

TEPEBAŞI KAYMAKAMLIĐI
Tepebaşı Rehberlik ve Araştırma Merkezi
Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bۆlümü

**Okul RPD Servislerinde Sınav Stresi ve Kaygısı Konusunda Verilen Destekleri
EtkinleŐtirme ve Akademik Dayanıklılık Geliştirme Projesi**



Şubat 2021

Giriş

Psikolojik sağlık, direnç ya da dayanıklılık son on yıldır üzerinde çalışma yapılan kavramlardır. Özellikle gelişim psikolojisi, aile psikolojisi, danışmanlık, rehabilitasyon ve klinik psikoloji alanlarında bu konularda yapılan çalışmalar dikkat çekmektedir (Kumpfer, 2002). Mart 2020'den beri tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 virüsü kaynaklı salgın hastalık bu kavramların yeniden gündeme gelmesine neden olmuştur. Werner (1993) psikolojik sağlamlığı bireyin zorlukların üstesinden gelme ve bunlara uyum sağlama yeteneği olarak tanımlamıştır. Psikolojik sağlık baş etme, üstesinden gelme ve başarma duygusu ile ilişkili olup gelecekteki daha büyük zorlukların üstesinden gelmek için kendi güçlerini kullanma ile ilgilidir. Yaşanan zorluklar; ev ödevi, arkadaşlık sorunları, yeni yere taşınmak, zorbalık, ebeveynlerin ayrılması veya sevilen birinin kaybı, doğal afet, kaza, hastalık, salgın hastalık vb. yaşam deneyimleri olabilir. Psikolojik sağlık, çocuğun bu yaşam olaylarının üstesinden gelmesine yardımcı olan bir niteliktir. Psikolojik sağlık herhangi bir bireye her yaşta öğretilen ve kalıtsal bir yeteneğe veya kişiliğe dayanmayan bir beceridir. Araştırmalar, psikolojik sağlamlığın çocuklukta depresyon ve anksiyete riskini azaltabildiğini ve başarının bir göstergesi olduğunu ortaya koymuştur.

Son dönemde dayanıklılığı akademik, duygusal, davranışsal vb gibi alanlara özgü olarak değerlendiren araştırma ve yayınlara da rastlanmaktadır. Dayanıklılığın, yılmazlığın, direncin veya zorlu deneyimlerde kendini toparlama gücünün alanlara göre ele alınmasında en çok üzerinde durulan alan "akademik dayanıklılık" olmuştur. Genel olarak akademik dayanıklılık, zorlu koşullar ve deneyimlerden kaynaklanan çevresel olumsuzluklara rağmen okulda artan başarı olasılığı olarak görülmektedir (Wang&Gordon, 2012). Başka bir açıdan akademik dayanıklılık zorlayıcı, stresli olayların ve koşulların varlığına rağmen, akademik olarak kendini toparlayabilmek, yüksek düzeyde başarı motivasyonu ve performansı sürdürebilmek ile ilgilidir. Kavramsal olarak "akademik dayanıklılık", "akademik yılmazlık" ve "akademik kendini toparlama gücü" olarak adlandırılmaktadır. Işık (2015) bu kavramı "Akademik kendini toparlama gücü" olarak tanımlamıştır.

Mart 2020'den sonra Covid-19 virüsü kaynaklı salgın hastalık sürecinde okulların eğitim öğretime ara vermesi, Eylül 2020'de kademeli ve seyreltilmiş olarak yeniden açılması, sonra yeniden uzaktan eğitime geçilmesi süreçleri öğrencilerin akademik motivasyonunu olumsuz etkileyen pek çok durum içermektedir. Bu durumlar ve salgın sürecine özgü stres içeren deneyimler dikkate alındığında öğrencilerin akademik olarak yeniden toparlanmaları için çalışmalar yapmanın en az onlara sağlanan psikososyal destekler kadar önemli görülmelidir. Öte yandan öğrencilerin psikolojik sağlamlığını geliştirici pek çok eylem akademik dayanıklılığa da katkı sağlayacaktır. Özellikle 8. ve 12. sınıfta öğrenim gören ve sınava hazırlanan öğrenciler için verilen desteklerin sürece özgü zorlukları da kapsayacak şekilde daha etkili hale getirilmesi önemlidir.

Sınava hazırlık sürecinde stres yaşayan yalnızca öğrenciler değil; öğretmenler ve ebeveynler de kendilerini stresli hissedebilirler ve genellikle öğrencileri nasıl etkili bir şekilde destekleyecekleri konusunda müşavirliğe ihtiyaç duyabilirler.

Proje Dayanağı

2020 MEB Rehberlik ve Araştırma Merkezi Yönergesinin "Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Bölümü"nü görevlerini düzenleyen 5. maddesinin, "Araştırma Geliştirme Hizmet Alanı"nı düzenleyen "ç" bendinin; 3. Fıkrası "Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin sorumluluk bölgesindeki ihtiyaçlar doğrultusunda projeler hazırlar" görevine ve Aralık 2020'de Tepebaşı Rehberlik ve Araştırma Merkezi sorumluluk bölgesinden örneklem alınarak yapılan "Salgın Hastalık

Sürecinde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri” araştırması sonuçlarına dayandırılmıştır. Projenin bir başka dayanağı da rehberlik ihtiyaçlarını belirleme anketi (RİBA) sonuçlarıdır.

Projenin Amacı

Bu proje ile 8. ve 12. sınıfta okuyan sınava hazırlık sürecinde olan öğrencilerin akademik stres düzeylerini azaltmak ve akademik dayanıklılık geliştirmelerine etkin destek olmaktır.

Bu amaçla; öğrenciler, bu sınıflarda ders veren öğretmenler ve velilerle pozitif psikoloji, kısa süreli çözüm odaklı psikolojik danışma yaklaşımı ve motivasyonel görüşme teknikleri kullanılarak okul rehber öğretmenleri/psikolojik danışmanları tarafından yapılan destekleyici çalışmaların etkinliğini artırmak hedeflenmiştir. (Proje temel yaklaşımları olan pozitif psikoloji, kısa süreli çözüm odaklı psikolojik danışma yaklaşımı ve motivasyonel görüşme yaklaşım ve teknikleri ile ilgili teknik bilgi notları proje ekinde paylaşılacaktır)

Proje Çalışma Takvimi

Proje kapsamında yapılacak çalışmalar aşağıda listelenmiştir. Bu çalışmalar 14.08.2020 / 31213 MEB “Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği”nin 11. Maddesi, 2. fıkrasında yer alan “İhtiyaç halinde bu hizmetler çevrimiçi bilgi teknolojileri kullanılarak uzaktan verilebilir” ifadesine dayanılarak çevrim içi ortamlardan yararlanılarak da yapılabilir. Rehber öğretmen / psikolojik danışmanı olmayan okulların Tepebaşı Rehberlik Araştırma Merkezi ile iletişim ve işbirliği içinde çalışmaları planlaması önemlidir.

Çalışma Ayı	Yapılacak Çalışmalar
Şubat 2021	<ol style="list-style-type: none">1. Mevcut durumun belirlenmesi<ol style="list-style-type: none">a) Okul rehberlik servislerince yapılan çalışmaların belirlenmesib) Öğrencilerin yaşadığı sorunlar ve ihtiyaçların belirlenmesi2. Okul rehber öğretmen/psikolojik danışmanları (8. ve 12. Sınıflardan sorumlu) ile projenin tanıtım toplantısı yapılması ve rehberlik ve araştırma merkezleri ile yapılacak işbirliklerinin görüşülmesi3. Okulların okul yönetimi, okul rehberlik servisi ve 8. Ve 12. sınıflarda ders veren öğretmenlerle toplantı yapıp öğrencilere sınava hazırlık sürecinde verilen destekler hakkında bir öz değerlendirme yapması ve öğrenci, öğretmen ve velilere yönelik çalışmaların planlanması4. Tepebaşı Rehberlik ve Araştırma Merkezince öğrenci, öğretmen, veli ve okul rehber öğretmen / psikolojik danışmanların yararlanabileceği içerikler üretilmesi ve internet sitesinde yayınlanması

Mart 2021	<ol style="list-style-type: none">1. Öğrencilere yönelik akademik dayanıklılık, akademik kendini toparlama ve karakter güçlerini fark ettirme konulu grup rehberliği çalışması yapılır. (Akademik dayanıklılık farkındalık çalışması EK-1 Bilgi Notu 1’de verilmiştir)2. 8. ve 12. Sınıflarda ders veren öğretmenlerle akademik dayanıklılığı destekleyici iletişim ve tutumlar konusunda farkındalık toplantısı yapılması3. Velilere yönelik akademik dayanıklılık, akademik motivasyon ve sınava hazırlık sürecinde destekleyici anne-baba tutumları konusunda etkinlikler yapılması (Bu desteklerle ilgili içerikler uygun çevrim içi yollarla katılmayan velilere de ulaştırılır)4. Yeditepe Üniversitesi PDR Anabilim dalı Öğretim Üyesi Nilüfer ÖZABACI tarafından rehber öğretmenlere “Motivasyonel Görüşme Teknikleri” konusunda seminer verilmesi
Nisan 2021	<ol style="list-style-type: none">1. Yoğun akademik stres ve sınav kaygısı yaşayan öğrencilerin tespit edilmesi ve bu öğrencilere grup rehberliği yapılması (Söz konusu grup rehberliği “Kısa Süreli Çözüm Odaklı Psikolojik Danışma Yaklaşımı”, “Pozitif Psikoloji” ya da “Motivasyonel Görüşme” temelli olabileceği gibi bu yaklaşımların uygun tekniklerinden yararlanılarak eklektik bir yapıda da yapılabilir. Grup rehberliği oturumlarının her hafta bir oturum olacak şekilde toplam 4 oturum olarak Nisan ayı içerisinde yapılır. (Grup rehberliği çalışması taslağı EK-2 Bilgi notunun sonunda verilmiştir)2. Sınava hazırlanan tüm öğrencilere yönelik sınav sorularının yapısı ve soru çözme teknikleri konulu grup rehberliği çalışması yapılması (Bu çalışmalarda her branşın öğretmeni kendi branşına özgü analiz, değerlendirme ve teknikleri öğrencileri ile paylaşabilir. Okul sosyal medya hesapları ve diğer çevrim içi olanaklar kullanılarak okul rehber öğretmeni / psikolojik danışmanları kolaylaştırıcılığında yayın ve etkinlikler de yapılabilir)3. Sınava hazırlanan öğrenci velileri ile yine rehber öğretmen / psikolojik danışman ve 8. Ve 12. Sınıflarda derse giren öğretmenlerin katılımı ile bilgilendirme ve farkındalık toplantısı yapılır. Toplantıda tüm öğretmenlerin bulunması ve okul yöneticisinin de katılması velilere destek ve güven verecektir. Bu desteklerle ilgili içerikler uygun çevrim içi yollarla katılmayan velilere de ulaştırılır

<p>Mayıs 2021</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Öğrencilerle sınava son ay kala yapılabilecekler, tekrar ve gözden geçirme programı yapma ve son dönemde kullanılabilecek çalışma stratejileri konulu grup rehberliği çalışması. (Bu çalışma motivasyonel görüşme tekniklerinin etkin kullanılmasına dikkat edilir (Motivasyonel görüşme teknikleri (değişim konuşması, önem cetveli, vb) ile ilgili bilgi notu EK-3’de verilmiştir. Son ay için aylık her dersin konularının haftanın günlerine dağıtıldığı bir çalışma planı örneğinin öğrencilerle paylaşılması öğrencilerin çalışmalarını izleyip kendilerini kontrol edebilmeleri için önemli olabilir. 2. Okul yönetimi, sınava hazırlanan öğretmenler ve okul psikolojik danışmanları son ayda yapılacak çalışmalar görüşülür ve planlanır 3. Veliler ile son ayda sınava hazırlanmada evde öğrencilere sağlanabilecek ebeveyn destekleri ile ilgili toplantı yapılır. Bu desteklerle ilgili içerikler uygun çevrim içi yollarla katılamayan velilere de ulaştırılır 4. Mayıs ayının son haftasında bir sonraki yıl sınava girecek öğrenci velileri ile toplantılar yapılır. Bu toplantılarsa sınava hazırlıkta nasıl bir sürecin içine girecekleri, okul ve rehberlik servisinden nasıl ve hangi yollarla destek alabilecekleri hakkında bilgilendirme yapılır. Bu çalışmalara okul yöneticilerinin de katılması velileri memnun edecektir.
<p>Haziran 2021</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Öğrencilere yönelik sınava birkaç hafta kala yapılabilecekler ve sınav anı stratejileri hakkında grup rehberliği yapılır 2. Okul yönetimi ve öğretmenlerle yapılan çalışmalar değerlendirilir ve raporlaştırılır. 3. Velilere yönelik birkaç hafta kala yapılabilecekler ve sınav anı stratejileri hakkında görüşülür 4. Yapılan çalışmalar yıl sonunda Tepebaşı Rehberlik ve Araştırma Merkezince 8. Sınıf ve 12. Sınıflardan sorumlu okul rehber öğretmeni / psikolojik danışmanlarının katılımı ile yapılacak 2 ayrı toplantı ile görüşülür. Örnek uygulamalar değerlendirilir 5. Proje raporlaştırılır ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ile paylaşılır.

Proje Kapsamında Veri Toplama ve Değerlendirme

Proje kapsamında öncelikle mevcut durumun belirlenmesi için okullardan; ortaokul ise 8. sınıf, lise ise 12. sınıfta okuyan öğrenci sayısı, bu öğrencilerden okulda açılan destekleme kurslarından yararlanan öğrenci sayısı, akademik motivasyon, sınav stres ve kaygısı ile ilgili bireysel destek verilen öğrenci sayısı, bu konularda öğrenciler için yapılan grup çalışmaları oturum sayısı, ilgili konularda yapılan grup çalışmalarının konu başlıklarını tespit eden veriler toplanacaktır. Öte yandan öğrencilere yönelik yapılan çalışmalarda yaygın olarak kullanılan psikolojik danışma kuramları ve teknikleri de belirlenmeye çalışılacaktır. Akademik motivasyon, sınav stres ve kaygısı konularında sınava hazırlanan öğrencilerin velilerine ve öğretmenlerine yönelik düzenlenen çalışmaların oturum sayısı ve bu çalışmaların konu başlıkları hakkında da veri toplanacaktır. Bu veriler https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSev7toERPOANu4eIMPq8qK0rMVZT4L_pCEkE0NPZTdrS_Gcb9Q/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&gxids=7628 linki üzerinden toplanacaktır.

Projenin izlenmesi için her ayın sonunda akademik motivasyon, sınav stresi ve kaygısı konularında öğrenci, öğretmen ve velilere yönelik yapılan çalışmalar, bu çalışmalara katılan sayıları ile çalışma sürecine ilişkin okul rehberlik ve psikolojik danışma servisinin görüş ve önerileri alınacaktır.

Çalışma bitiminde haziran ayı sonunda her ay sonunda okullardan gelen veriler birleştirilerek ve haziran ayında yapılan proje değerlendirme gündemli rehber öğretmen / psikolojik danışman toplantılarından gelen veriler de dikkate alınarak sonuç raporu oluşturulacaktır.



EK-1: Bilgi Notu 1

Akademik Dayanıklılık Farkındalık Çalışması Genel Çerçevesi

Nawaz (2018) akademik dayanıklılık için, öğrencilerin, mevcut davranışlarını değiştirerek disiplin, uygulama veya planlama gibi yeni beceriler geliştirerek olumsuz koşullara rağmen başarılı olmak için çaba sarf etme yeteneği değerlendirmesinde bulunmuştur. Bu değerlendirme öğrencilerde akademik dayanıklılığı geliştirmek ve desteklemek için bu konuda yapılan pek çok araştırmaya da yansıyan iki pratik çıkarıma gönderme yapmaktadır. Bu çıkarımlardan biri olabildiğince akademik sıkıntıları azaltmak için baş etme becerileri geliştirmek ve diğeri ise öğrencilerin akademik motivasyonunu artırmaktır (Matin&Herb, 2020). Bu değerlendirmelere göre öğrencilerde akademik dayanıklılığı geliştirmek ve desteklemek için öncelikle yapılması gereken çalışma onların yaşadıkları akademik güçlükleri belirlemektir. Akademik güçlükler belirlendikten sonra öğrencilerin mevcut kaynak, güçleri ve desteklerini onlara fark ettirmek ve bunları kullanarak baş etme becerileri geliştirmelerini geliştirmektir. Akademik dayanıklılık anlamında öğrencilerle yapılacak çalışmaların ilk ayağının farkındalık çalışması, ikinci ayağının ise baş etme becerileri geliştirmek olduğu görülmektedir. Bu noktada öğrenciler için okul psikolojik danışmanları/rehber öğretmenlerince yapılacak akademik dayanıklılık amaçlı psikoeğitim, grup rehberliği veya bireysel çalışmalarda önce farkındalık etkinliklerine yer verilmelidir. Farkındalık etkinlikleri de kendi içinde yaşanan akademik güçlüklerin fark edilmesi ve bu güçlüklerle baş etmede bireyin mevcut kaynakları, güçleri ve desteklerini fark etmesi olarak iki başlıkta ele alınabilir.

Covit-19 virüsü kaynaklı salgın hastalık sürecinde yaşanan akademik güçlükler okul ortamından ayrı kalma, uzaktan eğitim araçlarına erişim, çevrim içi derslere katılma da isteksizlik, uzaktan eğitimde verilen ödevleri yapma ve görevleri yerine getirme güçlükleri, dağınık dikkat, zaman yönetimi, yoğun çevrim içi dersler nedeni ile oluşan ekran yorgunluğu ve bilişsel yük, vb ile ilgilidir. Bunlar gözlemlere yansıyan güçlüklerdir. Öğrencilerin yaşadıkları güçlüklerle ilgili konuşulması veya bu güçlükler ile ilgili onlarla beyin fırtınası yapılması bunlara yeni sorunlar ekleyebilir veya öğrencilerin bu güçlüklerle ilgili duygu ve düşüncelerini ortaya koyarak farkındalık geliştirebilir. Öğrencilerle yapılacak akademik güçlükler merkezli beyin fırtınası ile toplanan veriler okul yönetimi, öğretmenler ve velilerle de paylaşılabilir. Öğrencilerle yapılabilecek akademik dayanıklılık çalışmalarında bir farkındalık da öğrencilerin bu güçlükleri aşmak için neler yaptıkları, hangi kaynakları ya da güçlerini kullandıkları, kimlerden destek almayı denedikleri, destek almayı denememiş olsalar bile alabilecekleri destekleri fark etmeleri ile ilgili olmalıdır. Bu süreçte geçmişte bu kadar olmasa bile yaşadıkları akademik performanslarını etkileyen güçlükleri, zorlukları hatırlamaları ve bunların üstesinden gelmek için neler yaptıklarını paylaşmaları istenebilir. Yine bunlar içerisinde özellikle olumlu sonuç aldıklarına, güçlü yönlerine ve pozitif kaynaklarına vurgu yapılması öğrencilerin güçlü yönlerini görmelerine katkı sağlayacaktır. Bu kaynaklar ile ilgili farkındalık oluşturulurken uygun destek alabileceği yetişkin ya da akranları var mı? Kendini önemli ve değerli hissediyor mu? Yakın çevresi, ailesi ve öğretmenlerinden “başarabilirsin mesajı alıyor mu? Kendine olumlu mesajlar verebiliyor mu? Ders ve ders dışı etkinliklere katılıyor mu? Bağlandığı bir anlam ya da amaç var mı? Amaç belirleme ve amaçlarına ulaşmada neler yapması gerektiğini biliyor mu? gibi sorulara odaklanılabilir (Işık, 2015).

Bu farkındalık çalışması yapılırken öğrencilerin ne kadarının zaten dayanıklı oldukları, güçlükleri daha az hissettikleri, daha kolay baş ettikleri, ne kadarının daha yoğun güçlükler yaşadıkları da gözlenmiş olacaktır. Bu çalışmaların grupla yapılması öğrencilerde bu sorunları yaşama konusunda yalnız olmadıklarını hissettirebileceği gibi birbirine geri bildirim verme, baş etme konusunda umut aşılama ve birbirinden öğrenmeye de katkı sağlayacaktır. Bu farkındalık etkinlikleri sırasında öğrencilerle birlikte “Akademik dayanıklılığı olan öğrenci hangi özelliklere sahiptir? Sorusu temelinde bir tartışma ya da beyin fırtınası yapılabilir. Bu tartışma sonunda zorluklara göğüs germeye istekli, ders ve

etkinliklere katılmaya istekli, belirlenmiş bir görevleri yerine getiren ve hatta bunların ötesinde araştırma yapma ve okuma isteği olan, bağımsız fikirleri dile getiren, pozitif, denemekten ve yanlış yapmaktan korkmayan, yanlış ve hatalarından da öğrenebilen, azimli, kararlı, kendi kendini düzenleyen ve motive eden, vb gibi olası özellikler öğrencilerce de fark edilebilir.

Yukarıda vurgulanan farkındalık çalışmalarından sonra baş etme becerilerinin geliştirilmesi için etkinlikler yapılmalıdır. Baş etmede etkili çalışma ve öğrenme becerileri, akademik öz güven, içsel motivasyon, etkili öğretmen-öğrenci ilişkileri önemlidir. Bunlara da vurgu yapılabilir ancak bunların yanında öğrencilerin bireysel güçlüklerle uygun baş etme becerileri geliştirmeleri de önemlidir. Akademik hedefler oluşturma, kendini motive etme, zamanını etkili kullanma, dikkat dağıtıcılar ile mücadele etme, çevrim içi derslere etkin katılım, ödev yapma ve akademik görevleri yerine getirme konusunda yapılabilecekler öğrencilerle birlikte tartışılmalıdır. Bütün bu çalışmalarla ilgili en temel fikir her zaman öğrenciler okulda ve okul dışında akademik zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olan kişisel nitelikleri geliştirebileceği düşüncesidir. Psikolojik danışmanlar /rehber öğretmenler, öğretmenler, diğer eğitim uygulayıcıları ve anne babalar bunda önemli bir rol oynarlar.

Özetle öğrencilerde akademik dayanıklılığı teşvik etmenin önemli olduğu bir sürecin içinden geçiyoruz. Bu anlamda okul psikolojik danışman ve rehber öğretmenleri yüz yüze ya da çevrim içi akademik dayanıklılık grup etkinlikleri yapmalı ve bu etkinliklerde daha derin desteğe gereksinim duyan öğrencilerle bireysel çalışmalar da yapılabilir. Akademik dayanıklılık konulu psikoeğitim ya da grup rehberliği etkinlikleri üç tema üzerinde inşa edilebilir. Bunlar; (1) öğrencilerin yaşadığı akademik güçlükleri belirlemek ve onlarla bu güçlükler üzerine konuşmak ve tartışmak, (2) mevcut kaynak, güçleri ve desteklerini onlara fark ettirmek ve bunları kullanarak baş etme becerileri geliştirmelerini geliştirmek, (3) baş etme becerilerinin geliştirilmesi şeklinde olabilir.

EK-2: Bilgi Notu 2

1. Çözüm Odaklı Kısa Süreli Psikolojik Danışma Yaklaşımı (ÇODY) Kavramsal Çerçevesi

1.1. ÇODY'da Temel Amaç

Bu yaklaşımın temel amacı, danışanı sorunlarını anlaması ve analiz etmesi için "sorun üzerinde konuşmaktan", "çözüm üzerinde konuşmaya" doğru yönlendirmek ve işleyen veya gelecekte işlemesi olası olan çözümler üzerinde olabildiğince en hızlı şekilde odaklanmasını sağlamaktır (Doğan, 1999:61)

1.2. ÇODY Temel Özellikleri

Bu yaklaşımın temel özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Akın ve Diğerleri, 2014:11; Meydan, 2013: 121; Ateş, 2015:833; Gündoğdu ve Diğerleri, 2016):

- Bireyin güçlü yönlerine, kaynaklarına ve çözümlerine odaklıdır
- Gelecekte yararlanılabilecek işleyen çözüm ve beceriler kazandırır
- Birey merkezlidir. Müdahaleler bireyin tercihlerine, önceliklerine ve kaynaklarına göre belirlenir.
- Birey kendi problemlerinin çözümünde en iyi uzmandır.
- Çözüm için problemi analiz etmeye gerek yoktur
- Büyük değişimleri başlatabilmek için atılan küçük değişim adımları önemlidir
- İşleyen çözüm yollarını uygula" ve "işlemeyen çözüm yollarına başvurmada ısrarcı olma, farklı çözüm yolları dene" anlayışını temel alır
- Danışanın başarılı olduğu alanların belirlenmesi ve başarılı davranışların tekrar edilmesini sağlar.
- Problem odaklı bir dil yapısı yerine çözüm odaklı bir dil yapısı kullanır. Görüşmede odak, sorun değil çözümdür. Örneğin, "problem ne zaman başladı?" sorusu "bu problemi ne zaman/hangi zamanlarda yaşıyorsunuz?", "Sınava yönelik kendini daha az kaygılı hissettiğin zamanlar var mı?" şeklinde sorulabilir

Bu yaklaşımda genel olarak oturum sayısı 4-6 arasında değişmektedir. Başlıca teknikler oturum öncesi değişim tekniği, ilk oturum görevinin formüle edilmesi, mucize soru, derecelendirme soruları, nadir durumlar ve kristal top tekniğidir. Bu tekniklerin yanındaki kaygının resmini çizdirme, mektup yazdırma, senaristin ve oyuncusunun kendisi olduğu film senaryosu yazdırma, mayın tarlasının temizlenmesi tekniği vb. teknikler kullanılmaktadır

1.3. ÇODY'da Oturum Deseni

1. Oturum: Tanışma ve pozitif amaçlar oluşturma.

Kısa süren bir tanışmadan sonra danışana süreç hakkında bilgi verilir ve işlem yolu şöyle anlatılır (Doğan, 1999:61; Gündoğdu ve Diğerleri, 2016:?):

"Sana çok sayıda soru soracağım. Bu soruların bir kısmı sana saçma gelebilir ve yanıtlamakta güçlük çekebilirsin. Verdiğin yanıtların bir kısmını kaydedeceğim. Sana vereceğim mesajı oluşturmak için bu kaydettiğim notlardan yararlanacağım. Oturum bittikten sonra kaydettiğim notları gözden geçirmek ve burada konuşulanlarla ilgili düşüncelerimi bir araya getirmek için belli bir süre için odadan ayrılacağım. Geri döndüğümde sana görüşlerimi söyleyip hazırladığım mesajı okuyacağım. Ayrıca, mesajın bir kopyasını sana vereceğim. Bu işlemle ilgili ne düşünüyorsun?"

Tanışmadan sonra bu oturum öğrencilerin sorunlarını nasıl algıladıklarını betimlemeleri ile başlar. Bu oturum konusu ve türüne göre “Buraya gelme amacın nedir? Burada / Bu grupta olma amacın nedir? Problem nedir?” gibi sorular kullanılabilir. Bu soruların amaç yönelimli olmasında yarar vardır.

Amaç yönelimli sorulardan sonra pozitif amaçlar belirlenir. Pozitif amaçlar gözlenebilen ve ölçülebilen davranışı ifade eder. “Başkaları ile iyi geçinmenin yollarını bilmek istiyorum” gibi olumlu ifadelerle dile getirilir. Amaç belirlemede ek olarak;

- a) Ne istiyorsunuz?
- b) Bu isteğinizin gerçekleştiğini nasıl anlayacaksınız?
- c) Bu isteğinize erişmek için mevcut durumda ne yapıyorsunuz?
- d) İsteklerinize, hedeflerinize yaklaşmak için neler yapabilirsiniz?

gibi sorularda sorulabilir.

Pozitif amaçlar; “notlarımı yükseltmek istiyorum” ve “sizden bunu nasıl başaracağım konusunda bana yardımcı olmanızı isterdim” ya da “diğer öğrencilerle daha iyi nasıl geçinebileceğimi öğrenmek isterdim...” şeklinde de olabilir.

İyi belirlenmiş amaçların özellikleri (<http://www.binnuryesilyaprak.com/file/sunu/cozumodakli-kisa-sureli-danisma.pdf>)

- a) Danışanın kendi sözcükleriyle ve olumlu bir durumu ifade eder.
- b) Bir süreçtir ya da eyleme yöneliktir.
- c) Burada ve şimdi üzerine yapılandırılır.
- d) Ulaşılabilir, somut ve özeldir.
- e) Danışan tarafından kontrol edilir.
- f) Açık, net ve anlaşılırdır.

Not 1: Öğrenciler ilk görüşmede “Burada olma amacın nedir?” diye sorulduğunda danışmaya gönüllü gelmemiş, yönlendirilmiş ise bu soruyu cevaplamakta güçlük çekebilir. Bu durumda “Buraya gelmemeye ya da burada olmaya kendin karar vermiş olsaydın burada olma amacın ne olurdu? Diye sorulabilir.

Not 2: Öğrenciler bu süreçte negatif ve zarar verici amaç ifadeleri de söyleyebilirler. Negatif amaçları olumluya ya da pozitif amaçlara çevrilmeli, zarar verici amaçlar ise desteklemekten kaçınılmalıdır. (Durak, 2014, <http://mebk12.meb.gov.tr>)

Negatif amaç örnekleri; (Bunlar olumluya çevrilmelidir)

- Bir şeyin olmasını istememe
- Bir şeyin durmasını isteme
- "Kötü notlar istemiyorum"
- "Kontrolümü kaybetmek istemiyorum."
- "Sınıfa geç gelmekten vazgeçmek istiyorum."

Negatif amaçları olumluya çevirme

Danışanlar, bu tarz negatif amaçlarını ifade ettiklerinde, danışman, acilen pozitif, somut ve spesifik davranışlarla yer değiştirici sorularla müdahale etmelidir (Sklare, 1997:22-23).

Örnek 1

Öğrenci: "Kötü notlar istemiyorum"

Danışman: Eğer kötü notlar almıyorsa olsaydı o zaman ne yapıyor olurdun?

Öğrenci: İyi notlar alıyor olurdum (pozitif amaç).

Danışman: Sonuçta senin amacın iyi notlar almak. Hangi notları alırsan senin için daha iyiolacağını söylersin? (Spesifik amaç) .

Örnek 2

Danışman: Kontrolünü kaybetmek yerine, ne yapıyor olurdun?

Öğrenci: Sakin kalmak isterdim (Pozitif amaç).

Danışman: İstedığın şey sakin kalmak ve sakin olduğunda ne yapmak isterdin? (Spesifik amaçların detaylandırılması)

Zarar verici amaç örnekleri (Bunları desteklemekten kaçınılmalıdır)

"Sınava çalışmak /ders çalışmak / ödev yapmak istemiyorum" gibi bir durum nasıl olumlu bir hedefe dönüştürülür?

Öğrenci: "Sınava çalışmak /ders çalışmak / ödev yapmak istemiyorum"

Danışman: : Bunu istememe sebebin nedir?

Öğrenci: Tüm derslerimde başarısızım ve sadece çabalamayı bırakmak istedim.

Danışman: Sonuçta, sen çok sıkı çalışabilseydin ve derslerde daha iyi çalışmalar yapabilseydin,daha fazla memnun olabileceğini söylüyorsun.

Öğrenci: Muhtemelen.

Danışman: Daha sıkı çalışmak ve daha iyi olmak ister miydin?. Bu, senin için amaç olabilir miydi?

Öğrenci: Evet, olabilirdi.

Bilinmeyen Amaçlar:

"Bilmiyorum, fikrim yok, bulamıyorum, umurumda değil, buna aklım ermez" şeklindeki amaçlardır. ÇODY'nda "ziyaretçi tipi" denilen danışanlarda, danışma için amaçları sorulduğunda "Bilmiyorum" cevabı en yaygın cevaptır. Bu cevap karşısında pek çok danışman takılır/şaşırır. Bu durumlarda Hipotetik "eğer" sorularının kullanılması (Eğerbilseydin....) çoğu kez, danışanların amaçlarını oluşturmaya başlamalarına yardımcı olur (Sklare, 1997:25-26).

Örnek

Danışman: Ders çalışma isteksizliğinin üstesinden gelmek için neler yapabilirsin?

Öğrenci: Bilmiyorum.

Danışman: Eğer bilseydin...

2. Oturum: İstisnai anlar ve Mucize soru

Öğrencilere, sınıftaki olumlu olayları/davranışları nadiren de olsa hangi zamanlardagözledikleri sorulur. Nadir durumlar, beklenen sorunun meydana gelmediği anlardır. Örneğin, her zaman kavga eden veya yalan söyleyen bir çocuğun dürüst ve iş birliğine açık olduğu bir an vardır. Durrant (1995)“e göre danışana sorunun henüz sorun olmadığı ya da çok küçüksorun olduğu anlar hakkında soru sormak sorunu olduğu anlar hakkında sormaktan dahayararlıdır. Örneğin, “Sorununun olmadığı anı düşünebiliyor musun?”, “Ders çalışma konusunda isteksiz olmadığın bir dönem hatırlıyor musun? “O zaman ne yapıyordun?” Nadir ya da istisnai durumlar ile ilgili sorular özellikle bireyin güçlü yönleri ve sorunu çözmek için kendi kaynaklarını fark ettirmeye yönelik olmalıdır. Gündoğdu ve Diğerlerinin (2016), (O“Connell, 2001)“den aktardığına göre; istisnai sorular; “Sonzamanlarda bu konuda hiç problem yaşamadığın ya da daha az problem yaşadığın anlar oldumu?” “Son zamanlarda abur cubur yemediğin zamanlar oldu mu?” “Son zamanlardaarkadaşınla daha iyi geçindiğin anlar oldu mu?” Bireyden alınan cevaplara göre sorular detaylandırılır: “O zaman farklı olan neydi?”, “Bu anlarda ne yaptın” “Problemin olduğuanlardan farklı olan şeyler nelerdi?” şeklinde de olabilir.

Mucize soru somut, gerçekçi ve erişilebilir amaçlar oluşturmada yetersiz kalan bir danışanla çalışırken de Shazer (1964), tarafından keşfedilmiştir. Bu teknik, danışanın gelecekteki çözümler üzerinde odaklanması ve amaçlarını netleştirmesi için kullanılır.

Mucize soru genellikle şu şekilde sorulur:

“Farz edelim ki bir gece sen uyurken bir mucize oldu ve bu mucize sayesinde seni bu noktaya getiren problem çözüldü. Ancak sen uykuda olduğun için mucizenin olduğunu bilmiyorsun. Yarın sabah sana uyandığında bir mucize olduğunu fark ettirecek ilk şey ne olurdu, senden başka bunu ilk fark eden kim olurdu, Daha sonra kimler fark ederlerdi, Sana ne derlerdi, Senin onlara tepkin ne olurdu, Başka, Başka?...” Mucize soru sorulduğunda, birey kendini çözümlerin gerçekleşmiş olduğu gelecek zaman içinde görür. Bunun şimdi de yaşanması çözümlerin olası olduğunu gösterir (Sklare, 2013“den aktaran: Gündoğdu ve Diğerleri, 2016:?).

Not 1: Sorun üzerinde çalışılmadığı, tanımlanmış amaçlara ulaşmanın planlandığı durumlarda mucize soru “istediğinin amaçlara ulaştığınızı düşünün.....” şeklinde uyarlanarak da sorulabilir.

Not 2: Mucize kavramını kavramsallaştıramayan küçük danışanlarla çalışırken kullanılmamalıdır veya soru biraz değiştirilerek kullanılmalıdır. Mesela soru “Eğer sihirli bir değneğin olsaydı ve senin başının üzerinde sallandığında problemin kaybolsaydı, neler farklı olabilirdi ve kendini ne yapıyorken görmek isterdin”(http://psikohobi.blogspot.com.tr/2016/04/cozum-odakl-ksa-sureli-terapi-teknikleri.html).

NOT 3: Örneğin danışan sorulan “.....ne farklı olurdu?” diye sorulan mucize soruya “Kendimi iyi hissedirdim” diye cevap verdi. Danışman şöyle devam edebilir. “Bugünokuldan çıktığında, kendini iyi hissettiğini düşün. Her zamankinden farklı ne yapardın?” Bubiçimde devam edilmesinin nedeni O’Hanlon ve Weiner-Davis’in vurguladığı “Var olansoruna bakış açısını ve ona ilişkin yapılanları değiştirmek, sorunu da değiştirecektir” düşüncesi ile ilgilidir (Aktaran: Corey, 2005:427). Her şeyden öte burada danışanın değişimi hayal etmesini sağlamak önemlidir. Danışanın bu hayal etmesinin olabildiğince ayrıntılı olmasının yararı vardır. Bu değişim hayalinden sonra danışanın değişim ve söz

konusumucizeleri gerçekleştirebilmesi için, hangi adımları atabileceği konusunda danışana yardımcı olunabilir.

Spesifik Olmayan Mucizeler

Çoğunlukla öğrencilerin mucize sorularına verdikleri yanıtlar, davranışsal açıdan spesifik ve somut olmayacaktır. Bu durumda danışmanın, öğrencilerin cevaplarını açık, somut hale getirici sorular sorması gerekir. Spesifik olmayan cevapların somutlaştırılması aşağıdaki örnekte olduğu gibi yapılabilir:

Örnek

Öğrenci: Böyle bir mucize olsaydı, kendimi iyi hissedirdim

Danışman: İyi hissettiğinde, ne yapıyor olurdun? (spesifik davranışlar).

Öğrenci: Sabah çevremdeki herkese gülümseyerek günaydın derdim, arkadaşlarımla daha içten, dostça konuşuyor olurdum.

Danışman: Arkadaşça olduğunu arkadaşlarının fark etmesi için neler yapardın?

Öğrenci: Onlara “günaydın” derdim, “Bugün güzel göründüklerini söyledim”

Danışman: Peki, eğer bu olsaydı, arkadaşların sana nasıl tepki verirlerdi?

Öğrenci: Bana gülümserdiler. Konuşurduk.

Danışman: Bunlar seni mutlu edecek şeylerden bazıları. Peki, başka kim senin kendini iyi hissettiğini fark ederdi?

Süreç ilerledikçe, daha spesifik davranışsal tanımlarla belirsiz amaçlar detaylandırılır.

Gerçekleşmesi İmkânsız Mucizeler

Öğrenciler mucize soruya bir yönüyle içinde değişim barındıran hipotetik soruya gerçekleşmesi imkânsız bir amaç söyleyebilir. Örneğin öğrenci, boşanmış anne-babasının tekrar bir araya gelmesini isteyebilir. Bu durumda temelde var olan arzusunu keşfetmek, öğrencinin daha gerçekçi amaçlar belirlemesine yardımcı sorular sormak daha gerçekçi amaçlar belirlemesinde önemlidir.

Örnek

Öğrenci: Bir mucize olsaydı; annem ve babam tekrar bir arada olurdu.

Danışman: Bu gerçekleşirse, sende nasıl bir farklılık yaratır?

Öğrenci: Bütün ailem tekrar birlikte olurduk.

Danışman: Peki, bütün ailenin bir arada olması, senin için ne sağlardı?

Öğrenci: Ailemin bir parçası olduğumu hissedirdim.

Danışman: Öyleyse senin için amaç, kendini ailenin bir parçası gibi hissetmek!

Öğrenci: Evet, bunu isterim (amaç).

“Başkalarının Değişmesini İsterim” Mucizeleri

Öğrenciler, başkalarını sorun olarak gördüğünden, mucizeleri başkalarının değişmesi olarak tanımlayabilir. Öğrenciye kişinin kendi davranışındaki değişimin, başkalarının davranışında değişiklik yaratacağı fikrini yani “karşılıklık” ilişkisini anlamalarına yardımcı edecek sorular sorulmalıdır.

Örnek

Öğrenci: “Mucizeler” dediğiniz şey, eğer olsaydı, öğretmenim bana da diğer çocuklaradavrandığı gibi dürüst biçimde davranırdı.

Danışman: Peki, varsay ki bu mucize gerçekleşti ve öğretmenin sana diğer çocuklaradavrandığı gibi davranıyor, bu nasıl olurdu?

Öğrenci: Parmağımı kaldırdığım zaman bana söz hakkı verirdi.

Danışman: Öyleyse, parmağını kaldırdığında öğretmen sana söz hakkı veriyorsa, farklı olarak ne yapmaya başlamış olurdun?

Öğrenci: Sınıfta izin almadan konuşmazdım.

Danışman: Peki, bunun yerine farklı olarak ne yapıyor olurdun?

Öğrenci: Sırada oturdum, öğretmenime bakardım ya da onun söylediklerini yazardım.

Danışman: Öğretmenin, senin bu şekilde davrandığını gördüğünde, ne yapacağını düşünüyorsun?

Öğrenci: Muhtemelen bana karşı daha iyi olurdu.

Danışman: Olmasını istediğin şey bu değil mi?

Öğrenci: Kesinlikle.

Danışman: Sonuçta, tanımladığın bu şeyleri yapman, muhtemelen öğretmenin dedeğişimlere yol açacaktır (De Jong&Berg, 1998)

İkinci oturumun sonunda, ödev olarak öğretmen ve öğrencilerden mucizelerin gerçekleştirilmesi için ne yapmaları gerektiğini yazmaları istenir. Çünkü öğrencilerin ne tür davranışlar sergileyecekleri ve bu davranışlarıyla ilgili hangi sorumlulukları alacakları son derece önemlidir. Bu söylenmediği takdirde öğrencilerin başkalarının davranışları üzerinde odaklanma eğilimi gösterdikleri gözlenmektedir.

3. Oturum: Derecelendirme

Şu anki durumu ve gelecekteki hedeflerini netleştirebilmek, daha önce açıklanmamış olanı açıklanması için yardım etmek, başarı ve çözümlere odaklanmak, bireye kontrolü elinde tuttuğu duygusunu hissettirmektir.

Derecelendirme sorularında 0-10 arasında değişen derecelendirmede bireyin şimdiki durumunu ve gelecekte çözüme ulaştığı durumunu değerlendirmesi istenir. Kullanılan derecelendirmede “0” en kötü durumu gösterirken, “3” bireyin şimdiki durumunu, “7” iyifakat gerçekte istenilen bir sonuç olmadığını, “10” ise mucizenin ve bireyin amaçlarını gerçekleştirdiği mükemmel sonuca ulaştığı durumu gösterir. Örneğin “ilk görüşmeden buyana kendinde olan değişikliklere 0-10 arasında puan vermeni istesem kaç verirsin?” Üç dediğini varsayalım. “Üç puan verdin. Sıfır ile iki arasında bir sayı da söyleyebilirdin. Sen üç demeyi tercih ettin. Bunu açıklayabilir misin?” “Peki bu üç puanı bir sonraki

görüşmeyekadar dört puana çıkarmak için neler yapabilirsin?” (Sklare, 2013“denaktaran: Gündoğdu veDiğerleri, 2016).

“Derecelendirme tekniği” ile “mucize soru tekniği” birlikte kullanılabilir. Bu oturumdaderecelendirme ile ilgili tekrar mucize sorular sorulabilir. Örneğin, “6“ya ilerlediğin zaman,annen, baban, öğretmenin, onlara artık daha iyi yaptığını söyleyecek, neye dikkat edecekler,neyi fark edecekler?” şeklinde bir soru geleceğe odaklanmayı ve ilerlemeyicesaretlendiricidir.

Not: Her oturum sonunda danışana dönüt verme önemlidir. Buna mesaj denir. “İltifatlar, tümdanışanlara süreç boyunca, her bir somut başarıya istinaden danışman tarafından kullanılır.

Danışma sonunda danışman danışanları için mesaj hazırlar. Bu mesaj 3 kısımdanoluşmaktadır: İltifatlar, ifadelerin birleştirilmesi, görevler şeklindedir. Daha açık bir ifadeile, “İltifat et-köprü oluşturgörev ver etkinliği; danışanın yaptığı olumlu bir çaba övülerek cesaretlendirilmesi (iltifat etme), İltifat ile verilecek görevler arasında bir bağ kurulması(köprü oluşturma), amaca yönelik eyleme geçmesi ile ilgili görev verilmesi şeklindedir.

4. Oturum

Amaçlar doğrultusunda ilerlemenin yine 3. oturumda anlatıldığı şekilde “DerecelemeTekniği”üzerinden yapılandırılması, yine dereceleme tekniği üzerinden iltifatla överekörneğin “evet 4“ten 6 ya ilerlemeyi başardık. 6“dan 8“e ilerlemek için neler yapabilirsin”ilerleme teşvik edilebilir. Bu noktada bireyin güçlü noktaları ve öz kaynaklarını ortayaçıkarmak için “Nadir (İstisna) Durumlar” tekniğinden yararlanılabilir.

Nadir (İstisna) Durumlar ve Diğer Kaynaklar

ÇODY bireyin kendi problemini çözebilecek donanımda olduğu varsayımına dayanır. Bununbireye fark ettirilmesi ve kendi öz kaynaklarının ortaya çıkarılması için kullanılayaklaşımlardan biri de “Nadir Durumlar Tekniği”dir. Danışanın sınırlarından veeksikliklerinden ziyade kaynaklarını ve güçlü yanlarını vurgulamak daha önemlidir. Durrant(1995)’e göre danışana sorunun henüz sorun olmadığı ya da çok küçük sorun olduğu anlarhakkında soru sormak sorunu olduğu anlar hakkında sormaktan daha yararlıdır. Örneğin,“Sorununun olmadığı anı düşünebiliyor musun?”, “O zaman ne yapıyordun?” Bu aşamada yine “Geleceği Okuma Tekniği”nden yararlanılarak danışanın sorunuçözüldüğünde yaşamının nasıl olacağına ilişkin fikir sahibi olmasına yardımcı olunabilir. Buamaçla, bu soru sorulabilir: “Çözüm için çok güzel ilerlemeler kaydettin, bu beni çok mutluetti. Sorun tamamen çözüldüğünde senin ve diğer kişiler için durum nasıl olacak?”

5.Oturum: Sonlandırma.

Danışanın Gelişimini Değerlendirme: Danışman danışanın tatmin edici çözümlere ulaşıpulaşmadığını düzenli ve sürekli bir şekilde değerlendirmiştir. Bunu, genellikle danışanın ondereceli (1-10) bir ölçek üzerinde gelişimini derecelendirmesi şeklinde yapmıştır. Sonoturumda bunun genel olarak ilerlemeyi değerlendirmek için yeniden kullanabilir.

Sınav Kaygısına Yönelik Çözüm Odaklı Kısa Süreli Grup Rehberliği Programı Örneği

Grubun Oluşturulması

Grup oluşturulurken Çözüm Odaklı Terapi'nin temel ilkesi olan "Eğer bozuk değilse tamiretme (S. D. Shazer 2001)" ilkesi göz önünde bulundurulur. Kaygı yaşayan öğrenciler grubadahl edilir. Öğrenciler belirlenirken kendi beyanlarına göre seçim yapılabileceği gibi "SınavKaygısı Envanteri"nden de (N. Öner, D. Kaymak 1987) yararlanılabilir.

Temel İlkeler:

1- Problemin analizinden kaçının. Öğrencilerin sürekli geçmiş yaşantılarından bahsedip buna odaklanmaları yerine neyin işe yaradığına odaklanmak gerekir. Geçmişte yaşadıkları kaygı durumlarını sürekli anlatmalarını engelleyin.

2- Doğrudan bulunulan duruma müdahale önerin. Uzun zamanlı hedeflerle danışanı bağımlı hale getirmek yerine kısa vadeli, uygulanabilir hedefler koymak esastır.

3- İç görü yerine eylemlere odaklanın. Öğrenciler kaygı ve başarısızlık ile ilgili içgörügeliştirmeye çalışırlarsa yetersizliklerine odaklanır ve çözümden giderek daha fazla uzaklaşır ve bahaneler bulurlar. "Neden böyle olduğumuzu düşünerek çözümler üretemeyiz öğrenciler neden başarısız olduklarını keşfettiklerinde bu bilgiyi başarılı olmamalarının bir semptomu bir nedeni olarak kullanır" (L. Metcalf 1987)

1. Oturum

- Grup üyelerinin grup lideri birbirleriyle tanışmalarını sağlamak
- Çözüm odaklı danışma yaklaşımının amaçları hakkında kısa bilgi vermek,
- Grup süreci hakkında bilgi vermek,
- Oturumlar süresince grubun uyması beklenen kuralları oluşturmak,
- Üyelerin uygulama sonunda ulaşmayı hedefledikleri bireysel amaçları belirlemek

Süreç

Grup lideri kendini tanıtır. Grup süreci hakkında bilgi verir. Grup üyelerinin kendilerini tanıtmaları ve olumlu iletişim kurmaları için bir tanışma etkinliği gerçekleştirilebilir. Grup üyeleri ile birlikte grup kuralları belirlenir. Yapılandırma süreci tamamlandıktan ve kısa süreli çözüm rehberlik yaklaşımı grup üyelerine tanıtıldıktan sonra grup üyelerinin bireysel amaç belirlemeleri istenir. Bu süreçte grup üyelerinden aşağıdaki soruları kendi kendilerine yanıtlamaları ve amaçlarını netleştirmeleri istenir.

-Sınav kaygısını hangi düzeyde yaşıyorsunuz? (Öğrenci görüşleri alındıktan sonra 1-10 arasında derecelendirmeleri istenebilir?)

-Sınav kaygısı ya da stresini aşmak için neler yaptınız?

- Sınav kaygısı ya da stresi yaşamadığınız zamanlar oluyor mu?

- Şu anda sınav stresi ya da kaygısını aşabilmekle ilgili ne düşünüyorsunuz?

-Bu konuyla ilgili problemi çözmek ile ilgili sorumluluk almaya hazır mısınız?

-Neleri başarırırsanız kendine daha fazla güvenmeye başlayacaksınız?

Amaçların pozitif amaçlar olarak ifade edilmelerine dikkat edilmelidir. Amaçların kısa sürede etkili edebilecek ve somut nitelikte olmasında dikkat edilmelidir. Örneğin 9. sınıf öğrencisinin “Üniversiteye giriş sınavında heyecan yaşamayıp iyi bir üniversiteye yerleşeceğim” gibi çokuzun vadeli bir amaç oluşturması yararsız olacaktır. Bunun yerine en yakın dönemdeki okulsınavlarını düşünerek amaç oluşturması sağlanabilir.

Oturum sonunda danışanlara basit ödevler verilebilir. (Campbell ve ark(1999)) Bu ödevlerimkânları vurgulamak ve fark etmelerini sağlama amaçlıdır. Her danışanın isteğine göre değişik olabilir. Örneğin kaygı durumunu yaşamadıkları sınav deneyimlerinin listesini yapmaları istenebilir

2. Oturum

Amaçlar:

- Üyelere kaygı durumundan kurtulmaları durumunda oluşacak değişikliği fark ettirecek konuların güdülenmelerini sağlama
- Üyelerde değişim için farkındalık oluşturmak,
- Üyelerde pozitif değişim beklentisi oluşturmak,
- Üyelerin kısa büyük değişikliğe oluşturmada süreli hedefler belirleyebilmelerini sağlama

Süreç

Bir önceki oturumun özeti yapılarak oturum başlatılır. Öğrencilerin ev ödevleri değerlendirilerek yapıları birbirlerine geri bildirim vermeleri sağlanır. Süreci hızlandırmak ve hedefleri netleştirmek için çözüm odaklı kısa süreli rehberlik anlayışının temel tekniklerinden olan “Mucize Soru” tekniği kullanılabilir. Mucize soru tekniğinin amacı öğrencilerin hızlı ve kolay bir şekilde gelecekte problemin olmadığı bir durumu hayal etmelerini sağlamaktır (Shazer, 2001). Mucize soru tekniğinde öğrencilere:

“Akşam eve gittin ve uyudun. Gece bir mucize gerçekleşti ve sorunun ortadan kalktı. Ancak bu mucizenin olduğunu bilmiyorsun ve hayatına devam ettin. Mucizenin gerçekleştiğini nasıl ve ne zaman fark edeceksin? Mucizenin gerçekleştiğini en iyi arkadaşın ve ailen nasıl farkedecek?”

Öğrencilerin cevapları üzerine çözüme iyice odaklanmaları ve neyi değiştirmek istediklerini netleştirmeleri bu şekilde sağlandıktan sonra derecelendirme soruları tekniği kullanılabilir. Çözüm odaklı kısa süreli yaklaşıma göre küçük değişimlerin dalga etkisi yapma özelliği olduğu düşünülür ve işe vuruk bir çözümün oluşması için yakın zamanda uygulanabilecek pratik çözümler bulmak esastır. Bunun için öğrenciden bir skala oluşturması, ulaşmak istediği nihai amacı 10 olarak belirlemesi deneyimlediği en kötü kaygı durumunu 0 olarak puanlaması istenir. Daha sonra bu 0-10 arası skalada nerede olduğu sorulur.

Öğrencinin bu skalada 1 basamak yükselmesi için ne yapması gerektiği sorulur ve gelecekte oturuma kadar yapması gereken şeyleri uygulaması istenir. Ölçeklendirme soruları, danışanların, istedikleri değişikliklere ulaşırken atacakları adımlara ve bunun için yaptıkları şeylere daha fazla dikkat etmelerini sağlar (Corey, 2005)

Bir sonraki oturuma kadar skalada bir puan yükseltilmeleri için yapmaları gerekenleri uygulamaları istenerek oturum sonlandırılır.

3.Oturum

- Bulunan çözüm yollarının etkililiğinin değerlendirilmesi
- Çözüm yolları üzerine konuşup birbirleriyle paylaşımında bulunmalarını isteme
- Öğrencilerin önerilerine ek olarak pratik öneriler ve teknikleri öğrenciye aktarma (Gevşeme rahatlatma, olumlu düşünme, olumlu içsel konuşma, etkili hazırlık ve çalışma, vb)

Not: Bilinen rahatlatma yöntemlerine ek olarak kaygı kaynaklı sorunlar yaşandığında aşağıdaki teknik de öğrencilere önerilebilir:

Duygusal beyin etkisinden prefrontal kortekse geçiş için beynimize farkındalık kazandırmak, onu şimdiki ana getirmek için yeni girdiler sağlamak gereklidir. Bunu yapmak için duygudan, duyulara oradan da düşünceye geçiş için beynimize fırsat vermek gerekir. Öncelikle 5-5-5 (5 saniye nefes alın, nefesi 5 saniye tutun ve 5 saniye nefes verin) kuralını uygulayarak nefes almak önerilir. Bu kural içimizden beşe kadar sayarak yavaş yavaş burnumuzdan nefes alıp, yine beşe kadar sayıp nefesi tutma ve nefesi ağızımızdan beşe kadar sayarak bırakmak şeklinde yapılır. Sonrasında "5-4-3-2-1 baş etme ve farkındalık tekniği" ile duygudan düşünceye geçişte beynimize yeni girdiler sağlayabiliriz. Bu teknik hemen çevremizden sağlayabileceğimiz 5 görsel, 4 dokunsal, 3 ses, 2 koku ve 1 tat duygusal girdileri ile ilgili bir egzersizdir. Beş duyumuza (görme, ses, dokunma, koku ve tat) dayalı bir farkındalık tekniğidir. Bu teknik, bizi şu anı hatırlatmaya yardımcı olmak için beş duyumuza götürür. Egzersize çevremizde gördüğümüz beş şeye bakarak başlanılmalıdır. Bunlar masamız, bilgisayarımız, kalemimiz, duvardaki saat, vb. olabilir. Sonra dikkatimizi dokunabileceğimiz 4 şeye kaydırmak önemlidir. Saçımız, yüzümüz, oturduğumuz sandalyenin dokusu, ayaklarımızın çoraplarımızın içindeki sıcaklığı, vb. olabilir. Devamında çevremizde duyduğumuz 3 ses; dışardan gelen çocuk sesleri, akan trafiğin sesi, kuş cıvıltıları, duvardaki saatin tik takları, vb. olabilir. Çevremizden 2 koku, bu biraz zor olabilir. Belki yerimizden kalkıp banyoya kadar gidip sabun koklamak, elimize kolonya dökmek, bileğimize hoş koku sıkmak, masamızdaki kitabı koklamak gerekebilir. O anda hiçbir şeyin kokusunu alamıyorsanız veya hareket edemiyorsanız, en sevdiğiniz 2 kokuyu hatırlayın. En son olarak bir tat; çay veya kahvenin tadı, naneli şeker ya da sakızın tadı olabilir. Bu egzersiz bir farkındalık aracıdır. Bizi şimdiki zamana getirerek beynimizi endişeden kurtaracak potansiyele sahiptir. Zihnimizin kontrolünü yeniden kazanmak için basit ama etkili bir yöntemdir

Oturumun başlangıcında skala gösterilir. Öğrencilerden bu hafta yaptıkları etkinliklerideğerlendirmeleri ve skalada puanlarını yükseltip yükseltmediklerini değerlendirmeleri istenir. Öğrencilere çözüm odaklı prensiplerini uygun olarak "İşe yarayanı bul ve tekrar et", "Eğer işe yaramıyorsa tekrar yapma" (Walter&Peller, 1992) ilkelerine uygun hareket etmenin önemi aktarılır. Öğrencilerin aktardığı ve etkili olan çözüm yolları listelenir. Aynı şekilde kaygı durumlarında işe yaramayan ve etkili olmayan yöntemler listelenir. Öğrencilere her bireyin tek ve eşsiz olduğu kendileri için en iyi olan çözümü kendilerinin keşfetmesi gerektiği vurgulanır ve kendi çözümleriyle birlikte diğerlerini de denemeleri istenir.

Öğrencilerin kendi ürettiği çözümlerin yanında gevşeme egzersizleri, nefes kontrol teknikleri gibi pratik önerilerde öğrencilere aktarılarak yeni öğrendikleri de uygulamalarını isteyerek oturum sonlandırılır.

4.Oturum

- Önceki oturumun özeti
- Programın genel olarak değerlendirmesinin yapılması
- Öğrencilerin gelişimlerini fark etmelerini sağlayarak bu cesaretlendirilmeleri
- Veda ve teşekkür

Bir önceki oturumun ve programın genel olarak özeti yapılır. Öğrencilerin belirledikleri veçaba harcadıkları amaca ulaşmalarının bir süreç içinde gerçekleşeceği onlara aktarılır.

Öğrencilerin 4 haftada kaydettiği aşamalar üzeri konuşulur. Hedefledikleri skalada 10 puanınoktasına gelmek için sürekli yeni adımlar atmaları da etkili yöntemler bulamalarının önemivurgulanır. Öğrencilere yönelik iltifatlar kullanılır. Çözüm odaklı yaklaşımda iltifat danışandan yolunda giden konularla ilgili davranışlarını aynen devam ettirmesi, istenilensonucun alınmadığı tutum ve davranışların durdurulması ve de yerine farklı bir yöntemdenenmesi isteme (O"Connell, 2001) olarak tanımlanmıştır. Grup üyelerine teşekkür ederek süreç sonlandırılır.



EK-3: Bilgi Notu 3

Motivasyonel Görüşme Yaklaşımı

Size tüm dikkatin verildiği ve diğer kişinin sizi yargılamadan gerçekten dinlediğini hissettiğiniz biriyle uzun bir konuşma yaparak hiç "iyileştiniz" mi? Belirli bir ilişki sizi tekrar normal, daha hafif veya iyi hissettirdi mi? Muhtemelen bu, güvenilir, açık ve dürüst bir ortamda gerçekleşmiştir.

Belirli bir ilişki türü sağlayabilirsem, diğer kişi kendi içinde bu ilişkiyi büyüme için kullanma kapasitesini keşfedecek, değişim ve kişisel gelişim gerçekleşecektir.

Carl Rogers

Bu tür bir iletişim biçimi olan motivasyonel görüşme, dünyanın her yerindeki uygulayıcılar tarafından kullanılan kanıta dayalı bir yaklaşımdır. En yaygın olarak davranış değişikliğine yönelik motivasyonu artırmak için kullanılır. Aynı zamanda bireylerin kararsızlığını keşfetmek, değişim taahhüdünü güçlendirmek ve bireylerin değişim için özerkliğini desteklemek için uygulanır. Bireyleri kendi yaşamlarında faydalı değişiklikler yapmak için kendileriyle konuşmaya teşvik eder. Değişim motivasyonu kişiden kişiye, bir durumdan diğerine ve zamanla değişir. Bazılarımız isteksiz, bazılarımız değişemiyor ve birçoğumuz tam olarak hazır değil. Yaklaşım, bireylerin değişim nedenlerini kendi değerleri ve ilgi alanlarına göre belirlemelerine olanak tanır. Uygulayıcılar, danışanların yanında yer alarak danışanın direncini veya savunuculuğunu azaltabilir. Çünkü her ikisi de bu yaklaşımda uzman olarak kabul edilir.

Klinik deneyimler ve araştırma bulgularına dayanan motivasyonel görüşme teknikleri; temel olarak değişebileceklerine inanan bireylerin değişebildiğini belirtir. Bir başka deyişle "kendilerinden iyileşmeleri beklenmediği söylenenlerin gerçekten iyileşmediğini" gösterir (Miller ve Rollnick, 2014'den akt. Souders, B. 2020).

İnsanlar, kendi keşfettikleri nedenlerle, başkalarının aklına gelenlerden daha iyi ikna edilirler.

Blaise Pascal

Motivasyonel görüşme, Carl Rogers'ın hümanist psikolojisinin ilkelerine dayanan, birey merkezli bir danışmanlık tarzıdır. Bir kişinin "büyümesi" için; kendini ifade etmeyi mümkün kılan gerçek bir açıklık ve koşulsuz olumlu saygıyı içeren kabule ihtiyacı vardır. Bunun yanı sıra dinlendiğimizi ve anlaşıldığımızı hissettiğimiz, empati sağlayan bir ortama ihtiyacımız olduğunu savunur. Rogers, insanların birey merkezli terapide sürecin yönünü belirlemesine izin vermenin daha etkili olduğunu keşfetti. Değişimin gerçekleşmesi için, koşulsuz olumlu saygı esastır. Bu, bireyi ayrı bir kişi olarak kabul etmek, kendi başına bir değere sahip olduğu için saygı duymaktır. Bununla birlikte kişinin bir şekilde temelde güvenilir olduğuna dair bir inançtır (Rogers, 1980'denakt: Champassak, 2020).

İlginç paradoks, kendimi olduğum gibi kabul ettiğimde değişebileceğimdir.

Carl Rogers

1980'lerde alkol bağımlılığı tedavisi ortamında kullanılan motivasyonel görüşme, bireyleri değişim nedenleri hakkında düşünmeye ve konuşmaya cesaretlendirdi. Bağımlılıkla mücadele eden bireyler için geliştirildi ve şimdi kronik hastalıkları yönetmekten, ağız sağlığı uygulamalarını teşvik etmeye, üniversiteden ayrılmayı önlemekten çocukların TV zamanını azaltmaya kadar çok çeşitli davranışlarla kullanılmak üzere genelleştirildi.

Motivasyonel görüşmenin, özellikle isteksiz veya değişemeyen kişilerde etkili olduğu kanıtlanmıştır. Yakın zamanda ise bunun, dirençlerini en aza indirdiği ve motivasyonlarını artırdığı keşfedildi. Bunun

nedenlerinden biri, motivasyonel görüşmenin, değişimle ilgili kararsızlığın normal bir insan deneyimi ve genellikle değişim sürecinde gerekli bir adım olduğunu kabul etmesidir. Motivasyonel görüşme, insanların değişim konusunda kararsız olduğu, zayıf olduğu veya buna dirençli olduğu varsayımına dayanır. Değişim konuşmasını ortaya çıkararak ve güçlendirerek bu kararsızlığı çözmeyi amaçlayan iyimser bir yaklaşımdır. Değişim konuşması; değişim arzumuzu yansıtan, bunu yapabileceğimize odaklanan, değişim için belirli nedenleri listeleyen ve değişimi üstlenmeyi içeren ifadelerdir. Çalışmalar, özellikle klinik ortamlarda değişim konuşmasının başarılı davranış değişikliği ile bağlantılı olduğunu göstermektedir (Sobell ve Sobell, 2008'den akt: Souders, B. 2020).

Eğitilen tek kişi, öğrenmeyi ve değişmeyi öğrenen kişidir.

Carl Rogers

Motivasyonel görüşmede danışmanın amaçları;

- Danışanın güçlü yönlerini ve isteklerini ortaya çıkarma,
- Endişelerini dinleme,
- Değişme yeteneklerine olan güvenini artırma,
- Sonunda onlarla bir değişim planı üzerinde işbirliği yapma,
- Karar verme özerkliğini cesaretlendirmektir.

Motivasyonel görüşmenin nasıl ve neden işe yaradığını açıklayan bir görüş, kendi kaderini tayin teorisidir. Teori, üç temel psikolojik ihtiyacımızla ilgilenilirse değişme olasılığımızın daha yüksek olduğunu belirtir:

- Karar vermede özerklik
- Değişikliği yapma konusunda ustalık ve yetkinlik duygusu
- Sağlık uzmanları da dahil olmak üzere çevremizdeki kilit kişiler tarafından desteklenme duygusu ve yakınlık.

Yararlı bir başka görüş de değişim hakkındaki konuşmalarımızı dinlediğimizde motivasyonumuzun artma eğiliminde olmasıdır. Motivasyonel görüşmede bu, "değişim konuşması" olarak bilinir. Araştırmacılar, danışanların değişim hakkında konuşurken kullandıkları dili incelediler ve değişim konuşmasının daha iyi sonuçları olduğunu gördüler. Son olarak, uygulayıcıların davranışlarının danışanların davranışlarını ölçülebilir şekillerde etkileyebileceği de belirtiliyor. Araştırmaların bir bulgusu da uygulayıcılar danışanlarla aynı fikirde olmamak ve danışanlarla yüzleşmek gibi motivasyonel görüşme ile tutarsız davranışlarını en aza indirdiklerinde sonuçları üzerinde net olarak olumlu etkilediğini göstermektedir (Gaume ve diğerleri, 2013'den akt: Souders, B. 2020). Motivasyonel görüşme, danışanlara saygılı, tartışmaya katkıda bulunmalarına değer veren, özerkliklerini, değişme (veya değişmeme) iradelerini dikkate alan ve değişime hazır olup olmadıklarını anlamaya yönelik bir ortam sağlar.

" Bir kişinin kendi motivasyonunu ve değişime olan bağlılığını güçlendirmek için işbirliğine dayalı bir konuşma tarzı " dir (Miller & Rollnick, 2013'den akt: Champassak, S. 2020). Bu işbirlikçi konuşma, motivasyonel görüşmenin temelini oluşturur: ortaklık, kabul, merhamet ve hatırlatma.

Dört süreç ve temel becerilerle birleştirilen motivasyonel görüşme, değişen davranışlara yardımcı olmak için çeşitli ortamlarda dünya çapında kullanılmıştır.

Motivasyonel Görüşmenin Temelleri: Bir Model

1- Ortaklık, motivasyonel görüşmede iki uzman arasında etkin bir konuşmaya katılımı vurgular. Motivasyonel görüşmede, uygulayıcı ve danışan arasında bir işbirliği vardır. Uygulayıcılar, tüm yanıtla sahip olmadıkları gerçeğiyle hareket etmelidir. Danışanlarının değişimin yaşamlarında nasıl görüneceği konusundaki uzmanlığına ihtiyaç duymalıdır. Uygulayıcı, bir danışanı neden değişmesi gerektiğini ikna etmeye, kandırmaya çalışmıyor. Bunun yerine, uygulayıcılar kılavuzluk ediyor, dinliyor ve danışanın koşullarını anlamaya çalışıyor.

2- Kabul, bir danışanın ortaklığa katkılarında saygı duymanın önemini vurgular. Kabulün dört yönü vardır: Mutlak Değer ve Doğru Empati, Carl Rogers'ın çalışmalarını ve değişim için kritik olan koşulları vurgular.

- Mutlak Değer: Rogers'ın koşulsuz olumlu saygı kavramını vurgular. Öyle ki insanlar yargılamadan kabul edildiklerinde değişiklik yapmakta özgürdürler.
- Doğru Empati: Bir danışanın bakış açısını acıma olmadan veya onlarla özdeşleşmeden anlama çabalarını vurgular.
- Özerklik Desteği: Bir danışanın kontrol etme, ikna etme veya zorlamaya değil seçme özerkliğine saygı duymanın önemini vurgular. Bu, bir danışanın savunmalarını azaltarak değişimi kolaylaştırabilir ve danışanın seçim özgürlüğünü vurgular.
- Onay: Danışanın güçlü yönlerinin ve çabalarının tanınmasını vurgular.

"Biri, bir insan olarak her bir kişinin mutlak değerini ve potansiyelini onurlandırır, kişinin kendi yolunu seçmede geri dönülmez özerkliğini tanır ve destekler, diğerinin bakış açısını anlamak için doğru empati yoluyla çalışır ve kişinin güçlerini ve çabalarını onaylar." William Miller

3. Merhamet: Miller ve Rollnick (2013), motivasyonel görüşmenin kendi çıkarlarımız veya başkalarını sömürmek için değil, başkalarının esenliğini teşvik etmek için kullanılmasının önemini vurgulamak amacıyla, motivasyonel görüşmenin temeline merhamet eklediler (Akt: Champassak, S. 2020).

4- Hatırlatma, danışanlara davranış değiştirme nedenlerini belirlemede yardımcı olmak için kullanılır. Motivasyonel görüşme, danışanların değişiklik istediğini ve değişebildiğini varsayar. Uygulayıcı, mevcut güçlü yönlerine ve kaynaklarına dikkat ederek danışanlarına neden ve nasıl değişeceklerini anımsatabilir.

Motivasyonel Görüşmenin Dört Süreci

Motivasyonel görüşme süreci, danışanı dahil etmekten, neyin değiştirileceğine karar vermekten, değişikliği yapmak için nedenlerini hatırlatmaktan ve somut bir plan üzerinde anlaşmaya varmaktan oluşur. Tüm bunlar, değişim sürecinin normal bir parçası olarak kabul edilen kararsızlığa ve genellikle direnç gibi görünen şeye rağmen yapılır. Birbirlerinin üzerine inşa ederler, örtüşürler ve tekrarlarlar. Miller ve Rollnick (2013), bu süreçleri merdivenler olarak tanımlamaktadır (Akt: Champassak, S. 2020):

"Sonraki her süreç, daha önce ortaya konulan ve temel olarak onun altında işlemeye devam edenlerin üzerine inşa edilir. Bir konuşma veya vaka sırasında, kişi merdivende yukarı ve aşağı dans ederek, yenilenmiş dikkat gerektiren önceki bir adıma geri dönebilir."

1- Katılım, çalışma ortaklığının kurulduğu ve odak noktasının danışanla ilişki kurma olduğu süreçtir. Danışanlara karşı nazik olmaktan daha fazlasıdır. Uygulayıcılar, danışanlarının kendilerini rahat hissetmelerine yardımcı olmalı, karşılıklı güvene dayalı ve saygılı bir ilişki kurmakla meşgul

olmalıdır. Katılım süreci yoluyla iyi bir çalışma ortaklığı kurulduğunda danışanların geri dönme ve değişiklik yapma olasılığı daha yüksektir.

2- Odaklanma, danışanlarına, üzerinde anlaşılan bir yönü netleştirme konusunda yardımcı olmak için kullanılır. Ancak odaklanma, çalışma ortaklığının değişime doğru ortak bir yön bulma konusunda işbirliği yapmasına izin verir. Bu, konuşma sırasında odaklanılması gereken bir dizi olası net konu sunarak yapılabilir.

3- Hatırlatma, danışanların değişim için kendi motivasyonlarını bulmalarına ve dile getirmelerine yardımcı olmak için kullanılır. Uygulayıcılar, değişim konuşmasını ortaya çıkaran açık uçlu hatırlatıcı sorular sorarak bunu danışanlarla birlikte keşfedebilirler. Uygulayıcılar, danışanların neden değişmek istedikleri veya değişmeleri gerektiğini belirlemelerine yardımcı olurlar. Onların hedefleri ve değerleri ile mevcut davranışları arasındaki tutarsızlığı değiştirmek için neler yapabileceklerini söylemelerini sağlarlar.

4- Planlama, bir danışan değişmeye hazır olduğunu ifade ettiğinde başlayabilir ve ne zaman, nasıl değişeceği konusunda daha çok konuşacak hale gelir. Bir eylem planının belirlenmesini ve diğer etkileşim, odaklanma ve hatırlatma süreçlerini içerir.

Motivasyonel Görüşme Soruları ve Becerileri

Motivasyonel görüşme, değişim konuşmasını ortaya çıkarma sürecini destekleyen ve güçlendiren beş temel iletişim becerisi gerektirir:

- **Açık uçlu sorular:** Kolayca evet veya hayır ile yanıtlanamayan ancak detaylandırmaya izin veren değişim konuşmasını ortaya çıkaran sorular. Danışanın değişim hakkındaki bakış açısı ve fikirleri hakkında daha fazla bilgi edinmemizi sağlar. İşbirliğine dayalı bir ilişki kurmada ve güçlendirmede de çok önemlidirler. Son olarak, danışanın değişim motivasyonunu uyandırma sürecinde de faydalıdır.

“.....yapmayı sizin için zorlaştıran nedir?”

“Bunu yapma şeklin hakkında ne düşünüyorsun?”

- **Onaylama:** Danışanın güçlü yönlerini ve çabalarını vurgulayan ifadeler. Danışanın güçlü yanlarını, yeteneklerini tanımak ve yorumlamak yoluyla yapılabilir. Onaylama, ilişki kurmak için mükemmeldir. Bilinen danışma tekniklerinden bazılarını kullanarak, danışanların duygularını kabul edip onaylayarak daha da genişletilebilir.

“Görünüşe göre bu gerçekten zorlayıcı. Bunalmış hissetmenize şaşmamalı.”

- **Yansıtıcı dinleme:** Danışanı anlamak için dinlemek ve belirsizliklerini çözmeleri için rehberlik etmek amacıyla yansıtıcı ifadeler kullanmak. Yansıtıcı dinleme, özetleme yoluyla etkili bir şekilde kullanılabilir. Danışanın bize söylediklerini bir soru yerine kendi sözlerimizle ve bir ifade şeklinde tekrarlarız. Böylelikle onları konuşmaya devam etmeleri için teşvik ederiz. Yansıtıcı dinlemenin en önemli yararı; danışanla, özellikle üzgün veya kızgın olduğunda sakinleşmelerine ve anlaşıldığını hissetmelerine yardımcı olarak, etkileşim kurmayı sağlamasıdır.

“Söylediğini duyduğum şey”

Ancak en önemlisi, derinlemesine dinleme, uygulayıcıların hem doğru anlamak amacıyla hem de danışana geri yansıtarak ne söylediğini açıklığa kavuşturmasına olanak tanır. Böylece ne söylediklerini duyabilirler, düşünmek için duraklayabilir ya da ilerlemeyi seçebilirler. Motivasyonel görüşmede,

yansıtıcı dinleme, danışanın bir değişikliği düşünmesine yardımcı olmak için kullanılır. Bu, hatırlatma sürecinin en güçlü özelliklerinden biridir.

- **Özetleme:** İlgi ve anlayış göstermek veya odak değiştirmek için tartışmanın bir özetini yansıtmak. Uygulayıcı, danışanın hikayesinin temel fikirlerini belirlemesine izin verir. Ayrıca daha fazla yansıtma için de kullanılır. Yansıtıcı dinlemeyi kullandığımızda ve bunu etkili özetlemeyle birleştirdiğimizde, danışanlar değişimleri hakkındaki konuşmalarını duyarlar. Uygulayıcı, az önce söylediklerini danışana empatik bir şekilde geri yansıtır. Böylece danışan değişim için kendi motivasyonunu hatırlatan güçlü sürecin bir parçası haline gelir.
- **Bilgilendirme ve danışmanlık:** Danışandan bilgi vermek veya tavsiye vermek için izin istemek.

Motivasyonel görüşmede; açık uçlu sorular, onaylamalar, yansıtıcı dinlemeler ve özetleme, değişim konuşmasını ortaya çıkarmak için kullanılır. Kendini motive eden ifadeleri hatırlatmak, motivasyonel görüşme yaklaşımının birincil hedefidir ve yönlendiricidir. Amaç, danışanın kararsızlığı tanımlamasına ve çözmesine yardımcı olmaktır, böylece ilerleyebilir. Değişim konuşması, danışanın değişim lehine ifadelerde bulunmasıdır. Değişikliği yapmaya daha istekli, yetenekli veya hazır olduğunu gösterir. Uygulayıcının rolü, danışanın işbirliğine dayalı bir şekilde değişim konuşmasını sağlamak ve bunu empoze etmekten kaçınmaktır. Motivasyonel görüşme, danışman ve danışan arasında rızaya dayalı, müzakere edilen bir süreçtir.

Motivasyonel görüşmenin en önemli yönü, uygulayıcının değişim konuşmasını fark etmesi, ardından vurgulaması ve değişim taahhüdünü güçlendirme diline özel dikkat vermesidir. Miller, taahhüt dilinin önemli olduğunu göstermek için bir dilbilimci ile çalıştı ve bir danışan ne kadar güçlü taahhüt ifadeleri kullanırsa, davranışının o kadar büyük bir olasılıkla değişeceğini söyledi.

Değişim konuşmasını ortaya çıkarma süreci de yeterli odaklanmayla gerçekleşmelidir. Danışan ve uygulayıcı değişim için bir hedefi netleştirdikten sonra, görüşmenin yönü konusunda bir anlaşma yapılmalıdır. Bu, varsayımlarda bulunmaktan ve yeni bir değişiklik konusuna çok hızlı başlamaktan kaçınmaya yardımcı olur. Aynı zamanda yüzleştirme yapmaksızın, danışana zor bir konu hakkında konuşup konuşmayacağına karar verme fırsatı tanır.

Değişim Konuşmasını Ortaya Çıkarmak: Motivasyonel Görüşmenin 5 Hedefi

Değişim konuşması, belirli bir değişim hedefiyle bağlantılı olan ve değişime doğru hareketi tanımlayan herhangi bir danışan konuşması olarak tanımlanabilir. Değişim konuşması hazırlayıcı veya harekete geçirici olabilir. Hazırlayıcı değişim konuşması, uygulayıcılar danışanların isteklerini, yeteneklerini, nedenlerini ve değişim ihtiyacını keşfettiklerinde ortaya çıkabilir. Harekete geçirici değişim konuşması ise; uygulayıcılar danışanların değişim taahhüdünü, etkinliğini (isteklilik, hazır olma, hazırlık) ve değişim adımlarını keşfettiklerinde ortaya çıkabilir. Değişim konuşması aşağıdaki beş teknik kullanılarak sağlanabilir.

1. Hatırlatan sorular sormak

Değişim konuşması çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Hatırlatıcı, çağrıştırmaya sorular; arzuyu, yeteneğini, nedenlerini ve değişim ihtiyacını belirten ifadeleri keşfetmeyi içerir. Aşağıda bunlar için kullanılacak ipucu niteliğinde soru köklerine yer verilmiştir:

Arzu, bir değişiklik yapmak arzusu gösteren ifadeler:

“Akademik motivasyonumu yükseltme, kaygıdan kurtulmak kendimi çok daha iyi hissetmemi sağlar.”

Arzu soruları, danışanların yaşam için ne istediğini araştırır.

Bu konu ile ilgili tam olarak istiyorsunuz?

Ne kadar çalışmak istersiniz?

Bana neyin farklı olmasını dilediğini söyle. (Sınava hazırlık, motivasyon, vb konularda)

Yetenek, danışanın öz yeterliğini veya değişiklik yapma yeteneğine olan inancını ifade eder:

"Sanırım biraz yardımla üstesinden gelebilirim."

Yetenek soruları, danışanların neler yapabileceğini araştırır.

Düşün motivasyonun / sınav stresin için ne yapabileceğini düşünüyorsun?

... yapma olasılığınız ne kadar?

Ne kadar ... mevcut durumu değiştirmek için ne gibi fikirleriniz var?

Yapabileceğinden ne kadar eminsin ...?

Neden, danışanın bir değişikliği düşünmek için sunduğu nedenleri yansıtır:

"Sınavda iyi bir performans için çalışma motivasyonumu yükseltmem gerekiyor."

Neden soruları, danışanların neden değişmek istediğini keşfeder.

Nedenistiyorsun?

Düşük motivasyon / sınav kaygısı/ sınav stresi/ düzenli çalışmamak sizin için hangi sorunları nasıl yarattı?

Bana en önemli üç nedeni söyle ...

İhtiyaç, daha bilişsel ve akılcı olan neden ifadelerinden daha duygusal olan bir değişim ihtiyacını gösterir:

"Bir şey değişmeli, yoksa sınavda kötü bir performans sergileyeceğim"

İhtiyaç duyulan sorular, danışanın değişim için aciliyetini araştırır.

... için ne olması gerekiyor?

... Sana ne kadar acil geliyor?

Sence neyin değişmesi gerekiyor?

2. Önem cetvelini kullanma

Danışanın değişim için algılanan önem düzeyini keşfetmek için 0 ile 10 arasında değişen hayali bir ölçek kullanılabilir. İki sorunun kullanılmasını içerir. İkinci soru, değişim konuşmasını ortaya çıkarmak ve danışanların değişimin neden önemli olduğunu belirlemesine yardımcı olmak içindir.

"0'dan 10'a kadar olan bir ölçekte, 0'ın hiç önemli olmayanı ve 10'un şu anda benim için en önemli şeyi gösterdiği bir ölçekte, sizin için... ne kadar önemli? "

" Ve neden bir... konumundasın ve (daha düşük bir sayı) değilsin? "

Danışandan, önce daha düşük puan verdiği cevabı sorgulamasını, cevaplarının nedenleri üzerinde düşünmesini isteyin. Soruyu şu şekilde ifade edebilirsiniz:

- Daha düşük bir sayı yerine ölçekte bu sayıyı seçmenize ne sebep oldu?
- Daha yüksek bir sayıya geçmeniz için ne gerekir?

Bir danışanın önem derecesini 0 olarak bildirmesi (ki bu nadirdir) durumunda, kararsızlığı araştırmak için diğer çağrıştırıcı sorular (arzu, yetenek veya nedenler) kullanılabilir.

3. Uç noktaları sorgulama

Danışanın en kötü ve en iyi senaryolarını keşfetmek, değişim konuşmasına neden olabilir.

" *Olduğunuz gibi devam ederseniz uzun vadede ne olabilir?* "

" *Ders çalışma alışkanlıklarınızı değiştirmemek konusunda sizi en çok endişelendiren şey nedir?* "

" *... 'da başarılı olsaydın ne olabilirdi?* "

" *Değişirseniz en iyi sonuçlar ne olur?* "

4. Geriye bakmak ve ileriye bakmak

Danışanların mevcut davranışlarından önce durumlarının nasıl olduğunu belirlemelerine yardımcı olmak ve bunu şu andaki yaşamları ile karşılaştırmak değişim konuşmasını ortaya çıkarabilir. Ek olarak, yaşamın nasıl farklı olabileceğini görselleştirmede danışanlara yardımcı olmak da değişim konuşmasını ortaya çıkarabilir.

Geriye bakmak:

" *Hayatın çok para kazanmadan önce nasıldı?* "

" *Kilonuz sizi nasıl değiştirdi veya ailenizle ilişki kurmanızı nasıl engelledi?* "

" *İşler iyi giderken anlat ne değişti?* "

Dört gözle beklemek:

" *Gelecekte işlerin nasıl farklı olmasını istersiniz?* "

" *Söyleyin bana, eğer fiziksel bir ağrınız olmasaydı, ailenizle olan etkileşimleriniz nasıl değişirdi?* "

" *Beş yıl içinde her şeyin nasıl olmasını istersiniz?* "

5. Hedefleri ve değerleri keşfetmek

Danışanın mevcut davranışları ile değer verdikleri şeyler arasındaki tutarsızlığı keşfetmek, değişim konuşmasına neden olabilir. Danışanlara, davranışlarının anlamlı buldukları şeyle tutarsız olduğunu belirlemelerine yardımcı olmak, değişim için motivasyonlarını artırabilir.

- **Değerler:** Bir danışanın değişme arzusu düşük olduğunda, danışanın değerleri ile mevcut durum arasındaki tutarsızlığı keşfetmek, değişim konuşmasını teşvik etmek için etkili bir yöntem olabilir. Aşağıdaki veya benzer soruları sorarak danışanın mevcut değerlerini keşfedin:

- *Şu anda hayatında en önemli olanı söyle bana?*
- *Bana değer verdiğiniz ve öncelikli olduğunuz şeyler hakkında bilgi verin.*
- *Bu değerleri ne şekilde yaşıyorsunuz?*

- **Umutlar ve Hedefler:** Bir danışan değişimin önemini görmekte zorlandığında, değişimin nedeninin araştırılmasına yol açabilecek aşağıdaki sorular sorulabilir. Bunlar danışanın umutlarını ve hedeflerini keşfetmesine de yardımcı olabilir:

- *Hayatınızda ilerlemek istediğiniz şeylerden bazıları nelerdir?*
- *Geleceği düşündüğünüzde, içinde olmasını isteyeceğiniz bazı şeyler nelerdir?*
- *Çocukken hayatınla ne yapmayı hayal ettin? Şimdi nasıl?*
- *Birlikte çalışmamızda başarılı olsaydık, bu neye benzerdi?*

Gelecekteki hedefleri ortaya çıkarmak için başka bir yöntem, danışanı öngörme sürecine dahil etmektir.

- **Tutarsızlık:** Mevcut davranışı, mevcut değerler veya istenen gelecek bağlamına yerleştirerek tutarsızlığı ortaya çıkarın.

- *Değerlerinizi tam olarak istediğiniz gibi yaşamadığınız zamanları bana anlatın.*
- *Mevcut davranışınız değerlerinize nasıl uyuyor?*
- *Bu değer, kendiniz için belirlediğiniz hedeflere ulaşmanıza nasıl yardımcı olabilir?*
- *Mevcut davranışınız gelecekteki hedeflerinizi nasıl destekliyor?*

Öz Yeterlik ve Motivasyon

Çoğu insan başarabileceğine inandığı hedefleri seçer. Bandura'nın (1986) belirttiği gibi, "insanlar eylemleriyle arzu edilen etkileri üretebileceklerine ve istenmeyenleri önleyebileceklerine inanmadıkça, harekete geçme konusunda çok az teşvikleri vardır. Diğer faktörler motive edici olarak iş görebilirse, bunlar kişinin istenen sonuçları üretme gücüne sahip olduğuna dair temel inanca dayanmaktadır"

Bu bağlamdaki anahtar yapı, öz-yeterliktir. Öz-yeterliği yüksek olan bir kişi, genellikle hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli olanı gerçekleştirebileceğine inanır (Bandura, 1997'den akt. Souders, B. 2020). Öz-yeterlik inancı yüksek olan kişiler, yeteneklerinin yüksek olduğunu varsayarlar. Bu nedenle, öz-yeterlik inancı düşük olan kişilere göre daha zorlayıcı hedefler benimserler ve görevlerde daha iyi performans gösterirler (Brown vd., 2011'den akt. Souders, B. 2020). Araştırmalar, daha zor hedefler benimsemenin üstün performansla bağlantılı olduğunu göstermektedir (Locke ve Latham, 1990'dan akt. Souders, B. 2020). Bunun aksine, bir kişi bir hedefe ulaşma olasılığının olmadığını düşünürse, hedefe ne kadar değer verilmiş olursa olsun, hedefe ulaşmak için çok az çaba gösterecek veya hiç yapmayacaktır. Bu nedenle, herhangi bir davranış değişikliği müdahalesinde danışanın öz-yeterlik düzeylerini keşfetmek çok önemlidir.

Motivasyonel görüşmenin özellikle öz yeterliliği olmayan ve değişemeyeceklerine inanan danışanlar için yararlı olduğu kanıtlanmıştır. Danışanın, hedeflerine ulaşma yeteneğine olan inancını, iş birliği yaparak dikkatli bir şekilde geliştirme sürecidir. Motivasyonel görüşmede, danışanın motive olup olmadığını sormazlar, bunun yerine onu neyin motive ettiğini sorarlar.

Öz-yeterlik seviyelerini değerlendirebiliriz, danışandan istenen değişikliği yapma yeteneğini derecelendirmesini isteyebiliriz. Soruyu şu şekilde ifade edebilirsiniz:

1'den 100'e kadar bir ölçekte, değişikliği yapmayı seçerseniz, değişebileceğinizden ne kadar eminsiniz? Başarılı olabileceğinize hiç inanmıyorsanız 0'ı işaretleyin ve değişim hedeflerinize ulaşmak

için gerekli becerilere sahip olduğunuzdan son derece eminseniz 100'ü seçin. Aşağıdaki ölçeği kılavuz olarak kullanın.

%0	%50	%100
Değişim becerisine sahip	Hedefime %50	Başaracağımdan
Olduğuma hiç inanmıyorum	şansla ulaşacağım	tamamen eminim

Danışan öz-yeterlik ölçeğinde düşük puan almışsa ve değişemeyecekmiş gibi hissediyorsa, kişinin değişme yeteneğine olan inancını artırmak gerekir. Bunun için etkili yöntemlerden bazıları; değişim olasılığı hakkında iyimserliği artırmak ve içsel güçlü yönlere odaklanmaktır. Bu, aşağıdaki sorularla yapılabilir:

- Bana hayatında değişiklik yaptığın bir zamandan bahset. Bunu nasıl yaptın?
- Başarılı olmanıza yardımcı olacak kişisel güçleriniz nelerdir?
- Değişmeye karar verdiğiniz hayal edin, bunu yapmanıza ne dersiniz?
- Sizi ne teşvik eder ve ilham verir?
- Bu değişikliği yapmanız için size kim destek sunabilir?

Karar Dengesi ve Motivasyon

Çoğu zaman insanlar değişmek istediklerini söylerler. Ancak nasıl yapılacağını bilmiyorlardır, yapamıyorlardır veya değişmeye tam olarak hazır değildirler. Basitçe söylemek gerekirse, insanlar değişmek istiyorlar ama çoğu zaman henüz hazır değildirler. Yönlendirici, danışan merkezli bir etkileşim tarzı kullanan motivasyonel görüşme, bu kararsızlığı çözmeyi ve insanların olumlu değişiklikler yapmasına yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Miller ve Rollnick, 2002'den akt. Souders, B. 2020). Bu, aşağıdaki amaçlarla tasarlanmış sorular veya yorumlarla gerçekleştirilebilir:

- Bir sorunla ilgili daha fazla farkındalık yaratmak,
- Değişimin avantajlarının tanınması,
- Değişme niyetinin artması veya
- Değişimle ilgili bir konunun detaylandırılması.

Danışanın değişikliği yapma konusundaki belirsizliğini çözmeye yardımcı olabilecek bir araç, Karar Dengesi çalışma sayfasıdır. Danışman, davranışı değiştirmenin veya bir değişiklik yapmanın farklı yönlerini temsil eden dört sorunun her birine karşılık gelen danışan yanıtlarını ortaya çıkararak seans sırasında süreci kolaylaştırabilir.

Mevcut	Gelecek
Zorlanma / Zarar	Soru 1. Mevcut durum size neye mal oluyor? (bu ölçeklenebilir bir soru olabilir)
Kazanç / Büyüme	Soru 4. Değişikliği yapmak için ne tür zorluklarla karşılaşacaksınız? Soru 2. Değişikliği yaparak ne kazanabilirsiniz? Bu senin için ne kadar önemli? (bu ölçeklenebilir bir soru olabilir)

Bunu yapmak, danışanın davranışının belirli sonuçlarını tartışmayı içerir. Bunun yanı sıra geçmiş, bugünü, geleceğinin olumlu veya olumsuz yönlerini değerlendirmeyi içerir. Buradaki amaç, danışanın kararsızlığını ayrıntılı olarak tartışmak ve aynı davranışı sürdürmek yerine değişiklik yapma konusundaki görüşlerini talep ederek süreci kolaylaştırmaktır. Danışanla birlikte, danışma oturumu öncesinde veya sırasında tamamlanmış bir listeyi ayrıntılı olarak gözden geçirerek yazılı bir artılar ve eksiler listesi geliştirerek de yapılabilir.

Motivasyonel Görüşmenin Etkinliği

Motivasyonel görüşmenin danışanların davranışlarını değiştirmede etkin olduğu araştırmalarla gösterilmiştir. Bu tekniğin ergenlerde yetişkinlere benzer şekilde etkin olduğu da saptanmıştır. Yapılan meta analizlerde kısa görüşmelerde bile (15 dakika) etkin olduğu belirtilmiştir. Tekniğin başarısı daha çok, terapist ve danışan arasındaki ilişkinin kalitesinden ve terapistin aldığı motivasyonel görüşme tekniğindeki yeterliliği veya yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Araştırmalar, motivasyonel görüşme tekniğinin çeşitli yaşam sorunlarında etkili olduğunu, sorunun fizyolojik veya psikolojik olmasının herhangi bir etki göstermediğini saptamıştır. Bu durum, motivasyonel görüşmenin davranış sorunları yaşayan farklı ve geniş gruplarda uygulanabilirliğinin olduğunu göstermektedir. Bunlar arasında alkol bağımlılığı tedavisi, beyin felcinin rehabilitasyonu, kardiyak bakım, çocuk koruma, kronik ağrı, diyabet, diyet, madde bağımlılığı, HIV/AIDS korunma, kazaları önleme, anksiyete bozukluğu, depresyon, cinsel davranış değişikliği, tütün bağımlılığı, kilo verme sayılabilir (Ögel, 2009).

Motivasyonel Görüşmede Yaygın Uygulamalar

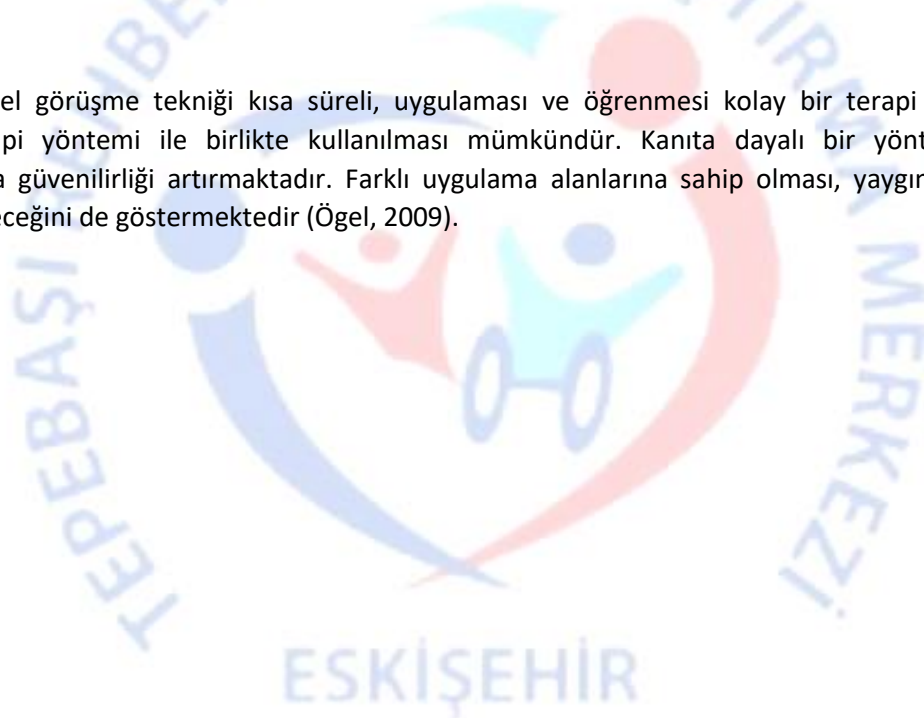
Okul temelli ruh sağlığı araştırmacıları ve okul psikologları, öğrencileri akademik olarak etkin olma davranışlarını benimsemeye, ebeveynleri ve öğretmenleri olumlu davranışları destekleme stratejilerini benimsemeye motive etmek için motivasyonel görüşmeyi kullanmaya başladılar. İlki, öğrenci odaklı motivasyonel görüşme olarak, ikincisi ise danışman odaklı motivasyonel görüşme olarak adlandırılır. Öğrenci odaklı motivasyonel görüşmenin ergenlerin akademik notlarını yükseltmelerine ve riskli davranışları azaltmalarına yardımcı olmada yararlı olduğuna dair artan deneysel kanıtlar bulunmaktadır. Okul psikolojik danışmanları, daha küçük öğrenciler için öğrenci odaklı motivasyonel görüşme kullanırken daha dikkatli olmalıdır. Çünkü bu konuda sınırlı araştırma vardır ve daha küçük öğrenciler büyük olasılıkla bazı bilişsel becerileri (örneğin, uzun vadeli planlama) kullanamazlar. Bunun yerine, okul psikolojik danışmanları anne babalar ve öğretmenlerle motivasyonel görüşme kullanmayı düşünmelidir. Araştırmacılar, psikolojik danışmaya dayalı motivasyonel görüşmenin öğretmenlerin olumlu davranışsal destekleri benimsemesini artırdığını ve bunun da yıkıcı davranışta azalmalara yol açtığını göstermiştir (Strait, 2018).

Diğer Yaklaşımlar ve Motivasyonel Görüşme

Motivasyonel görüşme standart yaklaşımlarda olduğu gibi sorunun çözümüne odaklanmaz, hastanın kaygılarına eğilir. Hedefleri reçete etmez, hedeflerin birlikte konulmasına çalışır ve seçenekler sunar. Yüzleştirmenin kullanıldığı tekniklerden farklı olarak motivasyonel görüşmede direnç inkar olarak görülmez. Direncin terapist tarafından yaratıldığı düşünülür. Direnç tartışma ile değil, yansıtma ile açılır. Motivasyonel Görüşme ve Bilişsel Davranışçı Terapi değişimin farklı unsurlarına odaklanır. Motivasyonel görüşme; danışana neyin ve neden değişeceği, değişimin ne kadar önemli olduğu ve ne zaman gerçekleştirileceği sorularını cevaplamak konusunda yardımcı olmaya odaklanır. Bilişsel terapi ise; danışana “neyin” ve “nasıl” değişeceği ve değişimin sürekliliği konusunda yardımcı olacak strateji ve teknikleri içerir. Bilişsel terapidaki olumsuz otomatik düşüncelerin Motivasyonel Görüşmedeki karşılığı “Değişim konuşması (change talk)”dır. Bilişsel terapidaki “şemaların” Motivasyonel Görüşmedeki karşılığı “değerler (values)”dir. Bilişsel Davranışçı Terapi yöntemleri olan danışana kendine yardım becerilerinin öğretimi, bilişsel yeniden yapılandırma, sorun çözümü, beceri eğitimi ve empatik yüzleştirmenin Motivasyonel Görüşme tekniğine uyarlanmasının gerekli olduğu kanaati hakimdir. Bilişsel terapinin ise, motivasyonel görüşmenin ruhunu uyarlaması gerektiği bildirilmektedir (Ögel, 2009).

Sonuç

Motivasyonel görüşme tekniği kısa süreli, uygulaması ve öğrenmesi kolay bir terapi yöntemidir. Birçok terapi yöntemi ile birlikte kullanılması mümkündür. Kanıta dayalı bir yöntem olması, uygulamada güvenilirliği artırmaktadır. Farklı uygulama alanlarına sahip olması, yaygın bir şekilde kullanılabilmesini de göstermektedir (Ögel, 2009).



EK-4: Bilgi Notu 4

Sınav Hazırlık Sürecinde Pozitif Psikoloji

Testler, sınavlar ve görevler herkesin hayatının bir parçasıdır ve kişinin geleceği ve refahı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Sınavların bu önemi stres ve kaygı kaynağı olabilir. Pozitif psikoloji de yer alan üç önemli kavram, benlik saygısı, iyimserlik ve yaşam doyumudur. Bunlarla ilgili çok küçük de olsa iyileşmeler ve bu yönde verilen destekler önemli faydalar sağlayacaktır.

Pozitif Psikolojinin ağırlıklı olarak 'güçlü olanı inşa etme' ile ilgilidir ve gelecekteki sorunları önlemek için pozitif psikolojik kaynakları teşvik eder. Pozitif psikoloji akademik motivasyon ve sınav kaygısı ile ilgili pozitif karakter güçlerini kullanmayı ön plana alır. Bu anlamda yapılacak çalışmalarda Akademik başarı ile ilişkili; merak, minnettarlık, iyimserlik, sebat, özdenetim, sosyal zeka, vb karakter güçleri ön plana alınmalıdır. Öğrencilerin güçlü yönlerini bulmak ve onları daha fazla kullanmak için VIA ücretsiz gençlik anketinden yararlanılabilir (www.viacharacter.org/).

Öğrencilerin olumlu düşünmeye sevk edilmesi, yaşadıkları olumsuzlukları da öğrenme, büyüme ve gelişme fırsatları olarak görmeleri yönünde farkındalıklar yapılacak çalışmalarda vurgulanmalıdır. Pozitif psikolojide yer alan olumlu duygular teorisi öğrencilere fark ettirebilir.

Olumlu duygular teorisine paralel olarak öğrencilerinize olumlu içsel konuşma önerebilirsiniz onlara kendilerine söyleyebilecekleri içsel diyalog önerileri verebilir ya da grup rehberliği çalışmaları sırasında bu diyalogları öğrencilerinize keşfettirebilirsiniz. Odağı negatiften pozitive çevirin. Bilişsel davranıcı psikolojik danışma yaklaşımında bilişsel çarpıtmaların tam tersini yapmaya teşvik edin. Örneğin “seçici soyutlama bilişsel çarpıtmasında öğrencilerin iyi şeyler olsa bile en kötüyü cımbızlama eğilimi gösterir. Bunu yerine “En iyi 3 şey” etkinliğini önerin, her gün en iyi üç şeyi düşünmeyi deneyebilirler. Kendimize söylemeyi seçebileceğimiz ve ışığın zihnimize girmesine izin verebileceğimiz bazı olumlu onaylar, çünkü mutluluk her gün yapmamız gereken bir seçimdir.

Diyalog örnekleri; “Mutlu olmayı hak ediyorum”, “Vücutuma ve aklıma güveniyorum”, “Bugün sadece hayattaki güzel şeyleri düşüneceğim”, “Tüm geçmiş hatalar için kendimi affediyorum”, “Ben kimseye kin beslemiyorum”, “Bugünden itibaren eski alışkanlıkları bırakıp yeni ve daha iyi olanları kucaklayacağım”, “Şimdiye kadar sahip olduğum her şey için minnettarım”, “Ben bir savaşçıyım ve bunun üstesinden geleceğim”, vb.(Chowdhury, 2020).

Marjinal kazançlar teorisini kullanımı öğrencilere önerilebilir: çalışma ve sınavlarla bağlantılı tüm alanlarda iyileştirme için% 1 gibi küçük bir adım bile olsa bunu kullanmaya odaklanılmalıdır. Örneğin; her gece 15 dakika erken yatmak ve yatmadan en az iki saat önce cep telefonunu kapatmak, günde 2 sayfa daha okumak, yarım saat daha fazla çalışmak, vb küçük de olsa başlamak önemlidir.

Buna paralel olarak öğrencilerinize “+ 5 Kuralı”nı önerebilirsiniz:

“+ 5 kuralına ne dersiniz?, Bu kural, çalışırken dikkatiniz dağıldığında, çalışma isteğiniz kaybettiğinizde, motivasyonun azaldığında +5 daha yapmak... Örneğin kitap okuyorsak + 5 sayfa daha... Matematik testi çözüyorsak + 5 soru daha... Yaptığınız şeyden beş tane daha yapmak için içinizdeki enerjiye olumlu etki edecektir.

Kaynaklar

1. Akin, A. ve Diğlerleri. (2014). Çözüm Odaklı Kısa Süreli: Grupla Psikolojik Danışma. Ankara: Nobel Yayınları
2. Ateş, B. (2015). Üniversite Öğrencilerinin Güvenlik Becerileri Üzerinde Çözüm Odaklı Grupla Psikolojik Danışmanın Etkisi. "Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2015; 11(3): 832-841
3. Bevington, M. (2017). Supporting Teens with Exam Stress. (<https://www.thepositivepsychologypeople.com/supporting-teens-with-exam-stress/>, erişim: 30.01.2021).
4. Bill O'Connell. Solution-focused Therapy SAGE, 2005
5. Campbell, J., Elder, J., Gallagher, D., Simon, J., and Taylor, A. (1999). Crafting the "Tap on the Shoulder:" A compliment template for solution focused therapy. The American Journal of Family Therapy, 27, 35-47.
6. Champassak, S. (2020). What is Motivational Interviewing? A Practical Theory of Change. [www.positive psychology.com](http://www.positivepsychology.com).
7. Corey, G. (2005). Theory and practice of counseling and psychotherapy. (7th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
8. Chowdhury, M. R. (2020). 19 Best Positive Psychology Interventions + How to Apply Them. <https://positivepsychology.com/positive-psychology-interventions/>, erişim: 10.09.2020
9. Doğan, S. (2012). Çözüm Odaklı Kısa Süreli Psikolojik Danışmanlık Yaklaşımı. <http://www.turkpsdr.com/makale/rehberlik-ve-psikolojik-danismanlik/cozum-odakli-kisasureli-psikolojik-danismanlik-yaklasimi-512.html> (İndirilme tarihi; 31.05.2017)
10. Doğan, S. (1999) . Okul Psikolojik Danışmanları İçin Yeni ve Pratik Bir Yaklaşım: Çözüm Odaklı- Kısa Süreli Psikolojik Danışma. Ankara: . Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi. 15-17 Eylül 1999
11. Doğan, S. (1999). Çözüm Odaklı Kısa Süreli Tedavi: Kuramsal bir inceleme. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2(12), 28-38.
12. Dölek, N. (2002). Öğrencilerde Zorbaca Davranışların Araştırılması ve Bir Önleyici Program Modeli. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
13. Durak, M. (2014). Çözüm Odaklı Kısa Süreli Psikolojik Danışmanlık Yaklaşımı. (http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/41/03/966845/dosyalar/2014_01/16114558_zmodaklpsilolojikdanma.pdf) (indirilme tarihi: 31.05.2017)
14. Gündoğdu ve Diğlerleri (2016) . Çözüm Odaklı Yaklaşım ve Hemşirelikte Kullanımı. <https://www.researchgate.net/publication/306329382> (İndirilme Tarihi; 31.05.2017)
15. Işık, Ş. (2015). "Akademik Kendini Toparlama Gücü", **Eğitimde Pozitif Psikoloji Uygulamaları**. Ankara: Pegem Yayınları, ss. 143-174
16. Martin, A. & Herb, M. (2020). Student resilience and boosting academic buoyancy. (<https://www.teachermagazine.com.au/articles/student-resilience-and-boosting-academic-buoyancy>, erişim: 03.10.2020)

- 17.** Meydan, B. (2013). Çözüm Odaklı Kısa Süreli Psikolojik Danışma: Okullardaki Etkililiği Üzerine Bir İnceleme. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2013, 4 (39), 120-129
- 18.** Nawaz, F. (2018). 7 Secretstohelpyoubuildacademicresilience.(<https://www.editage.com/insights/7-secrets-to-help-you-build-academic-resilience>, erişim: 03.10.2020)
- 19.** Kırılıoğlu, H. İ. (2019). Madde Bağımlılığı Özelinde Motivasyonel Görüşme Tekniğinin Sosyal Hizmette Kullanımı. www.dergipark.org.tr.
- 20.** Kumpfer K.L. (2002) FactorsandProcessesContributingtoResilience. In: Glantz M.D., Johnson J.L. (eds) Resilienceand Development. LongitudinalResearch in theSocialandBehavioralSciences: An Interdisciplinary Series. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/0-306-47167-1_9
- 21.** Ögel, K. (2009). Motivasyonel Görüşme Tekniği. *Turkiye Klinikleri J Psychiatry-Special Topics*; 2(2).
- 22.** Popek, E. F. (2018). ToRaiseResilient Kids, Be a ResilientParent. <https://www.nytimes.com/2018/03/28/well/family/to-raise-resilient-kids-be-a-resilient-parent.html> erişim: 02.09.2020)
- 23.** Shazer, S., Dolan, Y., Korman, H., Trepper, T., McCollum, E. &Berg, I. K. (2007). MoreThanMiracles: TheState of the Art of Solution-FocusedBriefTherapy. HaworthPress: New York. pp. 2-18.
- 24.** Sklare, Gerald, B. (2019). Okul Danışmanları İçin Çözüm Odaklı Kısa Süreli Psikolojik Danışma. (Çeviren: Diğdem Müge Siyez, Ed: Alim Kaya). Ankara: Pegem Akademi.
- 25.** Sparrer, I. (2012). Çözüm Odaklı Yaklaşım ve Sistemik Yapısal Dizime Giriş. (Çev. E. Suvarierol). İstanbul: Pan Yayıncılık.
- 26.** Souders, B. (2020). 17 MotivationalInterviewingQuestionsandskills. www.positivepsychology.com.
- 27.** Strait, G. G. (2018). School-BasedMotivationalInterviewing: PromotingStudentSuccessOneConversation at a Time. www.nasponline.org.
- 28.** Wang MC, Gordon EW.(2012).Educationalresilience in inner-cityAmerica: Challengesandprospects. New York: Lawrence ErlbaumAssociates, Inc.