



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



MEdiators and Peacemakers against PEer Victimization

Çıktı 2: EĞİTİM MODÜLLERİ



PROJE KOORDİNATÖRÜ:
ALTINDAĞ İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ/TÜRKİYE

Proje No:2019-1-TR01-KA201-077328



Proje Amacı:

MEdiators and **PE**acemakers against **PE**er Victimization-**MEPEV** projesi öncelikle ortaöğretim öğrencileri arasındaki anlaşmazlıkların şiddet/çatışma eylemine dönmeden kendi akranları arasından seçilen arabulucu veya uzlaştırıcılar sayesinde barış ile çözülmesini amaçlamaktadır.

Projede ikincil olarak amaçlanan;

- Gençleri ortak bir amaç için birlikte çalışmaya ve karar alma ve uygulama süreçleriyle toplumsal hayatın her alanına aktif katılımlarına teşvik etmek,
- Akran zorbalığını ve zorbalığını (PVB) önlemek ve mağdur öğrencileri rehabilite ederek olumsuz etkilerini azaltmak,
- Müzakereci/arabulucu/öğrencinin öz denetimini, özsaygısını ve öz güvenini geliştirmek.

Projenin Hedef Kitlesi:

Ortaöğretim öğrencileri, diğer öğrenciler, öğrencilerin aileleri ve öğretmenler.

Proje Faaliyetleri:

1. Dünyadaki iyi örneklerin analiz edilmesi,
2. Öğrenciler ve öğretmenler için etkili eğitim modüllerinin hazırlanması,
3. Seçili okullardaki belirlenmiş sayıdaki öğrenci ve öğretmenin hazırlanan eğitim modülleri ile eğitilmesi,
4. Öğrenci ve öğretmenler için Arabulucu ve Uzlaştırıcı el kitaplarının hazırlanması,
5. E-öğrenme platformunun hazırlanması, platformun deneme eğitimleri ile test edilmesi,
6. Eğitsel bir oyunun hazırlanması ve oyunun test edilmesi,
7. Akademik yayınların hazırlanması ve hakemli dergilerde yayınlanması,
8. Türkiye’de 2 konferans düzenlenmesi ve Avusturya, Slovenya ve İtalya’da birer atölye çalışması yapılması.



Erasmus+ Programı Okul Eğitimi Stratejik Ortaklıklar (KA201)

Proje No: 2019-1-TR01-KA201-077328

“Mediators and Peacemakers against Peer Victimization”

Proje Ortakları:

1. Altındağ İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü/ Türkiye - Koordinatör
2. Dezavantajlı Grupları Anlama Ve Sosyal Destek Derneği (DEGDER)/ Türkiye
3. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi/ Türkiye
4. ITT Leonardo Da Vinci/ Italy
5. Univerza v Mariboru /Slovenia
6. Austrian Association of Inclusive Society (AIS) Austria

Proje Çıktıları

- Çıktı-1: Akran Zorbalığı ile ilgili Çalışmalar / İyi Uygulamalar Analizi
- Çıktı -2: Eğitim Modülleri
- Çıktı -3: Arabuluculuk / Uzlaştırıcı El Kitabı
- Çıktı -4: Modül Eğitimlerinin Tamamlanması
- Çıktı -5: E-Öğrenme Platformu
- Çıktı -6: Akademik makale
- Çıktı -7: Öğrenciler İçin Hazırlanan Eğitsel Oyun
- Çıktı -8: Proje Uygulama ve Yaygınlaştırma Planının Hazırlanması



“Akran Zorbalığına Karşı Akran Arabulucuları ve Uzlaştırıcıları”

MEPEV

2019-1-TR01-KA201-077328



IO2: Öğretmenler İçin Eğitim Modülleri



Bu proje Avrupa Birliği Erasmus+ Programı tarafından finanse edilmiştir. Ancak burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz.

ÖĞRETMENLER İÇİN MODÜLLER:

Modül-1: Farklılıkların ve anlaşmazlıkların farkında olmak

Modül-2: Kişilerarası çatışmalar ve çatışma çözümü

Modül-3: Bir çatışma çözme yöntemi olarak Akran Arabuluculuğu ve Müzakere

Modül-4: İletişim ve iletişim becerileri

Modül-5: Öfke kontrolü, Problem çözme ve duyguları kontrol etme

Modül-6: Arabulucu öğrencilerde aranan nitelikler

Modül-7: Akran arabuluculuk adımları, Çözüm ilkeleri (Uygulamalar)

(Müzakereci) Olarak eğitilecek öğrenciler için Modüller:

Modül-1: Farklılıkların Kabulü

Modül-2: Kişilerarası çatışmalar ve çatışma çözümü

Modül-3: Uyuşmazlık ve arabuluculuk yönteminin tanıtılması ve arabulucu öğrencilerde aranan niteliklerin tanıtılması

Modül-4: İletişim yetenekleri

Modül-5: Öfke kontrolü, Problem çözme ve duyguları kontrol etme

Modül-6: Empati

Modül-7: Akran arabuluculuk adımları, Çözüm ilkeleri (Uygulamalar)

EĞİTİM MODÜL BAŞLIKLARI

Modülün Tanımı

Modülün Adı	Farklılıkların farkında olmak anlaşmazlıklar
Modül Numarası	Modül 1
Modülün Tanımı	Akran Arabuluculuğu Eğitimi – Farklılıkların ve anlaşmazlıkların farkında olmak. Bu modülün amacı, öğretmenlere, eğitimcilere ve okul personeline kabul ve farklılık kavramlarını ve çeşitliliğin önemini ve öğrencilerin davranışlarını ve eylemlerini kendi kendine analiz etmek ve şekillendirmek için gerekli becerileri derinlemesine anlamaktır. Ayrıca, bu kavramların çıkarımlarını ve bunların akran mağduriyetiyle ilişkisini araştırır. İlk adım, tolerans ve kabul arasındaki farkları ve farklılıkların değerini öğrencinin kişisel deneyimine dayanarak anlamaktır. Bir sonraki adım, ergenlik dünyasını hoşgörü ve kabul bakış açısıyla keşfetmek olacaktır. Son adım, vaka çalışmalarının analizi yoluyla gerçekleşen eğitim aşamasıdır.
Süre	İki 1,5 saatlik oturum (toplam 3 saat) artı 15 dakikalık geri bildirim süresi. (her oturum öğrencilerin ilerlemesine ve grup özelliklerine göre düzenlenebilir.)
Ön Koşullar: (Beceriler / Öğrenimler)	1. Etkin İletişim Becerileri Aktif katılımı dinleme becerileri 3- Problem çözme adımlarını uygulamak, 4- Tartışma ve öz değerlendirme yapabilme.

Modül ile Kazandırılacak Yeterlilikler	1 - Olası çatışmaları tespit etmek için pratik beceriler kazanmak, 2- Kavramların derinlemesine analizi. 3 - Çatışmayı önlemek için barışçıl stratejiler kullanmak.
Öğrenme Kazanımı	1- Hoşgörü ve kabule ilişkin temel kavramsal bilgiler. 2- Günlük yaşamın bir parçası olarak farklılık bilinci. 3- Çeşitliliğin önemini anlamak.
Ölçme ve Değerlendirme Metodu	kapalı ile “ Öz Değerlendirme ” Formu, ve kendi kendine analiz soruları, öğrenciler modülün etkililiğini değerlendirebilir.
Öğrenciler	Akran arabuluculuğu konusunda eğitim almış öğretmenler ve okul danışmanları/ ilgili uzmanlar.
Eğitim Ortamı ve Materyaller	Not kartları Kalem Panel Çevrimiçi veya çevrimdışı görsel izleme materyalleri (projektör, bilgisayar vb.)

2.MODÜL İÇERİĞİ

Modül, sunum, çalıştay ve deneyim paylaşımı oturumlarını içeren iki oturumdan oluşmaktadır.

I. Dönem:

1. PERSPEKTİF EDİNME

İŞ AKIŞI

Okullarda çatışmayı ele almak öğretmenler ve eğitimciler için yaygın bir uygulamadır. Görünüşte küçük anlaşmazlıklar bile sınıf ortamında olumsuz etkilere sahip olabilir ve potansiyel olarak daha uzun vadeli etkilere sahip olabilir. Bu nedenle öğrenci çatışmalarını barışçıl bir şekilde yönetmek eğitimciler için önemli bir rol oynamaktadır. Topluma değer veren bir sınıf kültürü oluşturmak istiyorsak, öğrenciler arasındaki çatışmalara gerçek bir uzlaşma ile yaklaşılmalıdır. Bu durumlar, öğrencilerin eylemlerini, başkalarının eylemlerini anlamalarına ve birlikte çözüm bulmalarına yardımcı olarak öğretilebilir anlara dönüştürülebilir.

Eğitim ortamlarında şiddet yaygındır ve bu gerçek dünya çapında milyonlarca çocuğu ve genci etkilemekte ve temel insan hakları olan eğitime büyük ölçüde etki etmektedir. Zorbalık, her yaştan, her koşulda ve her ülkede öğrenciyi etkiler. UNESCO rakamlarına göre, her üç öğrenciden biri zorbalığa maruz kaldığını bildiriyor ve bu da onu okullardaki en yaygın şiddet biçimi yapıyor. Bu öğrencilerden on tanesi siber ortamda veya sanal ortamda, siber zorbalık olarak da bilinen şiddetten etkileniyor[1]. Daha yakın zamanlarda, COVID-19 nedeniyle, SANAL eğitim ortamına katılan çocukların sayısı ve internette geçirdikleri süre yeni eğitim bağlamına uyum sağlamak için artmıştır ve bu nedenle siber zorbalığın artması beklenmektedir.

Zorbalık ciddi bir konudur ve özellikle adressesiz bırakılırsa gençler üzerinde ciddi olumsuz etkileri olabilir. Eğitimleri için bir engel haline gelebilir ve kişisel gelişimleri ve ruh sağlıkları boyunca uzun vadeli etkileri olabilir. Araştırmalar, zorbalıktan sıklıkla etkilenen öğrencilerin daha düşük eğitim çıktılarında sahip olduğunu ve ortaokulu bitirdikten sonra örgün eğitimden ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu gösteriyor. Ayrıca kendilerini yalnız hissetme, gece uyuyamama ve intiharı düşünme ihtimalleri de iki kat daha fazladır.[2]

Özellikle eğitim ortamlarında güvenli, destekleyici ve samimi bir ortam yaratmak herkesin yararına. Dünyanın dört bir yanından okul zorbalığının önlenmesi konusunda uzmanlardan oluşan Uluslararası Okul Zorbalığı Konferansı Bilimsel Komitesi, öğrencilerin iyiliğine öncelik verilen ve çeşitliliğe saygı duyulan, güvenli, olumlu bir fiziksel ve duygusal okul ortamının oluşturulmasını tavsiye etmektedir. Bunu başarmak için, yerel topluluğa ulaşan, ebeveynleri içeren

ve okul ile daha geniş topluluk üyeleri arasında bağlantılar kuran bir bütün okul yaklaşımının oluşturulması tavsiye edilir. Okullar, öğretmenleri aracılığıyla, dijital teknolojinin güvenli ve sorumlu kullanımı hakkında açıkça öğretme ve eğitim de dahil olmak üzere, öğrencilere saygılı davranış, hoşgörü ve farklılıklara saygıyı aktif olarak öğretebilir.[3]

Bu eğitim rehberine, eğitim ortamındaki çeşitlilik anlayışımızı genişleterek başlayalım.

Sınıflarda yaygın olarak ne tür kültürel çeşitlilikler gözlenebilir?

Ortak yönleri çok olsa bile hiçbir öğrenci aynı değildir. Kültürel farkındalığı teşvik etmek için, kültürün öğrencilerin algılarını, tutumlarını ve davranışlarını etkileyebilecek tüm farklı yönlerini dikkate almamız gerekir. Yaygın farklılıklar şunlardır:

Irk

Cilt renginin ve fiziksel özelliklerinin daha geniş kültür üzerindeki etkisini ve öğrencilerin birbirleri ve kendileri hakkındaki algılarını nasıl etkileyebileceğini tanımak önemlidir.

Etnik Köken

Etnik köken bazen ırkın eşanlamlısı olarak kullanılırken, daha doğru bir şekilde milliyetimizden türettiğimiz kültür olarak tanımlanmaktadır. Etnik farklılıklar tüm göçmen gruplarında ortaya çıkar ve nesiller boyunca devam edebilir. Bu farklılıkları anlamak, öğrencilerin ilgi alanlarına ve bakış açılarına uyum sağlamamıza yardımcı olabilir.

Din

Herkesin aynı şekilde ibadet etmediğini ve bazılarının hiç ibadet etmediğini bilsek de, dini geleneklerin ve gereksinimlerin öğrencilerin davranışlarını ve boş zamanlarını nasıl etkileyebileceğine aşina olmak iyidir.

Dil

Dil engelleri eğitim engelleri olmamalıdır. Her dili konuşmamız beklenemezken, sınıfta kullanılan dili ikinci bir dil olarak konuşanlar için kolaylıklar sağlamamız beklenebilir.

Ekonomik

Bir öğrencinin ailesinin ekonomik durumu, öğrenmesini büyük ölçüde etkileyebilir. Ekonomik baskıların sınıf stresine nasıl yol açabileceğinin yanı sıra zaman ve ders çalışmak için bir yer bulma konularının da farkında olmalıyız.

LGBT

Bir öğrencinin cinsel yönelimi ve/veya cinsiyet kimliği, yaşamlarında bir çatışma noktası haline gelebilir. Aynı zamanda sınıfta bir çatışma noktası da olmamalıdır.

2. ÇEŞİTLİLİĞİ ANLAMAK

Sınıfta çeşitlilik kültürünü teşvik etmenin yolları.

Eğitim

Çok kültürlü eğitim hakkında kapsayıcılığı ve farkındalığı teşvik etmek ve öğretime kültürel olarak duyarlı bir yaklaşım benimsemek tüm öğrencilere fayda sağlar. Daha fazla çok kültürlü farkındalık ve kapsayıcılık oluşturmak, farklı geçmişlere ve ihtiyaçlara sahip öğrencilerin başarılı olmasına yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda kabullenmeyi teşvik eder ve öğrencileri katlanarak çeşitlenen bir dünyada gelişmeye hazırlamaya yardımcı olur.

Dikkate alınması gereken bazı önemli araçlar şunlar olabilir:

1. Öğretim materyallerinizi inceleyin.

Öğretim materyalleri genellikle belirli anlatılarla sınırlı olabilir. Sınıfta hangi seslerin temsil edildiğini yansıtmak önemlidir. Örneğin, hangi seslerin yanlış yansıtılabileceğini görmek için tarihsel anlatıları ve edebiyat yazarlarını inceleyin.

2 . Öğrencilerinizi ve bireysel geçmişlerini tanıyın.

Öğrencilerinizi tanıdığınızda ve güçlü ve zayıf yönlerini anladığınızda, çeşitliliği teşvik etmek ve sınıfta çeşitlilik odağı ile gelen zorlukları ve fırsatları ele almak için çalışmak için daha donanımlı olacaksınız.

3. Eşitsizliği ele almaya istekli olun.

Sınıftaki çeşitliliği ele almanın önemli bir parçası, öğrencilerin ve eğitimcilerin ayrımcılığın onları kişisel, sınıf ve okul çapında nasıl etkileyebileceğini tartışmaları için bir alan yaratmaktır. Bu konuşma, karşılaşıldığında eşitsizliği gidermek için pratik adımlar atılırsa daha etkili bir olumlu değişime sahip olabilir. Örneğin, her duyduğunuzda ayrımcılığı kapatmak veya pozitifliği teşvik eden ve mevcut kalıp yargıları güçlendirmeyen bir dil kullanmak (örneğin, cinsiyetçiliği veya saldırganlığı haklı çıkarmak için “erkekler erkek olacak” ifadesi

kullanılmamalıdır). Sohbeti yönettiğinizde ve eylemi gerçekleştirdiğinizde, ayrımcılığa tolerans gösterilmeyeceğinin sinyalini verirsiniz.

4. Ebeveynlerle ve toplulukla bağlantı kurun.

Okullar toplumun kalbindedir ve çeşitliliğini yansıtmalı ve kutlamalıdır. Sınıftaki çeşitlilik hedeflerinizi ebeveynlere iletin ve herhangi bir soruları veya endişeleri olup olmadığını sorun, sonra da dinleyin.

5. Çeşitli öğrenme ihtiyaçlarını karşılayın.

Çeşitlilik, etnik köken, sosyo - ekonomik durum veya cinsiyet gibi sadece ölçülebilir faktörlerin ötesine geçer. Ayrıca, ister hızlandırılmış bir öğrenme kursu ister öğrenme güçlüğü desteği yoluyla olsun, öğrencilerin sınıfta öğrenme biçimine de uzanır. Tek tip standartlar farklı bir sınıf için geçerli değildir, bu nedenle öğretmenler farklı öğrenme ihtiyaçlarına sahip öğrenciler için farklı yaklaşımlar oluşturmak için çaba göstermelidir.

5. Kültür takdir günlerini organize edin.

Sınıfa çeşitlilik getirmek, öğrencilerin diğer kültürlerle daha yakından bakmalarını ve saygıyı ve açık fikirliliği teşvik etmelerini kolaylaştırabilir. Öğrenciler sadece farklılıkların farkında olmakla ve takdir etmekle kalmaz, aynı zamanda kendi kültürlerinin çeşitliliği için bir gurur duygusu da kazanabilirler.

Sonuç olarak, çeşitlilik kendini birçok şekilde ifade eder, bu nedenle sınıfa getirmek etrafında konuşmalara başlamak korkutucu görünebilir. Değişimin bir gecede gerçekleşmediğini, ancak sınıftaki çeşitliliğin öğrencilere farklı bakış açılarını takdir etmeyi ve daha güçlü sonuçlar çıkarmayı öğrettiğini unutmayın. Öğrencileri farklı bakış açılarını göz önünde bulundurmaya zorlamak, onlara sosyal düzeyde akranlarıyla nasıl etkileşimde bulunacaklarını ve hayatlarının geri kalanında kullanacakları becerilerle nasıl donatacaklarını da öğretebilir. Sosyal becerilerin geliştirilmesinin yanı sıra, sınıftaki çeşitliliğin teşvik edilmesi de akademik sonuçları etkileyebilir. Eleştirel düşünme becerilerini geliştirir ve akademik güveni teşvik eder.

Bakış açısı çemberi

(DUR, DÜŞÜN, HAREKETE GEÇ VE DÜŞÜN),

Deneyimleri ve en iyi uygulamaları paylaşma

Bu alıştırmada öğretmenler ve eğitmenler, zorlu durumlarla karşılaşmış olabilecekleri belirli durumların bazı deneyimlerini ve en iyi uygulamalarını paylaşacak ve konuyla nasıl başa çıktıklarını yansıtacaklardır.

- Farklı geçmişlerden gelen öğrencilerle deneyimlerini paylaşan öğretmenler.
- 5 ila 15 dakika arası süre.

Vaka Örnekleri - Çok Kültürlü Problem Çözme

- Katılımcıları 3 -5 kişilik gruplara ayırın ve onlara çok kültürlü sınıflarda meydana gelen farklı konuların farklı örneklerini sunun. Her grup için 5 dakikalık sunum süresi ile birlikte tartışma ve çözüm bulma için 40 dakika atayın.
- Tartışmayı kolaylaştırmak için onlara tartışmaya yol açan sorular da sağlayın.

Katılımcılar problemi analiz etmek ve çözümü bulmak için aşağıdaki 6 adımı kullanacaktır.

1. Problem teşhisi

Sorular: Sorunun niteliği nedir? Kültürle ilgili konu/çatışma nasıldır? Çatışmanın kaynağı nedir?

2. Perspektifler

Verilen sorundan etkilenen herkesi (birey ve kurum) listeleyin. Bu kişi ve kurumların her biri durumdan nasıl etkileniyor? Olası mağdurları, mağdurları, topluluk üyelerini ve olaydan doğrudan veya dolaylı olarak etkilenebilecek diğer kişileri dahil ettiğinizden emin olun.

3. ZORLUKLAR VE FIRSATLAR

Bireysel ve kurumsal zorluklar ve kısıtlamalar nelerdir? Doğrudan dahil olan bireylere dayanan zorluklar nelerdir ve durumu ele almak için hangi kurumsal kısıtlamalar bir yaklaşımı bilgilendirmelidir? Hem doğrudan ilgili kişiler hem de kurum için olayın sunduğu eğitim ve büyüme fırsatları nelerdir?

4. Stratejiler

Duruma/soruna yaklaşmak için potansiyel stratejiler hakkında beyin fırtınası yapın. Tüm grup kabul etse de etmese de tüm fikirleri yazdığınızdan emin olun.

5. Çözümler

Daha önce yazılan stratejileri değerlendirin. Daha önce tartıştığınız zorlukları ve fırsatları değerlendirmeyi unutmayın. İster bireysel çatışmaya ister kurumsal düzeyde altta yatan sorunlara odaklansınlar, en az iki veya üç özel yanıt verdiğinizden emin olun.

6. Beklenen Sonuçlar

Belirlediğiniz çözümler sonucunda öngördüğünüz sonuçları adlandırın. Perspektifleri adım adım tekrar gözden geçirin. Olası sonuçları geri bildirin.

Oturum II – Çeşitli Eğitim: Tolerans ve Kabul

1. PERSPEKTİF EDİNME

İŞ AKIŞI

Çocuklar iş gücüne hazırlanmak için okula giderler, bu nedenle öğretmenlik, çeşitli bir okulda ve toplulukta yaşamının ve çalışmanın getirdiği gerçekleri etkili bir şekilde ele almalı ve benimsemelidir. Bu nedenle, öğrencilere yalnızca çeşitliliğin önemini ve farklılıkların bizi neden daha ilginç hale getirdiğini ve dünya görüşümüzü genişlettiğini iletme önemli değildir, aynı zamanda onu gerçekten anlamak ve benimsemek için de önemlidir. Diğer insanlardaki benzerliklere ve farklılıklara saygı duymak birçok fırsata kapı açabilir ve daha iyi kararlar vermenize yardımcı olabilir.

Çoğu insan hoşgörü ve kabulün birbirinin yerine geçebilen kelimeler olduğunu veya aynı anlama geldiğini varsaysa da, bunlar eş anlamlı değildir. Hoşgörü, hoşlanmadığınız veya katılmadığınız davranışların fikirlerinin varlığına dayanma yeteneğiniz veya istekliliğinizdir. Başka bir deyişle, kendinden farklı olanlara karşı tarafsız veya nesnel bir tutuma sahip olmak anlamına gelir. Bu farklılıklar örneğin din, cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, etnik köken, kültür, eğitim vb. içerebilir. Çoğu insan hoşgörünün olumlu bir nitelik olduğunu varsaysa da, gerçekte bu bir tür pasif teslimiyettir. Başka bir deyişle, hoşlanmayabileceğiniz bir kişi veya duruma katlanmaktan başka seçeneğiniz olmadığını gösterir. Bunu açıklamak için, birine tahammül ediyorsunuz çünkü o kişiyi değiştirme gücünüz yok ve barışı korumak için kibar kalmaya karar verebilirsiniz. [1]

Kabul ise, hoşlanmadığınız birini veya bir şeyi, itiraz etmeden ve değiştirmeye çalışmadan değerlendirmek ve kucaklamaktır. Başka bir deyişle, birini kabul ettiğinizde, hoşlanmadığınız şeyin üstesinden gelmeye çalışacak ve kendinizi diğer kişinin yerine koymaya başlayacak ve aktif olarak onu anlamaya çalışacaksınız.

Son olarak kabul, hoşgörüye benzese de, kabul, hoşgörünün ötesine geçer. Bir şeyi kabul etmeden tahammül edebilirsiniz ama bir şeyi tahammül etmeden kabul edemezsiniz.

|||UNTRANSLATED_CONTENT_START|||Diversity goes beyond just measurable factors like ethnicity, socio-economic status or gender. |||UNTRANSLATED_CONTENT_END|||Ayrıca, ister hızlandırılmış bir öğrenme kursu ister öğrenme gücünüzü desteği yoluyla olsun, öğrencilerin sınıfta öğrenme biçimine de uzanır. Tek tip standartlar farklı bir sınıf için geçerli değildir, bu nedenle öğretmenler farklı öğrenme ihtiyaçlarına sahip öğrenciler için farklı yaklaşımlar oluşturmak için çaba göstermelidir. Sınıfın erişilebilir ve adil kalmasını sağlamak için bazı öneriler:

Uyarlanabilir teknolojileri tanıtın. Uygun olduğunda, öğretici bir teknoloji , fiziksel veya öğrenme güçlüğü olan öğrencilere, akranlarıyla birlikte derse girmeleri için ihtiyaç duydukları desteği sağlar. Bu, konuşmadan metne yazılım, diskalkuli öğrenciler için konuşma hesaplayıcıları veya fiziksel engelli öğrenciler için değiştirilmiş bilgisayar aksesuarlarını içerebilir.

Öğretmenleri farklı öğretim stratejileri kullanmaya teşvik edin. Proje tabanlı öğrenme, farklılaştırılmış öğretim ve harmanlanmış öğrenme gibi teknikler, öğretmenlerin farklı ihtiyaçları olan öğrencilere yardımcı olmalarını sağlar.

Tüm öğrencilerin sınıf içi tartışma ve etkinliklere katıldığından emin olun. Bazen bir grubun daha fazla veya daha az katılıp katılmadığını söylemek zordur, bu nedenle değerli bir araç, sınıf katılımını izlemek ve tüm öğrenciler arasında katılımı teşvik etmek için gerektiği gibi ayarlamak olabilir.

2. Canlandırma alıştırması: Zorlu Diyalogu Kolaylaştırma

Öğretmenler genellikle ırkçılık, cinsiyetçilik, ekonomik adaletsizlik ve heteroseksizm gibi eğitim ortamlarında konuları gündeme getirmekte tereddüt edebilirler, çünkü yeterli eğitime sahip olmadıklarını düşünebilirler ve ortaya çıkabilecek konuları ve değişimleri ele almaya hazır olmayabilirler. Bu etkinlik, katılımcılara bu konularla ilgili tartışmaların beklenmedik bir şekilde ne zaman gerçekleştiği hakkında hikayeler paylaşma fırsatı verir, başa çıkmaya hazırlıksız olabilirler, ardından gelecekte bu koşulların nasıl ele alınacağına dair fikirler paylaşabilirler.

Hazırlık:

Katılımcıları dört veya beş kişilik gruplara ayırın. Odada küçük grupların skeç yapabilmesi için yeterli alan hazırlayın.

Bu etkinlik, sınıfta sosyal adalet konularıyla ilgilenmenin önemi hakkında bir tartışmaya girdiyse en etkili olacaktır.

Talimatlar:

1. Katılımcılardan, ırkçılık, cinsiyetçilik, ekonomik adaletsizlik, heteroseksizm veya beklenmedik bir şekilde ortaya çıkan ve asla çözülemeyen bir çatışmaya neden olan başka bir baskı biçimine ilişkin bir tartışmaya katıldıkları veya kolaylaştırdıkları bir zaman hakkında bir hikaye paylaşmalarını isteyin. Durum bağırma veya kırgınlıklarla sonuçlanmış veya tartışılan gerilimi daha da derinleştirmiş olabilir.
2. Bu hikayelerle ilgili tartışmaya rehberlik edecek bazı sorular:
 1. Paylaştığınız durumda yanlış giden neydi?
 2. Kolaylaştırıcı veya eğitimci veya katılımcılar konuyu nasıl ele almaya çalıştı?

3. Peki ya çözülemeyen gerginlik?
4. Konuşma nasıl bitti?
5. Tartışma nasıl daha verimli olabilirdi?
3. Her gruptan, sınıfın geri kalanı için canlandırmak üzere bir hikaye seçmelerini isteyin. Bazı insanlar sınıfın önünde "performans gösterme" konusunda daha az rahattır, bu nedenle onları katılmaya teşvik etmeye çalışın. Canlandırmalar üç dakikadan uzun sürmemelidir.
4. Küçük grupların canlandırmalarını planlamaları için zaman sağladıktan sonra, gruplardan sınıf için canlandırmalarını gerçekleştirmeleri için gönüllü olmalarını isteyin.
5. Her canlandırmanın ardından, bunları ele almak için sorunları ve stratejileri ortaya çıkarmak için aşağıdaki soruları kullanın veya uyarlayın:
 1. Bu durumun ortaya koyduğu öncelikli konular nelerdir?
 2. Duruma tepki olarak diyalogu sürdürmenin tehlikeleri nelerdir?
 3. Durumun getirdiği eğitim fırsatları nelerdir?
 4. Konuşmayı hemen sonlandırmadan durumu yönetmek için bazı stratejiler nelerdir?
6. Her canlandırmanın ardından, katılımcılara hikayelerde herhangi bir paralellik fark edip etmediklerini sorarak etkinliği işleyin.

Eğitmen Notları:

Etkinlikler katılımcıların kendi hikayelerini paylaşmalarını gerektirdiğinde her zaman önemlidir. Kendi deneyiminzden bir hikaye paylaşarak etkinliğe başlamayı düşünün.

Ayrıca, katılımcıların diğer katılımcılar için baskı sorunları hakkında sırayla konuşmaları kolaylaştırmaya teşvik edildiği bu etkinliği takip etmeyi de düşünebilirsiniz. Zor durumları deneyime dahil etmek için "döndürmeleri" kullanmayı düşünün.

[1] Rakamların ardında: Okulda şiddeti ve zorbalığı sona erdirmek, UNESCO, 2019. ISBN: 978-92-3-100306-6. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366483>

[2] Okullarda zorbalığa karşı birlikte, UNESCO, Kasım 2020. <https://en.unesco.org/news/together-against-bullying-school>

[3] Uluslararası Okul Zorbalığı Konferansı: bilimsel komitenin tavsiyeleri [https://events.unesco.org/event?id=International conference on school bullying3707109949&lang=103](https://events.unesco.org/event?id=International+conference+on+school+bullying3707109949&lang=103)

3.ÖLÇÜM VE DEĞERLENDİRME

Öz-değerlendirme

Gerçekleştirdiğimiz “Akran Arabuluculuk Eğitimi”nin etkinliğini değerlendirmek amacıyla uygulanmaktadır. Samimi yanıtlarınız, çalışmanın sorunlu yönlerini bulmamıza yardımcı olacaktır. Katkınız için teşekkürler.

Hayır	İFADELER	Tamamen katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	katılmıyorum
1.	Konuyu daha iyi anlıyorum.			
2.	İyi uygulamaları diğer profesyonellerle paylaşmayı ve öğrenmeyi başardım.			
*	Öğrencilerimin kültürel farklılıkları ve çeşitliliği konusunda daha duyarlı ve anlayışlı olmaya çalışırım.			
4	Bu eğitim modülü konu ile ilgili anlayışımı genişletmiştir.			
5	Modül, kapsayıcı bir ortamı teşvik etmek için öğretim yöntemlerimi nasıl geliştirebileceğimi düşünmemi sağladı.			

4.DİĞER SORUNLAR

5. Referanslar :

[1] Rakamların ardında: Okulda şiddeti ve zorbalığı sona erdirmek, UNESCO, 2019. ISBN: 978-92-3-100306-6. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366483>

[3] Uluslararası Okul Zorbalığı Konferansı: bilimsel komitenin tavsiyeleri
https://events.unesco.org/event?id=International_conference_on_school_bullying3707109949&lang=1033

Philips, Katherine W., Çeşitlilik bizi nasıl daha akıllı yapıyor, Scientific America, 1 Ekim 2014. Şuradan temin edilebilir: <https://www.scientificamerican.com/article/how-diversity-makes-us-smarter/>

Stuart Wells, Amy, Lauren Fox ve Diana Cordova-Cobo, Irk Açısından Farklı Okullar ve Sınıflar Tüm Öğrencilerden Nasıl Yararlanabilir, Century Foundation, Şubat 2016, Erişim:
<https://tcf.org/content/report/how-racially-diverse-schools-and-classrooms-can-benefit-all-students/?agreed=1&agreed=1>

Tichnor - Wagner, Ariel, Hillary Parkhouse, Jocelyn Glazier ve J. Montana Cain, Become a Globally Competent Teacher, ASCD, ISBN 1416627510, 2019.

[2] Okullarda zorbalığa karşı birlikte, UNESCO, Kasım 2020. <https://en.unesco.org/news/together-against-bullying-school>

“Akran Zorbalığına Karşı Akran Arabulucuları ve Uzlaştırıcıları”

MEPEV

2019-1-TR01-KA201-077328



IO2: Öğretmenler İçin Eğitim Modülleri



Bu proje Avrupa Birliği Erasmus+ Programı tarafından finanse edilmiştir. Ancak burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz.

1. MODÜL TANIMI

Title of the module	Kişiler Arası Anlaşmazlıklar ve Çatışma Çözme
Module Number	II
Description of the Module	Akran Arabuluculuk Eğitimi –Öğretmen Eğitimi Modülleri
Duration	4 – 5 saat
Prerequisites: (Skills / Learnings)	1- Kişilerarası etkili iletişim yolları, 2- Etkili iletişim,
Qualifications to be Gained with the Module	1- Çatışma çözme becerileri kullanarak uzlaşa sağlamak. 2- Çatışma yaratan durumu analiz etmek. 3- Çatışma çözüme barışçıl stratejileri kullanmak
Learning Outcome	1- Çatışma ve çatışma çözümünün temel kavram bilgisi, 2- Arabuluculukta çatışma çözümlerinin sürecini öğrencilere kazandırabilme 3- Çatışma çözümünde arabuluculuğun baş etme becerilerini öğrencilerle uygulayabilmek, 4- İnsan ilişkilerinde çatışma çözüme kullanılan etkili iletişim yöntemlerini geliştirebilme. 5- Kazan-kaybet, kaybet-kaybet ve kazan-kazan kavramlarını uygulayabilmek.
Measurement and Evaluation Method	Eğitimci tarafından ölçme değerlendirme aracı j- hazırlanacaktır.
Education Environment and Materials	Not kartları EK 1 “Çatışma Hakkındaki Düşünceler” EK 2 Çatışmanın Boyutları Formu EK 3 Çatışmaya Nasıl Cevap Veririm Kalemler grup sayısı kadar Tahta veya şövale yazı tahtası Çevirim içi veya çevirim dışı görsel izleme materyalleri (CD oynatıcı, bilgisayar, vb.)

2. MODULE CONTENT

ÇATIŞMA NEDİR?

İnsanlar arasındaki anlaşmazlık veya fikirlerin uyuşmaması, uzlaşma için ortak bir yol, alan oluşturamaması durumu çatışma olarak tanımlanabilir. Çatışma, hangi yaşta olursa olsun herkes için hayatın normal bir parçasıdır. Günlük hayatımızda çatışmalar düzenli olarak ortaya çıkar. Çatışmayı ele alma şeklimiz, sonucun olumlu mu yoksa olumsuz mu olacağını belirler. Bu şekilde çatışma ateş gibidir yemek pişirmek veya sıcaklık yaratmak için yararlı olabilir. Aynı zamanda, kontrolden çıkarsa zararlı olabilir ve sizi yakabilir veya çok fazla hasara neden olabilir. Çatışmayı etkili bir şekilde ele aldığımızda, onun olumlu yönlerini görmek mümkündür. Çatışma çözmede kendimiz ve diğerleri hakkında çok şey öğrenebiliriz, sorunlarla başa çıkmanın yaratıcı yollarını bulabiliriz ve hatta çatışma yoluyla insanlara yakınlaşabiliriz. Çatışmayı etkisiz bir şekilde ele aldığımızda, hızla artabilir ve fiziksel ve / veya duygusal şiddete yol açabilir. Çatışma normal, doğal ve gereklidir.

Çatışmayı olumsuz görme yönündeki yaygın eğilime rağmen, arabulucular ve barış yapımcılar çatışmayı büyüme ve gelişme için bir fırsat olarak görmektedirler. Çatışmayla nasıl başa çıkılacağını ve buna nasıl yanıt verileceğini öğrenmek önemlidir.

Çatışmanın bireyin çevre ile olan ilişkisinde bir kavga, çatışma veya mücadele, özellikle uzun süreli bir mücadele; çekişme, tartışma; kavga, eylem, duygu veya etki uyuşmazlığı; menfaatler veya ilkeler itibarıyla düşmanlık veya muhalefet kavram olarak karşılıkları vardır.

Kişiler arası çatışmalar ve anlaşmazlıklar nötr bir durum olmasına karşın, kişilerin aralarında doğal olarak yaşadıkları anlaşmazlıkları ve çatışmaları çözmek için seçtikleri yol yapıcı ya da yıkıcı olarak olabilmektedir (Türnüklü, 2007). Genel anlamda çatışma, her türlü karşı koyma ve karşılıklı olumsuz ilişki anlamına gelip, gücün, kaynakların veya toplumsal pozisyonun azlığına ve değişen değer yargılarına dayanır (Robbins, 2001).

Kişiler arası problemler yıkıcı olarak çözümlendiğinde bireyde üzüntü, öfke duygularının yaşanmasına yol açmaktadır. Sorunlar yapıcı olarak çözümlendiğinde ise mutluluk gibi olumlu duygular ortaya çıkmaktadır (Türnüklü ve Şahin, 2004). Problem çözme becerisi boyutunda ise, **problem çözme becerileri akılcı, dürtüsel dikkatsiz ve kaçınan tarz olarak sınıflandırılmaktadır**. Akılcı problem çözme, yapıcı problem çözme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Dürtüsel-dikkatsiz ve kaçınan problem çözme tarzları, yapıcı ve işlevsel olmayan yaklaşımlar olarak sınıflandırılmaktadır. Bu yaklaşımlar; düşüncesiz, dikkatsiz ve sorunun üstesinden gelmekten kaçınma gibi problem çözmede işlevsel olmayan başa çıkma davranışlarını içermektedir (D’Zurilla vd., 2004).

Gençler içinde buldukları psikososyal, fiziksel gelişim nedeni ile tartışmaya yatkındır. Akranları arasında ve ayrıca kendi aile üyeleriyle çatışmalar yaşayabilir. Gençler küçük şeylere kızabilir, kendilerini kaybedip öfkelenebilirler. Bu tür durumlar sonunda kavgalar olabilir. Ancak genellikle öfkeye neden olan duygularını çabucak unuturlar ve kısa bir süre sonra her zamanki gibi davranabilirler. Yine de, bu çağda basit bir çatışmanın büyük bir kavgaya dönüşme olasılığı vardır. Bunun nedeni, gençlerin korku ve öfke gibi duygular üzerinde daha az kontrol sahibi olmaları ve kavga etmezlerse güçlerini, statülerini kaybedecekleri sanmalarındır.

Herhangi bir durumda, yani evde, okulda veya toplumda meydana gelebilir. Çatışma olumlu örneği bir tartışma, olumsuz, örneği bir kavga olabilir. Çatışma hiç kimseye fiziksel, duygusal (aşağılama, yok sayma vs.) zarar vermediği sürece diğer insanlara nasıl hissettiğinizi ifade etmenin olumlu yönü olarak kullanılabilir. Çatışma çözmede en önemli yaklaşım “**çözmeye niyet**” etmektir.

Çatışmanın Nedenleri

Kişisel; kişilik farkları, rol ve statü farkları, amaç farkları

Kişilik farkları; her birey biriciktir, birbirinden farklı kişilik özelliğine sahiptir.

Rol ve statü farkları: Çalışanların bir takım görevleri kendi rolü içerisinde algılamaları ya da algılamamaları çatışmaya yol açar (Bartol vd., 1991).

Amaç farkları: farklı kültürel geçmişe sahip olmak, farklı koşullarda yetişmiş olmak, farklı zevklere ve ilgilere sahip olmak çalışanlar arasında amaç farklılıklarına yol açabilir (Koçel, 2007).

İletişimle İlgili Nedenler: Anlam güçlükleri, yetersiz bilgi alışverişi, dinlememe sorunları, algılamadaki farklılıklar

Anlam güçlükleri: Kaynağın bir kelimeye verdiği anlam hedefin verdiği anlamdan farklı olursa, çatışma çıkabilir. Kullanılan beden dili ile verilen mesaj uyumsuz ise çatışmaya yol açabilir (Litterer, 1970).

Yetersiz bilgi alış-verişi;

Dinlememe Sorunları: mesaja gereken değerin verilmemesi ve iletişimin çift yönlü olduğunun unutulması

Algılamadaki Farklılıklar; Kişi ya da gruplar bir olayı farklı algılayabilmektedir.

ÇATIŞMA TÜRLERİ

A) Ortaya Çıkış Nedenlerine Göre Çatışmalar

Potasiyel çatışma; henüz mevcut olmayan ama ortaya çıkması muhtemel çatışmalar (Gordon, 1991)

Algılanan çatışmalar; Tarafların tümü ya da bir kaçının çatışmanın açığa çıkmamış yönlerini fark etmesidir (Bumin, 1990).

Hissedilen çatışmalar; Taraflar birbirine yönelik olumsuz duygular beslemeye başlar. “Biz” ve “Onlar” tutumu gelişir.

Aşık çatışmalar; Karşılıklı tartışma, ağır ifadeler, suçlamalar, bilgi paylaşmama ve sabote etme davranışları görülür.

B) Taraflara Göre Çatışmalar

Kişinin kendi içindeki çatışmalar (Amaç ya da bilişsel çatışma olarak gözlenir. Kişi nasıl davranacağı (amaç) sonra niçin böyle davrandığı (bilişsel) yönünde çatışabilir. Yaklaşma-**Yaklaşma;** iki cazip seçenek arasından birini tercih etmesi durumunda yaşanır.

Yaklaşma-Kaçınma: Olumlu ve olumsuz sonuçlara sahip seçenekler arasından birinin seçilmesi Arzu edilenin olumsuz sonuçlarına katlanmak.

Kaçınma-Kaçınma; Eşit düzeyde iticiliğe sahip durumlardan birinin tercih edilmesi

Kişi ve gruplar arası çatışmalar; Gruplar kendilerini oluşturan bireylerden farklı özelliklere sahiptir. Bireyin gruba ait bir normu benimsetilmeye zorlanması durumunda ortaya çıkar.

Gruplar arası çatışma: Benzer fiziki ya da sosyal ortamda bulunan ve birbirleri ile etkileşim içinde olan iki veya daha fazla grubun çatışmasıdır (Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR Ders Notlarından Alınmıştır).

ÇATIŞMANIN BEŞ BOYUTU

Aşağıdaki çatışmanın beş boyutu, öyle olup olmadığına bakılmaksızın tipik bir çatışmayı gösterir.

Kişilerarası veya Küresel.

BOYUT # 1:

Kim veya kaç taraf yer alıyor?

- İç - kendi içinde bir çatışma
- Kişilerarası - iki veya daha fazla kişi arasındaki bir çatışma
- Grup içi - bir grup içindeki bir çatışma (Gruplar kurumlar olabilir, kuruluşlar veya belirli bir rolü paylaşan herhangi bir insan grubu)
- Gruplar arası - iki veya daha fazla grup arasında bir çatışma
- Uluslararası - iki veya daha fazla ülke arasında bir çatışma
- Küresel - tüm insanları doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen bir çatışma ve dünyadaki milletler
- Sınır aşan - gruplar arasındaki çatışmaya dayalı bir çatışma coğrafi sınır ile ilgili pozisyonlar

Çatışmanın Kaynakları Nelerdir? Nasıl Bitti?

BOYUT # 2:

- Kaynaklar Üzerindeki Çatışmalar (İnsan Kaynakları; Eşyalar ve Sermaye; Doğal Kaynaklar; Arazi ve Bölge), İnsanlar, gruplar ve uluslar aynı şey için rekabet ettiğinde
- Kimin belirli kaynaklara sahip olduğu konusunda bir anlaşmazlık olduğunda
- İnsanlar, gruplar veya uluslar başkasını almak istediğinde, kaynaklar veya birinin gerekli kaynakları alması engellenir
- Değerler Üzerindeki Çatışmalar (İnançlar, Seçimler ve Perspektifler ve Tercihler)
- Kişiler, gruplar ve ulusların birbirleriyle ilişkileri olduğunda, ancak bir kişinin rolü hakkında derinlemesine kendi kültürlerinde farklı inançlara sahipse,
- "En önemli olan" konuda anlaşmazlıklar

Psikolojik İhtiyaçlarla İlgili Çatışmalar (Güç ve Kontrol, Duygusal İhtiyaçlar)

- Bir bireyin veya grubun saygı, sevgi ihtiyacıyla ilgili çatışmalar,
- Onaylama, onaylama, arkadaşlık ve kendi kaderleri üzerindeki güç
- Bireylerin ait olma ve sahip olma ihtiyacıyla ilgili çatışmalar
- Geliştirme ve başarıma fırsatı
- Psikolojik ihtiyaçlar karşılanmadığında ortaya çıkan çatışmalar
- Bir birey ile diğer kişi veya kurumlar arasındaki çatışmalar
- Engeller birinin ihtiyaçlarını karşılamasını engellediğinde

Çatışan Taraflar Arasındaki / Arasındaki İlişkiler.

BOYUT # 3:

Çatışan taraflar arasında var olan ilişki türü.

Çatışmanın yoğunluğunu ve sonucunu belirlemek için önemli sorular şunları içerir:

- Çatışan taraflar arasında nasıl bir iklim mevcut? Sonuçta iklim değişikliği nasıl olabilir?

Güvenen veya Şüpheli

Dost veya Düşman

Açık veya Dayanıklı

Sakin veya Duygusal Olarak Gergin

- Taraflar çatışmaya eşit güçle mi yoksa güç dengesizliğiyle mi geliyor?

Kaynakları ve karar verme sürecini herhangi bir taraf kontrol ediyor mu?

- Çatışan taraflar arasındaki karşılıklı bağımlılığın derecesi nedir?

(Başka bir deyişle, bir kişinin veya grubun eylemleri, çatışmaya dahil olan diğerleri?)

- Taraflar birbirlerini nasıl görür veya etkileşimde bulunur?

- Olumlu bir ilişki her iki taraf için de eşit değerde mi?

- Her iki tarafın da başarmak için diğerinin işbirliğine ihtiyacı var mı? Önemli hedefler?

- Taraflar birbirlerini ne kadar iyi tanıyor?

İlişki ikisi için mi yoksa biri için mi önemli? Ne kadar?

Çatışan tarafların farklı kültürlerden gelmesi önemli mi ve diğeri hakkında çok az şey biliyor musunuz?

Çatışmanın Tarihi Nedir? *

BOYUT # 4:

Genellikle bir çatışma ne kadar uzun sürerse, o kadar yoğun ve karmaşık hale gelir. Bu nedenle çözülmesi daha zor olur. Yine de bir nokta bulunabilir taraflar o kadar "savaştan yorulabilir ki" sonunda çözümün yanında olmayı iyi olarak görürler

Bir çatışmayı karmaşıklaştıran faktörler:

- Çatışmanın süresi.

Çatışma ne kadar süredir devam ediyor?

Asıl taraflar hala çatışmaya aktif olarak katılıyor mu?

- Çatışmanın sıklığı.

Çatışma nasıl yeniden ortaya çıktı?

Çatışmanın şiddetli seviyelere çıktığı dönemler var mı?

Bu çatışma aşamalar halinde mi gelişti?

- Çatışmanın yoğunluğu.

Çatışma hayatı ne kadar tehdit ediyor?

Çatışma duygusal mı yoksa ideolojik olarak mı yüklü?

- Çatışmanın hem doğrudan dahil olanların hem de buna tanıklık eden ama doğrudan etkilendiğini hissetmeyen.

İnsanlar çatışmayı ciddi veya alakasız olarak "görüyor mu"? (Çatışmalar olabilir ele alınacak çok az baskı olduğunda veya hiç baskı olmadığında çözülmeden kalır. Onlar çatışmanın `` içeriden " veya `` dışarıdan " insanlar çözecek kadar zorlayıcı olarak algılayın. Çatışmalar her zaman görünür veya kolayca tanımlanabilir.

Çatışmayla Nasıl Başa Çıkmayı Seçeriz?

BOYUT # 5:

Her çatışmada, dahil olan tüm taraflar, kendi düşünmek istediklerini ve ihtiyaç duyduklarını elde etmek isteyebilirler. Bu seçimler kendiliğinden veya hesaplanmış, yapıcı veya yıkıcı olabilir. Çatışmalar gelişebilir aşamaları ve sonuç olarak birçok farklı yanıt içerebilir.

Bu seçeneklerden bazıları şunlardır:

Kaçınma - çatışmayı reddedin, görmezden gelin veya geri çekin

Çatışmayı dağıtın - erteleyin, bekleyin, veri toplayın veya kontrol edin

Çatışmaya katılın - yöntemler şunları içerebilir:

- Doğrudan Güç veya Rekabet
- Konaklama - uyum sağlamak veya ayarlamak için
- Uzlaşma
- İşbirliğine Dayalı Problem Çözme Kullanın

Gençlerde Yaygın Çatışma Durumları

Zorbalık

Zorbalığa uğramak, bir ergende çatışma nedeni olabilir. Genç, sözlü ve fiziksel tehditler ve hatta gencin akranlarının sosyal ağ sitelerinde hoş olmayan yorumlar yayınlatabileceği siber zorbalık yoluyla zorbalığa maruz kalabilir. Zorbalık düşük benlik saygısına neden olabilir ve bazı gençler olumsuz bir şekilde misilleme yapabilir.

Dedikodu

Dedikoduları genç için pek çok soruna neden olabilir. Başka bir ergen hakkında dedikodu yapan gençler, incinme duygularına, düşük özgüvene neden olabilir. Dedikodu öfke ve şiddete yol açabilir. Gençler başkaları hakkında dedikodu yapmamayı öğrenmelidir.

Kötü Öfke Yönetimi

Birçok genç, öfkesini yönetmekte sorun yaşar. Öfkelerini tetikleyen unsurları belirlemeleri gerekir. Tetikleyiciler, anında kızgın veya başka bir duygusal tepkiye neden olan kelimeler veya eylemlerdir. Tetikleyicilere örnek olarak bir gencin alay edilmesi veya azarlanması veya istemeden itilme gibi basit şeyler gösterilebilir. Gençler, itme, yumruklama ve vurma yoluyla başkalarına olan öfkelerini çıkarabilirler. Gençler, tetikleyicileri tanımayı öğrenerek öfkelerini nasıl yöneteceklerini öğrenebilirler. Onları kızdıran tetikleyicileri belirleyerek, savaşarak daha fazla çatışmadan kaçınabilirler.

Ebeveyn-Çocuk Çatışması

Ebeveyn-çocuk çatışması, çocuklar daha bağımsız hale geldiğinde ortaya çıkabilir. Ev ödevleri / notlar, ev işleri, ev kuralları, özgürlük miktarı, konuşma, harçlık ve eğlence / sosyal konular gibi alanlardan çatışmalar ortaya çıkabilir. Eğer bir anlaşmazlık içinde öfkelenirseniz, tartışmaya ara vermeyi ve daha sonra geri dönmeyi önermelidir.

Çatışmanın Etkileri

- Çatışma çözülmezse gençler kavgaya girebilir
- Çatışmayı görmezden gelmenin de ciddi sonuçları olabilir
- İyi yönetilen bir çatışma, diğer insanların bakış açılarının daha iyi anlaşılmasına neden olabilir.
- İyileşmeyen sorunlar
- Öfke ve kızgınlık duyguları
- Stres
- Arkadaşlar ve aile ile ilişkilerde soruna neden olur
- Şiddet

Çatışmayı Çözmenin Olumlu Etkileri

- Geliştirilmiş benlik saygısı
- Diğer insanlarla daha iyi ilişki
- Bir şeyi başardığını hissetmek
- Duygusal olarak daha olumlu hissetmek
- Çatışma çözümü
- Açıktır ki, bir çatışmanın büyümesine ve kötüleşmesine izin vermektense çözmek daha iyidir.

ÇATIŞMAYI ÇÖZME BECERİLERİ

ÇATIŞMANIN DUYGUSAL YÖNÜ İLE BAŞA ÇIKMAK

Anlaşmazlıkları çözmek ve ilişkileri geliştirmek için olumlu duygular uyandırmak gereklidir. Çatışmalarla başa çıkma söz konusu olduğunda, çoğu insan, duyguların çoğunu görmezden gelir veya bastırır. Yine de insanlar ne kadar duygusuz kalmaya çalışırlarsa çalışsınlar, bir çatışma sırasında kalpleri daha hızlı çarpma eğilimindedir, avuç içleri terler ve nefesleri hızlanır. Tüm bu fiziksel işaretler, tartışmayı karmaşıklaştırabilecek temel duyguları gösterir.

Akıl ve duygu dikkate alındığında çatışmalar daha başarılı bir şekilde çözülebilir. Buradaki zorluk, *çok sayıda olumlu ve olumsuz duyguyla (heyecan, korku, gurur, utanç, umut, umutsuzluk, sevinç, hayal kırıklığı)* bunalmadan nasıl etkili bir şekilde başa çıkılacağını öğrenmektir.

- **Temel Endişelere Odaklanın**

Duygulardan ziyade temel kaygılara odaklanın. Bu endişeler, herhangi bir çatışmada hem olumsuz hem de olumlu duyguların altında yatan temel insan arzularını temsil eder. Bir müzakere sırasında duyguları daha olumlu ve üretken bir yöne kaydırmak için kullanılabilir beş temel kaygı yer almaktadır.

- **Takdir**

Bir anlaşmazlık ortaya çıktığında akılda tutulması gereken en önemli temel konudur. Takdir, *anlaşılma ve değer görme arzusunu kapsar*. Takdiri ifade etmek, başka bir kişinin bakış açısına göre değeri bulmayı içerir. Bu, bir çatışmanın tırmanmasını önlemeye yardımcı olabilir ve bir ilişkiyi güçlendirirken bir anlaşmazlığı çözmeye yardımcı olabilir. Erken etkileşimler tonu belirler, bu nedenle takdiri ifade etmek müzakereyi iyi bir başlangıç yapabilir.

- **Bağ Kurmak.**

Bir çatışmadaki düşmanca *"ben sana karşı"* eğilimi, düşmanların müttefik olması için duygusal bir bağ kurarak dengelenebilir. Bir sorunu çözmek için işbirliği yaparlar. Bağlılık kurmak, önemli farklılıklara birlikte çözümlenecek paylaşılan sorunlar olarak yaklaşmayı gerektirir. İnsanları bölen konular tartışmalı ve hararetli olsa bile, işbirliğine dayalı problem çözme yardımcı olabilir. Basit teknikler de bağlılık oluşturmaya yardımcı olabilir. Örnekler arasında spor, müzik, kariyer gibi ortak ilgi alanları hakkında küçük sohbetler yapmak; *ortak amaç duygusunu iletme için "biz" ve "biz" zamirlerini kullanmak* ve bir masanın karşısında değil, yan yana oturmak. Bu stratejiler işbirliğini teşvik eder.

- **Özerklik.**

Çatışmalar genellikle, insanlar kendilerini doğrudan etkileyen bir karara yeterince dahil olmadıklarını hissettiklerinde ortaya çıkar. *"Karar Vermeden Önce Daima Danışın."* Bu, sonuç onları bir şekilde etkilediğinde insanları karar alma sürecine aktif olarak dahil etmek anlamına gelir.

- **Durum**

Çatışmanın ortasında, düşmanlar konum veya uzmanlık açısından rekabet edebilir. Birisi, *"Bu alanda daha fazla deneyimim var"* diyebilir veya başka bir kişinin üzerine gelmek gibi üstün bir statü ifade eden vücut dilini kullanabilir. Şaşırtıcı olmayan bir şekilde, bu diğer kişiyi küçülmüş veya kızgın hissettirebilir.

Ancak statü olumlu da kullanılabilir. Bir kişi, diğerinden tavsiye isteyerek bir tartışmaya başlayabilir. Bu, birinci kişinin statüsünü azaltmaz, ancak diğer kişinin bir bakış açısını ifade etmesine ve uzmanlığını paylaşmasına izin verir.

- **Rol**

İnsanların hayatta pek çok rolü vardır. Bir kişi bir öğrenci, evlat, kardeş olabilir. Ancak bir anlaşmazlığı çözmek söz konusu olduğunda, insanların oynadığı roller geçici olma eğilimindedir. Dinleyici, arabulucu veya savunucu olarak çeşitli şekillerde hareket ederler. Buradaki zorluk, belirli zamanlarda hangi rolün en uygun olduğunu belirlemektir.

Bazı durumlarda, bir tarafın *bir çatışmayı çözmek için rolleri ayarlaması* gerekebilir. Örneğin, bir arkadaş sınıfa geldiğinde sinir bozucu bir durumunu tartışmak istiyor. Arkadaş olarak araya girerek sorunun nasıl çözüleceği konusunda tavsiyelerde bulunur. Tavsiye iyi olabilir, ancak arkadaşını sinirlendirir ve böldüğü için onu azarlar. Dışarıda özgürce konuşmadığı için onu dinlemesini istiyor. Yani arkadaşın en üretken rolü bir avukat olarak değil, bir dinleyici olarak.

Diğer zamanlarda, her iki taraf da bir sorunu çözmek için farklı geçici roller üstlenebilir veya hatta aynı rolü üstlenebilir. Yardımcı geçici rollerin örnekleri arasında ortak problem çözücü, beyin fırtınası, şeytanın avukatı veya arabulucu sayılabilir. Çatışmayı çözme becerileri günlük yaşamda önemlidir ve öğrenilebilir. En önemli becerilerden bazıları şunlardır:

Duygularınızı Anlayın ve Kontrol Edin

Gençlerin hoş olmayan duygularını neyin tetiklediğini anlamaları önemlidir, böylece onları kontrol etmeyi öğrenebilirler. Duygularının zihinlerini yönetmesine izin vermemek ve onların olumsuz şekilde davranmasını sağlamak önemlidir.

Birlikte Oturun

Tarafsız bir yer bulun ve bir şeyler hakkında konuşmak için oturun. Tüm taraflar sorunu çözmek için birlikte çalışmayı kabul etmeli ve temel kuralları kabul etmelidir, örneğin isim çağırma, hakaret veya suçlama.

Konuya Bağlı Kal

Biriyle bir çatışmayı tartışırken asıl soruna bağlı kal. Geçmişte olan şeyleri gündeme getirmek diğer kişide öfke uyandırabilir. Bu, orijinal argümanın çözülmemiş olmasına neden olacak ve hatta durumu daha da kötüleştirebilir.

Diğer Kişiyi Dinleyin

Diğer kişinin bir arkadaş veya bir aile üyesi olmasına izin verin, önce duyguları hakkında konuşmasına izin verin. Diğer kişinin ne söylediğine dikkat edin ve duygularını kabul edin. Çatışmayı ele alırken iletişim becerileri önemlidir.

Kızgın veya çatışmacı bir kişiyle karşılaştığınızda:

Kendinizi rahat hissettirmeye çalışın, sesinizi sakınleştirin.

"Ben" ifadelerini kullanın - diğer kişiyi suçlu hissettiren "siz" ifadeleri yerine, nasıl hissettiğinizi anlatan ifadeler kullanın. Örneğin, "Söylediklerimi asla dinlemezsiniz" yerine "ne demek istediğimi anlayamadığım için hüsrana uğradım". İstediklerini kibarca sor, talepte bulunma. Sadece nasıl hissettiğinizi kesin ve net bir şekilde bir kez söyleyin. Etkili iletişim becerilerini kullanın.

Açık Olun

Diğer kişiye her şey hakkında ne hissettiğinizi anlatın. Ancak suçlayıcı açıklamalarda bulunmayın. Sizi neyin rahatsız ettiği konusunda açık olun ve kibar/nazik ama kararlı olun.

Çözümler Bul

Bir çatışmaya yaratıcı çözümler bulmaya çalışın. Seçenekleri tartışın ve ilgili tüm tarafların fikirlerini dile getirmesine izin verin. Herkes için kabul edilebilir bir sonuca ulaşmak için müzakere ve uzlaşmayı kullanın. Herkes çözüm için hemfikir olduğunu sözlü olarak karşılıklı birbirinize belirtin.

A. İki tarafın birbirini anlamasını sağlayın. Her iki tarafa da aynı soruyu yönelterek bunu başarabilirsiniz.

Bu durum(yani çatışma) ile ilgili seni üzen ya da kıran şey nedir?

Bu durum yaşanmadan önce sen bu arkadaşınla anlaşıyor muydun? Onu seviyor muydun?

Çatışma Yaşayan Kişilerin Özellikleri:

Çatışma esnasında birbirleri hakkında ve sorun hakkında güçlü duyguları olur.

Öfke, heyecan, kızgınlık, şaşkınlık gibi duygularını coşkulu bir biçimde ifade etmek isteyebilirler.

B. Çatışma yaşayan iki kişinin birbirini dinlemesini ve birbirlerinin sözünü kesmemesini sağlamanız gerekir.(Bu çok zor bir beceri ama sizin bunu yapabileceğinize inandığımız için buradasınız)

- Durumlara değil çıkarlara odaklanın çatışan kişilerin de çıkarlara odaklanmasını sağlayın.
- Çatışan kişinin istekleri, çözüm önerisi nedir?
- Çatışan kişilerin sorunu çözümü sonucu ilişkileri nasıl olacak cevaplasınlar. Olay ya da durumun bitmesi için isteklerin nelerdir? Bu şeyleri neden istiyorsun

C. Kavgayı nasıl/ne oldu ilk kim başlattı odaklanmak yerine kazan-kazan yöntemini kullanın. Bunun için yaratıcı fırsat veren fikirlerle, düşüncelerini iste. Çözüm önerileri sunmalarını beklediğinizi söyleyin.

Her iki taraf anlaşmaya ulaştıysa önerilen fikirler için de iyi olması sonucu, bir anlaşma sağlanmış olur.

Çatışmanın azaltılmasında uygulanan temelde iki strateji söz konusudur, Birincisi bireyler arası rekabete dayalı *kayıp-kayıp veya kazan-kayıp* stratejileri diğeri ise, *bireyler arası işbirliğine dayalı kazan-kazan* stratejisidir (Newstrom ve Davis, 1993).

Rekabet Stratejileri

Taraflar arasında yarışma söz konusudur ve bazı yan etkileri vardır:

• **Kayıp-Kayıp Yaklaşımı:** Kısa vadede çatışmayı azaltmak için kullanılan bir yön- temdir. Sonuç itibariyle de hiç bir tarafı memnun etmez. Çatışmadan kaçınma, uzlaşma, yumuşatma, hakeme veya kurallara başvurma gibi şekilleri uygulanabilir.

• **Kazanç- Kayıp Yaklaşımı:** Bu yaklaşım, rekabetin çok yoğun olduğu bir tarafın açık bir şekilde kazandığı diğer tarafın kaybettiği durumda ortaya çıkmaktadır. Taraflardan biri diğerine hakimse, kazanç -kayıp yaklaşımı uygulanabilir. Kazanç-kayıp nitelikli çatışmalar, otoriter emirler veya çoğunluk kuralıyla azaltılabilir (Strom-Gottfried,1998)

Kullandığınız Yöntemlerin Hepsini Başarısız Olursa

İlgili kişiler bir anlaşmaya varamazlarsa, tarafsız bir kişiden/yetişkin birinden bir çözüme aracılık edebilir. Yardım isteyin.

3. OTHER ISSUES

ÖĞRETMENE ÖNERİLER:

Öğrencilerin farklı bakış açılarını temsil eden yapıcı tartışmalar yapmalarına yardımcı olun. Aslında araştırmalar, [çatışmaları tartışmanın hem bilişsel hem de gelişimsel olarak öğrenciler için iyi](#) olduğunu göstermektedir.

Öğretmenler, tüm öğrencilere çeşitli görüşleri perspektif alma yaklaşımları aracılığıyla açıklama fırsatı veririn. Farklı bakış açılarının dinlenmesini ve ardından yüzleşilmesini sağlayın. Farklı bakış açılarına saygı duymalarını sağlayarak, işbirlikçi bağlamları vurgulayarak birlikte öğrenmelerine katkı sağlayın. Çalışmalarda “yeterliğe dayalı beceriler geliştirmek” hedeflendiğinden öğrenciler arası “işbirliğine dayalı öğrenme stratejileri” kullanın. Öğrencilerinizin bilişsel, duyuşsal gelişimine göre konularla ilgili açıklamaları etkinliklerden ya da süreç değerlendirmesinden sonra yapınız.

4. REFERENCES

1. Bartol, K. M.& Martin, D. C.(1991), Management, New York: Mc Graw-Hill.
2. Bell, C. And Song, F. (2005), "Emotions In The Conflict Process: An Application Of The Cognitive Appraisal Model Of Emotions To Conflict Management", *International Journal Of Conflict Management*, Vol. 16 No. 1, Pp. 30-54. <https://doi.org/10.1108/Eb022922>
3. Bumin, B. (1990), İşletmelerde Organizasyon Geliştirme ve Çatışmanın Yönetimi, Ankara: G.Ü. İ. ve İ.B.F. Yayını.
4. D’Zurilla, T. J., Nezu, A. M. ve Maydeu-Oliveras, A. (2004). Social problem solving: Theory and assesment. Social problem solving: theory, research and training.
5. C. Chang, T. J. D’Zurilla ve L. J. Sanna (Ed.). Washington, DC: American Psychological Association.
6. Gordon, J. R. (1991), A Diagnostic Approach to Organizational Behavior, Allyn and Bacon
7. <http://cyh.com/HealthTopics/HealthTopicDetails.aspx?p=243&np=291&id=2183>
8. http://www.ncpc.org/resources/files/pdf/conflict-resolution/making_peace.pdf
9. Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon-Organizasyonlarda Davranış-Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşımlar*, İstanbul.
10. Litterer, J. (1970), "Conflict in Organization: A Re-examination", Sexton P.William (ed), Organization Theories.
11. Making Peace–Tips On Conflict Management. National Crime Prevention Council USA Women’s and Children’s Health Network
12. Newstrom, J. W. Davis, K. (1993), Organizational Behavior, Human Behavior at Work, New York: Mc Graw-Hill Inc. Ohio: Bell and Howel.
13. Robbins, P. S. (2001). *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
14. Strom-Gottfried, K. (1998), "Applying Conflict Resolution Framework to Disputes in Managed Care", *Social Work*, September, 43(5).
15. Türnüklü, A. (2007). Liselerde öğrenci çatışmaları, nedenleri, çözüm stratejileri ve taktikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(1), 129-166.
16. Türnüklü, A. ve Şahin, İ. (2004). 13-14 yaş grubu öğrencilerin çatışma çözme stratejilerinin incelenmesi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 45-61
17. www.beyond-reason.net
18. www.pon.harvard.edu
19. http://murchiepages.weebly.com/uploads/1/3/4/3/13431671/five_dimensions_of_conflict_2.pdf

“Akran Zorbalığına Karşı Akran Arabulucuları ve Uzlaştırıcıları”

MEPEV

2019-1-TR01-KA201-077328



IO2: Öğretmenler İçin Eğitim Modülleri



Bu proje Avrupa Birliği Erasmus+ Programı tarafından finanse edilmiştir. Ancak burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz.

Modülün Tanımı

Modülün Adı	Anlaşmazlık çözüm yöntemi olarak Akran Arabuluculuğu ve Müzakere Arabuluculuk - Öğretmen
Modül Numarası	III
Modülün Tanımı	Bu modülün amacı, bir okul ortamında arabuluculuk sürecini etkin bir şekilde yürütmek için gereken temel bilgi ve becerileri kazandırmaktır. Tarihsel bir girişten sonra, arabuluculuk sürecinin dayandığı teorik temelleri ve okul bağlamında uygulanmasını analiz edeceğiz. Bir sonraki adım, akran arabulucuları tarafından kullanılan araçları ve arabuluculuk yöntemlerini gösterdiğimiz operasyonel seviyeye doğrudur. Son adım, vaka çalışmaları ve canlandırmalar yoluyla gerçekleşen eğitim aşamasıdır.
Süre	5 Saat
Ön Koşullar:	<ul style="list-style-type: none">• Çatışmalar hakkında temel kavramlar• Temel iletişim becerileri• Temel aktif dinleme becerileri• Problem çözme becerileri
Modül ile Kazandırılacak Yeterlilikler	Akran arabuluculuğu uzmanlığı
Modülün Amacı	Akran arabuluculuk uzmanı <ul style="list-style-type: none">• Arabuluculuk sürecinin doğasını anlar• Arabuluculuk sürecinin temel amacını anlar• Bir okul ortamında arabuluculuk becerilerini kullanır• Akran arabuluculuk tekniklerini anlar• Akran arabuluculuğunun faydalarını anlar• Arabuluculuk sürecinin nasıl yürütüleceğini öğrenir
Ölçme ve Değerlendirme Metodu	Rol yapma değerlendirme tablosu
Öğrenciler	Rol yapma
Eğitim Ortamı ve Materyaller	<ul style="list-style-type: none">• Sınıf• Vaka çalışması materyalleri• Kalem ve kağıt

Arabuluculuk: çatışmayla farklı bir şekilde başa çıkmak

Arabuluculuktan bahsederken, bir anlaşmazlığa son vermeye çalıştığımız yargısız bir süreçten bahsediyoruz; bu genellikle bir tartışmayı çözenin uzun, ağır ve pahalı bir yoludur, her iki davacı tarafından seçilen üçüncü bir tarafın yargılanmasını seçer.

Bu yaklaşıma göre, arabuluculuğun genellikle sıkı bir çatışma ile ilişkili olduğunu söyleyebiliriz.

Arabuluculuk süreci, bir argümanla başa çıkmanın bir yolu olarak, eski bir kökene sahiptir. Bu, vatandaşların Praetor'un müdahalesini istemeden önce kavgaya dostane bir çözüm seçebildikleri Roma İmparatorluğu'na kadar uzanıyor. Ortaçağ'da, küçük sulh hakimleri, düşük ekonomik öneme sahip tüm bu konularda tahkim ve uzlaşma ile ilgilenecekti. Kutsal Kilise ayrıca kilise rahipleri, piskoposlar ve papalık elçileri aracılığıyla hiyerarşik bir dayatma kararından kaçınmak için tartışmaları barışçıl bir şekilde çözmek için hareket etti. Bu uygulama daha sonra 1865 'te ve daha sonra 1942' de İtalyan Medeni Usul Kanununa kodlandı. Her neyse, Amerika Birleşik Devletleri'nde ve Doğu dünyasında, yargı prosedüründen kaçınmak istiyorsanız, arabuluculuğun çok yararlı bir araç olarak görüldüğünü söylemek zorundayız.

Avrupa düzeyinde, arabuluculuk aşağıdakiler tarafından kurulan sağlam bir normatif temele sahiptir:

- 28 Haziran 1985 tarihinde Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa Tavsiyesi R (85)
- Cezai arabuluculuğu getiren 19/99 sayılı Avrupa Tavsiye Kararı

Çatışma arabuluculuğu: silahlarınızı bırakın

Çatışma arabuluculuğu, üçüncü bir tarafsız tarafın, muhalif tarafların konuşmaya ve soruna barışçıl ve paylaşılan bir çözüme ulaşmalarına yardımcı olma talebiyle ilgili bir anlaşmazlığa müdahale ettiği bir süreçtir.

Arabuluculuğun temel amacı *silahlarınızı bırakmaktır*.

Bu ifadede, arabuluculuğun bazı belirli unsurlarını bulabiliriz:

- Bir çatışma durumu
- Arabulucunun başlıca özellikleri şunlardır:
 1. Tarafsızlık
 2. Davacının iradesinden kaynaklanan yetki
- Arabuluculuğun temel amaçları şunlardır:
 1. Diyaloğu geri yüklemek için
 2. Çatışmanın etkilerini azaltmak için
 3. Bir ilişkiyi yeniden dengelemek için

Arabuluculuk, üç sosyal temsilci tarafından hareket edilen üçlü bir yapıya sahiptir; çözümün yalnızca davacılara bağlı olduğu müzakereden farklıdır.

Cezalandırıcı bir niyeti olmadığı için adli bir işlemden farklıdır, burada kazanan veya kaybedenimiz yoktur, ancak her iki taraf da ihlal edilen hakları geri yüklemek ve bir anlaşmaya varmak için dahil olduğu için bir restorasyon arıyoruz: kimsenin zarar görmeyeceği bir kazan/kazan çözümüne ulaşıyoruz.

Amaçlarından biri, ilk etapta çatışmanın analizini teşvik etmek ve daha sonra ilgili insanlara bununla başa çıkmak için yararlı araçlar sağlamaktır. Bir ilişki bozulursa, bu medeni bir şekilde gerçekleşecek, barışçıl bir birlikteliğe yol açacak ve böylece gelecekteki çatışmalardan kaçınılacaktır.

Arabulucu hakim değildir, tek amacı, karşı taraflar arasında, tarafların aktif katılımı yoluyla elde edilen ortak bir anlaşmaya varacakları diyalogu yeniden tesis etmektir.

Arabuluculuk, diğer süreçler için destekleyici bir role sahiptir ve bağlam ne olursa olsun, sistemin doğru şekilde çalışmasını engelleyen herhangi bir engeli ortadan kaldırabilirse başarılı olur. Örneğin, bir okul ortamında, arabuluculuğun temel amacı, sınıf içi etkinliklere engel teşkil eden tüm çatışmaları çözmektir.

Dolayısıyla, arabuluculuğun şu anlama geldiğini söyleyebiliriz:

- Aktif katılım
- Çatışma analizi
- Tarafların karar süreçlerinin desteklenmesi
- Kollarını indir.

Okul arabuluculuğu

Okul arabuluculuğu süreci, okul ortamındaki herhangi bir çatışmayı çözmek için kullanılır; hem sınıf içinde hem de dışında ortaya çıkabilirler. Karşı taraf öğretmenler, öğrenciler veya veliler olabilir.

Öğrencinin çatışmaları şu şekilde sınıflandırılabilir:

- Ergen kavgaları
- Zorbalık
- Siber zorbalık?

Son ikisiyle ilgilenmek için bir öğretmen veya öğrenci destekli arabuluculuk prosedürünü kullanabiliriz. Arabulucu öğrenci ise akran arabuluculuğuna örnektir.

Akran Arabuluculuğu

Akran arabuluculuğu, iki veya daha fazla öğrencinin bir kavgaya karıştığı üçlü bir süreçtir; bir akran arabulucusu tarafından yardım edilirler, anlaşmazlık hakkında konuşmak için güvenli bir ortamda buluşurlar ve buna son vermek için barışçıl bir anlaşmaya varmaya çalışırlar. Bu yaklaşımın belirli bir unsuru, arabulucunun rolünün, varlığı bir tür asimetri yaratacak olan öğretmen tarafından

oynanmamasıdır. Bunun yerine bir akranımız var, bununla başa çıkma görevi olan bir öğrenci. Çatışmayı ele almanın bu yolu, ergenliğin yapılandırmacı ve yorumlayıcı yaklaşımına dayanmaktadır (James, Jenks, Prout 2002). Buna göre, akranlar ve yetişkinlerle temas, sosyal ajanları çatışmalarla başa çıkmak için gerekli becerileri geliştirmeye teşvik etmektedir. Bir akran, diğer akranlar tarafından yetişkinlerden daha güvenilir olarak kabul edilir, çünkü ergen davranışını belirleyen motivasyonları ve dinamikleri daha iyi anlayabilir. Ayrıca, bir çatışma durumunda diğer gençlere yardım eden bir genç, arabuluculukta ve müzakerede başarılı olmak için kritik olduğu düşünülen daha uygun ve etkili iletişim becerilerini uygulayabilir.

Dahası, bir akran arabulucusu zihinsel yapılarını geliştirme şansına sahip olacaktır, çünkü karmaşık arabuluculuk sorunlarıyla uğraşmak zorundadır ve özerklik seviyesini de geliştirecektir.

Bunda, aktiflik ve güçlenmenin çok önemli bir rolü vardır.

Akran arabuluculuğunun faydaları

Öğrenciler için faydaları

- Aktif vatandaşlığı ve öğrencinin hukuk sistemine olan ilgisini teşvik eder.
- Problem çözme becerilerini geliştirir
- Etkinliği artırır
- Güçlendirmeyi geliştirir
- Öğrenciler, bir yetişkinin müdahalesi olmadan anlaşmazlıkları çözmeyi öğrenerek özerklik düzeylerini geliştirebilirler.

Öğretmenler ve okul için faydaları

- Akran arabuluculuğu disiplin eylemlerinin sayısını azaltır, böylece öğretmenler öğrencilerin davranış problemleriyle uğraşmak zorunda kalmadan öğretime odaklanabilirler.
- Sınıf iklimi iyileşecek
- Okul bir diyalog ve işbirlikçi odaklı bir kültür geliştirecek
- Hukuki işlem ve davalardan kaçınılacak

Arabulucunun işi

Arabulucu ne iş yapar?

Amacı, davacıların tatmin edici bir anlaşmaya varmaya çalışmak için sorunu barışçıl bir şekilde tartışmalarına yardımcı olmaktır, böylece her düşmanca eylem sona erecek ve sonunda başka bir olayı önleyerek bir arada yaşamının bir yolunu bulacaktır.

Arabulucu yargıç değildir, olup bitenler hakkında fikir beyan etmez ve kimin haklı kimin haksız olduğuna karar vermez. Davacıların bir çözüm bulmasına yardım edecek, ancak bunun ne pahasına

olursa olsun gerçekleşmesi gerekmeyecek.

Tarafların durumu tartışacağı bir dizi toplantı planlayacak; müzakereyi yönlendirme ve tartışmanın barışçıl bir şekilde devam etmesini garanti etme yetkisine sahiptir; her bölüme söz verecek ve her toplantının zaman yönetimine sahip olacak.

Taraflar işbirliği yapmazlar veya saldırganlaşırlarsa, arabulucu toplantıyı durdurur ve arabuluculuk sürecinin sonlandırılmasına karar verebilir.

Uyumsuzluk sorunları. Bir arabulucu uygun olmadığında

Davacılarla herhangi bir ilişkiniz varsa, bir anlaşmazlıkta arabuluculuk yapamazsınız.

Davranışı iyi olmayan öğrenci arabulucu rolüne hak kazanamaz.

İyi bir arabulucunun kişisel özellikleri

İyi bir arabulucu:

- Sakindir
- Kararlıdır
- Orta
- Nasıl iletişim kuracağını bilir
- Girişkendir
- Nasıl dinleyeceğini bilir
- Güvenilirdir

Arabulucunun yetkileri nelerdir?

- Oturumu yönetir ve davacılara konuşma yapar
- Kurallara uyulmasını garanti eder
- Seansları planlar
- Ortalık gerginleşirse, herkes sakinleştiğinde tekrar başlamak için seansı durdurur.
- Davacıların kurallara uymaması, işbirliği yapmaması veya oturumların yararlı olmaması durumunda arabuluculuk sürecini sona erdirir.
- Davacıların kötü davranışları hakkında öğretmenleri bilgilendirir ve suç işlenmesi durumunda öğretmenlere bildirmek zorundadır.

Arabulucunun görevleri nelerdir?

- Güvenilirdir
- Adildir
- Seansta olanlar hakkında asla konuşmaz. Bu, yalnızca bir öğretmenin bu konuda bilgi talep

etmesi veya herhangi bir cezai suç olması durumunda gerçekleşir.

- Arabuluculuk davasını dikkatle inceler
- Tüm süreci dikkatli bir şekilde yönetir

Arabuluculuk Süreci Nasıl Gerçekleşir?

Zorbalık veya siber zorbalık eyleminin kurbanı olan bir öğrencinin talebi üzerine veya bir öğretmen tarafından başlayabilir. Arabuluculuk, davacıların ebeveynleri tarafından yetkilendirilmelidir ve bu yetki, bir zorbalık olayı durumunda özel bir öneme sahiptir.

Arabuluculuk davaları

Bu standart bir arabuluculuk prosedürüdür. Öğrencinin kusurlu davranışı nedeniyle olay disiplin cezasıyla sonuçlanmışsa, bir anlaşmaya varılması ve uyulması, her yaptırımın kısmen veya tamamen iptali ile sonuçlanabilir. Uyuşmazlık bir veya daha fazla öğrenci ile sınıf arasında ise, sınıf temsilcilerinin arabuluculuk sürecine sınıf adına katılması gerekecektir.

Zorbalık veya siber zorbalık vakalarında arabuluculuk

Zorbalık ve siber zorbalık suçtur. Bir okul zorbalıkla mücadele protokolü hazırlıyorsa, “çocuk bakımı” bakış açısını benimseyerek çocuk ceza arabuluculuğunun ana yönergelerini izlemeniz tavsiye edilir. Bu durumda cezalandırıcı adalet yaklaşımının yerini disiplin veya cezai sonuçlardan kaçınan onarıcı adalet ilkeleri almaktadır. Mağdur ve zorba aynı fikirdeyse ve ebeveynlerinin mutabakatı ile, eylemi yapan öğrenciye ciddiyetini göstermek, ihlal edilen hakkı geri vermek ve daha fazla şiddet olaylarını önlemek için bir arabuluculuk başlatılabilir. Arabuluculuk başarılı bir şekilde bir anlaşma ile sona erer ve bu anlaşmaya uyulursa, eylemi gerçekleştiren öğrenci ilgili yaptırımlardan tamamen veya kısmen kaçınacaktır.

Arabuluculuk aşamaları

Arabulucunun yardımı sayesinde, davacılar aşağıdaki altı adımda bir anlaşmaya varmaya çalışacaktır:

birinci aşama (1 ila 2 saat)

- Rollerini ayarlama
- Gerçekleri analiz etme (neler olduğu hakkında herhangi bir bilgi toplama)
- Davacıların bakış açılarını anlamak

İkinci aşama (1 ila 2 saat)

- Sözleşmelerin hazırlanması
- Pazarlık
- bir anlaşmaya varmak

BİRİNCİ AŞAMA

Rollerin ayarlanması

Arabulucunun kendisini davacılara sunduğu ilk aşamadır. Bu adımda roller tanımlanır ve oturumun kuralları belirlenir. Herkes bu kurallara kesinlikle riayet edecektir.

Arabulucu şunları açıklayacaktır:

- Arabuluculuk, davacıların iradesi nedeniyle gerçekleşir
- Oturumu yönetecek ve tartışmayı yönetecek
- Yargıç değildir, kimin haksız, kimin haklı olduğunu söylemez.
- Amacı, barışçıl diyalog kurmalarına yardımcı olmak ve birlikte bir anlaşmaya varmaya çalışmaktır.
- Bakış açılarını dinler
- Davacılar duygularını ifade etmeye teşvik edilir
- Oturumda söyledikleri her şey gizli kalacak, ancak arabulucu öğretmenleri olası herhangi bir suçü bildirmekle yükümlüdür.

Davacılar:

- Barışçıl bir şekilde tartışın
- Asla sözlü veya fiziksel olarak saldırgan olmayın. Bu durumda oturum derhal durdurulur ve arabulucunun kararına göre arabuluculuk süreci iptal edilebilir.
- Konuşurken asla diğer kısmı kesmeyin.
- Daima dürüst olun ve gerçekleri olduğu gibi anlatın. Yalanlar yok.

Gerçekleri analiz etmek

Bir davayla ilgilenmek için gerçekleri bilmelisiniz. Davacılar, arabulucu tarafından teker teker neler olduğu hakkında konuşmaya davet edilecekler..

Arabulucu şunları yapmalıdır:

- Sadece tek bir argüman mı, yoksa davacılar daha uzun süredir tartışıyorlar mı bilin.
- Davacıların ilişkisi hakkında mümkün olduğunca çok bilgi edinin.

Davacıların bakış açılarını anlamak

Her şeyden önce, her iki tarafın da birbirinin bakış açısını anlayıp anlamadığını kontrol etmelisiniz. Arabulucu daha sonra her birinden diğerinin söylediklerini tekrar etmelerini istemeli ve orijinal konuşmaya cevap verip vermediğini kontrol etmelidir. Daha sonra durumu özetlemek için özetleyecektir.

İKİNCİ AŞAMA

Anlaşma tekliflerinin hazırlanması

Davacılar, daha sonra tartışılacak olan bir anlaşma taslağını ayrı ayrı ve arabulucu tarafından desteklenecek.

Taslaklar şöyle olmalıdır:

- Gerçekçi
- Adil
- Olası bir yanlış anlaşılmayı önlemek için kesin ve net

Pazarlık

Taslaklar bu adımda arabulucunun yardımıyla tartışılacak ve çatışma durumuna son vermek için makul bir anlaşma bulmaya çalışılacaktır.

bir anlaşmaya varmak

Davacılar bir anlaşmaya varabilirse, *senet* taraflar ve arabulucu tarafından yazılacak ve imzalanacaktır. Anlaşma, yanlış anlaşılmamak veya yanlış yorumlanmamak için basit ama ayrıntılı bir şekilde formüle edilmelidir. Arabulucu, her iki tarafı da tebrik ederek bunun çok önemli bir sonuç olduğunun altını çizmeli; eğer bu sadece bir anlaşmazlıksa ve bir zorbalık vakası değilse, her iki davacının da el sıkışması çok hoş bir davranıştır.

Eğitim

Temel kavramları uygulamak için, gençlerin dahil olduğu bir anlaşmazlığın arabuluculuğunu simüle eden bir rol oynamayı canlandırmayı öneriyoruz. Belgeler şunları içerir:

- ortamın kısa bir açıklaması
- katılan öğrencilerin psikolojik profili
- gerçeklerin bir açıklaması

İki öğretmen arabulucu rolünü üstlenecek, iki öğretmen daha davacı rolünü oynayacak. Simülasyonun amacı öğretmenlerin çatışmanın dinamiklerini anlamaları olduğu için "rol yapmalarına" gerek yoktur, eylemleri ve sonraki tepkileri anlatmak yeterli olacaktır.

Rol yapma	
Simülasyon zamanı	2 saat
Amaç	Çatışma dinamiklerini öğrenme ve oturum yönetimine aracılık etme
Çatışmanın tipolojisi:	öğrenci kavgası
Bağlam	Onuncu sınıf lise
Sınıf Grubu bileşimi:	20 öğrenci, 18 erkek, 2 kız
Davranış	Davranışla ilgili birçok sorun

Öğrenciler için:

Ad	Paulo
Yaşı	16
Okul başarısı.	ZAYIF
Davranış	Ciddi davranış sorunları
Aile bağlamı	Ayrılmış ebeveynler. Paolo, aile sorunlarıyla baş edemeyen annesiyle birlikte yaşıyor. Paolo yetişkin rolünü üstlenmeli ve ders çalışmaya zaman bırakmadan 3 oğluna bakmalı.
Psikoloji ve davranış	Paulo da üç erkek kardeşi gibi kendi haline bırakılır ve elinden geldiğince yetismeye çalışır; zamanından önce büyümek zorundaydı ve bir reşit olmayanın asla baş etmemesi gereken sorumluluklarla uğraşmak zorunda kaldı. Annesi bütün gün çalışıyor; üç farklı işi var; oldukça zorlar ve kötü maaş alıyor. Paolo hiçbir zaman gerçek bir eğitim görmemiştir ve bir rehberden yoksundur; bu yüzden sık sık kendisinden yaşça büyük çocuklarla ve kendisini yasadışı faaliyetlere bulaştıran kötü şirketlerle takılıyor. O kötü bir çocuk değildir, ancak çoğu zaman bir palavracı gibi davranır, dersi bozar ve bazen hurdalara karışır. Jackson'la alay etmeyi seviyor, bu onun için sadece bir şaka ama işler genellikle kontrolden çıkar ve bir anlaşmazlık ortaya çıkar, bazen bir kavgada yozlaşır çünkü Jackson aşırı tepki verir. Paolo yanlış bir şey yapmadığını düşünüyor, sadece şaka yapıyor ve Jackson bu şekilde tepki vermemeli.

Ad	Jackson
Yaşı	15
Okul başarısı.	İyi - Pekiyi
Davranış	Genellikle kurallara saygı duyar, ancak okul faaliyetleriyle ilgilenmiyorsa akıllı başka yerlere dağılır. Verilen ödevin sıkıcı veya çok kolay olduğunu düşünüyor, öğretmenlerin ondan ne istediğine bakılmaksızın görevlerini kendisi belirler.
Aile bağlamı	Güney Amerika kökenlidir ve evlat edinilmiştir. Ailesi eğitime çok dikkat ediyor ama onu şımartmaya meyillidirler.
Psikoloji ve davranış	Jackson çok zeki bir çocuk. Genellikle disiplinlidir, ancak bir aktiviteyi sıkıcı bulursa, en çok sevdiği şeyi yapmaya karar verir. İyi becerilere sahip, ancak öz disiplinli değil. İçine kapanık biri ve çok hassas, bu olmasa bile yaşatlarının ona güldüğüne inanıyor. Sınıf durumu daha da kötüleştirme eğilimindedir. Paolo'ya kızgın çünkü alaycı tavırlarına dayanmıyor, bu da aşırı tepkisini tetikleyerek bazen yozlaşarak bir kavgaya dönüşüyor. Jackson herkesin ona sahip olduğunu düşünüyor

Gerçekler: Paolo genellikle sözlü olarak yanıt veren Jackson'ı seçer. Bu nedenle, öğretmenler tarafından sitem edildiler ve Jackson'ın Paolo'yu bu kadar sevmesinin nedenlerinden biri de bu.

Spor salonunda voleybol veya basketbol oynarken, Paolo genellikle Jackson'ın hatalarına güler ve Jackson'ın maçı bırakıp tekrar oynamayı reddetmesinin nedeni de buydu. Böylece öğretmen, diğer öğrencilerle bilardo oynamasına izin verdi. Paolo ona yaklaşmış onu tekrar tavlama başlarken bir tartışma çıktı; kısa sürede kavgaya dönüştü. Öğretmen onları durdurdu ve azarladı, olayı müdüre ve ebeveynlerine bildirdi. Bundan sonra, bir voleybol maçı sırasında, Paolo, smaç yaparak, yanlışlıkla Jackson'ın yüzüne vurdu ve bir arbede başladı. Böylece öğretmenler arabulucu çağırma kararı verdi.

ÖLÇME VE VERİ DEĞERLENDİRME

Roleplay değerlendirme tablosu (25 puana kadar). Testi geçmek için en az 13 gerekir	
İlk arabuluculuk aşaması doğru şekilde tamamlandı	1 ila 6 puan
İkinci arabuluculuk aşaması doğru şekilde tamamlandı	1 ila 6 puan
Gerçeklerin yeniden yapılandırılması (Yeniden yapılanma doğru muydu? Görüş açıları ve davacıların arzuları açık mı?)	1 ila 6 puan
Anlaşma (Anlaşma açık mı? kesin mi? Herhangi bir çatışmayı çözecek mi? Yanlış anlamadan yorumlayabilir misiniz?)	1 ila 7 puan

DİĞER KONULAR

- Arabuluculuk süreci her zaman iki öğrenci tarafından yönetilmelidir, böylece prosedürle ilgili her konuyu daha iyi bir şekilde ele alabilirler; durum çok gerginleşirse, kontrolden çıkma riski olmadan kontrolü sağlamalıdır.
 - İki arabulucu daha fazla adaleti garanti eder
 - Vakit nakittir. Oturum süresi dikkatli bir şekilde yönetilmelidir, aksi takdirde bu, eylemin pedagojik değerini kaybederek hiçbir şeye yol açmayacak sonsuz ve amaçsız bir tartışma ile sonuçlanacaktır. Seanslar okul zamanında yapılıyorsa bu çok önemlidir. Zaman paha biçilmez bir kaynaktır, öğrenciler onu akıllıca kullanmayı öğrenmelidir.
- Davacılar araya girmeme kurallarına uymuyorsa, öğretmen bir tür “geri sayım” ile zamanı takip ederek her davacı için geçmeli konuşmaya izin vermelidir. Konuşan öğrencinin sözü kesilmemelidir; bu olursa, geri sayım sıfırlanır.

REFERANSLAR

“La Mediazione con bambini e adolescenti”

Claudio BARALDI e Guido MAGGIONI (bir cura di)

Saggi di E. Allegri, C. Baraldi, R. Bosisio, R. Cammarata, F. Farini, S. Fucci, V. Iervese, G. Maggioni, F. Pappalardo, E. Pattarin, I. Quadrelli, E. Rossi, C. Scivoletto, M. Serenelli, A. Vincenti. Aquilone, 2009.

“Io mi arrabbio, noi parliamo...”

Aggressività e violenza ve scuola tra espressione e mediazione”

Marilena Giuliacci, Stefano Vitale

Carocci Faber, 2005

“Bulli, gregari e vittime”

Bruno Furcas, Ivan Gambella

Arkadia Editore, 2018

“Birlikte Çalışın! : Akran Arabuluculuk Programını Uygulamak için Adım Adım Kılavuz (İngilizce Baskı) ”. Jerry Eddington Ed, 2017

“Onarıcı Uygulamalar ve Akran Arabuluculuk Eğitim El Kitabı”

Matthew B. Tolliver, MA, LPC, NCC

Lulu.com, 2018

“Sınıflarda ve Okullarda Akran Arabuluculuğunun Kullanımı: Öğretmenler, Danışmanlar ve Danışmanlar için Stratejiler Yöneticiler”

James Gilhooley, Nannette Scheuch Autore

Corwin, 2000

<https://www.europeansolve.com>

“Akran Zorbalığına Karşı Akran Arabulucuları ve Uzlaştırıcıları”

MEPEV

2019-1-TR01-KA201-077328



IO2: Öğretmenler İçin Eğitim Modülleri



Bu proje Avrupa Birliği Erasmus+ Programı tarafından finanse edilmiştir. Ancak burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz.

Title of the module	İletişim ve iletişim becerileri
Module Number	IV
Description of the Module	Akran Arabuluculuk Eğitimi –Öğrenci Eğitimi Modülleri
Duration	6 saat (her bir oturum öğrencilerin gelişimine göre, grup özelliklerine göre ayarlanabilir)
Prerequisites: (Skills / Learnings)	1- Sağlıklı kişilerarası ilişkilerde etkili iletişim becerilerini kullanma, 2- Bireyin kendisi ve bireyler arası ilişkide aktif iletişim becerilerini kullanma, 3- Kendini etkili ve doğru ifade etme yolları, 4- Olumsuz iletişim engellerinin etkilerini bilerek davranma, 5- Aktif dinleme becerileri geliştirme, 6- Empati becerilerini etkili kullanma ve çatışma durumlarında kullanma, 7- Akran arabuluculuğu sürecinde özel yaşamında etkili iletişim becerilerini kullanma.
Qualifications to be Gained with the Module	1- Etili iletişim becerilerini yollarını kullanmak. 2- Etili iletişimin sorun çözüme ye katkısını fark etmek. 3- Bireyler arası ilişkide iletişimin etkilerini analiz etmek. 4- Etili iletişimin kullanmaktan zevk alma. Bu konuda olumlu tutum geliştirme.
Learning Outcome/ Objective	1- Etili iletişimin kavram bilgisi, 2- Etili iletişimin bireyler arası ilişkideki etkisinin farkında oluş, 3- Etili iletişimin bireyler arası problem çözümede sınıflama bilgisi, 4- Saldırgan ve pasif iletişimi olumlu/pozitif yönde değiştirebilme, 5- Ben dilini ve empati becerilerini her durumda kullanma becerileri geliştirebilme. 6- İnsan ilişkilerinde kendini ve başkalarının doğru anlamının değerinin farkında olma.
Measurement and Evaluation Method	Ekteki “ Öz Değerlendirme Formu ” ve çalışma akışında yer alan “ süreç değerlendirme soruları ” kullanılarak öğrencilerin modül etkililiğini değerlendirmesi sağlanabilir.
Trainers	Akran arabuluculuğu ile ilgili eğitim alan, öğretmenler, psikolojik danışmanlar, rehberlik öğretmenleri
Education Environment and Materials	Çalışma akışında yer alan etkinlik formlarının öğrenci sayısı kadar çoğaltılması. Kalem vb. tahta veya şövale yazı tahtası. Grupta ki Çevirim içi veya çevirim dışı görsel izleme materyalleri (CD oynatıcı, bilgisayar, vb.) Problem Çözme, Çatışma Çözme Modülünde İşlenmiş olup, modüldeki Öğretmen Bilgilendirmesi Kullanılabilir.

İLETİŞİM VE ETKİLİ İLETİŞİM BECERİLERİ

Etkili ve sağlıklı bireyler arası iletişim kurabilmek, tüm yaşam becerilerinin en önemlisidir. Bu modülde kazanacağımız beceriler, ipuçları, yanlış anlamalardan kaçınmanıza, iletilen şeyin gerçek anlamını kavramanıza ve kişisel ilişkilerinizi büyük ölçüde geliştirmenize yardımcı olacaktır.

Amerikalı sosyolog Charles Cooley iletişim ile ilgili şunları ifade etmektedir: İletişim, insan ilişkilerinin, içinden geçerek var olduğu ve geliştiği mekanizma anlamına gelir. İnsan ilişkilerinin var olduğu ve geliştiği mekanizmalar özellikle beyindeki bütün semboller ve bu semboller mekan içinde iletme ve zaman içinde koruma yollarıdır. Sözlü ve sözsüz iletiler aracılığıyla karşılıklı olarak duygu, düşünce bilgi aktarımı iletişim olarak tanımlanır. Etkili iletişim kurabilmek için öncelikle tüm bireylere içtenlikli olarak saygı duymak, onların varlığını şartsız/koşulsuz (ben bana benzemeyenle konuşmam, bunlarla konuşulmaz, vb. önyargılardan uzak) kabul etmek, onlara değerli olduklarını hissettirmek, onları olduğu gibi benimsemek zorunluluktur.

Sözel ve sözel olmayan mesajlar en anlaşılır biçimde sunulmalıdır. Anlaşılabilirlik, kaynak ve alıcının bilgisine, deneyimine ve yeteneğine bağlıdır. Mesaj açık olmalıdır; açıklık istenen ve beklenen etkinin gerçekleşmesi açısından oldukça önemlidir. Kaynak, gönderdiği mesaj sonucunda alıcıdan belirli bir tepkiyi göstermesini beklemektedir. Bu noktada mesajın alıcısının kim olacağı, hangi alıcının ne yapması gerektiği mesajın genel ifadesi içinde yer almalıdır.

Etkili iletişimin amacını “iletmek istediğimizi karışımızdakine amaçladığımız biçimde iletebilmek, isteneni elde etmek ve beklenen tepkiyi uyandırmak” tır. Etkili iletişim ise; beden dili, sözcüklerin dili, ses ve nefes kullanımı, kişilerin temsil sistemleri, sevgi dilleri, empati kurma yöntemleri gibi konuların bilinmesi ve uygulanmasıyla başarılı, uyumlu, dengeli iletişim kurma sürecidir.

Etkili iletişimin önemini sıralayacak olursak:

1. Etkili iletişim becerileri ile bireyler birbirlerini daha iyi anlarken kendilerini daha doğru ifade edebilir.
2. İnsanlar birbirleriyle içten ilişkiler kurabilir. İnsanlarla daha rahat işbirliği yapılabilir
3. İnsanlar birbirlerine karşı daha saygılı ve hoşgörülü davranabilirler.
4. Daha az incinir ve incitir. Pozitif saldırgan olmayan yollarla düşüncesini savunabilir. Gereksiz tartışmalar önlenir.
5. Doğru bilgilere daha çabuk ulaşabilir.
6. Başkalarına yöneltilecek eleştiriler daha yapıcı hale getirilebilir.

7. Düşünce ve önerilere daha kolay destek bulunabilir.
8. İş ortamında birlikte çalışan insanları yönetme ve yönlendirmede çok daha az zaman ve enerji harcanır.
9. Zor insanlarla daha kolay başa çıkıla bilinir.
10. Başkalarının düşünce, deneyim, alışkanlık ve tutumlarından daha çok yarar sağlanabilir (Küçükaslan, 2014).

İletişim ve etkili iletişimde temel kavramları özetleyecek olursak:

- ***İletişim Becerileri:*** Sözel mesajlarla sözel olmayan mesajları uyumlu olarak kullanarak açık ve öz “ben” diliyle konuşabilme ve aktif dinleme becerisidir.
- ***Etkin dinleyebilme:*** Bireyin karışısındaki kişilerle etkin ve etkili ilişkiler kurabilmesini sağlayan, bireyin toplum içinde yaşamını kolaylaştıran saygı ve empati temelli davranışlar bütünüdür.
- ***Sözlü İletişim:*** Kaynak ve alıcı arasındaki konuşmanın her türü; yazılmış ya da yazılmamış sözcüklerin söylenmesiyle gerçekleşen ses ve işitmeye dayalı iletişim türüdür.
- ***Sözsüz İletişim:*** Söz dışındaki sesleri de içeren, sözel olmayan göstergelerden oluşan iletişim ölçütleridir.
- ***Empati:*** Empati etkili iletişimin ve ruh sağlığı için gerekli olan en temel ögesidir. Empati /eşduyum/duygudaşlık bir başkasının duyguları, içinde bulunduğu durum ya da davranışlarını anlamaktır. Sempatide yandaş olmak esastır, yakınlık duymak söz konusudur. Empatide ise duygu ve düşünceler anlaşılmaya çalışılmaktadır.
- ***Etkin Dinleme:*** Alıcının/Hedefin iletişim sürecinde iletiyi tam ve doğru olarak anlama ve algılama becerisidir.

Etkili iletişim sözlü ve/ya da sözsüz iletişim unsurlarının doğru ve etkin kullanılmasıyla gerçekleşir. Sözlü iletişimde sözlerle kurulan iletişimde sözcükler ve kullanım şekli önemlidir çünkü aynı sözcüğü çok farklı sonuçlara gidilebilir. Sözsüz iletişimde ise, gözler, kılık kıyafet, duruş, mimikler, dokunma, eller, oturuş şekilleri önemlidir çünkü her biri bir bütün olarak değerlendirildiğinde belli bir mesajı aktarır.

Etkili ve Sağlıklı Bir İletişim İçin Neler Gereklidir

1. Hoşgörülü olmak
2. Karşımızdakini dinlemek
3. Empati kurmak
4. Ön yargılarımızdan arınmış olmak
5. Olumlu ve olumsuz eleştirilere açık olmak

6. Beden dili, göz teması, ses ayarı ve hitap şekline dikkat etmek gerekir.

İletişim Kurarken Yapmamamız Gerekenler

1. Kendi sorunlarımızla karşılık vermek
2. Nutuk Çekmek, öğüt vermek
3. Tenkit etmek, yüksek tonda konuşmak
4. Acımazca eleştirmek
5. Konuyu farklı noktalara taşımak
6. Bütünden kopmak
7. Suçlayıcı bir dil kullanmak
8. Alaycı bakmak
9. Yargılayıcı olmak
10. Açık aramak.

ETKİN/AKTİF DİNELEM BECERİSİ NEDİR?

Duymak ve dinlemek arasında fark vardır. İşitme fiziksel bir süreçtir. Çoğu insan için bu otomatik olarak gerçekleşir. Dinleme, duymayı içeren ve aynı zamanda duyduklarından anlam oluşturmaktır. Çoğu beceri gibi, dinlemek de pratik gerektirir. Çevresel dikkat dağıtıcılar gibi etkili dinlemenin önünde birçok doğal engel vardır. İç diyaloglar ve kişisel gündemler. İyi bir dinleyici olmak, başka birinin söylediği kelimeleri duymaktan daha fazlasıdır. Etkili iletişimciler için dinleme, pasif değil, aktif bir süreçtir. Aktif bir dinleyici, sadece bir izleyici değil, bir konuşmanın katılımcısıdır.

“Diğer becerilerde olduğu gibi, dinleme özdenetim gerektirir. Birey, dinlemede neyin yer aldığını anlamalı ve sessiz olmak ve dinlemek için gerekli öz kontrolü geliştirmelidir. Kendi ihtiyaçlarını azaltmalı ve dikkati diğerine alçakgönüllülük ruhuyla yoğunlaştırmalıdır.

Açıkça dinlemek, başkalarının bize söylediklerini duymak ve anlamak üzerine kuruludur. İşitme, yalnızca söylenenlere dikkat ettiğimizde ve onu çok yakından takip ettiğimizde dinleme haline gelir.

İnsanlar olumlu ilişkiler geliştirmede, başkalarını tanımada, anlamada ve onlara yardım etmede en temel öge etkili dinlemedir. İyi bir dinleyici olmanın ilk adımı dinlemeye istekli olmak ve konuşmacıya ilgi göstermektir. Dinleme düşünsel bir beceridir ve pratikle geliştirilebilir. Etkili bir iletişimde bireyi anlayabilmek için dinleme sürecini etkin ve etkili bir biçimde yaşaması gereklidir. Öğrenmek, ilişki kurmak, eğlenmek, etkilemek ve yardım etmek gibi dinleme becerisinin amaçları etkili iletişim becerilerinin amaçlarıyla örtüşmektedir (Güven, 2013).

Etkili bir dinleme süreci 3 temel gerekliliği de içermektedir:

- Dikkat,
- Anlama
- Kabul etmedir.

Dinleme Türleri

Genel olarak *aktif ve pasif dinleme, eleştirel ve eleştirel olmayan dinleme, yüzeysel ve derin dinleme, empatik ve objektif dinleme, bilgilendirici dinleme, ilişkisel dinleme, takdir edici dinleme ve tanımlayıcı dinleme gibi dinlemeye ilişkin türlerdir.*

Genel olarak iki tür dinlemeden söz edilmektedir.

Edilgin dinleme; sözel tepki vermeden, mesajı yollayan kişiyi dinlemektir. Belki baş sallayarak, karşıdaki kişiye “Seni dinliyorum, anlat” mesajı örtük bir biçimde ulaşabilir. Ancak, kişinin kendini anlayıp, anlamadığını kestiremez. Edilgin dinlemede mesajı alan kişi mesajı emer. Edilgin dinleme bir araçtır, ancak yeterli değildir.

Etkin dinleme; empatik anlayışla aynı şeydir. Empatik anlayışla etkin dinlenirse, kişi karşısındakinin sorununu çözebilir. Dinleyici edilgin bir biçimde sözcükleri emmez, duyduklarında saklı olan duyguları anlar. Konuşana sorunu çözmesi için dinleyerek yardım eder. Sessizliğin de beden diliyle desteklenmesi gereklidir (Acar, 2010).

Etkili Bir Biçimde Dinlemenin Koşulları:

Dinleme Davranışları: Kişilerin dinleme davranışı hakkında bilgi sahibi olmak, farklı durumlara nasıl uyum sağlanacağına ilişkin anlaşılmasıdır. Bu bağlamda, eylem odaklı dinleyiciler, içerik odaklı dinleyiciler, zaman odaklı dinleyiciler ve kişi odaklı dinleyicilerden söz edilir.

1. Dinleyici bütün dikkatini konuşan kişiye vermeli bedeni ve benliği orada olmalıdır.
2. Dinleyici, konuşan kişinin söyleyeceği şeyler hakkında niyet okunamamalı ve tahminde bulunmalıdır.
3. Dinlerken hemen yorum yapmamalıdır. Yargılamayan bir yaklaşımla yapmalıdır.
4. Dinleyici, yanlış anlamları önlemek için **“böyle anlıyorum” doğru mu anladım** sormalıdır.
5. Dinleyici, konuşan kişiye dinlediğini ve anlattığı şeylerin algılandığını hissettirmelidir

Vücut dili, söyleyebileceğiniz herhangi bir kelimedenden daha yüksek sesle konuşur. Hatta yoğun duygular yaşadığımızda haykırır tıpkı “sevinç, üzüntü, kızgınlıkta “olduğu gibi. İnsanlara onları sevdiğinizi, onlara kızdığınızı veya onları daha az umursamadığınızı söyler. Vücut hareketleriniz düşüncelerinizi, ruh halinizi ve tutumlarınızı ortaya çıkarır. Hem bilinçli hem de bilinçsiz olarak bedeniniz gözlemcilerle gerçekte neler olup bittiğini anlatır.

Aktif Dinlemenin Sözel Olmayan İşaretleri

Sözlü olmayan dinleme belirtilerinin genel bir listesidir, başka bir deyişle dinleyen kişilerin bu işaretlerin en azından bazılarını gösterme olasılığı daha yüksektir. Ancak bu işaretler her durumda ve tüm kültürlerde uygun olmayabilir.

Gülümsemek

Küçük gülümsemeler, dinleyicinin söylenenlere dikkat ettiğini göstermek için veya alınan mesajlar hakkında hemfikir olmanın veya mutlu olmanın bir yolu olarak kullanılabilir. Başın sallamalarıyla birleştiğinde, gülümsemeler, mesajların dinlendiğini ve anlaşıldığını onaylamada güçlü olabilir.

Göz teması

Dinleyicinin konuşmacıya bakması normaldir ve genellikle cesaret vericidir. Bununla birlikte, özellikle daha utangaç konuşanlar için göz teması korkutucu olabilir. Herhangi bir durum için ne kadar göz temasının uygun olduğunu ölçün. Konuşmacıyı cesaretlendirmek için göz temasını gülümsemeler ve diğer sözlü olmayan mesajlarla birleştirin.

Duruş

Duruş, kişiler arası etkileşimlerde gönderen ve alıcı hakkında çok şey söyleyebilir. Dikkatli dinleyici otururken hafifçe öne veya yana doğru eğilme eğilimindedir. Aktif dinlemenin diğer belirtileri arasında başın hafif eğilmesi veya bir yandan başın dinlenmesi yer alabilir.

Yansıtma

Konuşmacı tarafından kullanılan herhangi bir yüz ifadesinin otomatik olarak yansıtılması/ aynalanması, dikkatli dinlemenin bir işareti olabilir. Bu yansıtıcı ifadeler, daha duygusal durumlarda sempati ve empati göstermeye yardımcı olabilir. Yüz ifadelerini bilinçli olarak taklit etmeye çalışmak (yani ifadelerin otomatik olarak yansıtılmaması) bir dikkatsizliğin işareti olabilir.

Dikkati başka yöne çekme

Aktif dinleyicinin dikkati dağılmayacak ve bu nedenle kıpırdanmaktan, saate veya saate bakmaktan, karalama yapmaktan, saçıyla oynamaktan veya tırnaklarını koparmaktan kaçınacaktır.

AKTİF DİNLEMEDEKİ ADIMLAR

1. Dikkatli dinleme

Dinlemek, ilgilendiğinizi ve ilgilendiğinizi kanıtlamak için sözlü olmayan davranışları kullanmak anlamına gelir.

anlama. Bu sözlü olmayan davranış görsel temas, yüz ifadesi, jestler ve bedeni içerir.

durum. Ayrıca "Hmm", "Aha", "Tamam", "Vay", vb. Gibi ünlemleri de içerir.

2. Özet

Söylediklerinizi özetlemek iki anlama gelir: muhatap, vurgulayarak caydırmaya devam etmek en önemli bilgiler ve gereksiz bilgilerden vazgeçerek. Özet ayrıca şunlara da atıfta bulunur: iki tarafın çatışmadaki duygularının yansımasıdır. Özeti, durumun hem duygularından hem de gerçeklerinden bahsetmek için yapın.

3. Durumu netleştirmek

Bir durumu açıklığa kavuşturmak, açık uçlu sorular veya ifadeler kullanmak anlamına gelir.

İşte bazı açık sorular örnekleri:

Bu olduğunda nasıl hissettin? (soru)

- Eklemek istediğiniz başka bir şey var mı? (soru)
- Bana işlerin nasıl gittiğini anlat. (Beyan)
- Sorunu çözmenizi engelleyen şeyin ne olduğunu düşünüyorsunuz? (soru)

Kapalı bir soruya verilen cevap çok az şey sağlar. Bilgi ve genellikle evet veya hayır olarak azaltılır. İnsanları tartışmaya devam etmekten caydırır.

Kapalı sorular ve ifadeler

Aşağıda sunulanlar,

- Bu olduğunda üzülünüz mü? ('evet' veya 'hayır' yanıtı olan soru)
- Uzun zamandır tartışıyorsunuz. (yanıt gerekmiyor)
- Konuyla ilgili bir anlaşmaya varabileceğinizi düşünüyor musunuz? (evet veya hayır cevap)

DİNLEME BECERİSİNİN ETKİLİ VE ETKİSİZ SÖZEL OLMAYAN DAVRANIŞLAR

(Öğrencilere Dağıtın)

Etkili Sözsüz Mesajlar	Etkisiz Sözsüz Mesajlar
Etkili göz teması kurmak	Doğrudan ya da boş boş bakmak
Konuşan kişiye dönük ve eğik olmak	Gözleri sık sık kaçırmak
Rahat ve açık bir beden pozisyonu almak	Sorgulama, kuşku içeren bir biçimde bakmak
Sessizliğe izin vermek	Arkaya ya da yan dönerek dinlemek
Bedensel yakınlık oluşturmak	Kolları kavuşturmak
Jest ve mimikleri etkili kullanmak	Jest ve mimikleri çok sık ya da çok seyrek kullanmak
Kişiyle fiziksel olarak eşit düzeyde durmak	Hareket halinde olmak
Sesi etkili kullanmak	Herhangi bir nesneyle oynamak

Bedenssel temasta bulunmak	Konuşan kişiden daha yüksekte durmak
Uygun anlarda gülümsemek	Hiçbir bedenssel tepki vermemek
Baş hareketlerini etkili kullanmak	Baş hareketlerini çok sık kullanmak

(Cihangir-Çankaya, 2011)

BEN DİLİ

Ben diliyle iletebilme suçlamadan, küçültmeden, bir konuya ilişkin, duygu ve düşüncelerin iletebilmedir. Ben dili, bireyin duygu ve düşüncelerini açık ifade etmesini sağladığı için etkili ve sağlıklı iletişimin temelidir. Ben dili bireyin o anda karşılaştığı durum ya da davranış karşısında kişisel tepkisini duygu ve düşüncelerle açıklayan bir ifade tarzıdır. "Ben" ifadeleri olarak da bilinen "Ben" dilini kullanmak, düşüncelerinizi ve duygularınızı agresif olmayan bir şekilde ifade etmenin bir yoludur. "Ben" ifadeleri insanları daha az savunmacı ve dinlemeye daha istekli hissettirme eğilimindedir. Bu, çatışmaları yatıştırmak ve kendinizi kibar bir şekilde savunmak için yardımcı olabilir. "Ben" dil ifadelerini nasıl geliştireceğinizi kolayca öğrenebilir, en iyi sonuçlar için bunları ifade edebilir." Oysa **sen dili**, özellikle kişilerarası iletişimde bireyin karşısındakini eleştirmesine, yargılamasına neden olan bir dildir ki kesinlikle etkili bir iletişim kurulmasını engellemektedir.

Bu, cümlelere başlamak şu anlama gelir:

- malısın ...
- gerek ...
- yapmalısın vb

Cümleler şu şekilde başlamalıdır:

- İhtiyacım var...
- İstiyorum....
- hissediyorum ... vb

Duygularınızı basit bir şekilde ifade etmek için "____, ben ____" biçimini kullanın. Diğer kişiye ne söylemek istediğinizi anladıktan sonra, bunu "____, ben ____" şablonu gibi bir şablona ekleyebilirsiniz. Bu, duygularınızı "Ben" ifadesine yerleştirmenin basit bir yoludur.

ETKİLİ İLETİŞİMDE SORU SORMAK ÖNEMLİDİR

Bilgi toplamak temel bir insan etkinliğidir. Soru sormak, daha fazla bilgi edinmenin anahtarıdır ve onsuz kişilerarası iletişim başarısız olabilir. Etkili ve işteş iletişim için temeldir. Sohbet ederken hepimiz sorular sorar ve bize sorulan soruları yanıtlarız.

Soru sormayı; bilgiyi öğrenmek, sorunları çözmemize yardımcı olmak, karar verme süreçlerimize yardımcı olmak ve birbirimizi daha net anlamak için kullanırız. Soruları ve cevapları büyüleyici ve eğlenceli olabilmektedir. Bir konuşmanın kontrolünü korumaya yardımcı olmaktadır. Diğer kişiyle ilgilendiğinizi ifade eder. Soru sormak, yanıtlayan hakkında daha fazla bilgi edinmemizi sağlar; bu, ilişki kurmaya, empati göstermeye ya da diğer kişiyi daha iyi tanımak için yararlı olabilmektedir. Etkili iletişim için açık uçlu sorular sorulmalıdır. Sorulan kişiyi açıklamaya davet etmelidir “nasıl oldu, ne yaptın, neler düşündün vb”. Yanıt “evet, hayır” olacak sorulardan kaçınılmalıdır “...yaptın, sen mi yaptın, özür diledin mi” gibi.

Aşağıdaki liste kapsamlı olmamakla birlikte, yaygın durumlarda sorulan soruların ana nedenlerini özetlemektedir.

Bilgi Almak İçin

Bir sorunun birincil işlevi bilgi elde etmektir - ' Saat kaç? '

Bir Noktayı Açıklığa Kavuşturmak İçin

Sorular, konuşmacının söylediği bir şeyi açıklığa kavuşturmak için iletişimde yaygın olarak kullanılır. Açıklama olarak kullanılan sorular, yanlış anlaşılmayı azaltmak ve dolayısıyla daha etkili iletişim için gereklidir.

Diğer Kişinin Sahip Olabileceği Kişiliği Ve/Veya Zorlukları Keşfetmek

Sorular, kişinin duygularını, inançlarını, fikirlerini ve tutumlarını keşfetmek için kullanılır. Bir kişinin yaşayabileceği sorunları daha iyi anlamak için de kullanılabilirler.

Bilgiyi Test Etmek İçin

Sorular, katılımcının bilgisini tespit etmek için her türlü sınav, test ve sınav durumunda kullanılır.

Daha Fazla Düşünmeyi Teşvik Etmek İçin

Sorular, insanları bir şeyi daha derinlemesine düşünmeye teşvik etmek için kullanılabilir. Dikkati sürdürmek için çok yararlı olabilir.

Kapalı Sorular

Kapalı sorular kısa odaklı bir yanıtta davet eder. Kapalı sorulara verilen cevaplar çoğu zaman (ancak her zaman değil) doğru veya yanlış olabilir. Kapalı soruların cevaplanması genellikle kolaydır. Cevap seçimi sınırlı olduğundan katılımı teşvik etmek için konuşmaların başlarında etkili bir şekilde kullanılabilirler. Kapalı sorular, kısa ve genellikle tek kelimeliktir. Kapalı sorular basitçe bir 'Evet' veya 'Hayır' yanıtı gerektirebilir , örneğin: ' Spor yapıyor musun. ' Kediye besledin mi? ', ' Bir fincan çay ister misiniz? '

Kapalı sorular, olası seçenekler listesinden bir seçim yapılmasını gerektirebilir, örneğin: ' Sığır eti, tavuk veya vejetaryen seçeneği ister misiniz? ', ' Bugün trenle mi yoksa arabayla mı seyahat ettin? '

Kapalı sorular , yine sınırlı cevaplarla belirli bir bilgi parçasını tanımlamak için sorulabilir , örneğin: ' Adınız nedir? ', ' Süpermarket saat kaçta açılıyor? ', ' Üniversiteye nereye gittiniz? '

Açık Sorular

Etkili iletişimde en çok bu soru tipi kullanılmalıdır. Açık sorular çok daha uzun yanıtlara ve dolayısıyla potansiyel olarak daha fazla yaratıcılığa ve bilgiye izin verir. Pek çok farklı açık soru türü vardır. Açık uçlu sorular 5N1K kuralına dayanır.

5N1K Nedir?

İlk soru “Ne?” sorusudur. Bu soru bize konuyu vermede yardımcı olur.

İkinci soru “Niçin?” Sorusudur. Bazı kaynaklarda “Neden?” soru olarak da geçmektedir. Bu soru bize amacı vermede yardımcı olur.

“Nasıl?” sorusu bize yöntemi belirlemede yardımcı olur.

“Nerede?” sorusu bize mekân ve yer kavramlarını belirlemede yardımcı olur.

“Ne Zaman?” sorusu ise zamanla ilgili kavramları belirlemede yardımcı olur.

“Kim?” sorusu ise olayda ilgisi ve sorumluluğu olanları belirlemede yardımcı olur.

Müzakere Soruları

Sorular aynı zamanda güçlü bir müzakere aracıdır. Basit tartışmalar yoluyla akıl yürütmek, diğer tarafın konumunu ve motivasyonlarını ayırt etmenin en iyi yoludur.

Müzakere Soru Örnekleri:

Pozisyonunuzun nedenlerini açıklar mısınız? (Karşı tarafın ne olduğunu net bir şekilde anlayamıyorsanız)

Yapamaman için herhangi bir sebep var mı? (Bu, karşı tarafın kaçtığını bildiğiniz zaman sormanız gereken harika bir sorudur.).

Bunun neden adil ve makul bir yöntem/koşul olduğunu düşünüyorsunuz? (Adil davranmak, uygun bir denge anlamına gelir).

BİR SORUNU BELİRLEMeye YÖNELİK SORULAR

(Öğrencilere Dağıtın)

Sorun ne gibi görünüyor?

_____ hakkında ne düşünüyorsunuz?

_____ hakkında sizi en çok ilgilendiren nedir?

Sorun ne gibi görünüyor? (Sorma: "Bu neden ters gitti?")

Ana engeliniz ne gibi görünüyor?

Sizi _____'dan alıkoyan nedir?

XXXX'i bu şekilde yapmaya ne dersiniz?

Ek bilgileri ortaya çıkaracak sorular:

Ne demek istiyorsunuz _____?

_____ hakkında daha fazla bilgi ver

İşi bitirmek için ne yapmalıyız?

Sonuç odaklı sorular (sorunlar anlaşıldıktan sonra bir çatışmanın çözümüne yardımcı olabilir):

_____ nasıl sonuçlansın istersiniz?

Ne istiyorsun veya İsteddiğiniz sonuç nedir?

X'ten ne gibi faydalar elde etmek istersiniz?

Ne öneriyorsun

Planın nedir

Bunu yaparsanız, _____ nasıl etkilenecek?

Sonraki adımlarınız neler?

Bir riski, sorunu veya sorunu tanımlamaya yönelik sorular:

Belirsizlik nedir?

Ne kadar belirsiz?

Neden önemli?

Ne kadar önemli?

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Cihangir-Çankaya, Zeynep, Kişilerarası İletişimde Dinleme Becerisi, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2011.

Dökmen, Üstün: Sanatta ve Günlük Yaşamda İletişim Çatışmaları ve Empati, İstanbul, Remzi Kitapevi, 2008.

Erdal, Gültekin, İletişim ve Tipografi, İstanbul, Hayalperest Yayınevi, 2015.

Erdem, Orhan, Etkili ve Başarılı İletişimin Sırları, İstanbul, Yakamoz Kitap, 2013, (30.baskı)

Gökdağ, Rüçhan, Kişilerarası İletişim, Eskişehir, Sınırsız Kitap, 2016.

Gürüz, Demet ve Temel Eğinli, Ayşen, İletişim Becerileri, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım,2008.

Gürüz, Demet ve Temel Eğinli, Ayşen, Kişilerarası İletişim, Ankara Nobel Yayın Dağıtım, 2015 (5.Basım).

Güven, Bülent, Etkili İletişim, Ankara, Pegem Akademi, Ed. Bülent Güven, 2013.

Işık, Yüksel, İletişim Hayat Kurtarır, İstanbul, Sis Yayıncılık, 2014.

Küçükaslan, Nazife, Etkili İletişim Teknikleri, Bursa, Ekin Kitabevi Yayınları, 2014.

McLeod, J. (1999) 'Counselling as a social process', Counselling, 10: 217-27.

McNamee, S. and Gergen, K. (eds) (1992) Therapy as Social Construction, London: Sage.

Practical Counselling and Helping Skills: Text and Activities for the lifesiklls counselling model Yazar: Richard Nelson-Jones SAGE PUBLICATIONS London, 2014.

Sexton, T. and Griffin, B. (1997) Constructivist Thinking in Counselling Practice.

Voltan Acar, Nilüfer, İnsan İlişkileri İletişim, İstanbul, Nobel Yayın Dağıtım, 2012, (3.Basım).

Watson Todd, R. (1997). Classroom Teaching Strategies. Hertfordshire, Prentice Hall.

https://www.mosaicprojects.com.au/WhitePapers/WP1013_Problem_Solving.pdf

https://www.mosaicprojects.com.au/WhitePapers/WP1008_Emotional_Intelligence.pdf 4 See

Good questions outrank easy answers:

<https://mosaicprojects.wordpress.com/2011/05/21/good-questions-outrank-easy-answers/>

“Akran Zorbalığına Karşı Akran Arabulucuları ve Uzlaştırıcıları”

MEPEV

2019-1-TR01-KA201-077328



IO2: Öğretmenler İçin Eğitim Modülleri



Bu proje Avrupa Birliği Erasmus+ Programı tarafından finanse edilmiştir. Ancak burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz.

Title of the module	Anger Control, Problem Solving (Problem Solving Çatışma Çözme Modülünde İşlenmiştir Orda ki Öğretmen Bilgilendirmesi Kullanılabilir). And Controlling Emotions
Module Number	V
Description of the Module	Akran Arabuluculuk Eğitimi –Öğrenci Eğitimi Modülleri
Duration	7 saat (her bir oturum öğrencilerin gelişimine göre, grup özelliklerine göre ayarlanabilir)
Prerequisites: (Skills / Learnings)	1- Sağlıklı kişilerarası ilişkilerde öfke duygusunun etkileri, 2- Öfke, kızgınlık, ümitsizlik, çaresizlik vb. bireyin kendisi ve bireyler arası ilişkide ki yapıcı yanlarını kullanma, 3- Kendini farklı ifade etme yolları, 4- Duygular ve duyguları ifade etme biçimlerini etkili kullanma, 5- Problem çözme basamakları, 6- Akran arabuluculuğu sürecinde özel yaşamında duyum ve duygularını etkili kullanma.
Learning Outcome/ Qualifications to be Gained with the Module	1- Kendini ifade etmenin farklı yollarını kullanmak. 2- Öfkenin tetikleyicilerini fark etmek. 3- Öfkenin bireyler arası ilişkide etkilerini analiz etmek. 4- Yaşamında duyum ve duygularını etkili kullanmada seçici dikkat gösterme. 5- Duygu düzenleme stratejilerini kullanabilme. 6- Duyguların pozitif gelişimi yönünde kullanmaktan zevk alma. Bu konuda olumlu tutum geliştirme.
Learning Outcome/ Objective	1- Öfkenin ve tetikleyicilerin kavram bilgisi, 2- Öfkenin yıkıcı yanın bireyler arası ilişkideki etkisinin farkında oluş, 3- Duyguları etkili/sağlıklı bir biçimde ifade etmenin bireyler arası problem çözümede sınıflama bilgisi, 4- Yapılan eleştirilere göre duygularını olumlu/pozitif yönde değiştirebilme, 5- Her durumda olumlu duygu durumunu kullanma becerileri geliştirebilme. 6- İnsan ilişkilerinde kendini ve başkalarının doğru anlamının değerinin farkında olma.
Measurement and Evaluation Method	Ekteki “ Öz Değerlendirme Formu ” ve çalışma akışında yer alan “ süreç değerlendirme soruları ” kullanılarak öğrencilerin modül etkililiğini değerlendirmesi sağlanabilir.
Trainers	Akran arabuluculuğu ile ilgili eğitim alan öğrenciler , öğretmenler , psikolojik danışmanlar , rehberlik öğretmenleri

Education Environment and Materials	Çalışma akışında yer alan etkinlik formlarının kadar çoğaltılması. Kalem vb. Tahta veya şövale yazı tahtası. Grupta ki öğrenci sayısı kadar Çevirim içi veya çevirim dışı görsel izleme materyalleri (CD oynatıcı, bilgisayar, vb.) Problem Solving Çatışma Çözme Modülünde İşlenmiştir. Orda ki Öğretmen Bilgilendirmesi Kullanılabilir.
--	--

ÖFKE YÖNETİMİNE GİRİŞ

Öğrencilere/katılımcılara **“modülün hedeflerini, çalışmalar sonunda kazanılacak becerileri, sürecin nasıl değerlendirileceğini”** açıklayınız. Etkinliklerin sonunda süreç değerlendirmelerini yapınız. Her çalışma oturumundan sonra yapılan etkinlikler doğrultusunda öğretmen çalışma kitabından konuyla ilgili bilgilendirme ve tartışmaları katılımcılarla yapınız.

Bu çalışmalar önce bizlerin “bireyler arası etkileşimde pozitif becerileri” geliştirmemize yardımcı olacaktır. Çalışmalarımızda kendimizden yola çıkarak birer arabulucu öğrenci liderleri olarak arkadaşlarımızın gelişimlerine katkıda bulunabilelim. Bu modülde ki çalışmalarımızda “duygularımızı ve çatışmalarda ki duygularımızı pozitif ve etkili ifade biçimlerini çalışacağız”.

Öfke kontrolünün ilk adımı, kendi öfkenizi öğrenmeye başlamaktır. Başlangıç olarak, tetikleyiciler (sizi harekete geçiren şeyler), öfkeye nasıl tepki verdiğinizi ve öfkenin hayatınızı nasıl etkilediğini öğreneceksiniz.

Öfke duyguları, insan olmanın normal ve sağlıklı bir parçasıdır. Tüm öfkeden kaçınmayı öğrenmek imkansız bir hedef olurdu. Bunun yerine, öfke yönetiminde yeni sağlıklı alışkanlıklar öğrenirken öfkeye karşı olumsuz tepkilerden (saldırganlık gibi) kaçınmayı öğreneceksiniz.

Öfke: Güçlü bir kızgınlık, hoşnutsuzluk veya düşmanlık hissi.

Saldırganlık: Düşmanca veya şiddet içeren davranış veya bir başkasına karşı tutumlar.

Öfke Ne Zaman Sorun olur?

Küçük dozlarda öfke, uygun, normal ve sağlıklı bir duygudur. Herkes öfke yaşar. Bu, haksızlığa uğradığımızda kendimizi savunmamıza ve kendi ihtiyaçlarımızı korumamıza yardımcı olur. Bununla birlikte, birçok durumda öfkenin olumsuz yansımaları olabilir. Aşağıda, öfkenin nasıl zararlı olabileceğine veya istenmeyen sonuçlara neden olabileceğine dair bazı örnekler verilmiştir.

Öfke, başkalarını olumsuz etkilediğinde bir sorundur. Öfke, insanları etraflarındakiler için hoş olmayan veya zararlı olabilecek bir şekilde davranmaya sevk eder. Bu, önemli ilişkilerin gerilmesine veya kaybedilmesine neden olabilir. Öfke kontrolden çıktığında sağlıklı ilişkileri sürdürmek zor olabilir. Öfke, sağlığı veya refahı olumsuz etkilediğinde bir sorundur.

Öfke hem fiziksel hem de duygusal sağlığı etkiler. Fiziksel olarak öfke, yüksek tansiyon ve kalp krizi gibi sorunlara katkıda bulunur. Duygusal olarak öfke, anksiyete, depresyon gelişmesine katkıda bulunur.

Öfke çok yoğun olduğunda bir sorundur. Öfke haklı gösterilse bile, çok ileri giderse sorun olabilir. Örneğin, fiziksel saldırganlık, kişinin kendine veya başkalarına fiziksel zarar verme, mala zarar verme ve yasal sorunlar gibi ciddi sonuçlara yol açabilir. Bir durumla orantısız olan sözlü bir patlama, bir işi kaybetmeye, bir ilişkiye kalıcı olarak zarar vermeye veya başka sonuçlara yol açabilir.

Tetikleyicileri Kendi Yararınıza Nasıl Kullanabilirsiniz?

Tetikleyicilerinizin bir listesini oluşturun ve bunları günlük olarak gözden geçirin. Tetikleyicilerinizi gözden geçirmek onları zihninizde taze tutacak ve sorun haline gelmeden önce fark etme olasılığınızı artıracaktır. Çoğu zaman, bir tetikleyiciyle baş etmenin en iyi yolu ondan kaçınmaktır. Bu, yaşam tarzınızda, ilişkilerinizde veya günlük rutininizde değişiklik yapmak anlamına gelebilir. Tetikleyicilerden kaçınmak her zaman mümkün olmadığından, onlarla yüzleşmeniz gerektiğinde bir plan yapın. Örneğin, yorgun, aç veya üzgün olduğunuzda dokunaklı konuşmalardan kaçının.

Öfke Durdurma İşaretleri

Uyarı işaretleri, vücudunuzun öfkenizin büyüdüğünü bilmenizi sağlamak için kullandığı ipuçlarıdır. Kendi öfke uyarı işaretlerini belirlemeyi öğrendiğimizde öfkemiz kontrolden çıkmadan önce müdahale edebilir.

Öfke kontrolden çıkana kadar sürekli hız kazanan bir araba olarak insanı kullanır. Öfke durdurma işaretleri, düşünceler, davranışlar ve fiziksel semptomlar gibi vücudumuzun uyarı işaretlerini ifade eder. "Bazen öfke, siz duyguyu fark etmeden önce söylediklerinizi veya yaptığımız şeyi etkileyebilir. Bu özellikle her zaman kızgın hissediyorsanız geçerlidir. Fark etmediğiniz öfke hissine o kadar alışabilirsiniz bu, bir klimanın sesini veya bir buzdolabının uğultusunu nasıl duyabileceğiniz gibi ama zihninizden nasıl alıkoyduğunuz gibi. Duygularınızı düşünmeseniz bile, nasıl davrandığınızı etkilerler. Yönetmenin ilk adımı öfke, size nasıl hissettiğinizi anlatan kişisel uyarı işaretlerinizi tanımayı öğrenmektir. "

Uyaran, duyguyu harekete geçirir. İçinden kızgınlık hissetmeye başlar. Olay devreye girmeye başladığında, öfkeye alışık olan bünye, öfke öncesi kızgınlık duygusunu harekete geçirir. Duygu kızmaya başladıkça öfkenin fiziksel belirtilerine zemin hazırlanmış olur.

Stres ve gerginlik başlar. Enerjiyi artıran adrenalin salgısı artar. Böbrek üstü bezi vücuda anlık enerji sağlamak için adrenalin adlı stres hormonunu devreye sokar.

Nefes alıp verme sıklaşır. Böylece vücuda daha fazla oksijen sağlanmaya çalışılır.

Kalp atışları hızlanır. Böylece kan dolaşımını artıracak sistem devreye girmiş olur.

Sindirim yavaşlar.

Şah damarları; özellikle yüz ve alındaki bölümleri genişler.

Kasların gerginliği ve titremesi artar.

Tükürük bezinin salgısının azalması nedeniyle boğaz kurur.

Terleme artar, deri direnci azalır.

Seste bir aksaklık ve çatlaklık başlar.

Beden öne doğru eğilerek saldırıya hazırlanır.

Gözler kararır, solunum hızlanır, ağız kapanarak dişler sıkıldığı için solunum burun delikleri açılarak sağlanır.

Öfkeyle birlikte çok kere bulantı, ağızda yapışkanlık ve hazım bozukluğu oluşur.

Kan damarları genişler, kan dolaşımı hızlanır. Bundan ötürü kızarma veya şişme meydana gelebilir.

Öfkenin İfadesi; Öfke duygusu ile birlikte kişilerin davranışlarında da bazı değişimler görülür. Bu değişim öncelikle yüz ifadesine, beden duruşuna, ses tonuna ve konuşma biçimine yansır. **Dışa yönelen öfke:** Öfke ile birlikte ilk akla gelen tepki saldırganlıktır. Saldırganlık, hissedilen öfke sonucunda birisine zarar vermek amacıyla bir eylemde bulunma durumudur. Saldırganlık ile birlikte kişi zarar vereceği kişiye düşmanlık ve nefret duyabilir. Bazı kişilerin etraftaki uyarıcıları kendilerine yönelik bir tehdit olarak yorumlamaya yatkın oldukları görülür. Bu kişiler çabuk öfkelenen kişilerdir, öfkelerini kontrol etmede zorlanırlar, sözlü veya davranışsal taşkınlıklarla öfkelerini ifade ederler. Böyle kişilerde öfke ile birlikte saldırganca ve düşmanca tepkiler sıklıkla görülür. Saldırganlığın yöneldiği kişi kimi zaman öfkelenilen kişi olabileceği gibi kimi zaman da kişinin etrafındaki herhangi bir yetişkin, çocuk ya da hayvan olabilir.

İçe yönelen öfke: Kimi insanlar da öfke duygusu hissettiklerinde bunu dışa yansıtmakta zorlanırlar ve öfkelerini kendilerine yönlendirirler. Bu kişilerde öfke ile birlikte sıklıkla suçluluk duygusu görülür. Bir olayın neticesinde karşı taraftaki kişi kendisine zarar vermişse bile kişi kendini suçlama eğiliminde olur. Bu durum sık tekrarlandığında kendini suçlama duyguları ile birlikte depresif duygulanım da görülebilmektedir. Kişi bu sefer dışarıya yönelik zarar verici bir davranışta bulunmak yerine farkında olarak veya olmadan kendine yönelik zarar verici davranışlarda bulunabilir.

BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ

Zaman zaman normal bir güçlük olsa da, kaba olmak, bir şeyleri kırmak, başkalarını veya kendine zarar vermek asla uygun değildir. Öfkenizi kontrol etmeyi öğrenmek, önceden belirlediğinizde hareket etmenin yollarını öğrenmekle ilgilidir.

Kızgın hissettiğinizde yapabileceğiniz sağlıklı şeylerin listesi aşağıdadır.

Derin nefes al.

Öfkeni çiz.

Öfkeni yaz.

100'e kadar say.

Uzaklaş.

Biriyle konuş.

Bir stres topu sık.

Dışarıda oyna/Yürü.

Müzik dinle.

Bir hobi ile uğraş.uygulayın.

Rahatlama Teknikleri

Bir kişi anksiyeteye, korku, öfke ile karşılaştığında, bedeni birkaç değişikliğe uğrar. Özel bir duruma girer. Bireyin zihni bir tehlike algıladığı için vücut, algılanan tehlikeye hazırlanır. Zihin ona “kavga ya da kaç “ der. Zihni ve bedeni pozitif/olumlu tepki verme becerilerini öğrenmiş çokça deneyimlemişse duygusu da bu yönde olur.

Bedeninde ki değişiklikler; kalp atış hızı, terleme, gergin kaslar ve daha fazlası da olabilir. Ne yazık ki, bu bedensel tepkiler modern çağımızda bizi öfke kaynaklarından korumada pek etkili değildir. Zihinsel ve bedensel tepkilerimizi yönetmeyi bilirsek öfke aşırı hale gelmeden kontrol edebiliriz. Bu aktif becerilerden biri “nefes ve bedeni gevşetme egzersizleridir”.

Derin Nefes

Derin nefes alma, duyguları yönetmek için mükemmel olan basit bir tekniktir. Derin nefes yalnızca etkili olmakla kalmaz, aynı zamanda sağduyulu ve herhangi bir zamanda veya yerde kullanımı kolaydır. Derin nefes almak bunu negatif duyguları tersine çevirir. Beyne bedeni sakinleştirmesi yönünde mesajlar gönderir (Daha fazla tekrar baş dönmesine ve bayılmaya neden olabilir. Öğrencilerin güvenliğine dikkat edilmelidir).

- 1- Rahatça oturun ve bir elinizi karnınızın üzerine koyun.

- 2- Burnunuzdan, karnınızdaki elinizi kaldıracak kadar derin ve uzun nefes alın.
- 3- Havayı ciğerlerinizde tutun ve ardından dudaklarınız bir pipetten üfler gibi buruşmuş olarak ağızınızdan yavaşça nefes verin.
- 4- İşin sırrı yavaş hareket etmektir: İnhalasyonu (4sn), duraklamayı (4sn) ve ekshalasyonu (6s) zamanlayın. 3 ila 5 dakika pratik yapın.
- 5- Nefesinizi saymak ikinci bir amaca hizmet eder. Zihninizi endişenizin kaynağından uzaklaştırır. Zihninizi dolaşırken yakaladığımızda, odak noktanızı saymaya geri dönmeniz yeterlidir.

Görüntüleri Kullanma

Beynimiz, tamamen düşüncelerimize dayalı duygusal tepkiler oluşturma yeteneğine sahiptir. Görüntü tekniği bunu kendi yararına kullanır.

Dikkatinizi dağıtacak kadar sessiz bir yerde olduğunuzdan emin olun. Aklınızda sessizce geçirmek için birkaç dakikaya ihtiyacınız olacak. Size uygun bir kayıt düşünün. Bazı örnekler plaj, dağda yürüyüş yapmak, evde bir arkadaşla dinlenmek veya evcil hayvanla oynamaktır.

En sevdiğiniz ve en az sevdiğiniz yerlerden bazılarını düşünün. Zor olabilir önce genel özelliklerini, derin bir nefesle varsa kokusunu ve neye benzediğini düşün. Her küçük detayı hayal edin. Her bir duyunuzu gözden geçirin. Rahatlatıcı yerinizde neler yaşayacağınızı hayal edin O konumla ilişkilendirdiğin duygulara algılamaya çalış. Düşünce ve algı başlarsa o güzel duyguya sahip olmaya başlayabilirsiniz.

a. Görme: Güneş gökyüzünde yüksekte ve etrafını sarıyor. Su masmaavidir ve dalgalar okyanustan sakince akar.

b. Ses: Dalgaların derin vuruşlarını ve sıçramalarını duyabilirsiniz. Arka planda bir yerde martılar var.

c. Dokunma: Güneş sırtınızda ve yüzünüzde sıcaktır. Bir esinti yüzünüze dokunarak geçer. Ayak parmaklarınız arasında kumun hareket ettiğini hissedebilirsiniz.

d. Tat: Tatlı, ferah ve canlandırıcı bir bardak limonatanız var.

e. Koku: Limonatanızın içindeki limon ve nane kokusuna denizin sakinleştirici aromalarla dolu taze okyanus havasının karıştığını koklayabilirsiniz.

Aşamalı Kas Gevşemesi

Savaş ya da kaç tepkisi sırasında kaslarımızdaki gerginlik artar. Stres altında kaslarımız gerginleşir. Her şey stres kaynağı olabilir. Örneğin sınıf, bölüm, okul değişikliği, sınavlar, derslerin yoğunluğu, gelecek endişesi vb. Bu, sertlik hissine ve hatta sırt ve boyun ağrısına neden olabilir. İlerleyen kas gevşemesi bize bu gerginliğin daha fazla farkına varmamızı öğretir, böylece stresi daha iyi tanımlayabilir ve ele alabiliriz.

Özel ve sessiz bir yer bulun. Rahat bir yere oturmalı veya uzanmalısınız. ***Bu tekniğin amacı, kasıtlı olarak her kası germek ve ardından kasları serbest bırakmaktır.***

Gerginlik. Ayaklarınızı hareket ettirelim.

- a. Ayak parmaklarındaki kasları ayağınıza kıvrarak gerin. Ayağınız gergin olduğunda nasıl hissettirdiğine dikkat edin. Gerginliği 5 saniye boyunca tutun.
- b. Ayak parmaklarındaki gerilimi serbest bırakın. Rahatlamalarına izin ver. Bu germe ve bırakma bedenimizin tüm parçaları için uygulayın.
- c. En son tüm vücudu derin bir nefesle serbest bırakıp rahatlatın.

ÖFKE YÖNETİMİ BROŞÜR (Öğrencilere Dağıtın)

Bazı ailelerde öfke diğer duygulara göre daha kabul edilebilir olarak görülmektedir. Bir kişi, incinme veya utanç gibi savunmasız hissetmesine neden olan duyguları maskeleyerek için öfke ifade edebilir	Öfke tetikleyicileri, öfkeyi tetikleyen insanlar, yerler, durumlar ve şeylerdir. Tetikleyicileriniz, öfkenizin ardındaki duygular hakkında ipuçları sağlayabilir.
Öfke, görülmesi kolay olan bir duygudur. Bununla birlikte, öfke genellikle buzdağının sadece görünen kısmıdır. Yüzeyin altında başka duygular gizlenebilir.	Farklı zamanlarda farklı duygularla veya duyguların bir kombinasyonu beslenebilir. Ancak bazen öfke sadece öfkedir.
Erken Öfkeyi Tanıyın	Bağırıyorsan, durumu çabucak değiştirip kızdığına dair uyarıdır. Bazı yaygın işaretler sıcak hissetmek, yükselen sesler, yumruklar ve tartışmadır
Mola Ver	Sizi kızdıran durumu geçici olarak bırakın. İşin içinde başka insanlar varsa, sakinleşmek için birkaç kişiye ihtiyacınız olduğunu açıklayın. Bir veya daha fazla kişi kızdığı anda problemler genellikle çözülmez.
Derin Nefes	Sadece nefes almak için bir dakikanızı ayırın. Nefeslerinizi sayın: dört saniye nefes alma, dört saniye nefesinizi tutma ve dört saniye nefes verme. Gerçekten zamanı takip edin. Sayma, zihninizi durumdan da uzaklaştırmanıza yardımcı olur.
Egzersiz Yapmak	Egzersiz, duygusal bir rahatlama görevi görür. Egzersiz sırasında beyninizde salınan kimyasallar bir rahatlama ve mutluluk hissi yaratır. Bu açık havada bahçede bir kısa yürüyüşte olabilir.
Öfke İfade Et	Sakinleştikten sonra hayal kırıklığınızı ifade edin. Kendinizi anlatmak için iddialı olmaya çalışın, ancak çatışmacı ve kavgacı olma. Öfkenizi ifade etmek, gelecekte aynı sorunlardan kaçınmanıza yardımcı olacaktır. Konuştuğunuz kişiyi suçlayarak, yargılayarak konuşma yapmayın.
Sonuçları Düşün	Bir sonraki öfke dolu eyleminizin sonucu ne olacak? Tartışmak senin, haklı olduğuna karşıyı ikna edecek mi? Çatışmadan sonra ilişkin ne olacak ?
Görselleştirme	Rahatlatıcı bir deneyim hayal edin. Ne görüyorsun, kokluyorsun, duyuyorsun, hissediyorsun ve tadıyorsun? Belki de parmaklarınızın arasında kum ve uzaktan çarpan dalgalar var. Rahatlatıcı sahnelerinizin her ayrıntısını hayal ederek birkaç dakika geçirin.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

1. Bigham, E., McDannel, L., Luciano, I., & Salgado-Lopez, G. (2014). Effect of a brief guided imagery on stress. *Biofeedback*, 42(1), 28-35.
2. Harvard Health Publications: Harvard Medical School (2016, March 18). Relaxation techniques: Breath control helps quell errant stress response.
3. Langelier, CA ve Connell, JD (2005). Duygular Ve Öğrenme: Beyin Temelli Araştırma Ve Bilişsel-Davranışçı Danışmanlık Stratejilerinin Yolla Buluştuğu Yer. *River College Online Akademik Dergisi*, 1 (1), 1-13.
4. McCallie, M. S., Blum, C. M., & Hood, C. J. (2006). Progressive muscle relaxation. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 13(3), 51-66.
5. Miller, J. J., Fletcher, K., & Kabat-Zinn, J. (1995). Three-year follow-up and clinical implications of a mindfulness meditation-based stress reduction intervention in the treatment of anxiety disorders. *General hospital psychiatry*, 17(3), 192-200.
6. Morgan, J. P. (2004). *Focus on Aggression Research*. Nova Publishers.
7. Reilly, P. M., & Shopshire, M. S. (2008). *Anger management for substance abuse and mental health clients: A cognitive behavioral therapy manual*. US Department of Health and Human Services, Substance Abuse and Mental Health Services Administration, Center for Substance Abuse Treatment.
8. Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Essential Skills for Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. New York City: Broadway Books.
9. Rosenberg, M. B. (2003). *Nonviolent Communication – A Language of Life*. Encinitas US: PuddleDancer.
10. Schulz von Thun, F. (1981). *Miteinander reden 1 – Störungen und Klärungen*. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Reinbek Rowohlt.
11. Weger, H., Castle, G. R., & Emmett, M. C. (2010). Active Listening in Peer Interviews: The Influence of Message Paraphrasing on Perceptions of Listening Skill. *International Journal of Listening*, 24(1), 34-49.

DUYGULARI KONTROL ETMEK MÜMKÜN MÜ?

Sizi Rahatsız Eden Duyguları Yaşayın Ama Onlara Sıkışmayın.

Sonrasında pişmanlık duyduğunuz öfkeyle bir şey söylediniz mi? Tıpkı atasözlerimizin bize anlattığı “öfkeyle kalkan zarar eder”. Korkunun, size gerçekten fayda sağlayabilecek risklere izin veriyor musunuz? İncinmiş biri öfkeyle hareket edebilir. “Korkunun ecele faydası yok”, “boğaz kırk boğumdur”, “dil kılıçtan keskindir”, “doğru sarsılır ama yıkılmaz”. Bu sözler bizlere duyguların yaşama dair önemi hakkında çok değerli bilgiler vermektedir. Yaşadığımız bütün duygular insana ve insanlığa bir biçimde hizmet eder.

Bazıları bizi tehlikeden korur “korku, cesaret, öfke” gibi, bazıları bizi başarıya götürür “kaygı, inat olma, inanç, gurur” duyguları gibi. Türk Dil Kurumu Sözlüğünde (2005), **duygu terimi** "belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim " olarak tanımlanmaktadır. Yaşadığımız zengin duyguların temelinde az sayıda temel ve önemli duygu bulunmaktadır. Bu durum, görmenin çalışma ilkelerine benzer. Görebildiğimiz onca renge rağmen retinada üç çeşit koni hücresi vardır. Benzer şekilde, temel duygular da bildiğimiz diğer duyguları yaratır (Yiend ve Mackintosh, 2005).

Duygular güçlüdür. Duygular, zihnin uyaranlara otomatik tepkisidir. Ruh haliniz, insanlarla nasıl etkileşim kurduğunuzu, zorluklarla nasıl başa çıkacağınızı ve zamanınızı nasıl harcadığınızı belirler. Duygular güçlüyse kafa karıştırıcı olabilirler. Duyguları onlara verdiğimiz anlamlar, düşünce biçimlerimiz, inançlarımız (bilişsel inanç) onları güçlü ya da zayıf yapar.

Bir reklamda terk edilmiş bir köpek yavrusu gördüğümüzde, beyniniz bu görüntüleri bilinçaltı bir seviyede işler ve istesenez de istemesenez de üzüntü hissi ortaya çıkmaya başlayabilir. Yavru köpeklerle olan geçmiş deneyimlerinize bağlı olarak, duygusal tepkiniz daha güçlü veya zayıf olabilir. Haftada bir köpek barınağında gönüllü olursanız, zihniniz duruma alışabilir ve daha az tepkisel hissedebilirsiniz. Yakın zamanda bir köpeğinizi kaybettiyseniz, bir duygu seli hissedebilirsiniz. Tüm bu duygular normaldir ve insan olduğunuza dair bir işarettir. Olumlu duygular, genellikle deneyimlemeyi zevkli bulduğumuz duygulardır. *Oxford Handbook of Positive Psychology* bunları “hoş veya arzu edilen durumsal tepkiler...” olarak tanımlar (Cohn & Fredrickson, 2009).

James-Lange Kuramı

Önce fizyolojik değişiklikler sonra duygu

Bir Olay Olur → Bir Tepki Veririz → Duygu Oluşur

Bilişsel kuram (Schachter, 1963)

Yaşadığımız duyguları, çevremizi gözlemleyerek ve kendimizi diğerleriyle karşılaştırarak tanımlıyoruz.

Uyaran → Bedensel Uyarılma → Bilişsel Yorumlama → Duygu

Kalp Atışında Tehlike! Korku

Olumsuz duyguları deneyimlemek evrensel olarak hoş olmayan ve olumlu duyguları deneyimlemek evrensel olarak hoş ve arzu edilirse, aslında olumsuz olanlara ihtiyacımız var mı?

Tracy Kennedy'nin işaret ettiği gibi, hem olumlu hem de olumsuz temel duyguların her biri için iyi bir neden vardır:

Öfke: Sorunlara karşı savaşmak

Korku: Bizi tehlikeden korumak için

Beklenti: İleriye bakmak ve planlamak

Sürpriz: Yeni durumlara odaklanmak

Sevinç: Neyin önemli olduğunu bize hatırlatmak için

Üzüntü: bizi sevdiklerimizle birleştirmek için

Güven: yardım eden insanlarla bağlantı kurmak için

İğrenme: Sağlıksız olanı reddetmek (Lifehack.org. 2018)

Olumlu duygular, beyindeki ödül yollarını tetikleyerek, stres hormonunun daha düşük seviyelerine ve daha iyi oluşa katkıda bulunabilir (Ricard, Lutz ve Davidson, 2014).

Olumlu duygular ufkumuzu genişletmemize ve beynimizin odak alanını genişletmemize yardımcı olabilir (Fredrickson, 2001).

Bu arada, olumsuz duyguların beyni aşağıdaki şekillerde etkilediği bilinmektedir:

Duygusal çatışma işlemeyi kolaylaştırmak, uyumsuz veya çelişkili duygusal bilgileri anlamamıza yardımcı olmak; başka bir deyişle, olumsuz duygular, zorlu duygusal sorunları çözmemize yardımcı olabilir (Zinchenko vd., 2015).

Bilişsel çatışma işlemeyi kolaylaştırmak, uyumsuz veya çelişkili bilişsel bilgileri anlamamıza yardımcı olmak; başka bir deyişle, olumsuz duygular, kafa karıştırıcı sinyaller aldığımızda anlamlandırmamıza da yardımcı olabilir (Kanske & Kotz, 2010; 2011).

Duyularınız üzerinde kontrol sahibi olmak, zihinsel olarak daha güçlü olmanıza yardımcı olacaktır. Herkes duygularını düzenlemede daha iyi hale gelebilir. Diğer beceriler gibi, duygularınızı yönetmek de pratik ve özveri gerektirir.

Duyularınızı yönetmek, onları bastırmakla aynı şey değildir. Üzüntünü görmezden gelmek ya da acı hissetmiyormuşsun gibi davranmak bu duyguların yok olmasını sağlamaz. Aslında, tanımlanmamış ifade edilmemiş duygusal yaraların zamanla daha da kötüleşmesi muhtemeldir. Duygularınızı bastırmanın iyi bir yolu yiyecek veya sağlıksız başa çıkma becerilerine dönüşmenize neden olacaktır.

Duyularınızın sizi kontrol etmek zorunda olmadığını kabul ederken, aynı zamanda duygularınızı kabul etmek önemlidir. Eğer kızgınsan, kendini sakinleştirmeyi seçebilirsin.

Beş Adımlı Yaklaşım:

Durumu seçin. İstenmeyen duyguları tetikleyen durumlardan kaçın. Aceleniz olduğunda büyük olasılıkla sinirleneceğinizi biliyorsanız (ve başkaları sizi beklemeye zorladığında sinirlenirseniz), o zaman işleri son dakikaya bırakmayın. İhtiyaç duymadan 10 dakika önce evden çıkın.

Durumu değiştirin. Belki de azaltmaya çalıştığımız duygu hayal kırıklığıdır. Örneğin, her zaman arkadaşlarınız ve aileniz için "mükemmel" bir zaman geçirmeyi umarsınız. Ancak her zaman bir şeyler ters gidebilir. Böyle zamanlarda beklentinizi gözden geçirin, yüksekse "iyi şeyler düşünün ne güzel bir aradayız" gibi.

Dikkatli odağınızı değiştirin. Diyelim ki etrafınızdaki her zaman harika görünen insanlara karşı kendinizi sürekli değersiz hissediyorsunuz. Spor salonundasınız ve elinizden geldiğince üç kat fazla ağırlık kaldırmayı başaranlar var. Odağınızı onlardan kendi yetenekleriniz hakkında daha emin hissetmenize yardımcı olacaktır. Daha da iyisi, yaptığınız şeye odaklanın ve bu süreçte sonunda arzu ettiğiniz gücün bir kısmını kazanacaksınız.

Düşüncelerinizi değiştirin. En derin duygularımızın özünde, onları harekete geçiren inançlar vardır. Bir şeyi kaybettiğinizi düşündüğünüzde üzgün hissedersiniz, önemli bir hedefin engellendiğine karar verdiğinizde öfkelenirsiniz. Yolunuza iyi bir şeyin geleceğine inandığınızda mutlu bir beklenti yaşarsınız. Düşüncelerinizi değiştirerek durumu değiştiremeyebilirsiniz, ancak en azından durumun sizi etkilediğine inanma şeklinizi değiştirebilirsiniz.

Cevabınızı değiştirin. Her şey başarısız olursa ve kaçınamaz, değiştiremez, odak noktanızı değiştiremez veya düşüncelerinizi değiştiremezseniz. Bu duygu dışarı akmaya başlarsa, duygu düzenlemenin son adımı tepkinizi kontrol etmektir. Endişeli ya da kızgın olduğunuzda kalbiniz sürekli bir nahoş hisler atıyor olabilir. Derin nefes alın ve belki kendinizi sakinleştirmek için gözlerinizi kapatın. Benzer şekilde, herkes ciddi ya da üzgün görüldüğünde gülmeyi bırakamıyorsanız, içsel kaynaklarınızı toplayın ve ruh halinizi değilse de en azından yüz ifadenizi değiştirmeye zorlayın.

Ruh Halinizi Daha İyi Kontrol Etmenin Üç Yolu:

1. Duygularınızı Etiketleyin

Duyularınızın, zihninizin size anlatmaya çalıştığı bir şeyin ipucu olduğu duruşunu almaya çalışın. Ne hissettiğinizi ve nedenini merak edin Nasıl hissettiğinizi değiştirmeden önce, şu anda deneyimlediğiniz şeyi kabul etmeniz gerekir. Gergin misin? Hayal kırıklığına uğramış hissediyor musun? Üzgün müsün?

Öfkenin bazen, utanç veya utanç gibi, savunmasız hissettiren duyguları gizlediğini unutmayın. Bu yüzden içinizde gerçekten neler olup bittiğine çok dikkat edin. Duyularınızı düzenlemek için ne kadar çok zaman ve ilgi harcarsanız, zihinsel olarak o kadar güçlü olursunuz. Ruh halinizi değiştiren sağlıklı seçimler yapabileceğinizi bilerek, aynı zamanda zorlukların üstesinden gelme becerinize güven kazanırsınız.

Duyularınıza bir isim verin. *Endişeli, hüsrana uğramış ve sabırsız* gibi bir çok duyguyu aynı anda hissedebileceğinizi unutmayın.

Nasıl hissettiğinizi tarif edin, tanımlayın. Ayrıca, bu duyguların kararlarınızı nasıl etkileyebileceğini dikkatlice düşünün.

2. Düşüncelerinizi Yeniden Çerçeveleyin

Duyularınız, olayları algılama şeklinizi etkiler. Endişeli hissediyorsan ve öğretmenin seni hemen görmek istediğini söyleyen bir çağrı alırsan, ne oldu ki? Niye beni çağırıyor diye kaygı yaşayabilirsin. Bununla birlikte, aynı çağrı aldığınızda mutlu hissediyorsanız, ilk düşünceniz iyi yapılmış bir çalışma için tebrik edileceğiniz olabilir. Duygular ne iyi ne de kötüdür. Duygusal tepkiniz başkalarınınkinden daha iyi veya daha kötü değil. Üzüntü ya da korkunun olumsuz olması gerekmez; duygular sadece nötrdür.

Her zaman daha gerçekçi bir bakış açısı geliştirmek için düşüncelerinizi bu tür zamanlarda yeniden tanımlayın. Varsayımda bulunmayın.

Örneğin; yeni bir sınıf veya kursa başlayacaksın. Kimsayı yanımlıyorum ne yapacağım. Kimse benimle konuşmayacak ve ben bir aptal gibi görüneceğim" diye yorumlar ve düşünürseniz. Kendinize yeni tanımlama çerçevesi yapın. Bunu olay dışında bir şey hatırlatın hatta sesli söyleyin. "Kendimi yeni insanlara tanıtacağım ve yeni arkadaşlar edineceğim. Bu heyecan verici olacak. Yeni olduğum için ilgi odağı olacağım."

Bazen farklı bir bakış açısı kazanmanın en kolay yolu bir adım geri çekilip kendinize sormaktır, "Bu sorunu yaşayan bir arkadaşıma ne derdim?" Bu soruyu cevaplamak, denklemdeki duygunun bir kısmını ortaya çıkarır, böylece daha mantıklı düşünebilirsiniz.

Kendinizi olumsuz şeyler üzerinde dururken bulursanız, beyninizdeki kanalı değiştirmeniz gerekebilir. Yürüyüşe çıkmak veya müzik dinlemek gibi hızlı bir fiziksel aktivite, zihninizin tekrar eden düşünceleri bırakmasına yardımcı olabilir .

3. Bir Ruh Hali Artırıcıya Katılın

Duygular eşit eylemler değildir. Sizin için hangi duyguların ortaya çıktığını kontrol edemezken, nasıl hareket ettiğinizi kontrol edebilirsiniz. Birine kızgın hissetmen, o kişiye mutlaka bir şeyler söyleyeceğin anlamına gelmez. Kötü bir ruh hali içindeyken, sizi o ruh halinde tutan faaliyetlere girme olasılığınız yüksektir. Böyle hissettiğinizde birine yumruk atmak zorunda olmadığınızı bildiğinizde kızmanız normaldir. Harekete geçmeden bir duyguyu hissedebilir ve işleyebilirsiniz.

Duygularınızı neler olup bittiğine dair ipuçları olarak kabul ettiğinizde ve ne hissettiğinizi hissettiğiniz için kendinizi yargılamadığınızda, o zaman nasıl davranacağınız veya tepki vereceğiniz konusunda bir seçiminiz olur.

Kendinizi izole etmek, boş boş telefonunuzda gezinmek veya çevrenizdeki insanlara şikayet etmek. Daha iyi hissetmek istiyorsak, olumlu adımlar atmalıyız. Mutlu hissettiğinizde yaptığımız şeyleri düşünün. Kötü bir ruh halindeyken bunları yapın ve kendinizi daha iyi hissetmeye başlayın.

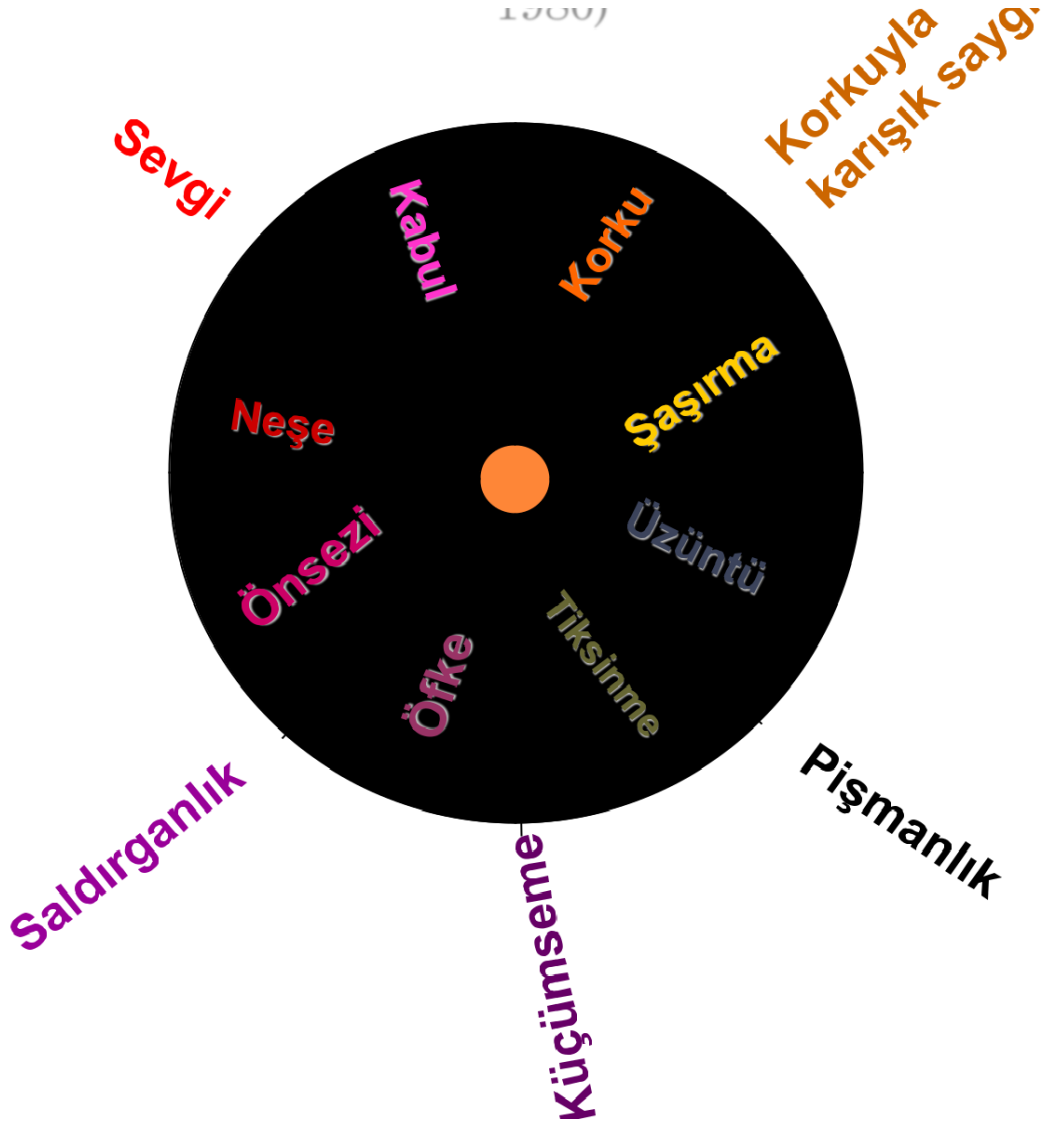
YARARLANILAN KAYNAKLAR

1. Anālayo, B. (2017). What about neutral feelings? Barre Center for Buddhist Studies. Retrieved from <https://www.buddhistinquiry.org/article/what-about-neutral-feelings/>
2. Cohn, M. A., & Fredrickson, B. L. (2009). Positive emotions. In S. J. Lopez and C. R. Snyder (Eds.) *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (2nd ed.). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0003>
3. Fredrickson, B. L. (2001). The roles of positive emotions in positive psychology: The Broaden-and-Build Theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
4. Gross, J. J. (2001). Emotion regulation in adulthood: Timing is everything. *Current Directions in Psychological Science*, 10, 214-219. DOI: 10.1111/1467-8721.00152
5. Gross, J. J., & Jazaieri, H. (2014). Emotion, emotion regulation, and psychopathology: An affective science perspective. *Clinical Psychological Science*.

6. Jordan, A. D., & Dolcos, F. (2017). Brain activity and network interactions linked to valence-related differences in the impact of emotional distraction. *Cerebral Cortex*, 27, 731-749. <https://doi.org/10.1093/cercor/bhv242>
7. Kanske, P., & Kotz, S. A. (2010). Modulation of early conflict processing: N200 responses to emotional words in a flanker task. *Neuropsychologia*, 48, 3661-3664. <https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2010.07.021>
8. Kanske, P., & Kotz, S. A. (2011). Emotion triggers executive attention: Anterior cingulate cortex and amygdala responses to emotional words in a conflict task. *Human Brain Mapping*, 32, 198-208. <https://doi.org/10.1002/hbm.21012>
9. Kennedy, T. (2018). Why negative emotions aren't that bad (and how to handle them). *Lifhack*. Retrieved from <https://www.lifhack.org/articles/communication/how-handle-negative-emotions.html>
10. TDK Türkçe Sözlük (2005). Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara.
11. Yiend, J., & Mackintosh, B. (2005). Cognition and emotion In Braisby, N . and Gellatly, A. (Eds). *Cognitive Psychology*. Oxford: University Press.

The Wise Mind (Worksheet). (n.d.). Retrieved April 17, 2019

TEMEL DUYGULAR LİSTESİ
(Öğrencilere Dağıtım)



(Plutchik 1980)

DUYGU SIFAT LİSTESİ

(Sizler Bu Listeyi İhtiyacınıza Göre Genişletebilirsiniz. Öğrencilere Dağıtın)

)

Mutlu	Huzurlu	Zinde	Yorgun	Huzursuz
Sevimli	Başarılı	Sabırlı	Sabırsız	Başarısız
Öfkesiz	Dertsiz	Aktif	Pasif	Derili
Stressiz	Güleç	Coşkun	Buruk	Somurtkan
Güzel	Hayat dolu	Güvenli	Güvensiz	Bezgin
Sevinçli	İstekli	Enerjik	Bitkin	İsteksiz
Yeterli	Canayakm	Eğlenceli	Kasvetli	Soğuk
Tutarlı	Hareketli	Gayretli	Tükenmiş	Uyuşuk
iyi	Olağanüstü	Serinkanlı	Telaşlı	Sıradan
Sakin	Anlayışlı	Cesur	Ürkek	Anlayışsız
Faydalı	Çekici	Hevesli	Bıkkın	İtici
Keyifli	Güdülü	Sorunsuz	Sorunlu	Güdü süz
İyimser	Rahat	Parlak	Sönük	Gergin
Değerli	Neşeli	Çdgın	Çökkün	İlzigün
Kaygısız	Sempatik	Şanslı	Şanssız	Antipatik
Becerikli	Önemli	Konuşkan	Suskun	Önemsiz
Güçlü		Canh	Durgun	
Umutlu	Sakin	Kontrollü	Dağınık	Asabi

OLUMLU VE OLUMSUZ DUYGULARIN BASİT LİSTESİ

(Öğrencilere Dağıtın)

OLUMSUZ	POZİTİF
Keder	Sevinç
Üzüntü	İlham
Gönül yarası	Coşku
Mutsuzluk	Eğlence
Depresyon	Empati
Kin	Merak
Suçlamak	Tezahürat
Pişmanlık	Hoşnutluk

Kızgınlık	Sakinlik
Tehdit	Huzur
Zıtlık	Barış
Öfke	Güven
Düşmanlık	Zevk
Nefret	Kaygısız
Utaç	Onur
Güvensizlik	Memnuniyet
Özbilinç	Bağımlılık
Ümitsiz	Umutlu
Utaç	Güven
Endişelenmek	İyimserlik
Panik	Tutku
Hüsran	Uyum
Kötümser	Heyecan
Alaycılık	Şükran
Kıskançlık	İyilik
Yorgunluk	Sevgi
AcıKaygı	Aşk
Korku	

“Akran Zorbalığına Karşı Akran Arabulucuları ve Uzlaştırıcıları”

MEPEV

2019-1-TR01-KA201-077328



IO2: Öğretmenler İçin Eğitim Modülleri



Bu proje Avrupa Birliği Erasmus+ Programı tarafından finanse edilmiştir. Ancak burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz.

İÇİNDEKİLER

MODÜL AÇIKLAMASI

GİRİŞ

ARABULUCULUK SÜRECİNE GİRİŞ

ARABULUCULUĞUN AŞAMALARI

BAŞARILI BİR AKRAN-ARABULUCU

BİR EŞ-ARABULUCU ...

AKRAN-ARABULUCU OLMAK LİDER OLMAKTIR

ARABULUCULUK YAPMAK İÇİN ÖRNEK KOMUT DOSYASI

İLETİŞİM AMACINI ANLAMAK:

İLETİŞİM

İLETİŞİM İNHİBİTÖRLERİ

AKTİF DİNLEME

ÖZETLEME

ACIKLAYICI İFADELER

"I" MESAJLARI

HİKAYE ANLATMA VE TOPLAMA BAKIŞ AÇILARI

DUYGULARLA BAŞA ÇIKMAK

DUYGULARLA BAŞA ÇIKMA ADIMLARI

DUYGULARLA BAŞA ÇIKMA BÖLÜM 2

ARABULUCULUK SIRASINDA DÜĞMELERİNİZİN BASILMASI

POZİSYONLARI, İLGI ALANLARI VE İHTİYAÇLARI BELİRLEME

POZİSYONLARI, İLGI ALANLARI VE İHTİYAÇLARI BELİRLEME ÇALIŞMA SAYFASI

BEYİN FIRTINASI VE SEÇENEKLERİ DEĞERLENDİRME

"Mucize" SORULARI:

KAZAN-KAZAN ÇÖZÜMLERİ OLUŞTURMA

İYİ BİR ÇÖZÜM İÇİN KONTROL LİSTESİ

ADİL OLAN NEDİR?

SÖZLEŞME OLUŞTURMAK

TAM ARABULUCULUK ROLÜ OYNAMA

TAM ARABULUCULUK ROL OYNAMA İŞLENİYOR

ÇATIŞMA SENARYOLARI

AKRAN ARABULUCULUK PROGRAMI OLUŞTURMAK İÇİN EYLEM PLANI GELİŞTİRME

HAREKET PLANI

REFERANSLAR

EĞİTİM MODÜLÜ -6

ARABULUCU ÖĞRENCİLERİNDEN ARANAN NİTELİKLER - Öğretmenler için Modül MODÜL AÇIKLAMASI

Modülün başlığı	Arabulucu öğrencilerde aranan nitelikler
Modül Numarası	6
Modülün Tanımı	Akran Arabuluculuk Eğitimi - Öğretmen Eğitimi Oturumu
Süresi	Süresi farklı antrenman 20 ila 120 dakika (her oturum öğretmen devam grup özelliklerine göre düzenlenebilir) yaklaşık Bu modülün toplam süresi. 11 saat
Ön koşullar: (Beceriler / Öğrenmeler)	1- Etkili kişiler arası iletişim yöntemleri, 2- Etkili iletişim, 3- Aktif katılımı dinleme becerileri, 4- Problem çözme adımlarını uygulamak.
Modül İle Kazanılacak Nitelikler	Arabuluculuk Sürecinin ne olabileceğini bilmek Akran-Arabulucu Olmak Lider Olmaktır İletişim Amacını Anlamak Duygularla Başa Çıkmak Pozisyonları, İlgili Alanları ve İhtiyaçları Belirleme Kazan-Kazan Çözümleri Oluşturma Sözleşme Oluşturmak Akran Arabuluculuk Programı Oluşturmak İçin Eylem Planı Geliştirme
Öğrenme çıktısı	Eğitim oturumlarında ayrı olarak tanımlanır
Ölçme ve Değerlendirme Yöntemi	Eğitim oturumlarında ayrı olarak tanımlanır
Eğitmenler	Akran arabuluculuğu eğitimi almış öğretmenler, psikolojik danışmanlar, rehber öğretmenler
Eğitim Ortamı ve Materyalleri	Eğitim oturumlarında ayrı olarak tanımlanır

Giriş

Eğitim programı: ARABULUCU ÖĞRENCİLERDEN ARANAN NİTELİKLER

Gençler ve yetişkinler çatışmayı daha iyi anladıktan sonra, akran arabuluculuğunu öğrenmeye hazır hale gelirler. Bu bölümdeki eğitimler, katılımcıları başarılı akran arabulucuları olmak için gerekli beceri ve yeterliliklerle hazırlar. Pratik yapmak ve bilemek için en önemli çatışma çözme becerilerinden biri, etkili bir şekilde nasıl iletişim kurulacağını öğrenmektir. Aşağıdaki alıştırma ve bildirimlerin çoğu, etkili iletişim becerilerini daha iyi anlamak ve uygulamak için fırsatlar sağlar. Çatışmaların çözümünde etkili ve yapıcı iletişimin önemi abartılamaz - aktif bir şekilde nasıl dinleneceğini ve anlaşılması için en iyi nasıl konuşulacağını bilmek çoğu zaman empati, şefkat ve anlayışın kilidini açan anahtardır ve bu beceriler olmadan bir kazan-kazan bulmak çözüm neredeyse imkansız olabilir.

Bu eğitim programı iki ana parçası, yani oluşur Eğitim oturumu ler

1. *Eğitim Oturumu 1: Arabuluculuk Sürecine Giriş*
2. *Eğitim Oturumu 2: Akran-Arabulucu Olmak Lider Olmaktır*
3. *Eğitim Oturumu 3: İletişim Amacını Anlamak*
4. *Eğitim Oturumu 4: Aktif Dinleme*
5. *5. Eğitim Oturumu: "I" Mesajları*
6. *Eğitim Oturumu 6: Hikaye Anlatma ve Bakış Açılarını Toplama*
7. *Eğitim Oturumu 7: Duygularla Başa Çıkmak*
8. *Eğitim Oturumu 8: Arabuluculuk Sırasında Düğmelerinizin Basılması*
9. *Eğitim Oturumu 9: Pozisyonları, İlgi Alanları ve İhtiyaçları Belirleme*
10. *Eğitim Oturumu 10: Beyin Fırtınası ve Seçenekleri Değerlendirme*
11. *Eğitim Oturumu 11: Kazan-Kazan Çözümleri Oluşturma*
12. *Eğitim Oturumu 12: Bir Anlaşma Oluşturma*
13. *Eğitim Oturumu 13: Tam Arabuluculuk Rolü Oynama*
14. *Eğitim Oturumu 14: Tam Arabuluculuk Rol Oyununu İşleme*
15. *Eğitim Oturumu 15: Akran Arabuluculuk Programı Oluşturmak İçin Eylem Planı Geliştirme*

ve Betonları Eğitimi ♦ için ituation ler El notu farklı Eğitimi oturumu için s .

Eğitim Oturumu 1

Arabuluculuk Sürecine Giriş

Amacı:

- Arabuluculuğun altı aşamasını tanıtmak.
- Arabuluculuk sürecinin akışına aşına olmak.

Uzunluk : 30 dakika

Materyaller : Sunum, Akran Arabuluculuk El Notunun Aşamaları

Prosedür:

1. Artık hem çatışmayı hem de barışı daha iyi anladığımıza göre, çatışmaları çözmek için bir araç olarak gerçek arabuluculuk sürecini öğreneceğimizi açıklayın.
2. Orada biz edilecektir arabuluculuk sürecinde altı aşamaları olduğunu açıklayın öğrenme ve biz onları adım adım öğrenme edilecektir.
3. Yedi adet kağıtlı sunum kağıdını duvara bantlayın. İlk sayfada "Arabuluculuğun Altı Aşaması" başlığı ve aşağıda listelenen altı adım bulunmalıdır .
 1. Arabuluculuk Yapmayı Kabul Edin
 2. Hikaye Anlatma ve Toplama Bakış Açıları
 3. İlgi ve İhtiyaçlara Odaklanma
 4. Kazan-Kazan Çözümleri Oluşturun
 5. Seçenekleri Değerlendirin
 6. Sözleşme Oluşturun
4. Bir sonraki kağıtlı sunum kağıdına, arabuluculuğun ilk adımının adını yazın: 1. Arabuluculuk yapmayı kabul edin. Katılımcılara arabuluculuğun bu aşamasında ne olduğunu düşündüklerini sorun. Cevaplarını yazın. Aşağıdakileri ortaya çıkardığınızdan emin olun:
 - Arabuluculuk için zemin hazırlar ve güven tesis eder.
 - Girişler (arabuluculuktaki tüm katılımcılar kendilerini tanıtır).
 - Arabuluculuk için temel kuralları belirler.
 - Katılımcılara arabuluculuğun lojistiğini sağlar (uzunluk, nasıl çalışır)
5. Bir sonraki sayfaya, arabuluculuğun ikinci aşamasının adını yazın: 2. Hikaye Anlatma ve Bakış Açılarını Toplama. Katılımcılara bu aşamada ne olduğunu düşündüklerini sorma ve cevaplarını yazma sürecini tekrarlayın. Aşağıdakileri ortaya çıkardığınızdan emin olun:
 - Her katılımcının çatışmayı kendi tarafında anlatma fırsatı vardır.
 - Arabulucular aktif dinleme becerilerini kullanır (empati kurma, soru sorma, özetleme vb.)
6. Sonraki sayfaya devam edin - 3. İlgi ve İhtiyaçlara Odaklanın. Aynı süreç, aşağıdakileri sağladığınızdan emin olun:

Bu aşama, arabulucuların belirtilen konuların altında yatan çıkarları ve ihtiyaçları ortaya çıkarmasına olanak tanır.

Bu sayfayı Öykü Anlatma kağıdına çok yakın bir yere yerleştirin ve Öykü Anlatma sayfasına ve diğer yarısını İlgi Alanlarına ve İhtiyaçlara Odaklanma sayfasında bu aşamaların daha az doğrusal olduğunu ve sıklıkla birleşip ileri geri gittiğini belirtmek için eğri bir ok çizin.

Bu iki aşamanın genellikle arabuluculuk sürecinin kalbi olduğunu ve genellikle sabır ve beceri gerektirdiğini belirtin.

7. Bir sonraki aşamaya geçin: 4. Kazan-Kazan Çözümleri Yaratın. Katılımcılardan, çatışma durumlarında (Kaybet-Kaybet, Kazan-Kaybet, Kazan-Kazan) olası farklı sonuç türlerini hatırlamalarını isteyin; arabuluculuğun nihai amacı, tarafların bir kazan-kazan çözüme ulaşmasına yardımcı olmaktır, böylece her ikisi de ihtiyaçlarının karşılanması. Elde ettiğinizden emin olun:

- taraflar, arabulucuların yardımıyla çatışmaya yönelik olası çözümleri beyin fırtınası yapacak
- Bu aşama, yaratıcı problem çözme ile ilgilidir.

8. Bir sonraki aşamaya geçin: 5. Seçenekleri Değerlendirin. Taraflar olası çözümleri beyin fırtınası yaptıktan sonra, şunları ortaya çıkardığınızdan emin olun:

- Arabulucular, katılımcıların farklı seçenekleri değerlendirmelerine yardımcı olur.

Bu aşamanın daha pratik ve pragmatik olduğunu, ancak aynı zamanda çatışmada bir dönüm noktasını temsil ettiğini belirtin; taraflar artık birbirlerine karşı çalışmıyor, bunun yerine çatışmayı çözmek için birlikte çalışıyorlar.

9. Son olarak son aşama 6. Anlaşmaya Varmaktır. Katılımcılara bir anlaşmanın ne olduğunu, hangi türlerin (sözlü, yazılı) olduğunu ve normalde bir anlaşmada ne bulacağını sorun. Aşağıdakileri açıklayın:

- Katılımcıların isimleri (kim)
- Yapmayı kabul ettikleri veya yapmadıkları (ne)
- Zaman çizelgesi (ne zaman)
- Yer (nerede)
- Anlaşmanın uygulanmasıyla ilgili özel ayrıntılar (nasıl).

Katılımcılara bu aşamada arabulucunun hangi rolü oynaması gerektiğini sorun ve sorun katılımcılara ait olduğundan, anlaşmanın kendilerinden gelmesi ve onlara da ait olması gerektiğini belirtin. Anlaşma, önceki iki aşamada ortaya atılan fikirlerin bir kombinasyonudur ve nihayetinde her iki tarafın da kabul edebileceği ve kabul ettiği bir şey olmalıdır. Arabulucular olarak rolümüz, anlaşmanın spesifik olmasını ve her iki tarafın da bunun adil olduğunu hissetmesini sağlamaktır.

10. Aşamaları tekrarlayarak ve katılımcılara her aşama hakkında derinlemesine daha fazla şey öğreneceğimizi hatırlatarak özetleyin.

Bildiri

Arabuluculuğun Aşamaları

1. Arabuluculuk Yapmayı Kabul Edin
2. Hikaye Anlatma ve Toplama Bakış Açıları
3. İlgi ve İhtiyaçlara Odaklanma
4. Kazan-Kazan Çözümleri Oluşturun
5. Seçenekleri Değerlendirin
6. Sözleşme Oluşturun

Bildiri

Başarılı Bir Akran-Arabilucu

- Arkadaş canlısıdır.
- Başkalarına yardım etmek ister ve çatışmalarını çözen başkalarına önem verir.
- Önyargı göstermez.
- Tarafsızdır ve çatışmada taraf tutmaz.
- İyi bir dinleyicidir.
- Tüm gerçekleri alır.
- Empati gösterir.
- Ne zaman lider olacağını bilir.
- Her bir tarafın diğerinin bakış açısını görmesine yardımcı olur.

Bildiri

Bir Eş-Arabilucu ...

DIR-DİR	DEĞİL
1. İyi bir dinleyici	1. Bir disiplinci
2. Takım oyuncusu	2. Bir patron
3. Adil bir insan	3. Bir yargıç
4. Bir yardımcı	4. Bir tavsiye veren
5. Güvenilir	5. Bir dedikodu
6. Güvenilir	6. Dürüst olmayan
7. Merhametli	7. Bir terapist
8.	8.
9.	9.
10.	10.

Eğitim Oturumu 2

Akran-Arabulucu Olmak Lider Olmaktır

Amaç

- Bir liderin özelliklerini daha iyi anlamak ve saygın liderleri oluşturan niteliklerin bir resmini elde etmek.
- Akran arabuluculuğunu, katılımcıların kendilerini okullarında / topluluklarında lider olarak görmeye başlaması için liderlik bağlamına yerleştirmek.

Uzunluk : 30-45 dakika

Malzemeler : kağıtlı sunum tahtası, keçeli kalemler

Prosedür:

1. Katılımcılara "Tarihin herhangi bir döneminden, erkek veya kadın, gerçek veya kurgusal, politik, kültürel, sosyal, kişisel, manevi vb. Herhangi bir dönemden herhangi bir liderle bir fincan kahve içmek için oturabilseydiniz, kim olurdu ve neden?"
2. Katılımcılar çemberin etrafında dolaşırken, her biri seçtikleri kişiyi lider yapan şeyin tam olarak ne olduğunu araştırmaya ve detaylandırmaya çalışırlar : Hangi niteliklere sahipler / sahiplerdi? Hangi davranışı sergilediler / sergilediler? Seçildiler mi yoksa belirli koşullar nedeniyle mi lider oldular? Cevap verirken, duyduğunuz anahtar kelimeleri ve cümleleri kağıtlı sunum tahtasına / beyaz tahtaya yazın.
3. Tartışma için diğer sorular:
 - Ne tür liderler var? Ne tür liderlik stilleri? (Resmi - otokratik / otoriter, demokratik / katılımcı, miras kalan; Resmi Olmayan - öğretmenler, sanatçılar, yöneticiler, ebeveynler vb.)
 - Olumlu liderlik ile olumsuz liderlik arasındaki fark nedir? Böyle bir şey var mı? Birinin olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğunu nasıl bilebiliriz?
 - Liderler doğar mı yoksa kalıplanır mı? Tanımladığımız özellikler öğrenilebilir ve edinilebilir mi yoksa onlarla doğmak zorunda mı? Hepimiz lider olabilir miyiz?
 - Kendinizi liderler olarak nasıl görüyorsunuz? Akran arabulucuları okullarınızda / topluluklarınızda nasıl anlamlı liderler olabilir?

Bildiri

Arabuluculuk Yapmak İçin Örnek Komut Dosyası

Ainura (Arabulucu 1): "Merhaba. Öncelikle bugün ikinizi de bu arabuluculuğa davet ediyorum; geldiğiniz için teşekkür ederim.

Rustam (Arabulucu 2): "Hoş geldiniz. Benim adım Rustam ve Ainura ve aranızdaki anlaşmazlığı çözenize yardımcı olmak için bugün buradayım."

Ainura : "İsimleriniz nedir veya size nasıl hitap etmemizi tercih edersiniz?" Gulgan (1. Katılımcı): "Bana Gulgan diyebilirsiniz ."

Hamid (Katılımcı 2): "Benim adım Hamid."

Rustam: "Tamam harika, teşekkürler. Arabuluculuk sürecinin nasıl işlediğini ve bugün burada ne yapacağımızı biraz açıklamak istiyoruz ve sonunda herhangi bir sorunuz olursa cevaplamaktan memnuniyet duyarız. "

Ainura : "Önce her birinizin ne olduğunu ya da neyin canınızı sıktığını kendi açınızdan anlattığını duyacağız. Sizi anladığımızdan emin olmak için bazı sorular soracağız ve sonra size biraz daha zaman vereceğiz. Bir şeyleri nasıl gördüğünüzü ve nasıl hissettiğinizi açıklayın. Birbirinizi dinlemenize yardımcı olmaya çalışacağız ve sonra anlaşmazlığı nasıl çözeceğimize dair fikirler bulup bulamayacağımızı göreceğiz. Sonunda, herkesin adil olduğunu hissettiği ve herkesin kabul ettiği bir çözüm, bir anlaşma imzalayabiliriz (ya da ondan vazgeçebiliriz). "

Rustam: "Arabuluculuk bir buçuk saat kadar sürebilir. Arabuluculuk sırasında birinin ara vermesi gerekirse, bir ara verebiliriz. Bugün sahip olduğumuz sürenin sonuna ulaşırsak ve hala bir çözüme varamadıysak , bu hafta her zaman başka bir arabuluculuk kurabiliriz. Bazen bu şeyler zaman alabilir. "

Ainura : "Bu odada söylediğin her şeyin aramızda kaldığını açıkça belirtmemiz bizim için önemli. Burada söylediklerinizi arkadaşlarımıza, sınıf arkadaşlarımıza veya öğretmenlerimize söylemeyeceğiz. Bunun tek istisnası eğer birisi incitiliyorsun veya başkası zarar verme tehlikesi altında -.. o zaman bir yetişkin anlatmak zorunda Ancak duygularımızı ya da biz hakkında konuşmak zordur anlaması şeyleri konuşmak paylaşmak için buraya güvende hissedebilirsiniz Biz söz veriyorum dinlemek ve söylediklerinizi kimseyle paylaşmayacağız. "

Rustam: "Size işimizin, birbirinizi daha iyi anlamaya yardımcı olmak ve umarım ikiniz için de işe yarayacak bir çözüm bulabilmek olduğunu söylememiz de bizim için önemli. Sizi yargılamak için burada değil veya kimin haklı kimin yanlış olduğuna karar vermek için. Arabulucular olarak tarafsız kalmak için elimizden gelenin en iyisini yapmaya söz veriyoruz. İkinizin de olanlarla ilgili kendi bakış açınız ve duygularınız olduğunu biliyoruz ve buna saygı duyuyoruz. "

Ainura : "Bu kadar. Süreç hakkında herhangi bir sorusu olan var mı?" Gulgan : "Hayır, anlıyorum."

Hamid: "Pek değil."

Rustam: "Harika. Kim hikayeyi kendi tarafında anlatarak başlamak ister?"

Eğitim Oturumu 3

İletişim Amacını Anlamak:

- İletişimin ne olduğunu ve neden çatışma çözümü ve arabuluculuğun bu kadar önemli bir bileşeni olduğunu anlamak.

Uzunluk: 60 dak

Materyaller : flipchart, keçeli kalemler, İletişim El Notu, İletişim Engelleyicileri El Notu

Prosedür:

1. "İletişim" broşürünü ve "İletişim Engelleyicileri" birlikte okuyun. 2. Tartışın

Tartışma için sorular

- Çatışma çözümünde ve arabuluculuk sürecinde iletişim neden bu kadar önemlidir?
- Birbirimizle iletişim kurduğumuz farklı yollardan bazıları nelerdir?
- Kimi iyi bir dinleyici olarak gördüğünü kimi tanıyorsun? Onları iyi dinleyici yapan ne tür davranışlar sergiliyorlar?
- Etkili iletişimin bazı ortak "engelleri" nelerdir?
- Kendinizi düşünün. Başkalarını dinleme yeteneğinizi en çok ne engelliyor?
- Kendi dinleme becerilerinizdeki herhangi bir kalıbı tanıyor musunuz? İletişim kurmanıza yardımcı olan ya da bunu etkili bir şekilde yapma yeteneğinizi engelleyen ne yapma ya da yapmama eğilimindedir?
- Arabulucuların iyi aktif dinleyiciler olmaları ve etkili iletişimin dinamiklerini anlamaları neden bu kadar önemlidir?

Bildiri

İletişim

“ İnsanlar birbirlerinden korktukları için anlaşamıyorlar; birbirlerinden korkarlar çünkü birbirlerini tanımazlar; birbirleriyle iletişim kurmadıkları için birbirlerini tanımıyorlar. ”- Martin Luther King, Jr.

İletişim nedir ve neden birbirimizle iletişim kuruyoruz? İletişim kelimesinin kökleri, bilgi paylaşmak veya bilgi alışverişinde yer alan herkes için ortak bir şey yapmak amacıyla gerçekleştirilen eylemlere işaret eder. Başka bir deyişle iletişimin amacının anlaşılacak ve birbirini anlamak olduğunu söyleyebiliriz. Bu basit bir görev gibi görünebilir - bir bilgi alışverişi sürecine dahil olmak ne kadar zor olabilir? Gerçekte iletişim çok karmaşıktır. İletişim sözlü ve sözlü olmayabilir ve yaş, cinsiyet, ırk, sosyo-ekonomik durum, eğitim seviyesi ve fiziksel kısıtlamalar gibi çok çeşitli faktörlerden etkilenir.

Hiç dinleyemeyen veya dinlemek istemeyen biriyle bir anlaşmazlığı çözmeye çalıştınız mı? Bu kişinin dikkati dağılmış, öfke veya korkudan tepki vermiş, haklı olduğunu kanıtlamakla meşgul, başkalarını suçluyor, hayal kuruyor veya bir sonraki tepkisini planlıyor olsa da, oldukça sinir bozucu olabilir! Neyse ki çoğu insan, iyi dinleyici olduğunu düşündüğümüz insanlarla iletişim kurma şansına da sahip oldu. Gerçek şu ki, dinlemek zor bir iştir! 'Aktif dinleme' terimi, beden dili, dinleme, sorular sorma, gerçekleri ve duyguları özetleme ve empatiyi ifade etmeyi içeren bir dizi beceriyi ifade eder. Yetenekli aktif bir dinleyici olabilmek için, kişinin etkili iletişim için hazır ve kararlı olması gerekir - iç ve dış dikkat dağıtıcı unsurları azaltabilen, varsayımlarda bulunmaktan kaçınan ve gereksiz açıklamalar yapmaktan veya tavsiye istemeden vermektan kaçınabilen biri.

İnsanlar gerçekler ve duygular hakkında doğru bilgi alışverişinde bulunabildiklerinde iletişim en etkilidir ve zayıf iletişim, insanlar kendileriyle paylaşılan gerçekleri ve / veya duyguları tam olarak anlayamadıklarında ortaya çıkar. Zayıf iletişim, genellikle yanlış anlamaların altında yatan ve daha sonra gereksiz tartışmalar haline gelen şeydir. İnsanların etkili bir şekilde iletişim kuramamalarının birçok olası nedeni vardır ve birçok faktör etkili iletişimci olma becerimizi "engelleyebilir". Daha yaygın iletişim bloklarından bazıları zayıf vücut dili, zayıf dinleme, " siz " ifadeleri ve "yükü" sözcükler kullanma ve farklı bakış açılarını kabul etme isteksizliği veya yetersizliğini içerir.

Arabulucular ve barış yapımcılar olarak, nasıl aktif dinleyici olacağımızı bilmemiz önemlidir. Çatışma durumlarında, açıklayıcı sorular sormak, gerçekleri ve duyguları özetlemek ve konuşmacının kendisine duyulma şansı verildiğini hissetmesini sağlamak bizim işimizdir. Çatışmalar genellikle aktif dinleme yoluyla çözülebilir, çünkü birbirlerini dinleme ve birbirlerini gerçekten duyma süreci boyunca,

tarafından biri veya her ikisi, çatışmanın sadece bir yanlış anlamının sonucu olduğunu fark eder. Gerçek bir anlaşmazlığın olduğu ve ihtiyaçlar, değerler veya kaynaklar çatışmasının olduğu durumlarda, kendi bakış açılarını duyurma fırsatı verilen kişilerin, bir kazan-kazan çözüme ulaşma ve nihayetinde daha iyi donanıma sahip olma olasılıkları daha yüksektir. Birine ulaşır çünkü onlar da diğer tarafı anlayabilir ve onunla empati kurabilirler.

Dan uyarlandı:

http://www.creducation.org/resources/resolving_conflicts/files/day1_commskills.html

Bildiri

İletişim İnhibitörleri

Başkalarını dinlemeyi zorlaştıran, hepimizin yapma eğiliminde olduğu bazı şeylerin listesi burada. Sizin veya konuştuğunuz kişinin bu kalıpların her birine düştüğü durumları düşünebiliyor musunuz?

Kesiliyor

YARGILAMAK

Eleştiri

Konuyu değiştirme şakalaşma

Tavsiye sunmak Başkalarına gülmek Kendi deneyimlerinizi ortaya çıkarmak

Dikkat dağıtıcı şeyler Kalıplaşmış

Yanlış varsayımlar yapmak

Eğitim Oturumu 4

Aktif dinleme

Amacı:

- Arabuluculukta aktif dinleme ve aktif dinlemenin önemi hakkında bilgi edinmek.
- Aktif dinlemenin bileşenlerini uygulamak için:
 - o Katılıyor - Beden Dili
 - o Gerçekleri Özetlemek ve Duyguları Kabul Etmek
 - o Açıklayıcı Sorular Sormak

Uzunluk : 60 dak

Prosedür:

1. Üç gönüllü isteyin. Gönüllülerden ikisi odadan ayrılırken, biri diğer katılımcılarla birlikte odada kalır.
2. Aşağıdaki hikayeyi (veya benzer bir hikayeyi - birçok ayrıntıyla) anlatın.

İki kadın kendi köylerinin batısındaki başka bir topluluktaki akrabalarını ziyaret edeceklerdi. Her ikisi de akrabaları için yiyecek taşıdılar ve bir kadının bebeği yanında oldu. Seyahat ederken, kendi köylerinden ilk kadının çocuğunun hasta olduğu ve hastaneye götürülmesi gerektiği mesajını aldılar. Kuzeye döndüler ve yiyecek bıraktıkları yakındaki bir köyde durdular ve ikinci kadın bebeğini bazı arkadaşlarıyla bıraktı. Sonra kendi köylerine döndüler. Geldiklerinde çocuğun ateşi çok

yüksekti, bu yüzden hemen hastaneye götürdüler. Anne tedavi gören çocuğunun yanında kalmak istedi, bu yüzden ikinci kadın kuzeydeki köye geri döndü. Yolda yardıma muhtaç yaşlı bir adamla karşılaştı ve ona yardım etmek için durdu, ona su verdi ve köye kadar onu destekledi. Köye vardığında bütün yiyeceklerin oradaki köylüler tarafından yediğini fark etti ve bu yüzden kızdı. Ama arkadaşları bebeğine baktı, bu yüzden minnettar oldu. Çünkü artık akrabalarına götürebileceği yiyecek kalmadığı için eve gitmeye karar verdi. Eve geldiğinde arkadaşı ve hasta çocuk evdeydi ve çocuk yavaş yavaş iyileşiyordu.

Gönüllülerden birinin odaya dönmesini isteyin. Hikayeyi duyan kişi şimdi duyduklarını dışarıda olan ve hikayeyi duymayan kişiye tekrar etmelidir.

3. Son olarak, üçüncü kişiden odaya girmesini isteyin. Şimdi ikinci gönüllü, hikayeyi duyduğu gibi tekrar etmelidir.

4. Tartışma için sorular:

- Hikayelerden herhangi biri doğru muydu?
- Yeniden anlatmada ne değişti?
- Hikayede herhangi bir şey unutuldu mu?
- Dışarıda bırakılan şey hikaye için önemli miydi?
- Hikayeye herhangi bir şey eklendi mi?
- Bunun neden olduğunu düşünüyorsunuz?
- Hikayede olaylar veya karakterler değişti mi?
- Bu bize dinleme şeklimiz hakkında ne söylüyor?
- Hikayenin yüzde 80'ini doğru anlamak yeterli mi?
- Bu yanlış anlamalara ve kafa karışıklığına yol açar mı?

5. Bir kağıtlı sunum kağıdına "Aktif Dinleme Becerileri" başlığı altına aşağıdakileri yazın

- Duyduğunuz gerçek bilgileri özetleyin
- Duyguları ve hisleri dinleyin ve onları kabul edin
- Netleştirmek ve daha iyi anlamak için sorular sorun
- Beden dili ile dinlediğini göster

6. Şimdi gerçekleri özetleyerek ve duyguları kabul ederek, açıklayıcı sorular sorarak ve vücut dilimizle dinlediğimizi göstererek aktif dinleme becerilerimizi geliştireceğimizi açıklayın.

7. "Gerçekler için Özetleme ve Duyguları Kabul Etme", "Açıklayıcı Sorular Sorma" ve "Beden Dili" başlıklarını içeren üç kağıtlı sunum kağıdını duvara bantlayın.

8. Katılımcılara "özetlemenin" ne anlama geldiğini düşündüklerini sorun (özetlemeyi tanımlamak için). Özetlemenin duyduklarınızı yoğunlaştırmanın bir yolu olduğunu açıklayın. Özetlemenin önemli kısmı, duyduğunuz kelime kelime tekrarlamamanız, duyduğunuz gerçekleri ifade etmeniz ve duyduğunuz duyguları yansıtmamızdır. Katılımcıların her ifadedeki gerçeği ve duyguyu tanımlayarak özetleme alıştırmaları yapmak için "Özetleme Çalışma Sayfası" nı kullanın.

9. Açıklayıcı Sorular Sorma sayfasında: Kapalı uçlu soruların evet veya hayır olarak yanıtlanabileceğini, açık uçlu soruların ise daha fazla bilgi almamıza ve konuşan kişiyi anlamamıza sağlamamıza yardımcı olacağını açıklayın. Katılımcılardan kapalı uçlu sorulardan ve açık uçlu sorulardan örnekler vermelerini isteyin. Açık uçlu sorulara örnekler:

- Bana daha fazla şey anlatabilir misin ...
- Sonra ne oldu?
- Bunun nasıl sonuçlanmasını istersiniz?

- Bu durumda nasıl hissederdin?

10. Beden Dili sayfasında: Katılımcılardan dinlediğimizi gösteren beden dili örnekleri vermelerini isteyin.

- Yüz ifadeleri
- Duruş (eğilerek)
- Göz teması
- Hareketler (başını sallayarak) ve dinlemediğimizi gösteren vücut dili örnekleri vermek için:
- Uzağa bakmak
- Kollar çaprazlandı veya vücut çevrildi
- Başka şeylere bakmak (cep telefonu, bilgisayar)
- Bacaklarımıza dokunmak

11. Katılımcılardan iç çember dışı ve dış çember içeri bakacak şekilde iki eşmerkezli çember oluşturmalarını isteyin, böylece her kişi başka bir kişiye bakar. Dış çemberde oturan kişi aktif dinleme becerilerini uygularken iç çemberde oturan kişi konuşmaya başlayacak ve 5 dakikası olacaktır.

Bilgi istemleri şunlar olabilir:

- İstedğim herhangi bir şeyi yapabileseydim, yapardım ...
- Benim kahramanım...
- Verdiğim / aldığım en iyi hediye ...

Konuşmacıdan nasıl hissettiklerinden / hissettiklerinden emin olmalarını ve konuşmalarını isteyin ve sadece olayları anlatmayın. Dinleyici, beş dakika boyunca özetlemeli ve açıklayıcı sorular sormalıdır. Beş dakika dolduğunda, iç çemberdeki herkes yükselir ve bir koltuk sola kaydırılır. Onlara başka bir uyarı verilir ve beş dakika daha verilir, bu sefer dış çemberdeki kişi konuşur ve iç çember dinler.

12. Dinlemenin ve dinlenmenin nasıl hissettirdiğini tartışmak için grubu bir araya getirin.

Bildiri

Özetleme

Talimatlar:

Aşağıdaki her bir ifade için, gerçekleri belirterek ve duyguları belirleyerek özetleyin.

Misal

"Annem kaba ve otoriter ve filme gitmeme izin vermiyor. Ondan nefret ediyorum!"

Özet: Annem filme gitmene izin vermiyor ve bu seni çok kızdırıyor.

! 1. "Ben artık buna dayanamıyorum Hiç yalan - o yardım edecek söyledi bana ve o yapmadı.

Özet: _____

2. "O yanılıyor! Ona iki haftada yardım edebileceğimi söyledim ve sadece bir hafta oldu! Bu çok can sıkıcı!"

Özet _____

3. "Duydum Aybek anlatmak Bakyt onlar verdiler gibi kendisine para vermedi, sonra onu dövdü olacağı. Ben korktum ben öğretmen söyledim yüzden."

Özet _____

4. "Marat'a en sevdiği futbol takımının ligdeki en kötü takım olduğunu söylediğimde şaka yapıyordum. Bu kadar üzüleceğini düşünmemiştim."

Özet _____

5. " Merim çok yalancı! Ona katlanamıyorum! Benim hakkımda söylediği hiçbir şey doğru değil!"

Özet _____

Bildiri

Açıklayıcı İfadeler

Arabuluculuk sırasında size yardımcı olacak bazı açıklamalar ve sorulara örnekler.

AÇIKLAMA BEYAN & SORULAR

1. Ne hakkında konuşmak istersiniz?
2. Ne söylemeye çalıştığımı anlamama yardım edebilir misin?
3. Bana bundan biraz daha bahsedebilir misin?
4. Bize burada neler olduğunu anlatabilir misin?
5. Ne yapmak sen lüzum veya istiyorsun?
6. Anlamaya çalışıyorum _____ derken ne demek istiyorsun?
7. Bununla ne demek istediğini anladığımdan emin değilim.
8. Nasıl mı sen hissetmek hakkında neler oldu sadece dedim?
9. Şu anda bununla ilgili hisleriniz neler?
10. _____ konusunda endişeli görünüyorsunuz. Bu doğru mu?
11. _____ konusunda emin görünmüyorsunuz. Bunu söylemekte haklı mıyım?
12. Bu konuda (mutlu, kızgın, korkmuş vb.) Görünüyorsunuz. Nasıl hissettiğini doğru okuyabiliyor muyum?
13. _____ ile ilgili fikirleriniz nelerdir?
14. Oh? ... (ardından ilgilendiğiniz sessizlik ve daha fazla bilgi davet etmek için göz teması).
15. Bunun arkasında ne olabileceğini düşünüyorsunuz?
16. Daha önce bu tür durumlarla başa çıktığınız yollardan bazıları nelerdir?
17. Bunu yapmak için izleyebileceğiniz yollardan bazıları nelerdir? (önerilen çözümler hakkında).
18. Bu çatışma tekrar olursa neyi farklı yapabilirsiniz?
19. Sizi en çok rahatsız eden şeyler (fikirler, duygular, olaylar) nelerdir?
20. Bunun beklediğinizden farkı nedir?
21. Bu (durum, his, deneyim) sahip olduğunuz diğerleri gibi nasıl?
22. Yani _____ hissediyorsun, ama öte yandan _____ dediğini duyuyorum.

23. _____ dediğini duyduğum şey bu.
24. _____ hissediyor gibisin. Yakın mıyım
25. Bunun neden böyle olduğunu merak ediyorum. Düşüncesi olan var mı?
26. _____ bu durum hakkında neyi anlamayı istersiniz?
27. Keşfedebileceğimiz diğer şeyler veya fikirler nelerdir?
28. Şu anda neyi yararlı bulursunuz?
29. Bu durumda kendinizi daha iyi hissetmeniz için neyin değişmesi gerekiyor?
30. Bu durumu daha iyi hale getirmek için yapabileceğiniz herhangi bir şey var mı?
31. Ne olmasını istersiniz?
32. Konuşmak istediğin başka bir şey var mı?
33. Bu çatışmanın çözüldüğünü düşünüyor musunuz?
34. Bize bir örnek verebilir misiniz lütfen?

Daha fazla fikir

35. _____
36. _____
37. _____
38. _____
39. _____
40. _____

SÖZLERİNİZDE DUYDUĞUNUZU YENİDEN YERLEŞTİRME VE TEKRARLAMA

1. _____ hissettiğin izlenimine sahibim.
2. Ben düşünüyorum sen olan saying _____.
3. _____ diyormuşsunuz gibi görünüyor.
4. Ben duymak sen saying _____.
5. Bakalım ne söylediğini doğru anlayacak mıyım. Diyorsun _____.
6. Görünüşe göre kendini çok _____ hissediyorsun.
7. Görünüşe göre bana _____ diyorsunuz.
8. Ben olsun izlenim that _____.
9. Bakalım doğru anlamış mıyım. Söylediğiniz şeylerden bazıları _____.
10. Öyleyse, onu gördüğünüz yol _____.
11. _____ diyor / hissediyor / istiyor / duyuyorsunuz.

Daha fazla fikir:

12. _____

Eğitim Oturumu 5

"I" Mesajları

Amacı:

- "I" mesajlarını formüle etme ve kullanma alıştıması yapmak.

Uzunluk: 60 dakika

Malzemeler: Her biri en üstte aşağıdaki sorulardan birinin yazılı olduğu altı sayfa kağıtlı sunum tahtası:

- Önünüzde sıraya giren birine ne söylersiniz ?
- Okul bahçesine veya sınıfta ne dersiniz?
- Okul bahçesinde veya sınıfta bir aktiviteye katılmanıza izin vermeyen birine ne söylersiniz ?
- Giydiğiniz bir şeyle dalga geçen birine ne söylersiniz ? senin hakkında dedikodu yayan biri?
- Soru sorduğunuzda sizi görmezden gelen birine ne söylersiniz ?
- Aile üyelerinizden biri hakkında kötü bir yorumda bulunan birine ne söylersiniz ?

Prosedür:

1. Aktif dinlemenin diğer kişiye ne duymasını istediğinizi açıkça söyleme becerisini geliştirdiğini açıklayın. Katılımcılarla birlikte "I" mesajlarındaki bilgileri okuyun. (10 dakika)
2. Katılımcıları 6 gruba ayırın. Her gruba kağıt sayfalarından birini verin. Gruba, aklına gelebilecek tüm yanıtları yazması için bir kayıtçı atmasını söyleyin. (10 dakika)
3. Her grubu çalışmalarını paylaşmaya davet edin; tamamlanmış kağıtları odanın etrafına asın. (15 dakika)
4. Bir çatışma durumunda, sorunlarınızı veya problemi açık ve doğrudan bir şekilde belirtmek amacıyla konuşmanın en etkili olduğunu tartışın, bu genellikle alıcı, yapıcı bir yanıtla sonuçlanır. Anlaşılmaq için konuşurken isim takmaktan, eleştirmekten, alay etmekten ve talepte bulunmaktan kaçınınız.
5. Katılımcıları odanın etrafına asılmış kağıtları incelemeye ve anlaşılması için iyi konuşma örnekleri olan ifadeler bulmaya teşvik edin.
6. Çatışma durumlarında, diğer kişinin motivasyonlarına ve niyetlerine odaklanmak yerine, kendinizden bahsetmenin daha iyi olduğunu açıklayın. Diğer kişiden şikayet etmek ve "sen" ile başlayan "bunu yaptığında beni çok kızdırıyorsun" gibi ifadeler kullanmak yerine, "I" ile başlayan ifadeler kullanarak durumu kendinize göre tanımlayın.
7. I ifade formülü ile kağıtlı sunum tahtasına bakın:
_____ (özel davranış) olduğunuzda _____ (özel duygu) hissediyorum çünkü _____ ihtiyacım var (özel ihtiyaç). _____ (özel istek) yapmak ister misiniz ? Katılımcıları araç çantasındaki ihtiyaçlar listesine ve bu beceriyi uygularken yardımcı olabilecek duygu listesine yönlendirin.
8. Daha iyi hale getirilebilecek kağıtlı sunum tahtalarından birkaç örnek bulun ve katılımcılardan I ifadelerini kullanarak daha net iletişim kurlmaları için bunları gözden geçirmelerini isteyin. (10 dakika)
9. Açık mesajlar göndermenin bir amaç için konuştuğunuz anlamına geldiğini açıklayın, bu da diğer kişinin neyi anlamasını istediğinizi ve bilginin hangi amaca hizmet edeceğini düşündüğünüz anlamına gelir. Diğer kişinin sizin bildiklerinizi bildiğini veya sorunu sizin yaptığınız gibi gördüğünü varsaymamak önemlidir. Öte yandan, sahip olduğumuz bazı bilgiler anlaşmazlığın çözümüne yardımcı olmayabilir ve bu yüzden en iyisi söylenmeden bırakılır.

10. Son olarak, dinleyici adına düşünerek konuşmanın önemli olduğuna dikkat edin. Bu, diğer kişiye karşı duyarlı olmak demektir. Onun sizi dinlemesini istiyorsunuz, bu yüzden konuşurken nasıl davrandığının farkında olun. Diğer kişi katılım davranışını (aktif dinleme) kullanmıyorsa nedenini öğrenin. Belki çok hızlı ya da çok yüksek sesle konuşuyorsunuz ya da belki çok yakınsınız ya da çok uzaktasınız. Belki çok arkadaş canlısısın veya yeterince arkadaş canlısı değilsin. Konuştuğunuz kişi katılmıyorsa, mesajınızı daha net hale getirmek için ne yapabileceğinizi sorun.

11. Katılımcıların üçlü gruplar oluşturmasını sağlayın. Katılımcılara, açık mesajlar gönderme pratiği yapmak için sunulan altı durumu kullanacaklarını söyleyin. Biri konuşmacı olacak, biri çatışmayı yaratan kişi olacak ve üçüncüsü gözlemci olacak.

- o Konuşmacıya, çatışmayı yaratan kişiye açık bir mesaj göndermesini söyleyin.
- o Çatışmayı yaratan kişiye mesajı kesintiye uğratmadan dinlemesi ve aktif dinleme becerilerini uygulama talimatı verin.
- o Gözlemciye açık "ben mesajları" göndermeyle ilgili öğrendiklerimizi düşünmesini ve konuşmacıya nasıl yaptığını anlatmasını söyleyin.

12. Her bir katılımcının durumlardan ikisi için konuşmacı rolünü üstlenmesini sağlayın. İki durumdan sonra rolleri değiştirin: her konuşmacı bir gözlemci ve her gözlemci bir dinleyici olur. Diğer iki durumdan sonra, roller tekrar döner, böylece her katılımcının iki durum için her bir rolde performans sergileme şansı olur. (15 dakika)

13. Özetlemek gerekirse, katılımcılara net mesajlar göndermede ve onları dinlemede nasıl gittiğini, neyin kolay neyin zor olduğunu sorun. (15 dakika)

İşleme soruları:

- "Ben ifadelerini" kullanmayı ve diğer kişiyi suçlamaktan veya eleştirmekten kaçınmayı başardılar mı? Yardımcı oldu mu?
- Bu egzersizde zor olan neydi? Ne kolaydı?
- Bu becerinin akran arabulucu olmakla nasıl bir ilişkisi var? Arabuluculuk sırasında bize nasıl yardımcı olacak?

Eğitim Oturumu 6

Hikaye Anlatma ve Toplama Bakış Açıları

Amaç: Öğrencileri aynı olayın birden çok perspektifini belirlemeye ve anlamaya hazırlayın.

Uzunluk: 20 dakika

Prosedür:

1. "Büyük Kötü Kurt Öyküsü" öyküsünü (Küçük Kırmızı Başlıklı Kız farklı bir bakış açısıyla anlatılır) veya benzer öyküyü okuyun .
2. Gönüllülerden hikayeyi bu yeni perspektiften anlatıldığı gibi canlandırmalarını isteyin.
3. Hikaye deneyimini akran arabuluculuğuna bağlayarak toparlayın. Öğrencilere söyleyin: Bir şeyleri nasıl gördüğümüz ve anladığımız, kendi bakış açımıza bağlıdır. Bazı insanlar olayları bir şekilde görür ve diğerleri olayları başka şekilde görür. Gördüğümüz her şey sizin için doğrudur. Bu aslında doğru olduğu anlamına gelmez - bu sizin algınızdır.

Sorunuz: Bunun arabuluculukla ne ilgisi var? Olayları farklı bakış açılarından görebilmek neden önemlidir, özellikle de insanların duyguları hakkında konuşmalarını dinlerken .

Eğitim Oturumu 7

Duygularla Başa Çıkmak

Amacı:

- Duyguların çatışmalarda oynadığı rolü incelemek ve anlamak.
- Öfke gibi zor duygularla başa çıkmanın somut adımlarını öğrenmek.

Süre: 1 saat

Materyaller: Şiddetsiz İletişim Merkezi'nden "Duygularla Başa Çıkma" El Notu, İsteğe Bağlı "Duygular Envanteri (<http://www.cnvc.org/Training/feelings-inventory>)

Prosedür:

1. Katılımcılara "Duygularla Başa Çıkma" çalışma kağıdını verin.
2. El notunu katılımcılarla birlikte okuyun.
3. Günlük hayatımızda duyguların oynadığı rolü ve çatışmalar sırasında nasıl ortaya çıktığını tartışın . Zor duygularla başa çıkma adımlarını gözden geçirin ve her biri hakkında konuşun.
4. Katılımcılardan, zor bir duyguyla uğraştıkları belirli bir deneyim hakkında , adım adım ilerleyerek yazmalarını / çizmelerini / konuşmalarını isteyin . Hissettikleri duyguyu tanımlamaya yardımcı olması için duygu envanteri broşürünü kullanabilirler.

Bildiri

Duygularla Başa Çıkma Adımları

Herkesin duyguları vardır. Aşağıdaki adımlar, değiştirmek istediğiniz duygularla baş etmenin yararlı bir yoludur:

1. **Duyguyu adlandırın** : Ne hissettiğinizi ve nedenini daha derinlemesine düşünmekten deli, üzgün, mutlu gibi basit tanımlayıcıların ötesine geçin.
2. **duygu talep** : İnci olduğunuzu tanıdınız E duygu senindir. Kimse sana vermedi ama o senin ve nasıl hissettiğini temsil ediyor. Duygu, duruma en iyi tepki olmasa bile, o duruma verdiğiniz tepkidir.
3. **T duygu ame**: bir adım atın şekilde 3 derin nefes alarak veya duygu yoğunluğu uzak adıma sessizce kendinize alfabe şeklindeki sizin için çalışır.
4. **Duyguyu yeniden çerçeveleyin** : Kendinize geçmişte aynı duyguyu hangi koşullar altında hissettiğinizi sorun. Bu duyguya tipik olarak yol açan faktörler nelerdir ?
5. **Duyguyu hedefleyin** : Şimdi **duyguyu** daha iyi anladığınıza göre, onu değiştirmek için ne yapacağınızı sorun. Düşüncenizi, aynı koşullar aynı duyguyu yaratmayacak şekilde yeniden düzenleyebilir misiniz? Bu duyguyu hissettiğinizde sıklıkla dahil olan başka biriyle konuşmanız gerekiyor mu? Bir plan oluşturun ve ona bağlı kalın.

[Http://www.crededucation.org/resources/resolving_conflicts/files/day1_emotions.html](http://www.crededucation.org/resources/resolving_conflicts/files/day1_emotions.html)
adresinden uyarlanmıştır

.

Duygularla Başa Çıkmak Bölüm 2

Amacı:

- Kendimizin ve başkalarının duygularını, özellikle de öfke ve korku gibi zor duyguları tanımlamanın ve kabul etmenin önemini anlamak.
- Kendi duygusal "tetikleyicilerimizden" bazılarını tanımlamak için.
- Arabuluculuk sırasında ortaya çıkarsa, kendi tetikleyicilerimizle başa çıkmak veya bunlarla başa çıkmak için bir plan formüle etmek .

Uzunluk : 60 dakika

Prosedür:

1. Katılımcılara duygular hakkında konuşmak ve düşünmek için biraz zaman harcayacağımızı söyleyin. Kendimizin ve başkalarının duygularıyla nasıl başa çıktığımız ve duygularımızı nasıl ifade ettiğimiz bizi yapıcı iletişimden ve nihayetinde çatışmayla etkili bir şekilde başa çıkmaktan ve çatışmayı dönüştürmekten alıkoyabilir veya kapatabilir.

İlk Aktivite: (15 dakika)

2. Katılımcılardan bazı olumlu duyguları (neşe, mutluluk, umut) ve ardından bazı olumsuz duyguları (öfke, korku, hayal kırıklığı, üzüntü) isimlendirmelerini isteyin . Katılımcıları "duygu envanteri" ne yönlendirin.

3. 3 gönüllü isteyin. Gönüllülere , birçok farklı duyguyu (tercihen kişisel olarak deneyimledikleri) içeren bir çatışma hakkında bir hikaye bulmaları için beş dakika verin . Gönüllülerden, diğer katılımcıların önünde çatışma senaryosunu canlandırmalarını isteyin. Diğer bir olasılık, her katılımcıya envanterden alınan bir his vermek ve onlardan bunu beden dili ve sözlü ipuçlarıyla (duygunun adını söylemeden) canlandırmalarını istemektir.

4. Gönüllüler senaryoyu uygularken katılımcılara mümkün olduğunca çok duyguyu denemelerini ve tanımlamalarını ve canlandırmayı izlerken bunları yazmalarını söyleyin.

5. Katılımcılardan, belirledikleri bazı duyguları paylaşmalarını isteyin. Gönüllülere, katılımcıların canlandırmaya çalıştıkları duyguları doğru bir şekilde tanımlayıp tanımlamadıklarını sorun.

İkinci Aktivite: (40 dakika)

6. Şimdi genel olarak duyguları tanımlama pratiği yaptığımızı göre, öfkeyi tartışacağız. özellikle. Çoğunlukla kendimizin veya başkalarının öfkesini nasıl ele aldığımız, bir çatışmanın başarılı bir şekilde çözülüp çözülmediğini veya daha ciddi bir seviyeye yükselip yükselmediğini belirler. Öfkenin ikincil bir duygu olduğunun farkına varmak önemlidir - derinlemesine bakarsak, neredeyse her zaman öfkenin arkasında korku olduğunu görürüz.

7. Katılımcıları 3-4 kişilik gruplara ayırın. Her gruba bir kağıtlı sunum tahtası verin ve bir daire şeklinde oturtun.

8. Katılımcılara öfke yaşadıkları sekiz ila yirmi durumdan oluşan bir liste oluşturmalarını söyleyin. Durumları kağıtlı sunum tahtasına yazınız.

9. Grupları listelerinin başına dönmeye yönlendirin ve her durumda öfkenin altında yatan korkuları belirlemeye çalışın. Her durumun bir grup üyesi için gerçek olduğunu ve bu nedenle duyarlı olmaya dikkat etmemiz gerektiğini unutmayın. Olasılıkları tartıştıktan sonra, durumun sahibine temelde yatan korkunun ne olabileceğini sorun.

10. Birkaç öfke durumu tartışıldıktan sonra, grup üyelerinden yaşanan ortak temaları veya korkuları aramalarını isteyin. Öfke kontrolünün ilk adımının kendi korkularımızı ve başkalarının korkularını anlamak olduğu fikrini vurgulayın.

11. Her 3-4 kişilik gruptan, daha küçük grupta belirledikleri örnekleri ve eğilimleri birbirleriyle tartışmaları için 3-4 kişilik başka bir gruba katılmalarını isteyin. (1-11. Adımlar - 20 dakika)

Daha büyük grupta İşleme Tartışması: (20 dakika)

12. Grupları daha büyük gruba yeniden katılmaya davet edin. "Duygusal tetikleme" terimini tanıtır. Katılımcılara duygusal tetikleyicilerin ne olduğunu bilip bilmediklerini veya tahmin edebileceklerini sorun .

13. Duygusal bir tetikleyicinin, ani bir duygu dalgası yaratan bir durum olduğunu açıklayın. Sizi çok çabuk üzen herhangi bir şey olabilir ("düğmelerine basar" veya "tüylerinizi fırlatır") - ancak bu ani duygu dalgalanmaları çoğu zaman sizi ele geçirebilir ve duygusal olarak kaçırılmış hissetmenize neden olabilir. Sevmediğiniz belirli bir kelime, kişilik tipinizle çatışan bir kişilik tipi veya çocukluğunuzun anılarını geri getiren bir koku olabilir. Katılımcılara bunlardan herhangi birinin size tanıdık gelip gelmediğini sorun.

14. Duygusal tetikleyicilerimizin farkında olduğumuzda ve onları daha kolay tanımlayabildiğimizde, onlara daha olumlu bir şekilde yanıt vermemizin daha kolay hale geldiğini vurgulayın.

15. Katılımcılara, arabulucu olarak kendi duygusal tetikleyicilerimizin farkında olmanın ve kabul etmenin neden önemli olabileceğini düşündüklerini sorun. Arabuluculuk sürecinde tetiklenirsek dikkatimizin dağılabileceğini ve tarafları yargılamadan dinleyemeyeceğimizi belirtiniz .

Eğitim Oturumu 8

Arabuluculuk Sırasında Düğmelerinizin Basılması

Amaç:

- Arabuluculuk sırasında tarafsız kalmayı zorlaştırabilecek durumları ve arabuluculuk sırasında zor duygular ve diğer zorluklarla nasıl başa çıkılacağını düşünmek.

Uzunluk : 30 dakika

Prosedür:

1. Katılımcılara arabuluculukta tarafsız kalmanın neden önemli olduğunu sorun. Şunu açıklayın: güvenilir olmak, adil olmak, yardımcı olmak ...

2. Katılımcıların aşağıdaki durumlarda nasıl tepki verebilecekleri hakkında bir tartışma yapın:

- Bir tartışmacı, arabulucunun bildiği bir şey söylerse, apaçık bir yalan.

Arabulucu şöyle diyebilir, "Ne söylediğin konusunda hâlâ kafam karışık veya kararsızım. Lütfen bunun hakkında biraz daha bilgi verebilir misiniz? "

- Bir tartışmacı, arabuluculuk sırasında arabulucuya (ya da diğer tartışmacıya) kötü ve incitici bir şey söylerse.

Arabulucu, "Kırıldığımı söylediğinde. Belki biraz ara verip biraz sakinleşmeliyiz, böylece sorunlar üzerinde çalışmaya geri dönebiliriz. "

- Bir tartışmacı, başka bir tartışmacının söylediklerine uygunsuz bir şekilde gülerse.

Arabulucu, "Arabuluculuğun başlangıcında hepimizin bazı temel kuralları kabul ettiğimizi ve arabuluculuğu saygılı tutmaya karar verdiğimizizi hatırlıyor musunuz? Bu şekilde yanıt verdiğinizde, temel kurallarımızı esirgemediğimizden endişe duyuyorum. . Burada birbirimize saygı duymaya çalışalım. "

Eğitim Oturumu 9

Pozisyonları, İlgi Alanları ve İhtiyaçları Belirleme

Amacı:

- İlgi alanları ve pozisyonlar arasındaki farkı anlamak ve ilgi alanlarını belirlemeyi öğrenmek.

Uzunluk : 40 dakika

Prosedür:

1. Katılımcılara "Turuncu Hikayeyi" anlatın

Turuncu Hikaye

Bir erkek ve kız kardeş bir portakal için kavga ediyor. "Bu portakalı istiyorum" diye bağıyor çocuk. "Portakalı ver bana," diye bağıyor kız, anneleri gelene kadar ileri geri tartışıyorlar, portakalı alıp ikiye böler ve her çocuğa yarımından birini veriyor. "İşte" diyor anne. bu kavgayı çöz. " Ama çocuklar hala mutlu değil!

2. Katılımcılara çocukların neden mutlu olmadığını sorun.

3. Kimse tahmin etmezse, katılımcılara çocukların mutlu olmadığını çünkü oğanın pişirdiği bir şey için tüm portakal suyuna ihtiyacı olduğunu ve kızın bir proje için tüm portakal kabuğuna ihtiyacı olduğunu söyleyin. Annem müdahale etti, ancak temel ihtiyaçlarının ne olduğunu bulmaya çalışmadı, bu yüzden sorun çözülmedi. (5 dakika)

4. Katılımcıları Pozisyonlar, İlgi Alanları ve İhtiyaçlar El Notuna yönlendirin. Pozisyonlar ve çıkarlar arasındaki farkı ve altta yatan ihtiyacı belirlemenin önemini tartışın. (10 dakika)

5. Katılımcıları 4'lü gruplara ayırın. Her gruba "Pozisyonları, İlgi Alanları ve İhtiyaçları Belirleme" çalışma kağıdını (araç setinde) verin.

6. Katılımcıların çeşitli durumlardan geçmelerine ve pozisyonları, ilgi alanlarını ve ihtiyaçları belirlemelerine izin verin. (10 dakika)

7. Katılımcıları daha büyük gruba geri çağırın ve bulgularını tartışın. Tartışma soruları (15 dakika)

- Tüm tarafların pozisyonlarını, çıkarlarını ve ihtiyaçlarını belirlemek kolay / zor muydu?
- Belirtilen her pozisyonun arkasında her zaman bir ilgi ve ihtiyaç var mı?
- Başkasının ilgi ve ihtiyaçlarının ne olduğunu bildiğimizden kesinlikle emin olabilir miyiz ? Doğru anladığımızdan nasıl emin olabiliriz?
- Pozisyonları, ilgi alanlarını ve ihtiyaçları belirleyebilmek faydalı mı? Neden? Bu, arabulucu olarak bize ne zaman yardımcı olacak ?

8. Bu beceri ile arabuluculuğun üçüncü adımı arasında bağlantı kurun: " İlgi ve İhtiyaçlara Odaklanma ."

Bildiri

Pozisyonları, İlgi Alanları ve İhtiyaçları Belirleme Çalışma Sayfası

Pozisyonlar , insanların bir çatışmada istediklerini söyledikleri şeydir.

İlgi alanları, insanların gerçekten ne istediğini ve onları neyin motive ettiğini ifade eder.

İnsanların çıkarlarını ve ihtiyaçlarını karşılayan çözümler bulmak, konularıyla uyumlu olanlardan daha kolaydır. Bunun nedeni, insanların çıkarlarının, beyan ettikleri konular oldukça zıt olsa bile, genellikle varsaydıklarından daha uyumlu olmasıdır. Çıkarlar, takas edilemeyen veya ödün verilemeyen

İhtiyaçlardan daha somut olma eğilimindedir. Bu nedenle, bir çatışmayı gerçekten çözmek için, altta yatan ihtiyaçları belirlemek ve çözümün bunları ele aldığından emin olmak önemlidir.

Durum	Durum	Faiz	İhtiyaçlar
Tim emir Jim "bilgisayardan uzak dur! - o bende var Gün içinde bir çok uzun bir süre yaşadım benim atama yapılması gerekir.! Jim yanıt verdiğinde," Çok kötü! Bu seferlik kaydoldum ve en sevdiğim oyunu oynuyorum. İşimi çoktan bitirdim. " Tim öğretmene anlatmaya gider.	Tim : Jim :	Tim : Jim :	Tim : Jim :
Nargiza , Marat'a kızdı: "Beni aşağılamayı bırak yoksa seninle bir daha asla konuşmayacağım!" Marat, "Büyük bir anlaşma! Sadece biraz eğlenmeye çalışıyorum! Rahatla - sadece dalga geçerken asla anlamıyorsun!" Nargiza tekme atıyor.	Nargiza : Marat:	Nargiza : Marat:	Nargiza : Marat:
Kanykei , Mirim'e kızar . " Kanat'a ondan hoşlandığımı nasıl söylersin ? Bunun bir sır olduğunu söylemişim! Çok küçük düştüm!" Mirim , "Çok üzgünüm. Bildiğini düşündüm. Keşke geri alabilsem."	Kanykei : Mirim :	Kanykei : Mirim :	Kanykei : Mirim :
Bakyt ve Elmira tartışıyor. Bakyt , "Bizimle oynayamazsınız! Kızlar berbat futbolculardır." Elmira, "Bu adil değil! Sahadaki birçok çocuktan daha iyiyim! Oynamak istiyorum!"	Bakyt : Elmira:	Bakyt : Elmira:	Bakyt : Elmira:
Öğretmen de hayal kırıklığına uğradığını studen t. "Ödevini bir daha yapmadın mı?! O halde bitirmek için okuldan sonra kalman gerekecek" diyor. Öğrenci protestoları, "Bu adil değil! İşe gitmek zorunda olduğum için vaktim yoktu! Ben de bugün kalamam. Yarın bitireceğim."	Öğretmen: Öğrenci :	Öğretmen: Öğrenci :	Öğretmen: Öğrenci :

Eğitim Oturumu 10

Beyin Fırtınası ve Seçenekleri Değerlendirme

Amacı:

- Beyin fırtınası için temel kuralları öğrenmek.
- Çatışma çözme süreçlerini iyileştirecek düşünme becerilerini belirlemek ve geliştirmek.

Uzunluk : 5 0 dakika

Malzemeler : Flipchart, keçeli kalemler

Prosedür:

1. Arabuluculuk sürecinin dördüncü ve beşinci aşamalarının, çatışmaya olası çözümleri beyin fırtınası yapmak ve ardından bunları değerlendirmekle ilgili olduğunu

açıklayın. Bu aşamayı uygulamak için önce beyin fırtınası kurallarını öğreneceğiz, ardından bazı yaratıcılık egzersizleri yapacağız.

2. Kağıtlı sunum tahtasına aşağıdaki beyin fırtınası kurallarını yazın:
 - Başkalarının ne dediğini dinle
 - Fikir eleştirisine izin verilmez
 - Diğer fikirlerin üzerine inşa edilmesine izin verilir
 - Tüm fikirler kabul edildi
 - Fikirlerin gerekçelendirilmesine gerek yoktur (fikrinizi veya neden bunun iyi bir fikir olduğunu düşündüğünüzü açıklamamız gerekmez)
3. Tarafların olası bir çözüm için beyin fırtınası yaptıktan sonra, en uygun olanları ve her ikisinin de kabul edebileceklerini seçmek için fikirleri değerlendirmelerine yardımcı olacağımızı açıklayın . Fikirleri değerlendirirken, öncelikle tamamen gerçekçi olmayan, tamamen pratik olmayan ve / veya yasadışı olanları dışlamak önemlidir. Bunlar bir X ile işaretlenebilir. Biraz değiştirildiğinde veya değiştirildiğinde işe yarayabilecek veya kısmen çalışabilecek fikirler yarım çek, yarım x ile işaretlenebilir. Her iki tarafın da kabul ettiği fikirler bir onay işareti ile işaretlenebilir veya daire içine alınabilir. Yine taraflar kendi anlaşmalarından sorumludur ve arabulucunun rolü, aralarındaki iletişimin saygılı ve olumlu kalmasını sağlayarak bu süreci kolaylaştırmaktır. Katılımcılar çözülmemiş sorunlar nedeniyle tekrar kavga etmeye başarlarsa bir aşamaya geri dönmek gerekebilir. Arabulucu, etkili işbirliğinin ne zaman gerçekleştiğini ve karşılıklı anlaşmanın nerede gerçekleştiğini belirtmek için her fırsatı değerlendirmelidir. Taraflar tüm fikirleri değerlendirmeyi bitirdiğinde, kabul edilebilir çözümleri derleyecek ve sonunda bunları bir anlaşmaya çevireceklerdir.

İlk Aktivite: (10 dakika)

1. Bu etkinliğin amacının basitçe yaratıcı meyve sularımızın akışını sağlamak olduğunu, başka bir deyişle, amacın olabildiğince yaratıcı olmak olduğunu açıklayın.
2. Katılımcıları 4 veya 5 kişilik gruplara ayırın, her grubun kayıt cihazı olarak bir üye atamasını sağlayın.
3. Gruplara bir nesnenin adı (ataç, battaniye, çadır, diş fırçası) verilir ve iki dakika içinde beyin fırtınası yapabilecekleri kadar nesnenin kullanımlarını yazmaları istenir.
4. Süre dolduğunda, gruplardan beyin fırtınası yapılan toplam kullanım sayısını durdurmaları ve saymaları istenir.
5. Grubu tekrar bir araya getirin ve listeleri karşılaştırın. Farklı nesnelere için en çok kullanımı kim buldu? En yaratıcı kullanımlar nelerdir? Beyninizin serbest kalmasına izin vermek nasıl bir histi? Belirli bir şekilde düşünmeye alıştığımızda, nesnelere diğer kullanımlarını düşünmek zor muydu?

İkinci Aktivite: (10 dakika)

1. Katılımcılara "Dokuz Nokta" çalışma kağıdını dağıtın (bu alıştırma için sert bir yüzeye ihtiyaçları olacak).
2. Katılımcıları kalemlerinin ucunu herhangi bir noktaya yerleştirmeye yönlendirin ve ardından dörtten fazla düz çizgi kullanmadan ve kalemi kağıttan kaldırmadan tüm noktaları birleştirmeye çalışın.
3. Birkaç dakika sonra, görevi başarmının bir yolunu keşfeden birini öne çıkıp çözümü şema kağıdında göstermeye davet edin. Kimse bir çözüm bulamadıysa, katılımcıları ortaklıklar kurarak birkaç dakika birlikte bir çözüm üzerinde çalışmaya davet edin.
4. Kimse bir çözüm bulamazsa, cevabı gösterin.

5. Tartışmayı zenginleştirmek için aşağıdaki süreç sorularını kullanarak grupla birlikte alıştırmannın üzerinden geçin :

- Cevabı bulmakta güçlük çekiyorsanız , araştırmanızı sınırlayan engeller nelerdi ?
- Cevabı keşfettiyseniz, hangi düşünme adımlarını izlediniz?
- Başkaları sizden önce bir çözüm bulsa nasıl hissettiniz?
- Bu alıştırmannın çatışma çözümüyle ne ilgisi var? (Bu alıştırma, doğrusal düşünmeyi göstermenin yaygın bir yoludur. Katılımcıların bir çözüm bulmak için yanıl düşünmeyi kullanma becerilerini test eder.)

Üçüncü Aktivite: (30 dakika)

1. Arabuluculuğun dördüncü ve beşinci aşamalarını, bir çatışmaya yönelik çözümler için beyin fırtınası yaparak ve ardından seçenekleri değerlendirerek uygulayacağımızı açıklayın. Çatışmanın taraflarının önerdikleri çözümleri bir beyaz tahta / kara tahta veya bir kağıt parçasına yazmasının yararlı olabileceğini açıklayın. (Katılımcılara bunun neden faydalı olacağına dair nedenler düşünüp düşünemeyeceklerini sorun? - bunun önemli olduğunu ortaya çıkarın çünkü iki taraf işbirliği yapıyor veya çözümler üzerinde birlikte çalışıyor). Arabulucunun rolü, bir beyin fırtınasının nasıl işlediğini açıklamak (beyin fırtınasının kurallarının üzerinden geçmek) ve taraflara , ihtilaflarını çözmek için farklı yollar düşünme şansına sahip olacaklarını söylemek ve ardından tarafları gözlemlemektir. soruna kendi çözümleriyle gelir. Arabulucular yalnızca kesinlikle gereklyse müdahale etmelidir (Bu, katılımcılarla tartışılacak bir şeydir - çoğu arabulucu, çözümün tamamen taraflara ait olması için önerileri kendilerinin bulması gerektiğine inanır, ancak bazen yardımcı olur. akran-arabulucuların iki kuruluşunu eklemeleri için Katılımcılar kendileri için neyin doğru olduğuna karar verebilir).

2. Katılımcıları 4 kişilik gruplara ayırın. Katılımcılardan arabulucuların kimler olduğuna ve çatışmanın taraflarının kim olduğuna karar vermelerini isteyin (bir grupta 5 kişi varsa, biri gözlemci olabilir).

3. Her gruba üzerinde çalışacakları bir çatışma senaryosu, bir kağıt ve kalem / yazı gereçleri verin.

4. Katılımcıların yaklaşık 10 dakika boyunca çeşitli çözümler bulmasına izin verin.

5. Arabulucuları, tarafların buldukları çözümleri değerlendirmeye geçmelerine yardımcı olmaya yönlendirin . Çözümleri değerlendirmek için üzerinde mutabık kalınan sembolleri kullanmalarını hatırlatın (x, kontrol-x ve kontrol veya daire). Taraflar çözümlerini değerlendirmeyi bitirdiğinde, bu kadar harika bir iş çıkardıkları için onları tebrik edin! (10 dakika)

6. Aktiviteyi işlemek için grubu tekrar bir araya getirin. (10 dakika) Tartışma Soruları:

- Nasıl gitti?
- Arabuluculuk sürecinin bu aşamasında sizin için kolay / zor olan şey (arabulucu / taraf olarak)
- Arabulucuların çözümler önermesi gerektiğini mi düşünüyorsunuz, yoksa tarafların kendilerinin çatışmaya olası çözümler bulması gerektiğini düşünüyor musunuz? Neden ya da neden olmasın?
- Arabulucuların önerilerde bulunmasının olası faydaları nelerdir? Tarafların tüm çözümleri bulmasına izin vermenin olası faydaları nelerdir ?

Bildiri

"Mucize" Soruları:

Beyin fırtınası aşamasında partileri teşvik edecek sorular:

- "Bu sorunu çözmezseniz ne olacak?"
- "Bu sorunu çözmek için kaç yol düşünebilirsiniz?"
- "Ya sen?"
- "Vay! Sorununuzun çözmenin birçok yolunu düşündünüz . Hangi şimdilik en iyi çözüm olurdu olanlar mı?"
- "A'yı seçerseniz ne olabilir?"
- "B'ye ne dersin?"
- C'nin işe yarayacağını düşünüyor musun?

Tartışmacıların çözüme doğru ilerlemediğini düşündüğünüzde bu soruları kullanın.

- Sorunu çözmezseniz ne olacak?
- Az önce söylediği şeyi yeniden ifade edebilir misin?
- Nasıl hissettiğini biliyor muydun?
- Bunu bilmek senin için bir fark yaratıyor mu?
- Kaç tane olası çözüm bulabilirsin?

Eğitim Seansı 11

Kazan-Kazan Çözümleri Oluşturma

Amacı:

- Çatışmayı işbirliğine dönüştürerek nasıl yönetileceğini göstermek Materyaller: Masasız ancak her katılımcı için bir sandalye bulunan bir oda, her birinin kopyası

katılımcıların üçte biri için talimat (aşağıya bakınız)

Uzunluk : 45 dakika

Prosedür:

1. Her katılımcıya , üç farklı talimatı eşit sayıda dağıtarak bir dizi talimat (A, B veya C) verin . Egzersizin amacını bozacağından diğer katılımcılara talimatlarını göstermemelerini söyleyin.
2. **A. Tüm sandalyeleri bir daireye koyun. Bunu yapmak için 15 dakikan var.**
B. Tüm sandalyeleri kapının yanına koyun. Bunu yapmak için 15 dakikan var.
C. Tüm sandalyeleri pencerenin yanına koyun. Bunu yapmak için 15 dakikan var.
3. Katılımcılara egzersize başlayabileceklerini ve kendilerine verilen talimatları izleyebileceklerini söyleyin. Katılımcılara 15 dakika verin ve ne olacağını görün.
4. Tartışma: Aynı talimatlara sahip kişiler işbirliği yapmadıkça talimatlar yerine getirilemez. Alt gruplar, işbirliği yapmadıkları sürece tüm talimatlarını yerine getiremezler. Birkaç olası çözüm vardır:
 - Tüm sandalyeleri kapı ile pencere arasına bir daireye koymak

- Tüm sandalyeleri arka arkaya bir daireye, sonra kapının yanına, sonra pencerenin yanına koyun
- Sandalyelerin üçte birini daire şeklinde, üçte birini kapının yanına ve üçte birini pencerenin yanına koyarak talimatların bir kısmına uymamak
- Odanın ortasına biri "kapı" diğeri "pencere" yazan iki tabela asarak durumu yeniden çerçevelemek
- Talimatlara tamamen uymamak

Tartışma için sorular:

- Bu oyunu oynarken neler yaşadınız?
- Oturduğunuz sandalyenin, istediğiniz gibi yapmanın size ait olduğunu hissettiniz mi?
- Başka bir şey isteyen insanlarla nasıl ilişki kurdunuz?
- İşbirliği yaptınız mı, ikna ettiniz mi, tartıştınız mı, kavga mı ettiniz veya teslim oldunuz mu?
- Başkalarıyla yüzleştirdiyse, bunu nasıl yaptınız?
- Talimatları takip ettin mi?
- Talimatları neden yaptığın gibi yorumladın?
- Talimatların maliyeti ne olursa olsun ve başkalarını dışlayarak yerine getirilmesi gerektiğini düşündünüz mü?
- Talimatlarla ilgili duygularınız kültürel geçmişinizden ne şekilde etkileniyor?
- Kültürünüz bu durumda davranış biçiminizi etkiledi mi?
- Burada olanları gerçek hayattaki durumlarla ilişkilendirebilir misin?
- Bu alıştırmaya akran arabuluculuğuyla nasıl alakalı?

Bildiri

İyi Bir Çözüm için Kontrol Listesi

1. Çözünürlük yeterince spesifik mi? Bunu söylüyor mu:
 - a. DSÖ
 - b. Ne
 - c. Ne zaman
 - d. Nerede
2. Çözünürlük dengeli mi? Her iki öğrenci de sorunu çözmek istiyor mu?
3. Her iki öğrenci de vaat ettiklerini gerçekten yapabilir mi?
4. Çözüm sorunu çözecek mi?
5. Çözüm sorunu tamamen çözecek mi? (Bunu sadece bugün için de çözmekte sorun yok)

Bildiri

Adil olan nedir?

Set 1

- Nargiza , okulda bir grup erkekle futbol oynamak ister ama kız olduğu için oynamasına izin vermezler. Bu Nargiza için adil mi?
- Bakyt bakarak yakalandı edildi Aybek adlı bir geçmiş test sırasında cevapları. Hem Bakyt hem de Aybek sınavda başarısız bir not aldı. Bu Bakyt ve Aybek için adil mi?
- Marat 10 yaşında ve okula gitmeyi seviyor. Ailesinin biraz para kazanması için bir işe girmesine ihtiyacı var çünkü beslenecek daha küçük çocuklar var, bu yüzden Marat ilkokulu bitiremiyor. Bu Marat için adil mi?
- Merim , ödevini yapmadan okula gelir; bitirmek için zamanı yoktu çünkü annesinin küçük kardeşlerine bakmasına yardım ediyordu. Öğretmen bunu yapmak için teneffüste içeride kalmasını sağlar. Bu Merim için adil mi?

Set 2

- Nurlan , etnik gerilimlerin çok yoğun olduğu ve şiddetin sıkça yaşandığı bir bölgede yaşıyor. Seyahat etmek tehlikelidir. Aşı yaptırmak için sağlık kliniğine gidemez. Bu Nurlan için adil mi?
- Kanat okulu sevmiyor - çok arkadaşı yok ve iyi not alamıyor. Okulu bırakmak ve iş bulmak istiyor ama ailesi liseden mezun olması gerektiğini söylüyor. Bu Kanat için adil mi?
- Elmira'nın ebeveynleri aslen Rusya'dan ve evde aile Rusça konuşuyor. Elmira bazen okulda kız kardeşiyle Rusça konuşuyor. Öğretmen, kız kardeşiyle konuşurken Elmira'yı durdurur ve okulda herkes gibi Kırgızca konuşması gerektiğini söyler. Bu Elmira için adil mi?
- Kanykei bir sınıf arkadaşı hakkında arkadaşlarını güldüren bir şaka anlatır. Öğretmen Kanykei'ye durması gerektiğini ve bu okulda insanlar hakkında acımasız şeyler söylemesine izin verilmediğini söyler . Bu Kanykei için adil mi?

Eğitim Oturumu 12

Sözleşme Oluşturmak

Amacı:

- Başarılı bir anlaşmanın bileşenlerini öğrenmek ve ihtilaflıların bir arabuluculuk anlaşması yazmalarına yardımcı olmak için pratik yapmak.

Uzunluk: 30 dakika

Katılımcı Sayısı: 4 veya daha fazla

Prosedür:

1. Katılımcılardan Beyin Fırtınası ve Seçenekleri Değerlendirme etkinliği için buldukları gruplara dönmelerini isteyin.
2. Onlara, son etkinlik sırasında üzerinde anlaştıkları karşılıklı olarak kararlaştırılan çözümlere dayalı bir anlaşma yazma pratiği yapacaklarını söyleyin.
3. Sağlam bir arabuluculuk anlaşmasının aşağıdaki bileşenleri içerdiğini açıklayın (kağıtlı sunum tahtasına yazılacak): (10 dakika)
 - Kim - anlaşmaya dahil olan tarafların yanı sıra diğer ilgili tarafların isimleri .

- Ne - her bir tarafın yapmayı kabul ettiği veya yapmaktan kaçındığı şeyin ayrıntılı bir açıklaması.
- Ne zaman - anlaşma için zaman çerçevesi; belirli eylemlerin ne zaman gerçekleşeceği, sözleşmenin ne kadar süreceği veya ne zaman yürürlükte kalacağı.
- Nerede - belirli konular anlaşma ile ilgili ise, bunlar da dahil edilmelidir.
- Nasıl - tarafların belirli davranışları veya taahhütleri tamamlanması için ek kaynak gerektiriyorsa, bunlar anlaşmaya dahil edilmelidir.

4. Önceki rol yapma etkinliğinin dört üyesinden rolleri değiştirmelerini isteyin, böylece arabulucu olanların artık taraflar ve taraf olanların artık arabulucu olmaları.

5. Arabuluculardan, üzerinde anlaşmaya varılan çözümleri kullanarak ve sağlam bir arabuluculuk anlaşmasının bileşenlerine göre bir anlaşma yazılı olarak taraflara yardımcı olmalarını isteyin. (15 dakika)

Eğitim Oturumu 13

Tam Arabuluculuk Rolü Oynama

Amacı:

- Bugüne kadar öğrenilen arabuluculuğun tüm bileşenlerini birleştirmek ve baştan sona bütün bir arabuluculuğu yürütmek.

Uzunluk: 60 dakika

Materyaller : 5. Çalışma kâğıdı, her rol, kağıt ve yazı gereçleri için şeritler halinde kesilmiş

Prosedür:

1. Son iki gün içinde öğrendiğimiz arabuluculuk sürecinin altı aşamasını bir araya getireceğimizi ve baştan sona bütün bir arabuluculuk yürütme pratiği yapacağımızı açıklayın. Katılımcılardan arabuluculuğun aşamalarını hatırlamalarını isteyin. Bahsedildiği gibi her aşama için kısa bir açıklama veya özet yapın.

2. Katılımcıları 4'lü gruplara ayırın (eşit olmayan sayıda katılımcı varsa, beşinci üye gözlemci olabilir) ve onlardan bugün kimin arabuluculuk yapacağına ve tarafların rollerini kimin oynayacağına kendi aralarında karar vermelerini isteyin. fikir ayrılığı.

3. Her gruba Çalışma Notu 5'i dağıtın - arabulucular çatışmanın kısa bir tanımını alacaklar ve her bir taraf, çatışmada kim olduklarına ve hikayenin kendi taraflarının ne olduğuna dair daha ayrıntılı bir açıklama alacaktır. Katılımcılara kendilerini hazırlamaları için birkaç dakika verin.

4. Katılımcılar hazır olduklarında arabuluculuk sürecini canlandırmaya başlayabilirler. Kolaylaştırıcı, tüm arabuluculuk uygulaması boyunca odayı dolaştırmalı, katılımcılara sorular sormalı ve gerektiğinde geri bildirim sağlamalıdır.

Eğitim Oturumu 14

Tam Arabuluculuk Rol Oynama İşleniyor

Amacı:

- Arabuluculuk s¼reci ve arabulucu rol¼m¼z hakkında daha derin bir anlayış kazanmak i¼in arabuluculuk rol yapma etkinliği ¼zerinde derinlemesine d¼ř¼nmek ve ¼đrenmek.

Uzunluk: 30 dakika

Malzemeler: Flipchart, ke¼eli kalemler

Prosed¼r:

1. Katılımcılardan arabuluculuk rol oyunu sırasında deneyimleri ¼zerine d¼ř¼nmelerini isteyin.

Partiler i¼in:

- ¼atıřmada taraf olmak nasıl bir histi?
- Anlaşmaya vardın mı?
- Arabulucu, bir anlaşmaya varmanıza yardımcı olmada ne kadar yardımcı oldu?
- Arabulucuyu daha etkili kılan ne olabilirdi?
- Arabulucu, arabuluculuğun atmosferini değiştiren veya taraflar olarak sizi bir anlaşmaya varmaya sevk eden ¼zellikle ne yaptı?
- Arabulucu daha farklı ne yapabilirdi?

Arabulucular i¼in:

- Arabulucu rol¼n¼ oynamak nasıl bir duygu?
- Rol¼n¼zde rahat mıydınız yoksa rahatsız mıydınız? Neden ya da neden olmasın?
- Rol¼le ilgili en kolay şey neydi?
- En zor olan neydi?
- Aile ¼yeleri arasında arabuluculuk yapıyor olsaydınız farklı şekilde arabuluculuk yapar mıydınız?
- Arabuluculukta kendi doğal g¼¼lerinizi nasıl kullanabildiniz?
- Sence neyin iyi gitmediğini? Ne deneseydin keşke?
- Katılımcıların pozisyonların ¼tesine ge¼erek ihtiya¼ ve ilgi alanlarına ulaşmalarına hangi sorular yardımcı oldu?

G¼zlemciler i¼in sorular:

- Arabulucuların yaptıkları ve aktif dinleyiciler olduklarını g¼steren ¼¼ şeyi tanımlayabilir misiniz?
- Tartışmacılardan en ¼ok bilgiyi ortaya ¼ıkaran soru t¼rleri nelerdi? ¼rnek vermek.
- Durumu hafifletmeye yardımcı olan arabulucuların kullandığı herhangi bir teknik var mıydı? ¼rnek vermek.
- Yaratıcı ¼oz¼mler ¼retmek i¼in kullanılan s¼reci a¼ıklayın.

Genel:

- ¼nemli bilgi veya "ah-ha!" bu seansta an?
- Yardımcı arabulucu kullanmanın faydaları nelerdir?
- Daha ¼nce bilmediğiniz problem hakkında ne ¼đrendiniz?
- Hi¼ kimse ger¼ek hayatta arabulucu rol¼n¼ oynadı mı? Gayri resmi mi yoksa resmi mi?

- Arabuluculukla ne tür kültürel farklılıklar olabilir? Kendi kültürünüzün arabuluculuk sürecini anlatabilir misiniz?

2. Tüm arabuluculuğu başarıyla tamamladıkları için katılımcıları tebrik edin! Katılımcılara, yarın arabulucu olarak becerilerimizi uygulamaya ve geliştirmeye devam edeceğimizi ve bugün arabuluculuk yapma şansı bulamayanların yarın bunu yapma fırsatına sahip olacağını söyleyin.

Bildiri

Çatışma Senaryoları

Eğitmene not: Tam arabuluculuk rolü için farklı senaryoları şeritlere ayırın, böylece rol oyunundaki her bir taraf kendi karakterinin perspektifine erişebilir.

Örnek Senaryo :

Arabulucular:

Tom 11. sınıftadır . Çok popüler ve birçok arkadaşı var. Be njamin 10 olduğunu inci sınıfta. Çok utangaç ve pek arkadaşı yok. Geçen hafta Tom , Be njamin'e her hafta kendisine para getirmese, onu döveceğini söyledi . Tom , söylemek istediğini söylemek için Be njamin'i karnına yumrukladı ve sonra kahkahalarla uzaklaştı. Be njamin çok korkuyor Tom ve o parayı alacak nerede olduğunu bilmiyor. Bir öğretmen okulun koridorunda Tom'un Be njamin'i tehdit ettiğini duydu ve iki öğrenciyi bir çözüm bulmaları için arabuluculuğa gönderdi.

Tom :

11. sınıftasın . Çok popülersin ve çok arkadaşın var. Şehirde büyüdün. Senden beş yaş büyük olan ağabeyiniz Jim , hayatınızda her zaman çok etkili olmuştur. Ona saygı duyuyorsun ve saygısını kazanmak senin için çok önemli. Son zamanlarda Jim , organize suçla bağlantısı olan bir grup insanla takılmaya başladı. Jim çok para kazanıyor ve para gerçekten aileye yardım ediyor. Jim , erkek olmak istiyorsan, okulundaki küçük çocuklardan bazılarının sana para getirmesini sağlayarak aileye daha fazla para getirmeye yardım etmen gerektiğini söyledi. Para bir yüzdesi gidecek Jim 'in arkadaşları ancak bunun bir kısmını tutmak için alacak.

Bunun Jim'in saygısını kazanmanın ve aynı zamanda ailenize yardım etmenin kolay bir yolu olduğunu düşünüyorsunuz . Sen mükemmel bir hedef biliyor - Be njamin 10'da zayıf bir çocuktur inci sınıf ve sana hayır demek cesur yeterli olmayacaktır. Ona yaklaşırın ve bundan sonra sana her hafta para getireceğini veya onu döveceğini söylersin. Ciddi olduğunu açıklığa kavuşturmak için karnına yumruk at. Yüzündeki ifade o kadar komikti ki, uzaklaşırken gülmekten kendini alamadın. Ne inek!

Be njamin :

Sen 10 olan inci sınıfa. Ailen yaklaşık üç yıl önce şehre taşındı ve arkadaş edinmek senin için çok kolay olmadı. Okuldaki diğer çocuklar bazen farklı bir bölgeden olduğunuz için sizinle dalga geçiyorlar. Başımızı eğip iyi notlar almaya çalışıyorsunuz çünkü hayalleriniz üniversiteye gitmek ve biyoloji okumak. Ailenin en büyük çocuğusun ve 5 küçük erkek ve kız kardeşin var. Ailen çok fakir. Tüm masrafları karşılamaya yardımcı olmak için okuldan sonra bir işin var.

Ne zaman Tom , 11 popüler bir öğrenci inci sınıfa geçen hafta seni tehdit ve her ona para getirmek değildi söylemişim hafta seni dövdü olur, sen dehşete hissetti. Karnına yumruk attı ve gülerken uzaklaştı. Bunun olduğuna inanamadınız - bu tür sorunlardan kaçınmaya çalıştınız. Ona para getirmeyi göze alamazsınız çünkü bunu yapmak küçük kardeşlerinizi ve tüm ailenizi ciddi şekilde etkileyecektir. Parayı ona getirmezsen, savunmana gelecek kimse olmayacak ve istediği sürece dayaklara katlanacağını biliyorsun. Umutsuz ve depresif hissediyorsunuz. Bu nasıl bitecek?

Bildiri

İşlem İşaretçileri

- Sizin ve yardımcı arabulucunuzun her iki ihtilaflıya da eşit önem verdiğinden emin olun.
- Sık sık göz teması kurun ve isimlerini belirtin.
- Süreç kolaylaştırmayı paylaştığınızdan emin olmak için zaman zaman yardımcı arabulucunuza bakın .
- İhtilaflılara ve yardımcı arabulucunuza saygı gösterin.
- Sizi atlatmak için sürece güvenin. Sabırlı olun ve sürecin parçalarını gerçekleştirken "hissedin".
- Tartışmacılar süreci başlatmaya başladığında heyecanı göstermek sorun değil ... "Harika, şimdi bir yere varıyoruz!"
- Tartışmacılar işi bırakmak istiyorsa, onlara bu süreçte ne kadar ileri gittiklerini ve gidecek çok az şey olduğunu hatırlatın.
- "Tebrikler, sorununuzu çözdünüz" dediğinizde, tartışmacılar gitmek isteyecekler ... Yazılı anlaşmalardaki imzaları unutmayın.
- Verilerin iyi tutulması programınızı destekler. Tüm anlaşmalar gizli tutulmalı ve arabuluculuğun sonunda program koordinatörüne veya mentora verilmelidir.

Eğitim Oturumu 15

Akran Arabuluculuk Programı Oluşturmak İçin Eylem Planı Geliştirme

Amacı:

- Katılımcılar, okullarında / toplumlarında kuracakları akran arabuluculuk programı için bir vizyon bildirisi ve net bir gerekçeyi yazacaklardır.
- Katılımcılar, okullarında / toplumlarında bir akran arabuluculuk programı oluşturmak için somut adımlar içeren bir eylem planı yazacaklar.

Uzunluk : 60 dakika

Malzemeler : El Notu

Prosedür:

İlk Aktivite (30 dakika)

1. Her katılımcının, "Okulumdaki / toplumumdaki akran arabuluculuk programının amacı nedir" sorusunu yanıtlamak için bir açıklama yazmak için 3 dakikası olacaktır. Katılımcılardan kağıt parçalarına isimlerini yazmamalarını ve okunaklı yazmalarını isteyin.
2. Her katılımcı, ifadeyi sağında oturan kişiye iletacaktır. Bu kişi, kendisi için önemli görünen pasajların veya kelimelerin altını çizecek ve sonra kağıdı bir sonraki kişiye iletacaktır. Herkes kendi ifadesini geri alana kadar geçmeye ve altını çizmeye devam edin. Anahtar ifadelerin altında birden çok alt çizgi olması kabul edilebilir.
3. Daha sonra bir kayıt cihazı altı çizili tüm ifadeleri bir kağıtlı sunum kağıdına yazar, böylece herkes bunları okuyabilir.
4. Bir ekip olarak, katılımcıların üzerinde anlaşabileceği bir görev bildirimini hazırlamak için yukarıda listelenen ifadeleri (en çok altı çizilen üç ila beş) kullanın.
 - a. Ekibin hemfikir olduğu ve destekleyeceği ifadenin olduğunu teyit etmek için beş parmakla oylama tekniğini kullanın: 5 = Seviyorum, 4 = Seviyorum, 3 = Tarafsızım, 2 = Beğenmiyorum, 1 = Nefret ediyorum. Tüm katılımcılar 3, 4 veya 5 parmakla oy verirse, ifade herkesin yaşayabileceği bir cümle

olacaktır. Hoşlanmayan veya ondan nefret eden biri varsa, herkes 3, 4 veya 5'e oy vermeyi rahat hissedene kadar ifadeyi yeniden çalışın.

5. Üç sütuna ayrılmış çizelge kağıdında - bir sütuna bir göz, ikinci sütuna bir kulak ve üçüncü sütuna bir kalp koyun. Ekip, herkes misyonu anladığında ve misyonu gerçekleştirmek için çalışırken okullarında / topluluklarında nasıl görüldüğüne, benzediğine ve nasıl hissettirdiğine ilişkin olarak üç sütun altında somut davranışları listeleyecektir. Tüm bakış açılarının temsil edilmesi için tüm katılımcıların tartışmaya katkıda bulunduğundan emin olun.

İkinci Aktivite (30 dakika)

1. Kişisel güçlü ve zayıf yönleri, programın kimin için olduğunu, hedefleri ve olası stratejileri değerlendirdikten sonra, programımızın misyon bildirimini hazırladığını ve bu misyonu gerçekleştirmek için çalışırken nasıl görüneceğini, nasıl görüneceğini ve nasıl hissedileceğini öngördüğünü açıklayın, somut planlama aşamasına geçeceğiz.

2. Katılımcılar, okullarından / topluluklarından / bölgelerinden diğer katılımcılarla küçük gruplar halinde çalışacaklardır. Her gruba çalışma kağıdı 10'un bir kopyası verilmelidir ve tamamlamaları için 25 dakikası olacaktır.

3. Bu eylem planının, katılımcıların okullarında ve topluluklarında öncülük edecekleri akran arabuluculuk programlarının uygulanması için bir plan görevi görebileceğini belirterek oturumu kapatın. Katılımcılar bugün tüm ayrıntıları planlamayı tamamlayamamaları da, okullarında akran arabuluculuk programlarına başlamak için atacakları somut adımlarla iyi bir iş başlangıcı ile ayrılıyorlar.

Bildiri

Hareket planı

Grup Üyelerinin İsimleri _____
Hedef _____

Adım	Aksiyon	Kim yapacak	Ne zaman	İhtiyacımız olan kaynaklar (şeyler ve insanlar)	Eylemin başarılı olduğunu nasıl anlayacağız
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

“Akran Zorbalığına Karşı Akran Arabulucuları ve Uzlaştırıcıları”

MEPEV

2019-1-TR01-KA201-077328



IO2: Öğretmenler İçin Eğitim Modülleri



Bu proje Avrupa Birliği Erasmus+ Programı tarafından finanse edilmiştir. Ancak burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz.

Title of the module	Module-7 Peer mediation steps, solution principles (Applications)
Module Number	VII
Description of the Module	Akran Arabuluculuk Eğitimi –Öğretmen ve Öğrenci Eğitimi Modülleri
Duration	5 saat (her bir oturum öğrencilerin gelişimine göre, grup özelliklerine göre ayarlanabilir)
Prerequisites: (Skills / Learnings)	<ul style="list-style-type: none"> 1- Akran arabuluculuğu süreç bilgileri, 2- Akran arabuluculuğu sürecin kullanma, 3- İlke ve kuralların bilgisi, 4- Akran arabulucu lider öğrenci rolleri ve görevlerinin yeterlilikleri, 5- Dosyalama basamakları, 6- Akran arabuluculuğu sürecini etkili kullanma, 7- Her durumda olumlu duygu durumunu becerilerini kullanma.
Learning Outcome/ Qualifications to be Gained with the Module	<ul style="list-style-type: none"> 1- Akran arabuluculuğu süreç bilgileri kullanma, 2- Akran arabuluculuğu ilke ve kuralların öneminin bilgisi, 4- Akran arabulucu lider öğrenci rolleri ve görevlerinin yeterlilikleri yerine getirme, 5- Dosyalama basamakları uygulama, 6- Akran arabuluculuğu sürecini etkili kullanma. 6- Akran arabuluculuğu sürecini pozitif gelişimi yönünde olumlu tutum geliştirme.
Learning Outcome/ Objective	<ul style="list-style-type: none"> 1- Akran arabuluculuğu süreç bilgilerinin kavram bilgisi, 2- Akran arabuluculuğu ilke ve kuralları uygulama, 3- Gizlilik ilkesinin öneminin değerinin farkında oluş, 4- Akran arabulucu lider öğrenci rolleri ve görevlerinin yeterlilikleri yerine getirebilme becerilerini değer verme, 5- Akran arabuluculuğu sürecini etkili kullanma davranışlarını analiz edebilme, 6- Akran arabuluculuğu sürecini pozitif gelişimi yönünde olumlu tutum geliştirme

Measurement and Evaluation Method	Ekteki katılımcıların beceri ve bilgi çerçevesi kullanılarak değerlendirilir “ Öz Değerlendirme Formu ” ve çalışma akışında yer alan “ değerlendirme soruları ” kullanılarak öğrencilerin modül etkililiğini değerlendirmesi sağlanabilir.
Trainers	Akran arabuluculuğu ile ilgili eğitim alan öğretmenler, psikolojik danışmanlar, rehberlik öğretmenleri
Education Environment and Materials	Ek 1 Çatışma Yaşayan Taraflarla Sözleşme Oluşturma EK 2 Arabulucu Lider Olama Sözleşmesi EK 3 Öz Değerlendirme

AKRAN ARABULUCULUK PROGRAMI SÜRECİ

Bu modülde arabuluculuğun, bir grup insanın kendi ihtilaflarını 1-2 kişinin temsil ettiği tarafsız, üçüncü bir kişi tarafından ve onun yardımıyla barışçıl bir şekilde çözme becerilerinin aşamalarını kavrayacağız. Arabulucu lider öğrenciler olarak sorumluluk alanlarımızı, rollerimizi, neler yapmamız gerektiğinin keşfedecek, çözüm sürecinin değerini kavrayacağız.

Akran Arabuluculuk Programı Temel Adımlar:

Akran arabuluculuk programı, okuldaki tüm öğrencileri arabulucu olarak mı yoksa yalnızca seçilen öğrencilerin bir “kadro” olarak mı eğittiklerine göre değişir. Kadro yaklaşımı, başlangıçta daha sonra genişletmek amacıyla kullanılabilir. Arabulucular ya gönüllü olur ya da öğretmenler ya da diğer öğrenciler tarafından aday gösterilir. Çoğu zaman, “sorun çıkarıcı” öğrenciler en iyi arabulucu olurlar. Gerçek uyuşmazlık çözümünde izleyecekleri yapılandırılmış arabuluculuk sürecini uygularlar. Arabulucu, sorunun çözümünden değil, ***arabuluculuk sürecinden sorumludur***. Vakalar personel tarafından sevk edilebilir, ancak arabuluculuk isteğe bağlıdır, bu nedenle her iki taraf da orada olmayı seçmelidir.

Arabulucu lider öğrenciler belirlenirken, dinleme becerileri iyi, duygusal zekaları yüksek, baş etme becerileri iyi, empati becerileri yüksek öğrenciler olmasına dikkat edilmesi iyi olacaktır. Çünkü eğitim süreci içinde bazı becerilerin geliştirilmesi güçlükler nedeni olacaktır.

Genellikle ekipler halinde çalışır, belirlenen okul alanlarını ziyaret eder ve öğrenciler arasındaki çatışma çözümlerine yanıt verirler. Sorun yaşayanlara yardıma ihtiyaçları olup olmadığını soracaklar ve öğrenciler kabul ederse onlarla arabulucular görüşeceklerdir. Lise programları, öğrencilerin arabuluculuk için kendilerini veya başkalarını yönlendirmeleri için daha resmi bir prosedür kullanırlar. Uygun bir yerde veya kamusal alanlarda yerleşik arabulucular istihdam edebilir. İhtilaflar ve arabulucu arasında özel iletişimi kolaylaştırmak için genellikle ayrı bir arabuluculuk odası veya odaları vardır.

1- Okulda ihtiyaç duyacağımız bir kontrol listesi oluşturun. Ne neyle nasıl yapılacak (modül içinde size sunulacak liste ve adımları ihtiyaçlarımız (öğrencileri ve ailelerini, okul personelini hazırbulunuşluklarını, yönetmelikleri, vb. doğrultusunda özeleştirin).

2- Arabulucu lider öğrencileri ikili olarak görüşmelere girecektir. İkili grupları belirleyin roller açık olsun. İkili gruplarda ki öğrenci kişilik özellikleri dengeli olmasına dikkate edin.

3- Sorumlu personelin belirlenmesi ve atanması akran arabuluculuk programı koordinatörünün/koordinatörlerinin rolü. Okulda ***gizlik ilkesinin ihlalinin olması ve gizlilik***

kurallının işlemeyeceği bir durum olduğunda; birinin, böyle bir olayı anlatması gerektiğinde arabulucuların gidecekleri kişi olarak yetkin bir sorumlunun belirlenmesi gerekir.

4- Kilit paydaşlara danışarak kurumsal destek kazanın (örnek: okul müdürü, ebeveynler, öğrenci konseyi vb.). Okulunuzda arabuluculuk başladığında herkese duyurun.

5- Planlama ve lojistik sorunlarını belirleyin. Örneğin: kaç saat programa haftalık olarak tahsis edilebilir, arabuluculuk nerede gerçekleşecek, programın başarılı bir şekilde çalışması için materyalleri sağlama.

6- Sorumlu personel ve koordinatörle akran arabulucu seçmek için bir strateji, kriter belirleyin. Bunlar duyuru ile kendi kendine aday gösterme, akran adaylığı, öğretmen adaylığı veya bunların bir kombinasyonu olabilir. Öğrenci kitlesinin çeşitliliğini yansıtan farklı bir meslektaşlar havuzuna sahip olmanın yararlı olduğunu unutmayın.

6- Hedef kitle arasında akran arabuluculuk programının reklamını yapın (öğrenciler, aileleri, gençlik grupları vb.). Konumun reklamını yaptığınızdan ve ***arabuluculuk hizmetlerinin mevcut olduğu saatleri, arabuluculuğun ne olduğu ve nasıl, nerede yardımcı olabileceği*** hakkında bilgi verin.

7- Aşağıdakileri içeren kayıt tutma ve dosyalama sisteminizi kurun:

- a- Vaka alımı,
- b- Dosyaların nerede nasıl saklanacağı,
- c- Sorun alanlarına göre sistem oluşturun,
- d- Arabuluculuk hizmetleri talepleri, notlar ve yazılı anlaşmalar, dağıtılacak broşürler,
- e- Dosyalama ve kayıt, çözümü sürecini takip eden sorumlu yetişkin belirleyin.

8- Arabulucu lider öğrencilerin karşılaştıkları güçlüklerde ve eğitim sonrası destek hizmetini kimlerden, nasıl destek alacağını, iletişim kanallarını belirleyin ve herkese duyurun.

Akran Arabuluculuk Programının Temel Amacı:

- 1- Okulda pozitif öğrenme iklimi oluşturmak.
- 2- Öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler ve veliler arasındaki iletişimi artırmak.
- 3- Okul şiddetini, vandalizmi ve uzaklaştırmayı azaltmak.
- 4- Davranış sorunlarının okul personeline yüklediği negatif rolü ve yükü azaltmak.
- 5- Dinleme, eleştirel düşünme ve problem çözme becerilerini geliştirerek çocukları, gençleri kendi anlaşmazlıklarını çözmeye teşvik etmek.
- 6- İletişimi bir zenginlik olduğunu kavratarak bireyler arası farklara hoşgörü geliştirmek.
- 7- Farklılıkların barışçıl çözümünü öğretmek, çok kültürlü bir dünyada yaşamak için gerekli bir beceri geliştirmek.

- 8- Öğrencilerin uyuşmazlık çözümü, adalet ve Türkiye Cumhuriyeti hukuk sistemine olan ilgisini motive etmek ve aktif vatandaşlığı teşvik etmek.
- 9- Çocuk ve gençlerin ruhsal ve manevi değerlerini zenginleştirmek,
- 10- Çocuk ve gençlerin psikolojik sağlıklarını artırmak.

AKRAN ARABULUCULUK PROGRAMI GİZLİLİK

Akran arabuluculuk programının uygulanmasında gizlilik ilkesinin çok önemli olduğu eğitim alan öğrencilere kavratılmalıdır. Unutulmamalıdır ki *“ilkelere uygun davranma, etik davranış geliştirme, manevi ve insani değerlere bağlı davranma vb.”* duyuşsal alanla ilgilidir. Duyuşsal alanın bu boyutunda *“pozitif tutum”* geliştirilmesi uzun zaman ve çaba gerektirir. Bu çabanın motivasyonun da ki ödül öğrencilerin bu genç yaşta insanlık onuruna sunacakları katkıdır. Konu bu bağlamda ele alınmalı önemi çok kalın, kırmızı çizgi ile çizilmelidir. Bu ilkenin ihlalinin onulmaz yararlar açacağı örneklerle gençlere aktarılmalıdır.

Gizlilik, ilkesi, bireyin özgürlüğünü onurlandırır. İnsan vakarına saygı gösterir. Kendisi ahlaki bir ilke olmamasına rağmen bireyin kişi dokunulmazlığı haklarına saygı gösterir. Bu yüzden ülkeler gizlilik ilkesini anayasal bir hak gibi kabul ederler. Gizlilik ilkesi, aynı zamanda kişi dokunulmazlığı haklarının içinde yer alan bir haktır (Simon 1999).

Gizlilik ilkesi için hem etik hem yasal istisnaları vardır. Akran arabuluculuğunun önemli bir parçasıdır. Anayasanın 20. maddesine göre; "Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz." Bu ilkenin ihlali halinde, yani özel hayatın gizliliği ihlal edilirse artık yeni Ceza Kanununa göre fiil suç sayılacaktır. Özel hayatın gizliliğini ihlal suçunun basit şeklinin cezası TCK md. 134/1'de ilk cümlede 1 yıldan 3 yıla kadar hapis cezası olarak düzenlenmiştir. ... Özel hayatın gizliliğini ihlal suçunun nitelikli şekli, yani ses veya görüntülerin ifşa edilmesi suçunun cezası 2 yıldan 5 yıla kadar haptir.

Akran arabulucular gizlilik kurallarını anlamalı ve bunlara uymayı kabul etmelidir (arabulucu öğrenci sözleşmesinde yer verilmelidir). Kurallar karmaşık değildir.

- 1- Arkadaşlara veya başkalarına arabuluculukta söylenenleri söylememek,
- 2- Gizlilik kuralları, arabulucuların, birisinin başka **bir kişiye veya kendisine zarar vermekle tehdit etmesi, bir taciz durumunu ortaya çıkarması** durumunda bir öğretmene, danışmana veya yöneticiye söylemesini gerektirir. Bir yasa ihlalinin ortaya çıkarsa gizlilik ortadan kalkar. **Gizliliğin bu ilkesi arabulucu yardımı isteyen öğrenciye direkt açıklanmalıdır.**

- 3- Okulunuzdan birinin, böyle bir olayı anlatması gerektiğinde arabulucuların gidecekleri kişi olarak yetkin bir sorumlunun belirlenmesi gerekir. Arabuluculuk koordinatörü genellikle atanması gereken mantıklı kişidir. Asıl kişinin müsait olmaması durumunda bir yedek kişi de tayin edilmelidir.
- 4- Arabulucu lider öğrenciye, zarar verme tehditlerini, taciz edici bir durumu veya yasanın ihlalini bildirmeleri gerektiğinde kiminle konuşacakları söylenmelidir.

ARABULUCU LİDER ÖĞRENCİ OLARAK ROLÜNÜZ NELERİ İÇERİMEKTEDİR

Arabulucu tarafsız bir kişidir, anlaşmazlığa dahil olmayan, insanların bir çatışmayı nasıl çözmek istedikleri konusunda kendi kararlarını vermelerine yardımcı olan kişidir. Bir arabulucu, insanların aralarında neyin yanlış gittiği hakkında konuşmalarını dinler ve işleri yeniden düzeltmenin yollarını bulmalarına yardımcı olur.

Bir arabulucu olarak her zaman uymanız gereken dört ilke vardır:

1. Tarafsızlık; bir arabulucu olarak, oldukça farklı olsalar bile herkese eşit davranacaksınız. Taraf tutmayacak, favori oynamayacak veya kimin haklı olduğuna karar vermeyeceksin.
2. Kendi belirleme; tarafların kendi adlarına karar verme hakkına saygı duyacağınızı, olabildiğince tavsiye vermemeli veya öneride bulunmamalıdır. Tarafların çözümleri kendileri için bulmalarına yardımcı olun.
3. Onaylayın; güvenilirlik vaadi şunu garanti eder. Ne olduğu veya ne olmadığı hakkında bilgi paylaşmayacaksınız.
4. Onay; onay, insanların gönüllü olarak kabul ettiği ilkedir. Arabulucu yardımı almak için asla gelmeye zorlanmazlar. Asla bir anlaşma imzalamaya zorlanmazlar.

ARABALUCULUK SÜRECİ NASIL İLERLER

Bir arabulucu lider öğrenci olarak izlemeniz gereken **beş adım vardır:**

1- Güven Oluşturmak: İlk işiniz ve arabulucu desteği süresi boyunca devam eden görüşme boyunca taraflarla güven inşa etmektir, böylece tarafsız olduğunuz ve onları yardımcı olmanıza izin verirler. Arabulucu kendisini tanıtır ve kuralları açıklar. Arabulucu, tartışmacıları rahat hissettirmeye çalışır.

Güven inşa etmek için ilk fırsatınız, arabuluculuk ilkelerine ve sürecine bağlıdır. İnsanlara arabuluculuğun ne olduğunu özetleyin. Sunum şekliniz, giriş, ses tonunuz ve kullandığınız kelimeler, güven geliştirmeye gerçekten yardımcı olur. İnsanlar güven duyduklarında rahatlar. (**Yapmayın:** Taraf tutmayın, kimin doğru veya yanlış olduğuna karar verin çözüm ne olacak. **Yapın:** dinleyin, çözümler bulmanıza yardımcı olun.)

Uygulama

• Hoş geldiniz. Geldiğiniz için herkese teşekkür edin, onlara adınızı söyleyin ve tanışın. İsimleri ile hitap edin.

• Arabulucuların rolünü tanımlayın. Arabulucuların ne yaptığını ve ne yapamayacağını açıklayın. Başlangıçta

Katılımcıların süreç için bazı temel kurallar üzerinde anlaşmalarını sağlayın.

Örneğin: Bunu daha sakın bir şekilde konuşmanın yardımcı olabileceğini düşünüyorum ve bu konuda yardımcı olmaktan çok mutluyum. Sırayla konuşacağımızı ve birbirimizi bölmeyeceğimizi kabul etmemizi önerebilir miyim? “Taraflardan biri veya her ikisi tarafından yardım etmeniz istendiye, tarafsız bir rol üstlendiğinizi de açıklamak isteyebilirsiniz.”

Arabuluculuğun Nasıl Çalıştığını Açıklayın.

Kelime kelime açıklamayın. Bunun yerine hatırlamanıza yardımcı olacak anahtar kelimeleri yaz ve onları açıklayın. Örneğin; birlikte konuşacağız. İki defa görüşeceğiz, Anlaşma yapacak imzalayacağız vb.

Mahremiyet Ve Doğruluk Hakkında Açıklama Yapın.

Ne duyduğumuzu kimseye söylemeyeceğiz. Bize söylediklerini tekrar etmeyeceğiz eğer söylemediğin sürece seni zorlamayacağız. Sınırlar olduğunu açıklayın. Takip etmek için alınan notların sonunda parçalanacağını söyleyin (gözlerinin önünde iyice yırtıp isterlerese onlara verin).

Temel Kuralları Tartışın.

Nazik olun. Lütfen birbirinizi dinleyin; birbirinizi rahatsız etmeyin; lütfen birbirinize saygılı konuşun; lütfen esnek olun ve işleri yoluna koymaya çalışın.

2-Bilgi Toplamak: İkinci adım arabulucu olduğunuz konuda bilgi toplamak (eğitimde edinilen becerileri kullanarak etkili iletişimde soru sorma, dinleme vb. ifade etmektedir. Yoksa dedektiflik değildir). Arabulucu desteği isteyenlere nasıl yardım edeceğiniz konusunda size ipuçları verecektir.

Dinle. Başarılı bir arabulucunun sahip olduğu en büyük becerilerden biri dinleme becerisidir. Aktif bir dinleyici olmak, göz teması kurmanız ve her insanın söylediklerine dikkat etmeniz anlamına gelir. Bu size yardımcı olacaktır, ancak bu şekilde örnek olacaksınız ve birbirlerini gerçekten dinlemelerine yardımcı olacaksınız.

Sorunun Belirlenmesi; arabulucu, her bir tarafı dinler ve sorunu tanımlar. Anlaşmazlığın tüm unsurlarını içeren üzerinde mutabık kalınan bir "gündem" yazar.

Her birinden neye ihtiyaçları var? Anlaşmada herkesin neyi görmesi gerekiyor? Taraflar arasındaki ilişki nedir? Nasıl yaparlar birbirini tanıyorlar mı? Ne kadar süredir? Ne kadar iyi anlaşılıyor?

Ne oldu? Ne olduğunu bilmelisin. Her bir kişinin neyin farklı olduğu konusunda farklı bir bakış açısına sahip olabileceği olduğunu unutmayın. Bunun neden olduğunu bulmaya çalışmalısın. Bu tartışmaya gerçekte neyin sebep olduğunu bulmak zor olabilir. Tüm sorunları giderin, böylece her şey hakkında konuşulacak ve çözülecektir.

Hikâyelerini sorun

Sorular sorun

Özetle

Çözüm üretmelerini isteyin

Duyduklarınızı Özetleyin.

Gerçekleri ve duyguları tanımlayın. İfade edilen duyguları ve endişeleri dahil ettiğinizden ve tarafsız bir şekilde özetlediğinizden emin olun (herhangi bir isim takmayı veya diğer *saygısız ifadeleri tekrarlamayın*). Tartışmacılar hikayenin kendi taraflarını birbirlerine anlatırlar. Amaç, soruna ilişkin tüm temel gerçekleri ve duyguları “yüzeyle çıkarmaktır”. Arabulucu, soruna farklı bir şekilde bakarak yeniden odaklanmaya yardımcı olmak amacıyla birçok soru sorar.

• Her ikisini de suçlamadan duygularınızı ve endişelerinizi ifade edin.

İfadelerinize "Yaptın" veya "Sen yaptın" yerine "Keşke" ve "hissediyorum" ile başlayın.

• Şikâyetlerden çok ihtiyaçları vurgulayın.

3. Bilgi Paylaşımı: Üçüncü adım işiniz paylaşmak ya da arabulucu desteği isteyenlere uygun bilgiler paylaş (eğitim oturumlarında öğrenildi). Birbirlerini anlamalarına yardımcı olmak için bir taraftan diğerine anlatılanları daha iyi aktarmaktır.

4- Sorun Çözme: Siz ve taraflar tüm bilgileri aldıktan sonra, ihtiyacınız olan, son işiniz probleminin çözülmesine yardımcı olmaktır. Çatışmalarının çözülmesinin farklı yolları etkili bir biçimde kullanmamaktır. Seçenek Oluşturma; arabulucu, her iki taraftan da sorunu nasıl çözebilecekleri konusunda beyin fırtınası yapmalarını ister. Seçeneklerin bir kısmının imkansız ya da düpedüz saçma olması gerçekten önemli değildir. Çünkü seçenek ne kadar fazlaysa, iyi olanları belirlemek ve sonra bir anlaşmaya gitmek o kadar kolay olur.

Arabulucu, karşılıklı olarak üzerinde anlaşılana işaretleyerek tüm çözümleri yazar. Bir sonraki oturuma biri gelmezse, katılımcılar önceki adımlara geri döner. Bazen her bir tartışmacı ve arabulucu ile bireysel oturumlar gereklidir. Unutmayın, göreviniz tarafların çatışmalarını döndürmelerine yardımcı olmaktır.

Bazı başlangıç engellerini aşmanıza yardımcı olmak için bu önerileri düşünmek yardımcı olabilir. Taraflar kızgın veya üzgünse, durumu yatıştırmaya yardımcı olmak için aşağıdaki gibi temel teknikleri kullanabilirsiniz:

- Saygılı olun, ne kadar kızgın olduğunuz önemli değil,
- Dikkatlice ve kesinti yapmadan dinleyin,
- Gerekirse sakinleşmek ve söylenenlere cevap vermek, nasıl istediğinizi planlamak için bir zaman ayırın.

5- Sözleşme: Arabulucu lider öğrenci, her iki tarafın da kabul ettiği çözümleri kullanarak bir sözleşme yazar ve herkes bunu imzalar. Kısa ve basit, dengeli ve derli toplu tutun. Kesin, pozitif ve net olun. Yargılayıcı suçlayıcı ifadelerle asla yazmayın. Çözüm ve anlaşma ilkelerini yazın. Çatışmanın çözüldüğünü hissettiklerinden emin olun. Bir zamanlar iyi arkadaş olsalar, tekrar arkadaş olmak isteyebilirler eğer onlara bunu söyletebilirsiniz, onlara yardım etmiş olursunuz. Bir anlaşmaya doğru büyük bir adım atın. (Olmak istedikleri bu değilse zorlamaya çalışmayın.)

Bütün taraflar anlaşmayı imzalsın. Takip; bir süre sonra eski tartışmacılar, sözleşmenin her iki tarafça da onaylanıp onaylanmadığını arabulucuya rapor edeceklerdir.

UYGULAMA ADIMLARINA GENEL BAKIŞ

A. İlk Ortak Oturum

Kendinizi tanıtarak başlayın. Arabuluculuğu tanımlayın, temel kuralları yalın ve arkadaşça anlatın. Çatışmaya dahil olan her bir taraftan arabuluculuğa katılma ve onun temel kurallarına uyma taahhüdünü alın. Kendinizi tanıttin "Merhaba! Benim adım ve sizin arabulucunuz olacağım.

1. Bildiklerinizi gözden geçirin
2. Bilmeniz gereken başka şeyleri gözden geçirin
3. Kimi göreceğinize karar verin
4. Hangi soruların sorulacağına karar verin
5. Kimin ne yapacağına karar verin
6. Her zaman kazan-kazan ilkesini aklınızda tutun.

B. İlk Özel Oturumlar

1. Güvenilirliği hatırlatın
2. "Eklenecek bir şey var mı?" Diye sorun.
3. Duyguları kontrol edin
4. Sorularınızı sorun
5. Anlaşmazlığın nasıl çözüleceğini sorun
6. Arabuluculuk desteği isteyenlerin neler yapabileceğini sorun
7. Taraflar bilgi paylaşacak mı?

8. Özetle

9. Güvenilirliği kontrol edin

C.Özel Oturumlar

1. Bilgileri paylaşın

2. Anlaşmaları kontrol edin

3. Problem çözme

4. Son ortak oturuma hazırlanın

D. Son Ortak Oturum

1. İlerlemeyi özetleyin

2. Bilgi paylaşın

3. Güvenliliği tartışın

4. Sözleşmeyi yazın

E. Sözleşme

Kısa ve basit, dengeli ve derli toplu tutun. Kesin, pozitif ve net olun. Yargılayıcı suçlayıcı ifadelerle asla yazmayın. Çözüm ve anlaşma ilkelerini yazın. Çatışmanın çözüldüğünü hissettiklerinden emin olun. Bir zamanlar iyi arkadaş olsalar, tekrar arkadaş olmak isteyebilirler eğer onlara bunu söyletebilerseniz, onlara yardım etmiş olursunuz. Bir anlaşmaya doğru büyük bir adım atın. (Olmak istedikleri bu değilse zorlamaya çalışmayın.) Bütün taraflar anlaşmayı imzalasın.

Sözleşme; Sor:

- Sorunun çözülmesine nasıl yardımcı olmak istersiniz?
- Sorun çözüldü mü?
- Ne yapmayı kabul ettiniz?

Okul Arabuluculuk Sözleşmesini yazın. Tamamlamak için, her bir taraftan ne yaptıklarını özetlemelerini isteyin.

Arabulucu, her iki tarafın da kabul ettiği çözümleri kullanarak bir sözleşme yazar ve herkes bunu imzalar.

Takip - Bir süre sonra eski tartışmacılar, sözleşmenin her iki tarafça da onaylanıp onaylanmadığını arabulucuya rapor edeceklerdir.

EK 1

ÇATIŞMA YAŞAYAN TARAFLARLA SÖZLEŞME OLUŞTURMA

- 1- Tartışmacıların bir eylem planı yapmalarına yardımcı olun. Her ihtilaflı için belirli eylemler isteyin:

Kim?/Kimler:

Ne?

Nerede?

Nasıl?

- 2- Arabuluculuk sözleşmesini yazın. Tam bir anlaşmaya sahip olmak için her ihtilaflıya sorun (sorarak özet yapmak)

-Ne yapmayı kabul ettiniz? Yazın.

- 3- Eklemek istedikleri:

Ad Soyadlar

İmzalar

Tarih

ARABULUCU LİDER ÖĞRENCİLER İLE YAPILACAK SÖZLEŞME

Arabuluculuk eğitiminin tamamlandığına dair bir sertifika almadan önce, tüm arabulucular bu politikayı okumalı ve *Mutabakat Anlaşmasını* imzalamalıdır:

EK 2

SÖZLEŞME

Aşağıda eğitiminin aldığınız/alacağınız arabuluculuk eğitim programı yürütülmesinde ki ilkeler ve kurulları yer almaktadır.

1-Akran arabuluculuğu, eğitilmiş öğrenci liderlerinin gündelik anlaşmazlıkları çözmek için akranlarının birlikte çalışmasına yardımcı olduğu bir çatışma çözümü biçimidir.

2- Akran arabuluculuğuna katılım isteğe bağlıdır. Yasadışı veya yaşamı tehdit eden davranışlarla ilgili bilgiler dışında veya şüpheli suistimal veya ihmal durumlarında, arabuluculuk oturumlarında tartışılan tüm konular gizli kalır.

3- Programı kullanan, kullanımını talep eden veya programa atıfta bulunan kişilere ilişkin tüm bilgiler özel ve gizli olarak ele alınmalıdır. Akran arabulucular bu tür bilgileri hiç kimseye ifşa edemez.

4- Akran arabulucuları, arabuluculuk hakkında aşağıdakilerin hiçbirisiyle konuşmazlar: okul, personeli ve okul idaresi (**yukarıda belirtilen istisnalar dışında**); onların arkadaşları; ebeveynleri; veya arabuluculuk sürecinin dışında kalan tartışmacılarla.

5- Öğrenci arabulucuları yargıda bulunmazlar veya tavsiyelerde bulunmazlar. Akranları adına karar verme yetkileri yoktur.

6- “Zor ve güç durumlarda” bana verilen kişilerden (öğretmenler/sorumlu eğitimciler) yardım isteyeceğim.

7- Öğrendiğim bilgileri herhangi bir çıkar aracı olarak kullanmayacağım.

Gizlilik politikasını okuduğunuzu ve anladığınızı not etmek için sayfanın altındaki satırları okuyup imzalayın ve tarih atın.

Ben, Gizlilik Politikasını ve gizlilik sınırları anlıyorum. Arabuluculuk sırasında bana emanet edilen tüm bilgileri gizlilik politikası çerçevesinde gizli tutacağıma söz veriyorum. Ayrıca arabuluculuk sırasında, diğerinin açık rızası olmadan taraflardan herhangi birinin bilgilerini paylaşmayacağıma söz veriyorum. Başarımı sağlamak için olabileceğim en iyi arabulucu olmaya çalışmanın ve okulun programını sorumluluğunu kabul ediyorum.

Ad Soyadı:

İmza:

Tarih:

Sorumlu Eğitimci Ad Soyadı ve İmza:

EK 2

ÖRNEK ARABULUCULUK RAPORU FORMU

Arbulucu _____

Arbulucu _____

Arbuluculuk Tarihi _____

Çatışmaya dahil olan kişiler:

Kısaca, çatışma neyle ilgiliydi (konumları, çıkarları ve ihtiyaçları dahil edin) tanımladığınız)

Çözüm yolunda ne iyi gitti

Neleri geliştirmek isterdin

Sözleşme Eklendi Evet () / Hayır ()

ÖZ DEĞERLENDİRME

NO	İFADELER	DOĞRU	YANLIŞ	KARAR SIZIM
1	Arabuluculuk, tarafsız, üçüncü bir kişi yardımıyla barışçıl bir şekilde çözme becerilerini içerir			
2	Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir			
3	Arabulucu lider öğrencide empati yeteneği önemli değildir			
4	Gizliliğin ilkesi arabulucu yardımı isteyen öğrenciye direkt açıklanmamalıdır.			
5	Arabulucu lider öğrenci sorunun çözümünden sorumludur			
6	Arabuluculuk eğitimi okul şiddetini, vandalizmi ve uzaklaştırmayı azaltmak değildir			
7	Arabulucu lider öğrenci arabuluculuk sürecinden sorumludur			
8	Gizlilik ilkesi için hem etik hem yasal istisnaları vardır			
9	Arabulucu lider öğrenciler ikili olarak görüşmelere girmez			
10	Arabulucu lider öğrenci, her iki tarafın da kabul ettiği çözümleri kullanarak bir sözleşme yazar ve herkes bunu imzalar			
11	Arabulucu lider öğrenci farklılıkların barışçıl çözümünü kullanır			
12	İlkelere uygun davranma, etik davranış geliştirmektir			
13	Asla bir anlaşma imzalamaya zorlanmaz.			
14	Arabulucu lider öğrenci rolünü tanımlamaz			
15	Gizlilik kuralları, bir kişiye veya kendisine zarar vermekle tehdit etmesi, bir taciz durumunu ortaya çıkarmasında uygulanmaz			
16	Arabulucu lider öğrenci arabuluculuk sürecinde tarafsız değildir			

YARARLANILAN KAYNAKLAR

1. Peer Mediation - Purposes of peer mediation, PEER MEDIATION PROCESS, Training of peer mediators, The mediation session - Significance Level, Developmental Reading, Students, and Programs - JRank Articles <https://psychology.jrank.org/pages/478/Peer-Mediation.html#ixzz6epy8lAhC>
2. Peer Mediation - Purposes of peer mediation, PEER MEDIATION PROCESS, Training of peer mediators, The mediation session - Significance Level, Developmental Reading, Students, and Programs - JRank Articles <https://psychology.jrank.org/pages/478/Peer-Mediation.html#ixzz6epxzLY3h>
3. Ferrara, Judith M. Peer Mediation: Finding a Way to Care. York, ME: Stenhouse Publishing, 1996.
4. Robertson, Gwendolyn. School-Based Peer Mediation Programs: A Natural Extension of Developmental Guidance Programs. Gorham, ME: University of Southern Maine, 1991.
5. Sorenson, Don L. Conflict Resolution and Mediation for Peer Helpers. Minneapolis, MN: Educational Media Corporation, 1992.
6. Wolowiec, Jack, ed. Everybody Wins: Mediation in the Schools, Chicago: American Bar Association, 1994.
7. Baginsky, William. Peer mediation in the UK: a guide for schools, NSPCC, 2004. Available to download from www.nspcc.org.uk/inform/EducationProgramme/PeerSupport.asp
8. Doğan, O (1999), Týip Uygulamasında Davranış ve Etik Davranış Bilimleri Ders Kitabı. O Doğan (Ed), 2. Baskı, Sivas, Önder Matbaası, s.255-272.
9. Faustman WO, Miller DJ (1987) Considerations in prewarning clients of the limitations of confidentiality. Psychol Rep, 60:195-197
10. Kaplan & Sadock's Comprehensive Textbook of Psychiatry, BJ Sadock, VA Sadock (Ed), 7. Edition, New York, Lippincott Williams&Wilkins, s.2942-2947.
11. Köknel Ö (1997) Kitle iletişim araçları ve hasta hakları. Psikiyatri Derneği Bülteni, 2:6-7.
12. Learning for Peace: A guide to developing outstanding SMSC in your primary school, Peacemakers, 2016. <https://peacemakers.org.uk/resources/learning-for-peace-book>
13. Let's Mediate: A Teachers Guide to Peer Support and Conflict Resolution Skills for all Ages by Hilary Stacey and Pat Robinson. Lucky Duck Publishers. Available with handbook and video.
14. Miller DJ, Thelen MH (1986) Knowledge and benefits about confidentiality in psychotherapy, Professional Psychology. Research Practise, 17:15-19.
15. Pope KS, Tabacnic BG, Keith- Spiegel P (1987) Ethics of practice: the beliefs and behaviors of psychologist as therapist. Am Psychol, 42:993-1006.
16. Pope KS, Vetter VA (1992) Ethical dilemmas encountered by members of the American Psychological Association. Am Psychol, 47:397-411.
17. Robback HB, Ochoa E, Block F (1992) Guarding Confidentiality in clinical groups: The therapist's dilemma. Int J Group Psychother, 42:81-103.

18. Sellman, Edward Mark. The Processes and Outcomes of Implementing Peer Mediation Services in Schools: A Cultural-Historical Activity Theory Approach. Birmingham University PhD. University research paper. e.m.sellman@sheffield.ac.uk
19. Simon RI (1999) Legal Issues in Psychiatry. Kaplan & Sadock's Comprehensive Textbook of Psychiatry, BJ Sadock, VA Sadock (Ed), 7. Edition, New York, Lippincott Williams&Wilkins, s.3272-3290
20. Statement of Restorative Justice Principles: As applied in a school setting, Restorative Justice Consortium, 2003. Available to download from www.restorativejustice.org.uk/resources/standards.htm
21. Weisberg R, Wald M (1984) Confidentiality laws and state efforts to protect abused or neglected children: The need for statutory reform. Family Law Quarterly, 18:143-212,
22. Wetstein RM (1994) Confidentiality, Review of Psychiatry. JM Oldham, MB Riba (Ed), 13. Cilt, Washington DC, Am Psychiatric Press, s.343-364. Wolf AS, Bridburg R, Ciccone R ve etc. (1987) Guidelines on Confidentiality. Am J Psychiatry, 144:1522-1528.
23. www.peermediationnetwork.org.uk | Page 14/19
24. www.peermediationnetwork.org.uk