılacak olan konsensus kuralları ve türleri - Basamakların, türlerin, rollerin yazılı olduğu duvar kağıdı
17:05- 17:30	Konsensus Uygulama 25’ Egzersiz: Senaryo Verilen bir senaryo üzerinden küçük gruplarda konsensus yöntemiyle karar üretilmeye çalışılır.	Konsensus rollerinin ve basamaklarının uygulanması		A4 kağıt kalem, Kum saati
17:30- 17:45	Senaryo egzersizin değerlendirilmesi Küçük grup gözlemcileri konuşma haritalarını paylaşır. Diğer gözlemcilerini aktarır: <i>Nasıl hissettiniz?</i> <i>Konsensus basamakları uygulandı mı?</i>	Konsensusün hayata geçirilmesi		Yok
17:45- 18:00	Genel değerlendirme Jeton/saat yöntemi ile tur <i>Nasıl geçti?</i> <i>Ne öğrendiniz?</i>	Atölyenin değerlendirilmesi		Yok
18:00- 18:15	Kapanış Oyunu	Kördüğüm		

3. GRUP ÇALIŞMALARINDA FAYDALANABİLECEĞİNİZ YÖNTEMLERİN BULUNDUĞU DİĞER KAYNAKLAR

- **PUSULA—Gençlerle İnsan Hakları Eğitimi Kılavuzu**
(Çocuklar, Yurttaşlık, Demokrasi, Ayrımcılık ve Yabancı Düşmanlığı, Eğitim, Çevre, Cinsiyet Eşitliği, Küreselleşme, Sağlık, İnsan Güvenliği, Medya, Barış ve Şiddet, Yoksulluk, Sosyal Haklar)
- **PUSULACIK—Çocuklar için insan hakları eğitimi kılavuzu**
<http://www.cocukcalismalari.org/hakkimizda/dosyalar/>
(Aile ve Alternatif Bakım, Ayrımcılık, Çevre, Barış, Demokrasi, Eğitim ve Serbest zaman, Katılım, Medya ve İnternet, Sağlık ve Refah, Şiddet, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma, Yurttaşlık)
- **AF ÖRGÜTÜ—İnsan Hakları Eğitimine Başlangıç İçin El Kitabı**
<https://www.amnesty.org.tr/icerik/75/1214/ilk-adim-insan-haklari-egitimine-baslangic-icin-el-kitabi>
- **ŞEBEKE—Toplumsal Cinsiyet Konuşmaları**
<http://www.sebeke.org.tr/sebekeyayinlar>
- **STGM—Sivil Toplum Kuruluşları İçin Toplumsal Cinsiyet Rehberi**
<http://www.stgm.org.tr/tr/icerik/detay/sivil-toplum-kuruluslari-icin-toplumsal-cinsiyet-rehberi-2>
- **STGM—Toplumsal Cinsiyet Eşitliği- Hesaba Katabiliyor muyuz?**
<http://www.stgm.org.tr/tr/icerik/detay/toplumsal-cinsiyet-esitligi-hesaba-katabiliyor-muyuz-genisletilmis-2-basim-2>
- **Cinsellik Atölyesi Kolaylaştırıcı El Kitabı**
- **KA- MER—Grup Çalışması İçin El Kitabı**
- **GÇB—Baykuş Gençlik Çalışmaları Eğitimi**
<http://issuu.com/genclikcalismalari/stacks/2a3322966eff41aeb408f0ea8ec62ea5>
- **UNICEF—Vaka Temelli Eğitim Kitabı**
<http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/7.%20VAKA%20TEMELL%C4%B0%20E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0M%20K%C4%B0TABI.pdf>
- **ŞEBEKE—Eğitimin Temelleri (Eğitim Stratejileri)**
<http://www.sebeke.org.tr/sebekeyayinlar>

A. J. MUSTE MEMORIAL INSTITUTE ULUSLARARASI ŞİDDETSİZLİK ANTRENMANI FONU

Uluslararası Şiddetsizlik Antrenmanı Fonu (INTF), şiddetsizlik antrenmanlarına fon vererek şiddetsiz mücadele veren toplulukları desteklemektedir.

Küçük miktardaki fonlar şu kriterleri taşıyan projelere verilmektedir:

- İnsanları belli bir şiddetsiz eylem ve kampanyalara hazırlayan antrenmanlar.
- Şiddetsiz mücadeleye dahil olan insanlar arasında liderlik ve kapasite oluşturma antrenmanları
- Hedeflenen bir toplulukta şiddetsizlik antrenmanlarını çoğaltmak ve yaymaya yardımcı olmak için antrenörler antrenmanları

FON NASIL İŞLİYOR?

- Projeler, Amerika dışından veya ABD yerel milletlerden olmalıdır.
- Her yılda üç fon döngüsü vardır.
- \$4,000'a kadar maddi destek verilir.
- Başvuru formu ve başvuru koşulları şu adreste bulunmaktadır:
<http://intf.ajmuste.org>

Projeler, Uluslararası Şiddetsiz Antrenman Fonu Komitesi tarafından incelenir ve araştırılır. Bu komite, dünyanın çeşitli yerlerinde çalışan deneyimli antrenörlerden oluşmaktadır. Komitenin önerileri, son onay için A. J. Muste Memorial Institute Yönetimine verilir.

Şiddetsizlik, Türkiye'deki geçmişi çok uzaklara dayanmasa da uzun yıllardır dünyada barış, adalet ve şiddetle mücadelede kullanılan bir araç olmuştur.

Bilgiyi öğrendiğimiz eğitim didaktik, hiyerarşik, otoritelerin kendi ideolojilerine göre şekillendirdikleri bir öğretme ve öğrenme yöntemi. İki saatlik bir sunum bize ayrımcılıkla nasıl baş edebileceğimizin sadece teorik bilgisini verebilir ama ayrımcılık konusunu kavramam, hissetmem, birey olarak davranışlarımı ve sözlerimi sorgulamam ve değişim yolları aramam için alan tanımaz. Oysa ki insan deneyimleyerek öğrendiği bilgiyi daha çabuk kavıyor ve diğer bilgilerle ilişkisini kurabiliyor. Bu yüzden günümüzde farklı öğrenim modelleri daha çok rağbet görüyor. Kolb ve Freire'nin deneyimsel öğrenme ve eleştirel pedagoji yaklaşımlarından yola çıkarak tasarlanan şiddetsizlik antrenmanlarında, daha iyi bir toplum için yetişkinlerin ve gençlerin toplumsal sorunları kendinden başlayarak deneyimleme, öğrenme, değişimi keşfetme ve uygulamaları amacıyla bir çok egzersiz ve oyun kullanır. Bu egzersizler ve oyunların yanı sıra bir antrenör yani çalışmanın yürütücüsü, grubun en etkili biçimde çalışabilmesi için güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması, grubun dinamiğini oluşturmak ve korumak, katılımcıların ihtiyaçlarını gözetmek, en uygun yöntemleri seçmek gibi bir çok unsuru değerlendirir ve uygular. Bu yüzden bir antrenör, bir kolaylaştırıcıdan çok daha fazla beceriye sahiptir.

Bu el kitabında şiddetsizlik antrenmanları düzenleyen antrenörlere, grup çalışmaları yapan kolaylaştırıcılara, sosyal değişim için grup toplantılarında yöntemler kullanan gruplara, daha verimli dersler işlemek isteyen öğretmenlere yönelik içerikler bulunmaktadır.

İlk bölümde şiddetsizliğin, şiddetsiz eylemin teorisi, ikinci bölümde şiddetsizlik antrenmanları, deneyimsel öğrenme ve antrenörlük becerileri üzerine, üçüncü bölümde de grup toplantılarında kullanılabilecek temel yöntemler, tanışma, ısınma, değerlendirme egzersizleri; şiddetsizlik antrenmanlarında işlenen konular olan şiddetsizlik, şiddetsiz eylem, grup dinamiği, konsensüs, toplumsal cinsiyet, şiddetsiz iletişim, önyargılar ve ayrımcılık, çatışki, güç, liderlik, güven, şiddetsiz kampanya ve stratejik planlama egzersizleri ile son olarak da buz kırıcı oyunlar anlatılmıştır.

Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Merkezi olarak bu el kitabının sosyal değişimi yaratırken düzenlenen çalışmaların katılıma davet eden, şiddetle, ayrımcı tavırlarla mücadele eden, güvenli öğrenim ortamları olmasına bir katkıda bulunması amacındadır.

Şiddetsizlik çalışmaları hakkında daha fazla bilgi almak için www.siddetsizlikmerkezi.org adresini ziyaret edebilirsiniz.



ŞİDDETSİZLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ
NONVIOLENT EDUCATION AND RESEARCH CENTER

www.siddetsizlikmerkezi.org

