

161685

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER BİLİM DALI

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN DANIŞMA
BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ**

DOKTORA TEZİ

**Danışman
Prof. Dr. Ramazan ARI**

**Hazırlayan
Mustafa USLU**

KONYA-2005

ÖZET

Bu çalışmanın ilk amacı halihazırda görev yapan psikolojik danışmanların psikolojik danışma becerilerinden olan fiziksel ve psikolojik dinleme becerisi yeterli düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırmanın ilk aşaması tarama modelinde bir çalışmadır. İkinci amacı ise gelişimsel yardım becerisi eğitimi modelinin, psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme becerisi düzeylerine etkisini araştırmaktır. Araştırma, öntest- sontest kontrol gruplu deneme modelinde bir çalışmadır.

Araştırmanın ilk aşaması Konya, Ankara, Aksaray, Niğde, Mersin illerinde çalışan psikolojik danışma ve rehberlik bölümü mezunu psikolojik danışmanlar üzerinde yapılmıştır. Araştırma ilgili illerden 58 kadın, 52 erkek toplam 110 kişi üzerinde yapılmıştır. Psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme beceri düzeyleri, fiziksel ve psikolojik dinleme yardım becerileri değerlendirme formu (FPDYBDD) ile ölçülmüştür. Araştırmanın ilk aşamasında elde edilen bulgular; hâlihazırda psikolojik danışman olarak çalışanların, fiziksel dinleme becerilerini "iyi" düzeyde değerlendirdiklerini ve psikolojik dinleme becerilerinin ise "yetersiz" düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Yine aynı bulgular, ilgili becerilerin cinsiyet ve kıdeme göre değişmediğini ortaya koymuştur.

Deneme araştırmasının örneklemi Konya ilinde çalışan 21 K, 19 E, toplam 40 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Deneme grubu 11 K ve 9 E den oluşturulmuştur. Kontrol Grubu ise 10 K ve 10 E den oluşturulmuştur.

Deneme grubundaki psikolojik danışmanlarla 14 hafta süreli, haftada 3 oturum (14x3= 52 saat) gelişimsel yardım becerisi eğitimi yapılmıştır. Deneme ve kontrol grubundaki psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme beceri düzeyleri, FPDYBDÖ ile ölçülmüştür.

Bu araştırmada denenen gelişimsel yardım becerisi eğitimi programı FPDYBDF ile ölçülebilen; Fiziksel Dinleme Becerileri (uygun göz ilişkisi kurabilme, uygun beden duruşu, uygun baş ve yüz hareketleri, gerekli sözel kalite) ve Psikolojik Dinleme Becerileri'ni (başlangıç düzeyde doğru empati, somutluluk, ileri düzeyde doğru empati, yüzleştirme) içermektedir. Gelişimsel yardım becerisi eğitiminde bu beceriler kazandırılırken, bilgi aktarma, modelden

gösterme, grup ve bireysel danışma vb. teknikler kullanılmıştır.

Deneme grubu deneklerinin öntest ve sontest puan farklarının; kontrol grubu deneklerinin öntest ve sontest puan farkları ortalamasından anlamlı düzeyde farklılığını ortaya koymak amacı ile ilişkisiz gruplar için t testi kullanılmıştır.Yapılan analizler sonucunda deneme ve kontrol grubu deneklerinin FPDYBDF' nun her alt boyutu içinde öntest – sontest puan farkları ortalamaları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bulgular araştırmada denenen, gelişimsel yardım becerisi eğitimi programının, psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme beceri düzeyleri arttırmada etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Elde edilen bulgulara bağlı olarak, halihazırda psikolojik danışman olarak çalışanların fiziksel ve psikolojik dinleme beceri düzeylerinin yeterli olmadığı, ilgili becerilerin cinsiyet ve kıdeme göre değişmediği, gelişimsel yardım becerisi eğitimi programının, psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme beceri düzeylerini arttırmada etkili olduğunu, ve bu yöntemin eğitim gören veya çalışmakta olan psikolojik danışmanların, danışma becerilerini geliştirebilmelerinde kullanılabileceği önerilmiştir.

SUMMARY

This study has got two purposes. The first purpose is to research the efficiency levels of psychological counselor's physical and psychological listening skills in Turkey. The second purpose is to evaluate the effectiveness of a counseling skill training course, on examining counselor's physical and psychological listening skills. This research is an experimental study which has got a control group, pre-test and post-test model.

The first step of the research was made with psychological counselors who are from Konya, Ankara, Aksaray, Niğde and Mersin. The participants of this study consist of 58 female, 52 male and totally 110 psychological counselors. The efficiency levels of psychology counselor's physical and psychological listening skills are assessed with "physical and psychological listening skills evaluation scale" (PPLSES). Findings which are obtained revealed that the psychological counselor's physical listening skills self-assessment levels are "good" and psychological listening skills' competence levels are "insufficient". The efficiency levels of psychology counselor's physical and psychological listening skills revealed no difference regarding gender and work experience.

20 psychological counselors, majoring in counseling, enrolled in a 52 hours' (14 weeks, 3 hours) counseling training course and served as the experimental group. Another 20 psychology counselors served as the control group.

The training course provided lecture, modeling, role-play, counseling audiotapes and coaching-counseling skills.

At the end of the study the psychological counselor's physical and psychological listening skills were determined with a pre-test and the effectiveness of the training course was determined with a post-test on the psychological counselor's physical and psychological listening skills. Finally, the scores obtained were compared between the two groups.

In order to reveal significance of differences between the test and control group's pre-test and post-test average scores obtained with PPLSES, the t test

technique was used following the experimental procedure. There has been a significant difference between the average scores at 0.05 levels in all dimensions of PPLSES. Findings revealed the effectiveness of a counseling skill training course, as it was conducted in this research, to be influential on the psychological counselors' physical and psychological listening skills.

Recommendations were made in line with the findings obtained. Counseling skill training course was influential on increasing the levels of physical and psychological listening skills of psychological counselors. The results of counseling skill training course indicates this approach to be helpful for improving counselors' and counseling students' competence in counseling skills.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
Özet.....	II
Summary	IV
İçindekiler	VI
Tablo Listesi	IX
Kısaltmalar	XI
Önsöz	XII

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
Araştırmanın Amacı	4
Alt Problemler	5
Denenceler	6
Tanımlar	8
Araştırmanın Önemi	9

BÖLÜM II

PROBLEMİN KAVRAMSAL TEMELİ VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	11
PSİKOLOJİK DANIŞMANIN TANIMLARI	11
Psikolojik Danışma Tanımlarının Ortak Yönleri	13
Psikolojik Danışma Ve Psikoterapi	14
PSİKOLOJİK DANIŞMA BECERİSİ	15
Profesyonel Bir Uygulama Olarak Psikolojik Danışma Becerileri	14
İlişki Oluşturmaya Yönelik Danışma Becerileri	15
SÖZEL VE SÖZEL OLMAYAN DANIŞMA TEKNİKLERİ	18
Sözel Danışma Teknikleri	19
Sözel Olmayan Danışma Teknikleri	25
PSİKOLOJİK DANIŞMA BECERİLERİ EĞİTİMİ	32
DANIŞMAN EĞİTİMİ VE SÜPERVİZYON	32
Süpervizyon Nedir	32
Süpervizyonun Amacı	36
Süpervizyonun Önemi	40
Süpervizyon Form, Stil Ve Modelleri	41

Süpervizyonun Uygulamalarının 3 Temel Metodu.....	49
Süpervizyon İçin Hazırlık	53
Süperizörlerin Dikkate Alması Gereken Süreç ve Prosedürler.....	56
TEMEL PSİKOLOJİK DANIŞMA YAKLAŞIMLARI ve EGAN'IN GELİŞİMSEL YARDIM MODELİ.....	60
Psikanalitik Terapi.....	60
Danışan Merkezli Terapi.....	63
Davranışçı Terapi.....	64
Bilişsel Davranışçı Terapi.....	66
Sosyal Öğrenme Kuramı.....	68
Eklektizm.....	69
Gelişimsel Eklektizm ve Gerard Egan.....	73
Egan'ın Gelişimsel Yardım Modeli.....	76
İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	78
AMERİKA, İNGİLTERE VE TÜRKİYE'DE PSİKOLOJİK DANIŞMAN EĞİTİMİ.....	82
Amerika'da Psikolojik Danışmanlık ve Eğitimi	82
İngiltere'de Psikolojik Danışmanlık ve Eğitimi.....	87
Türkiye'de Psikolojik Danışmanlık ve Eğitimi	88
BÖLÜM III	
YÖNTEM.....	90
Araştırmanın Modeli.....	90
Çalışma Grubu	91
Deneme ve Kontrol Gruplarının Oluşturulması.....	92
Veri Toplama Aracı.....	93
FPDYBDÖ'nin Güvenirlik Çalışması.....	96
Gelişimsel Yardım Becerisi Eğitimi Programının Genel Nitelikleri, Hedefleri.....	97
Gelişimsel Yardım Becerisi Eğitimi Programının Uygulanması.....	104
Verilerin Analizi	105
BÖLÜM IV	
BULGULAR.....	106

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM	125
-------------------------	-----

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER	131
-------------------------	-----

KAYNAKLAR	133
-----------------	-----

EKLER.....	146
------------	-----

Ek 1: Gelişimsel Yardım Becerisi Eğitimi Programı

Oturumlar.....	147
----------------	-----

Ek 2: Psikolojik danışman, danışma becerisi yeterlik düzeyi belirlemek için

(Araştırmanın 1. Aşaması); Fiziksel ve Psikolojik Dinleme Yardım Becerisi

Değerlendirme Formu.....	166
--------------------------	-----

Ek 3: Deneme Çalışması Öntest- Sontest için(Araştırmanın 2. Aşaması);

Fiziksel ve Psikolojik Dinleme Yardım Becerisi Değerlendirme Formu.....	172
---	-----

Ek 4: Türkiye’de PDR Yüksek Lisans Programlarında Okutulan Danışma Becerisi

Kazandırmaya Yönelik Dersler.....	177
-----------------------------------	-----

Ek 5: Türkiye’de PDR Doktora Programlarında Okutulan Danışma Becerisi

Kazandırmaya Yönelik Dersler.....	178
-----------------------------------	-----

TABLO LİSTESİ

	Sayfa
Tablo1. Psikoterapi ve Psikolojik Danışmanın Benzer ve Farklı Yanları	14
Tablo 2. Psikolojik Danışmada Yardım becerileri	16
Tablo 3. Leeds Üniversitesince Tanımlanan Temel Danışma Becerileri	18
Tablo 4. Sözel ve Sözsüz Danışma Becerileri	18
Tablo 5. Sınıfta Eğitimin Ana Taslağı	86
Tablo 6.1- Araştırmada Uygulanan Deneysel Desen	90
Tablo 6.2. Hâlihazırdaki Danışma Becerileri Düzeylerinin Saptanması Amacıyla Araştırmaya Katılan Psikolojik Danışmanların Çalışma Yeri Ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	91
Tablo 6.3 Gelişimsel Yardım Becerisi Eğitimi Uygulamasında Deneme ve Kontrol Grubunu Oluşturan Psikolojik Danışmanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı n , $\bar{X}$, ss. t değerleri	92
Tablo 7.1. FPDYBDÖ'nin testin tekrarı Güvenirlilik Katsayıları	96
Tablo 7.2. FPDYBDÖ'nin Cronbach Alpha Yöntemi ile Hesaplanan İç tutarılık Katsayıları	96
Tablo 8.1.Psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerisi puan ortalamaları n , $\bar{X}$, ss, değerleri	106
Tablo 8.2. Psikolojik Danışmanların Psikolojik Dinleme Danışma Becerisi Puan Ortalamaları n , $\bar{X}$, ss, Değerleri	107
Tablo 9.1.Cinsiyete göre Türkiye'deki psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri puan ortalamaları, N , $\bar{X}$, ss,t değerleri	108
Tablo 9.2. Cinsiyete Göre Türkiye'deki Psikolojik Danışmanların Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri Puan Ortalamaları, N , $\bar{X}$, ss,t Değerleri	109
Tablo 10.1. Kıdeme göre Türkiye'deki psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri puan ortalamaları, N , $\bar{X}$, ss ve t değerleri	110
Tablo 10.2. Kıdeme göre Türkiye'deki psikolojik danışmanların psikolojik dinleme danışma becerileri puan ortalamaları, N , $\bar{X}$, ss ve t değerleri	111
Tablo 11. Deney ve Kotrol Grubunu Oluşturan Psikolojik Danışmanların FPDYBDÖ Öntest Puanlarına Göre $\bar{X}$, ss. Ve t Değerler	113
Tablo 12. FPDYBDÖ Fiziksel Dinleme Danışma Becerileri Değerlendirme Boyutu Öntest- Sontest Puanlarının Ortalama Ve Standart Sapmaları	114

Tablo 12.1 FPDYBDÖ Fiziksel Dinleme Danışma Becerileri Göz İlişkisi Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t Değeri	115
Tablo 12.2. FPDYBDÖ Fiziksel Dinleme Danışma Becerileri Beden Duruşu Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t Değeri	116
Tablo 12.3 FPDYBDÖ Fiziksel Dinleme Danışma Becerileri Baş-yüz Hareketleri Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t Değeri	117
Tablo 12.4 FPDYBDÖ Fiziksel Dinleme Danışma Becerileri Sözel Kalite Becerilerini Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t Değeri.....	118
Tablo 13. FPDYBDÖ Fiziksel Dinleme Danışma Becerileri Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t Değerleri	119
Tablo 14. FPDYBDÖ Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri Değerlendirme Boyutu Öntest- Sontest Puanlarının Ortalama Ve Standart Sapmaları	120
Tablo 14.1.FPDYBDÖ Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri BDDE Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t Değeri	120
Tablo 14.2. FPDYBDÖ Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri Somutluk Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t Değeri	121
Tablo 14.3. FPDYBDÖ Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri İDDE Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t Değeri	122
Tablo 14.4. FPDYBDÖ Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri Yüzleştirme Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t Değeri	123
Tablo 15. FPDYBDÖ Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri Değerlendirme Boyutu Öntest- Sontest Puanlarının Fark Puan Ortalamaları Ve Standart Sapmaları ile t Değerleri.....	124

KISALTMALAR

FPDYBDÖ	Fiziksel Ve Psikolojik Dinleme Yardım Becerileri Değerlendirme Ölçeği
EPDYB	Etkili Psikolojik Dinleme Yardım Becerileri
EFDYB	Etkili Fiziksel Dinleme Yardım Becerileri
GYM	Gelişimsel Yardım Modeli
PDR	Psikolojik Danışma ve Rehberlik
İDET	İleri Düzeyde Empatik Tepki
BDET	Başlangıç Düzeyde Empatik Tepki
BDDEPO	Başlangıç Düzeyde Doğru Empati Puan Ortalamaları
İDDEPO	İleri Düzeyde Doğru Empati Puan Ortalamaları
SPO	Somutluk Puan Ortalamaları
YPO	Yüzleştirme Puan Ortalamaları
BAC	Birytanya Danışma Topluluğu
CACREP	Danışmanlık Ve İlgili Eğitim Programlarını Akreditasyon Kurumu

ÖNSÖZ

Günümüzde insanın olduğu her yerde, yardım mesleklerinin önemi tartışılmaz hale gelmiştir. Gelişen sanayileşen toplumlarda insanların sosyal ve psikolojik sorunları daha da artmış, bireyler sorunların çözümünde eskiye nazaran daha az sosyal destek alır hale gelmiştir. Sorunların çözümünde profesyonel desteğe ihtiyaç daha da artmıştır. Yardım meslekleri içerisinde psikolojik danışma mesleğinin dünyada ve Türkiye’ de gelişim tarihine bakıldığında oldukça yeni fakat bir o kadar da geniş alanlarda hizmet veren bir meslek olduğu görülmektedir. Okul, endüstri, sosyal hizmetler, hapisane, sağlık gibi değişik alanlarında hizmet veren psikolojik danışmanların, insanların sorunlarını çözebilmelerinde yeterli desteği sağlayabilmeleri için aldıkları eğitimin önemi daha da artmıştır.

Psikolojik danışma ve rehberlik bölümünden mezun olan adayların, gerek rehberlik gerekse psikolojik danışma becerileri açısından yeterli olmaları önem taşımaktadır. Psikolojik danışmanların danışma becerilerini geliştirebilmeleri ve danışanlarına daha verimli yardım edebilmeleri için, eğitim aldıkları kişilerin de (süpervizör) yetkin olması gerekmektedir. Almış oldukları bu eğitim (süpervizyon), gerek danışma becerilerini, gerekse yapmış oldukları psikolojik danışmaları geliştirilebilmeleri için önem taşımaktadır. Danışmanların yardım becerileri eğitiminde bir model çerçevesinde eğitim almaları, alanda mezun olan adayların becerilerde bir standarda gidebilmesi için önemlidir.

Bu araştırmada öncelikle hâlihazırda çalışan psikolojik danışmanların danışma becerileri düzeyleri araştırılmış ardından Egan’ın gelişimsel yardım modelinin psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik danışma dinleme becerisi düzeylerini arttırmada etkili olup olmayacağı incelenmiştir. Araştırma sonucunda özellikle psikolojik danışma becerilerine yönelik önemli bulgular ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmanın uygulama aşamasında eğitici rolü ile yaptığı desteklerinden, bilimsel öneri ve katkılarıyla beni yönlendiren, değerli zamanını, bilgi ve tecrübelerini esirgemeyen değerli hocam, danışmanım Sayın Prof. Dr. Ramazan Arı’ ya içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Çalışma ve uygulamalar süresince gerek eğitici rolünde gerekse eleştiri

ve fikirleriyle bana rehberlik eden Sayın Prof. Dr. Ömer Üre'ye Yrd. Doç. Dr. Hasan Yılmaz'a ve Prof. Dr. Hasan Bacanlı'ya teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın yapılması sürecinde yaptıkları yardımlardan dolayı arkadaşlarım, Dr. Coşkun Arslan'a, Dr. Erdal Hamarta'ya, Dr. Hasan Bozgeyikli'ye, Uzman Psk.Dan. Selahattin Avşaroğlu'na, Yrd.Dr. M. Engin Deniz'e, Abdullah Işıklar'a, Arş.Gör. Harun Şimşek'e ve araştırmaya katılmış olan tüm meslektaşlarıma, doğrudan veya dolaylı şekilde bilimsel görüş ve yardımlarını gördüğüm tüm sayın hocalarıma teşekkür ederim.

Çalışma boyunca bana göstermiş olduğu özverili destekten dolayı eşim Banu'ya sevgilerimi sunuyorum.

Mustafa USLU

BÖLÜM I

Giriş

Günümüzde psikolojik danışma ve rehberliğin eğitim sürecinin ayrılmaz ve tamamlayıcı bir yanını oluşturduğu yaygınlıkla kabul edilmekte ve artık tartışma konusu yapılmamaktadır. Bu durum rehberlik ile eğitim arasındaki yakın ilişkiyi vurgulamaktadır. Günümüzde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinden yoksun bir eğitim süreci, tam sayılmamaktadır. Çağdaş eğitim, rehberlikten hız alan bir anlayışı desteklemektedir (Kepçeoğlu, 1985).

Herhangi bir okulda başlatılan psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri, öğrencilere yararlı ve etkili olmayı bir genel hedef olarak kabul eder ve bu amaçla bireyi tanıma, birey ve meslekler hakkında bilgi toplama, psikolojik danışma, yerleştirme, izleme, yönlendirme, kaygı ve uyum sorunlarının giderilmesine yardım, araştırma ve değerlendirme gibi hizmetler sunar (Özgüven, 1999).

Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin hedefi olarak kabul edilen, danışanın "etkin uyumu" ve "gelişmesi" birçok değişkenden etkilense de, özellikle psikolojik danışman becerisinin etkisi ilk sıradadır. Danışmanların kişisel yeterlilikleri ve becerilerinin bu kadar önemli olmasının altında, aldıkları eğitimin önemi göz ardı edilemez.

Günümüzde danışmanlık eğitiminde, adaylar danışma kuramları ile henüz danışma süreciyle ilgili becerileri kazanmadan karşılaşmakta ve kuramları ayrıntılı olarak öğrenmekten daha çok, kendi kişisel kuramını belirlemeye doğru yönlendirilmektedir. Bu anlamda yeryüzünde danışman sayısı kadar danışma kuramının olduğu düşünülmektedir. Çünkü danışman, belli bir danışma yaklaşımında uzmanlaşmış olsa bile her danışmanın kendi kişisel özellikleri nedeniyle, aynı yaklaşımın eğitimini alanlar arasında da kaçınılmaz olarak farklar bulunmaktadır (Egan 1975, akt:Akkoyun, 1997).

Danışman eğitiminde etkili olan faktörler göz önüne alındığında; eğitim veren kurumlardaki program farklılıkları, model sorunu, danışman adayı ve süpervizör iletişimi, dersi veren öğretim elemanların yeterlilikleri ve etik standartlar, teorik ve uygulamalı derslerin yeterli dağılımı, staj olanakları, yeterli

süpervizyon alabilmeleri, ders araç ve gereçlerdeki (yerli yabancı kaynak kitap, kaset, vcd. vs..), yeterlilik, uygulama odaları vs sayılabilir.

Psikolojik danışma, teknik özellikleri olan profesyonel bir hizmet alanı olduğu için psikolojik danışma hizmetlerinin etkinliği çoğunlukla danışmanların bu alanda iyi yetişmiş olmalarına bağlıdır. Hizmet içinde süreklilik olarak kendilerini yenilemeleri önemlidir (Kepçeoğlu, 1985).

Türkiye’de son 30 yıldır psikolojik danışma ve psikolojik danışman eğitiminde bir standart oluşturulamamış ve gerek danışma becerileri gerekse süpervizyon ile ilgili programlarda ortak bir standarda gidilememiştir. Bunun sonucu olarak farklı üniversitelerin “Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı” şemsiyesi altında, farklı yeterliliğe ve beceriye sahip danışmanlar yetişmiştir. Her meslekte olduğu gibi, Psikolojik danışmanlık mesleğinde de meslekleşme ve ortak geçerli bir unvanın elde edilebilmesi için, tüm eğitim kurumları tarafından benimsenen, teorik ve uygulamalı alan dersleri, yan alan dersleri, zorunlu ve seçmeli dersler, süpervizyon, staj vs. gibi danışman eğitimiyle ilgili standardın oluşturulması gerekmektedir.

Çalışma alanlarının çeşitlenmesi (sanayi, adalet, tıp, özel sektör, özel eğitim ve iyileştirme merkezleri...) danışma becerilerinin eğitiminin de önemini arttırmaktadır. Özellikle her türlü danışma yaklaşımında kullanılan ortak danışma teknik ve becerilerinin temel olarak esas alınması ve belli bir program ve standart içerisinde danışmanlara kazandırılması gerekmektedir.

Danışmaya yeni başlayacak danışmanlar için veya danışmanların yetiştirilmesinde izlenmesi gereken programla ilgili ilk ciddi adımı Traux ve Carkuff (1967)’un attığı görülmektedir. Daha sonra Carkuff’un geliştirdiği bu yöntemi Berenson (1990) ve Ivey (1971;1990)’in geliştirdiği gözlenmektedir. Bu çalışmalara Egan ve Kagan (1973) ve arkadaşlarının çalışmaları da eklenebilir. Bu yazarların, danışmanların yetiştirilmesinde paylaştıkları ortak nokta “sistematik eğitim” programına bağlı öğretim yöntemlerinin geliştirilmesidir. Savunulan ortak görüş;

A- Bir modele uyulması,

B - Denetçinin (süpervizör) öğrenciye anında geri bildirim vermesi,

C- Danışman ve danışanların duygusal tepkilerinin ve danışmanların becerilerinin ölçülmesidir.

Carkuff (1972), danışmanların psikolojik danışmada izlemesi gereken aşamalı bir model geliştirmiştir. Carkuff'un bu modeli duyguların yansıtılması, içeriğin yansıtılması, somutlaştırma, yüzleştirme gibi becerileri ve bu becerilerin kullanıma düzeylerini beş dereceli bir ölçek üzerinde ele alan bütünleştirici bir modeldir. Brammer (1973), eklektik temelli bir modele dayalı olarak etkili danışma için gerekli gördüğü 20 beceri önermiştir. Danışma becerilerini belirli bir sisteme oturtmak, danışman adaylarının danışma için gerekli beceriyi kazanabilmeleri için izlemeleri gereken programı en küçük ayrıntılarıyla ele alan çalışmalar yapılmıştır (İvey 1971, Kagan 1973) (Egan 1975, akt: Akkoyun, 1997).

Egan (1975), kişiler arası ilişki kurmada ve kişisel yardım hizmeti vermede sistematik bir model önermiştir. Egan'ın modeli "gelişimsel" görüşe dayalı olarak geliştirilmiş eklektik bir yardım modelidir. Egan'ın "Gelişimsel Yardım Modeli" olarak adlandırdığı bu model,

0- Ön (temel) yardım becerileri,

1- Danışana tepkide bulunma-danışanın kendini keşfetmesi,

2- Bütünleştirici anlayış/kendini dinamik olarak anlama,

3- Eylem programları olmak üzere dört aşamalıdır.

Egan (1975)'nin modeline göre psikolojik danışmanın her aşamasında gerçekleştirmesi gereken beceriler vardır. II. Aşamanın başarılı olabilmesi I. Aşamadaki becerilerin iyi bir şekilde yerine getirilmesine bağlıdır. Dolayısıyla aşamalar arasında sıkı bir ilişki vardır. Programa "Gelişimsel Yardım Modeli" denilmesinin nedeni yukarıda belirttiği gibi birbirini izleyen aşamaların bulunması her aşamanın başarısının bir öncekine bağlı ve ileri doğru bir yönlü olmasıdır. Dolayısıyla Egan'ın modeli modüler bir modeldir. Her aşamada danışman ve danışanla ilgili olarak amaçlar tanımlanmıştır. Gelişimsel modele göre psikolojik danışmanın amacı; danışanın davranışlarını keşfederek dünyayı daha objektif olarak anlamasına ve eyleme geçmek için gereksinimini görmesine yardımcı olmaktan da ileri bir durum olup, danışanın yaratıcı ve yapıcı olmayı öğrenerek eyleme geçmesidir. Gelişimsel model bu genel amaç doğrultusunda danışanın probleminden çok bireyin kendisine yönelmektedir.

Problem merkezli deneme çok birey merkezlidir (Egan, 1975).

Gelişimsel model, üç aşamalı olmakla birlikte ön-yardım etme veya ön iletişim dönemi olarak nitelenen ve katılımcı dinlemeyi içeren bir dönem daha vardır. Bu dönem danışmanın danışanı hem fiziksel olarak hem de psikolojik olarak "etkili" olarak dinlemesini öngörmektedir. Ön yardım becerileri olarak tanımlanan bu becerilere "temel iletişim becerileri" denilebilir ve danışma sürecinin tüm aşamalarında kullanılır.

- a) Fiziksel Dinleme Becerisi
- b) Psikolojik Dinleme Becerisi

"Etkili dinleme" yi, bir süreci ya da aşamayı kapsayan bir dönem olarak algılamak gerekir. Etkili dinleme, psikolojik danışmanın tüm danışma ilişkisi (ve kişiler arası ilişkide) sürecinde sürdürülmesi gereken bir tutumdur. Başka bir ifadeyle etkili dinleme danışma ilişkisinde zemin oluşturur, diğer ilişkiler yardım becerileri bu zemin üzerine yerleştirilmektedir.

Egan'ın "Gelişimsel Yardım Modeli"nde danışma becerilerinin aşamalandırılması, her aşamada kazanılması gereken somut davranışları ortaya koyarak daha yapılandırılmış bir yardım becerisi eğitimi programı önermesi programın uygulanabilirliğini artırmaktadır. Buna bağlı olarak psikolojik danışmanların psikolojik danışma becerisi ile ilgili yeterliliklerinin saptanması ve "Gelişimsel Yardım Modeli" ile eğitimin, danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme beceri düzeylerini artırma üzerindeki etkisi, incelemeye değer bir konu olarak görülmüş ve bu araştırmanın problemini oluşturmuştur.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın iki temel amacı vardır;

1-Hâlihazırda çalışan psikolojik danışmanların psikolojik danışma becerileri açısından yeterlikleri nelerdir?

1.a.Cinsiyete göre psikolojik danışmanların psikolojik danışma becerileri arasında fark var mıdır?

1.b. Mesleki kıdeme göre psikolojik danışmanların psikolojik danışma becerileri arasında fark var mıdır?

2-Gelişimsel yardım modeli psikolojik danışmanların psikolojik danışma

becerilerini geliştirmekte midir?

Sorularına cevap aranacaktır.

Gelişimsel Yardım Modeli'nde ele alınan yardım becerileri olarak araştırmada, "Fiziksel Dinleme Danışma Yardım Becerisi" adı altında; göz ilişkisi, beden duruşu, baş-yüz hareketleri ve sözel kalite alınmıştır. " Psikolojik Dinleme Yardım Becerisi" olarak ise; başlangıç düzeyde doğru empati, somutluk, ileri düzeyde doğru empati ve yüzleştirme alınmıştır.

Alt Problemler

Araştırmanın genel amaçlarına bağlı olarak, araştırmanın alt amaçları aşağıda verilmiştir:

1.0.Psikolojik danışmanların danışma becerisi yeterlik düzeyleri nedir?

1.1.Fiziksel Dinleme Danışma Becerisi;

- a)uygun göz ilişkisi kurabilme,
- b)uygun beden duruşu,
- c)uygun baş ve yüz hareketleri,
- d)gerekli sözel kalitede yeterlik düzeyi nedir?

1.2.Psikolojik Dinleme Danışma Becerisi,

- a)başlangıç düzeyde doğru empati,
- b)somutluk,
- c)ileri düzeyde doğru empati,
- d)yüzleştirme yeterlik düzeyleri nelerdir?

1.3.0. Kadın ve erkek psikolojik danışmanların danışma becerisi puan ortalamaları farklılaşmakta mıdır?

1.3.1. Kadın psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri puan ortalamaları ile erkek psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri puan ortalamaları farklılaşmakta mıdır?

1.3.2. Kadın psikolojik danışmanların psikolojik dinleme danışma becerileri puan ortalamaları ile erkek psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri puan ortalamaları farklılaşmakta mıdır?

1.4.0. Kıdeme göre psikolojik danışmanların danışma becerisi puan ortalamaları farklılaşmakta mıdır?

1.4.1. Mesleki açıdan 6–11 yıllar arası kıdeme sahip psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri puan ortalamaları ile 1–5 yıllar arası kıdeme sahip psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri puan ortalamaları farklılaşmakta mıdır?

1.4.2 Mesleki açıdan 6–11 yıllar arası kıdeme sahip psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri puan ortalamaları ile 1–5 yıllar arası kıdeme sahip psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri puan ortalamaları farklılaşmakta mıdır?

2.0 Psikolojik danışmanlara, danışma becerisi kazandırmada Gelişimsel Yardım Becerisi Modeli etkili midir?

2.1. Fiziksel Dinleme Danışma Becerisi olarak;

- a)uygun göz ilişkisi kurabilme,
- b)uygun beden duruşu,
- c)uygun baş ve yüz hareketlerinde,
- d)gerekli sözel kalite becerisini kazanabilmelerinde etkili midir?

2.2.Psikolojik Dinleme Danışma Becerisi olarak;

- a)başlangıç düzeyde doğru empati,
- b)somutluk,
- c)ileri düzeyde doğru empati,
- d)yüzleştirme becerisini kazanabilmelerinde etkili midir?

Denenceler

Araştırmanın genel amacına uygun olarak aşağıdaki belirtilen denenceler test edilecektir.

I- Çalışan Psikolojik Danışmanların Danışma Beceri Düzeyleri ile İlgili Denenceler;

1.0. Psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerileri "yeterli" düzeydedir.

1.1.Psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri algıları "yeterli" düzeydedir.

1.2. Psikolojik danışmanların psikolojik dinleme danışma becerileri "yeterli" düzeydedir.

1.3.0 Kadın ve erkek psikolojik danışmanların danışma becerileri puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

1.3.1. Kadın psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri algıları puan ortalamaları, erkek psikolojik danışmanların puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

1.3.2. Kadın psikolojik danışmanların psikolojik dinleme danışma becerileri puan ortalamaları, erkek psikolojik danışmanların puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

1.4.0. Kıdeme göre psikolojik danışmanların danışma becerileri puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

1.4.1. Mesleki açıdan 6–11 yıllar arası kıdeme sahip psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri algıları puan ortalamaları, 1–5 yıllar arası kıdeme sahip psikolojik danışmanların puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

1.4.2 Mesleki açıdan 6–11 yıllar arası kıdeme sahip psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri puan ortalamaları, 1–5 yıllar arası kıdeme sahip psikolojik danışmanların puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

II-Eğitim Programı ile ilgili denenceler;

2.0 Deneme ve kontrol grubunu oluşturan deneklerin, fiziksel ve psikolojik dinleme beceri düzeyleri öntest puan ortalamaları arasında önemli bir fark yoktur.

3.0. Gelişimsel yardım becerileri eğitimi, psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri düzeylerini artırır.

3.1. Gelişimsel yardım becerileri eğitimi programına katılan deneklerin fiziksel dinleme becerileri düzeyleri öntest-sontest puan ortalamaları arasındaki fark, kontrol grubundaki deneklerin puan ortalamaları farklarından anlamlı düzeyde yüksektir.

4.0. Gelişimsel yardım becerileri eğitimi, psikolojik danışmanların psikolojik dinleme danışma becerileri düzeylerini artırır.

4.1 Gelişimsel yardım becerileri eğitimi programına katılan deneklerin psikolojik dinleme danışma becerileri düzeyleri öntest-sontest puan ortalamaları arasındaki fark, kontrol grubundaki deneklerin puan ortalamaları farklarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Tanımlar

Araştırmada kullanılan kavramların tanımları aşağıda belirtilmiştir.

Süpervizyon: Süpervizyon, “Öğrenciye psiko-terapötik gelişimin özünü elde etmesi için ve danışma ilişkisinde psiko-terapötik gelişimi yeniden oluşturması için bir fırsat sağlayan yardım ilişkisidir” (Hollaway,1992).

Süpervizör: Süpervizyon veren kişi, (Supervisors): Üniversite ve/veya çalıştığı kurum tarafından, doğrudan danışmanların mesleki ve klinik çalışmalarını, danışma oturumlarını denetleyen, gözetleyen ve gerektiğinde süpervizyon veren danışmanlardır.

Gelişimsel Yardım Modeli: Egan’ın Gelişimsel Yardım Modeli danışmanın yardıma gelen kişinin problemini özgürce ortaya koymasına yardım edecek şekilde bir ilişki kurmasına, sonra onun problemini objektif olarak görmesine ve eyleme geçmesine gerek olduğunu anlamasına yardım etmesine, daha sonrada onun eyleme geçmesine yardım etmesine dayalı danışma yaklaşımına denir” (Egan,1990)

Fiziksel Dinleme Becerileri: Danışma esnasında, danışanla uygun göz ilişkisi kurabilme, açık, uygun ve diğer kimseye doğru hafif eğik pozisyonda beden duruşu, uygun baş ve yüz hareketleri ve gerekli sözel kaliteyi içeren becerilerdir(Carkhuff, 2000a).

Uygun Göz İlişkisi: Uygun göz ilişkisi, karşıdaki kişiyi dinlerken ve onunla konuşurken doğrudan bakmak şeklindedir. Göz ilişkisi spontan, rahat, ancak ciddidir.

Uygun Beden Duruşu: Uygun beden duruşunda beden hafifçe öne doğru eğiktir, beden yardıma gelene dönük durumdadır, rahat ancak açıktır, eller hafifçe birleşmiş olarak kucaktadır, önemli noktaları vurgulamak üzere arada sırada akıcı el ve kol hareketleri vardır, ayaklar birbirine paraleldir veya rahat bir şekilde birleşiktir.

Uygun Baş ve Yüz Hareketleri: Uygun baş ve yüz hareketleri, yer geldikçe baş hareketiyle onaylar şekildedir, uygun bir gülümseme vardır ve yardım isteyenin duyguları ile uyuşan ifadeler içerir.

Sözel Kalite: Sözel kalite, psikolojik danışmanın, danışanı ile , hoş ve ilgili bir tonla, sesin tonunun uygun olmasıyla, konuşma hızının orta olmasıyla, basit ve ancak yeterli bir dille doğal bir konuşma stilini kullanmakla ve akıcı bir konuşmayla iletişim kurmasıdır.

Psikolojik Dinleme Becerileri Danışma esnasında, danışana başlangıç düzeyde doğru empati, somutluk, ileri düzeyde doğru empati, yüzleştirme, anlık olma ve saygı gibi tepkiler verebilmeyi içeren becerilerdir (Egan,1975).

a)başlangıç düzeyde doğru empati: Danışanın duygularının ve bu duygularının altındaki yaşantıları ile ilgili olarak başlangıçtaki temel anlayışın danışana iletilmesidir.

b)somutluk: Somut olmak demek çok özel ve belirgin davranış ve deneyimlerinize ilişkin olarak spesifik duygulardan bahsetmek demektir. Burada "deneyimden" kastedilen size ne olduğu, başkalarının size ne yaptığı; "davranıştan" kastedilen sizin ne yaptığınız; "duygu" ise yaşantı ve deneyimlerinize eşlik edendir.

c)ileri düzeyde doğru empati: Başlangıç düzeye ilaveten, sadece tepkide bulunulmamakta, aynı zamanda danışanın kendisine daha derinlemesine bakabilmesi için onun daha objektif bir referans çerçevesinden sorunlarını görmesini sağlamaktır.

d)yüzleştirme: Danışanın duygu, deneyim ve davranışının derinlemesine anlaşılması temeline dayalı olarak ve danışanın kendine ilişkin anlayışındaki çarpıtmaların maskesini düşürecek eyleme geçmek için birazda mücadeleye daveti içerecek şekilde danışana verilen tepkidir.

Araştırmanın Önemi

Psikolojik danışma ve rehberliğin gelişim tarihine bakıldığında bilim dalı olarak oldukça yeni ama gelişimi, hizmet verilen alanın genişliği ve çeşitliliği açısından bakıldığında oldukça büyük bir alan olduğu görülür. Geniş bir kitleye hizmet veren psikolojik danışmanların eğitimi çok önemlidir.

İlgili konuda yurt dışı ve içinde yapılan akademik çalışmaların tespiti için 1975–2005 yılları arasında yapılan ve bu araştırma ile doğrudan ve dolaylı ilgili

olabilecek çalışmalar taranmış ve yurt dışında yapılan süpervizyon ve danışma eğitimine ilişkin yayınların oldukça fazla sayıda olduğu, fakat yurt içi ilgili çalışmaların ise neredeyse yok denecek kadar az olduğu gözlenmiştir. Özellikle süpervizyon kavramının literatüre daha yeni girmeye başladığı gözlenmektedir.

Yurt içi, alanda danışman eğitime yönelik araştırmaların oldukça az yer tutması ve alandaki araştırmaların ele aldıkları temel kavram ve konular açısından büyük çoğunluğunun danışman eğitiminin dışındaki kavramlarla ilgili olmasından dolayı, psikolojik danışman eğitiminde beceriler kazandırılması, süpervizyon gibi konularla ilgili yeterli yerli kaynaklara ulaşmakta güçlük çekilmiştir.

Alanda 1974–1994 yılları arasında en çok işlenen 5 temel kavram ve konu sırasıyla; benlik kavramı, uyum, kaygı, Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinden beklentiler, algılar, görevler-sorunlar, akademik başarı(ya da başarısızlık) olduğu görülmüştür(Kaya,1995).

Psikolojik danışmanların psikolojik danışma becerilerinin, danışmaya gelen öğrencilerinin akademik, sosyal, duygusal ve ahlaki gelişimleri üzerindeki etkisi bilinmektedir. Bu çalışma sonuçları ele alındığında, psikolojik danışmanların psikolojik danışma esnasında veya günlük yaşantılarında danışma becerilerinden olan fiziksel ve psikolojik dinleme becerilerini etkili olarak kullanabilmelerine önemli katkı sağlayacaktır.

Ayrıca bu araştırmanın sonuçları;

- 1- Danışman eğitimi ile ilgili araştırma bulgularına yenilerinin eklenmesi,
- 2- Bundan sonraki araştırmalara katkı sağlayabilmesi,
- 3- Psikolojik Danışmanların, danışma becerileri eğitiminde bir hareket noktası oluşturabilmesi,
- 4- Psikolojik danışma eğitiminde, danışma becerileri açısından bir standart oluşturma çalışmasını başlatabilmesi açısından önemlidir.

BÖLÜM II

PROBLEMİN KAVRAMSAL TEMELİ VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde, psikolojik danışma, psikoterapi, danışma becerisi ve eğitimi, süpervizyon ile ilgili kuramsal bilgiler, araştırma yayın ve çalışmaları ayrı alt başlıklar altında verilmiştir.

Psikolojik Danışma Tanımları

Psikolojik danışma bir meslek olarak diğerleri ile kıyaslandığında oldukça yeni kabul edilmektedir. Yine de kısa geçmişine rağmen oldukça önemli gelişim kaydetmiştir. Her şeyden önce alana ilişkin bazı terimler oluşmaya başlamıştır. "Psikolojik danışma" tanım olarak ne ifade ediyor? Sorusuna bakıldığında gelişim çizgisi boyunca çok çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bu tanımların ortak noktaları oldukça fazla olmasına rağmen vurgu düzeyleri farklılaşmaktadır. Brown(1993), psikolojik danışmanın en kapsamlı ve hali hazırda kullanılmakta olan tanımını yapmıştır. Brown'a göre psikolojik danışma, "kişiye üstesinden gelemediği problemlerinde, terapötik süreçler içerisinde yargılayıcı olmayan, destekleyici öğütler verme" olarak tanımlanmıştır. Ancak günümüzde psikolojik danışma "öğüt verme" olarak kabul edilmemektedir. Çünkü psikolojik danışma işini yapan uzmanların (danışmanların) almaları gereken uzun bir eğitim, kazanmaları gereken oldukça karmaşık beceriler vardır (Woolfe,1997 s.4).

Çağdaş psikolojik danışma, "öğüt verme" den daha öte ve farklı bir kavramdır. Britanya Danışma Birliği (British Association of Counselling, BAC,1995)'nin tanımına göre psikolojik danışma yardım ilişkisi; iletişim, dinleme ve kişiler arası beceriler temellidir. Bu beceriler sadece psikolojik danışma yardım etme etkileşiminde geçerli değildir. Aynı zamanda kişiler arası ilişkilerde, kendiliğinden bir stres durumunda veya bir problemle yüzleştildiğinde bir arkadaş, meslektaş veya yakının vereceği destek durumunda da kullanılan becerilerdir.

Psikolojik danışma'nın farkı, burada kullandığı becerilerin karşılıkine sunumunda yatmaktadır. Arkadaş ilişkisinden farkı bir çay içerken verilen

tavsiye, sempatik davranış olmamasıdır. Danışmada amaç karşıdaki kişinin duygularının bastırılıp sadece dinleyici veya manipüle edici bir iletişimle geçirilmesi değildir. Buna karşın danışma, duygu, düşünce ve davranışlarla ilgili yapılacakların sakın ve dikkatlice dinlenilip danışma kuralları çerçevesinde eylem planlarının oluşturulmasıdır. Düzenli belirgin bir zaman ayrılır, danışman, rolleri doğrultusunda danışana saygı duyar ve danışman-danışan ilişkisi çerçevesinde yardım süreci başlatılır (BAC, 1985).

Ivey(1986), Psikolojik danışmanın tanımını, Psikolojik danışmanların görev alanlarını vurgulayarak yapmaktadır. Ivey'e göre "Danışma psikolojisi, uygulamalı psikolojinin en geniş uzmanlık alanı olarak tanımlanabilir. Uygulayıcıları sosyal kurumlarda, okullarda, hastanelerde veya endüstride çalışabilmektedirler. Psikoterapi veya psikolojik danışma yapabilirler, program geliştirme, eğitim veya toplumu geliştirme etkinliklerine katılabilirler. Ivey'in tanımı açık bir tanım değildir. Psikolojik danışmanın neyle ilgili olduğu, literatürdeki bazı tanımlar ele alındığında daha açık anlaşılabilir. Psikolojik danışma terimi değişik şekillerde kullanılmaktadır. Örneğin, psikolojik danışma belli bir türde yardım ilişkisi veya bir dizi etkinlikler ve yöntemler veya hizmetlerin sunulduğu alanın tanımlaması olarak ele alınmaktadır (Akkoyun,1982)

Psikolojik danışmanın oldukça fazla tanımı vardır. Herkes tarafından kabaca bilinen tanımının ötesinde psikolojik danışmayı değişkenleri doğrultusunda tanımlamak daha doğru olacaktır. Bu değişkenler temel olarak, teori, danışma oturumu oluşturulması,danışan sayısı(bireysel ve grup gibi) ve problem alanı olarak sayılabilir (Harper,1989)

Psikolojik danışma konusundaki görüş farkları daha çok, danışan ile danışman arasındaki "etkileşim sürecinin niteliği", danışanda olan "değişmelerin" ne şekilde gerçekleştiği, psikolojik danışmanın "amacı" ve psikolojik danışma süreci içinde danışan ve danışmandan hangisinin "merkezde" ya da aktif olması gerektiği konularındaki temel görüş ve yaklaşım farklarından ileri gelmektedir. Psikolojik danışma tanımının çokluğu da, şüphesiz bu kavramların ne olduğu konusundaki farklı görüşlerden doğmaktadır. Ancak, tanımlarda ortak belirgin noktalar da bulunmaktadır.

Psikolojik Danışma Tanımlarının Ortak Yönleri: Harper'a göre (1989)

Psikolojik Danışma, "Danışman'ın bir veya birden fazla kişilere; gelişmesi, problemlerini çözebilmesi ve ilişkili durum ve sorunlarıyla ilgili oldukça büyük anlayış kazanabilmesi için yardım edebileceği profesyonel bir ilişkidir."

Diğer yandan Lewis (1970), psikolojik danışma'nın diğer tanımları dikkate alındığında ortak yönlerini aşağıdaki gibi özetlemiştir.

1. Psikolojik danışma sürecinde, bir problemi olan "danışan" ve danışana yardım etme rolünde olan "danışman" yer almaktadır.

2. Danışanda, kişisel problemini giderecek nitelikte bazı değişiklikler yaratacak olan danışman ve danışan arasındaki, "etkileşim" psikolojik danışma "sürecini" oluşturmaktadır.

3. Psikolojik danışma sürecinin ve etkileşiminin yüz yüze, sosyal bir ortamda gerçekleştiği ve temelde bir "öğrenme süreci" olduğudur.

4. Psikolojik danışma, temelde bir "sözel etkileşim" sürecidir, konuşma ve dinleme yanında, kişinin kendisini tanıması İçin çeşitli objektif testler ve diğer bireyi tanıma tekniklerinden de yararlanılmaktadır.

5. Psikolojik danışmanın; "danışanın kendini anlaması, gerçekçi bir benlik kazanması, kendini olduğu gibi kabul etmesi ve bunlara paralel olarak da tutum ve davranışlarında değişiklikler yaparak kendi içinde ve çevresinde uyumlu ve mutlu bir kişi haline gelmesini amaçladığı" belirtilmektedir (akt; Harper, 1989).

Psikolojik Danışma ve Psikoterapi: Psikolojik danışma ve psikoterapi kavramlarının herkes tarafından kabul gören tek bir tanımı yoktur. Dolayısıyla bu kavramların belli bir tanımının olmaması, kavramların birinin diğerinin yerine kullanılmasına yol açmaktadır. Bu durum doğal olarak akla şu soruyu getirmektedir; Psikolojik danışma ile psikoterapi aynı şey midir yoksa farklı kavramlar mıdır?

Psikoterapinin ortak bir tanımı olarak, "danışanın, var olan semptomlarını gidermek, değiştirmek ve geriletmek, davranışın bozuk yönlerini değiştirmek, kişiliğin olumlu yönde büyümesi ve gelişmesini sağlamak amacıyla, eğitilmiş bir kişiyle(danışman), psikolojik anlamda ve de özellikle duygu ve coşku alanında yürütülen profesyonel bir tedavidir(Wolberg,1988.s 3)

Benzerlikler	Farklılıklar
1-Her ikisi de profesyonel yardım olarak sınıflandırılır.	1-Danışma daha kısa- azaltılmış yardım sunar.
2-Her ikisinde de eğitim alan kişi psikolojik prensip ve teknikler eşliğinde eğitim alır.	2-Danışma daha yüzeysel problemlerle ilişkili iken psikoterapi sıklıkla ciddi davranış bozukluğu problemleri ile uğraşır.
3-Her ikisinde de amaç; insan davranışlarında “olumlu değişme” sağlamaktır.	3-Danışma, daha çok istenmeyen kişiler arası çatışmalara odaklıyken, psikoterapi sıklıkla intra-psişik çatışmalarla ilişkilidir.
4- Her ikisi de temel olarak aynı teknik ve teorileri uygularlar.	4-Psikoterapist, klinik psikolog ve psikiyatrist gibi uygulama yapar ve danışan yerine hasta terimini kullanır.

Tablo1. Psikoterapi ve Psikolojik Danışmanın Benzer ve Farklı Yanları
(Harper,1989)

PSİKOLOJİK DANIŞMA BECERİSİ

Danışma (psikolojik yardım) becerisi, Danışmaya gelen kişinin problemini özgürce ortaya koymasına yardım ederek onun, problemini objektif olarak görmesine ve eyleme geçmesine imkân sağlayan yöntem, teknik ve aşamalarını uygulayabilme becerisidir. Danışman bu becerileri uygulayabildiği ve başkalarına öğretebildiği takdirde yardım ilişkisi amacına yöneliktir (Akkoyun, 1997).

İlk olarak psikolojik danışma becerisi, yardım stratejilerinden biri olarak ele alınmıştır. Danışmanların, her bir strateji için sahip olması gereken beceriler vardır. Fakat ilişkili diğer becerilerin de farkında olurlarsa bilinçli bir şekilde hangi stratejide hangi becerileri uygun zamanda kullanması gerektiğini bilirler ve yetenekleri daha üst seviyede kullanabilirler.

Profesyonel Bir Uygulama Olarak Psikolojik Danışma Becerileri

Pearce'ye göre (1997) danışma becerileri, özellikle Carl Rogers'ın (1951,1957) tanımladığı, empati, koşulsuz saygı, yakınlık ve koşulsuz kabul yetisi, tutarlılık gibi danışan merkezli danışma ilişkisi ile ilgili kavramlar ile

tanımlanarak, yardım ilişkilerinin her türlü şeklinde kullanılır hale gelmiştir. Bu kavramlar daha sonraları Traux ve Carkhuff (1967) tarafından yeniden ele alınarak danışma becerileri olarak, psikolojik danışma'nın ayrılmaz temel taşı olmuştur.

Profesyonel danışma otoritelerinden çoğu, danışma esnasında değişik yardım stratejileri, teknikler, teorilerin kullanılması gerektiğini belirtmişlerdir. Okun (1982) bunları açıklarken; psikodinamik, fenomenolojik-danışan merkezli, gestalt, davranışçı-bilişsel ve tansaksiyonel analiz yöntemlerinden bahsetmiştir. Çoğu yeni başlayan danışmanların teknikler arası çok sık gelip gittiklerini ama tecrübeli danışmanların ise bir veya iki strateji, yaklaşım tekniğini seçtiklerini ve sorunlara göre seçici davrandıklarını söylemektedir(Pearce,1997).

Danışanlara yapılan yardımlar içerisinde stratejileri sınıflandıracak olursak, bilgi verme, tavsiye verme, öğretme, danışma(counseling), veya doğrudan eylem planına yönelme denilebilir, ama sistem değişikliğine gitmekte yardım stratejisi sayılabilir. Bu stratejiler "Kariyer Geliştirme ve Danışma Birimi"nce(CCDU) Hopson ve Scally(1981) , Murgarroyt(1985) tarafından tartışılıp ortaya atılmış kavramlardır.

İlişki Oluşturmaya Yönelik Danışma Becerileri

Danışma stratejilerinde ortaya çıkan danışan-danışman ilişkisini anlamaya yönelik ilk aşama etkili ve hassas yardım için gerekenlerin anlaşılmasıdır. Carl Rogers'dan (1951,1957) uyarlanan yakınlık, empati, hakikilik ve tutarlılık temel becerileri saygı, anlama ve kendin olma olarak çevrilebilir(Pearce,1997).

Saygı: Danışanın sözel ve sözel olmayan mesajlarını dikkatli bir şekilde dinleme becerisi, ona karşı saygı göstermenin bir yoludur ve böylece diğer çoğu eksik yanlar da tamamlanır.

Anlama: Empatik olarak danışanın o andaki yaşamış deneyimleriyle ilgili duygu, düşünce, algı, tavır ve davranışlarını anlamaktır ki anlaşıldığını gören danışan kendisini daha güvende hissedecek ve bununla ilgili çelişkiler yaşamayacaktır.

Kendin olabilme: Kendin olabilmenin en önemli yanı, danışana yardım edebilmek için her zaman tek bir modelin olmadığını ve herkes için geçerli olamayacağının bilincinde olarak kendini ortaya koyabilmektir. Çoğu zaman tartışılrsa da yerinde kendi duygularını danışma oturumunda karşıdakine

açabilmektedir.

Yardım etme ve Temel Danışma Becerileri: Her ne kadar ilişki-oluşturabilme becerileri yardım stratejilerini artırsa da, bilgi verme, tavsiye verme, öğretme, yeni bakış açısı oluşturma, doğrudan eyleme yönelme, sistemi değiştirme de danışma için temel beceriler olarak kabul edilirler ve her bir strateji kendisi ile ilgili becerileri de içerir.

Bilgi verme	Tavsiye Verme	Öğretme	Danışma	Yeni bakış açısı oluşturma
yorumlama	Dinleme	Dizayn etme	Kontrat oluşturma	Kontrat oluşturma
	Yorumlama	Dinleme	Dinleme	Dinleme
	Analiz yapma	Plan yapma	Yapılandırma	Soru sorma
	Açıklamak	Soru sorma	Yakınlık, erken müdahale	Özetleme
		Özetleme	Soru sorma	Açıklamak
		Cesaretlendirme	Özetleme	Geri ileti verme
			Açıklamak	Geri ileti alma
			Odaklaşma	
			Yüzleştirme	

Tablo 2. Psikolojik Danışmada Yardım becerileri (Pearce,1997 s.239)

Koyu olan beceriler Danışma ve diğer Yardım Stratejileri için temel kabul edilen becerilerdir.

Yapılandırma: Danışma'nın başlama aşamasında, amaç, süre ve oturumların yapısı ile ilgili bir işlemdir. Psikolojik danışma da danışanın malzeme olarak görülmesinden çok bir ortak olarak görülebilmesi için kontrat oluşturma önemlidir.

Somutluk: Danışanların duygu, düşünce ve tecrübeleriyle ilgili anlattıkları sıklıkla çok dağınık olabilir. Danışmanın örnekler kullanarak belirgin durumları açığa kavuşturabilmesi, spesifik hale getirebilmesidir denilebilir.

Anlık Olma: Bu beceri, danışanın "şimdi ve burada" üzerinde odaklaşabilmesine yardım eder. Danışanın o anda var olan duyguları ve sıklıkla danışman-danışan arasındaki ilişkisinin tartışılması ile ilişkili bir beceridir. Karşılıklı duygu ve düşünceler önemlidir.

Soru Sorma: kapalı uçlu sorular yerine açık uçlu soruların, sorulabilmesi; ipucu veren, yönlendirici soru veya belli, istenen bir cevabı

gerektiren soru sormak yerine açık anlaşılır ve yansız sorular sorabilme becerisidir. Böylece danışanın vereceği cevap yönlendirilmez ve açıklayabilmesine fırsat verilir.

Özetleme: Psikolojik danışmanın, danışma boyunca geçen süreç ve içerikle ilgili özetleme yapabilmesi veya bunu danışanın yapmasını isteme becerisidir. Her aşamayla ilgili veya danışma sonlarında da yapılabilecek bir beceridir.

Açıklamak: kullanılan kelimelerin ve anlatılanların her iki taraf tarafından da aynı şekilde anlaşılıp anlaşılmadığının bilinmediği durumlarda, bunları açıklığa kavuşturabilme becerisidir. Böylece hem danışman, hem de danışan aynı anlamı paylaşabileceklerdir. Önemli olan danışmanın, danışan duygularını doğru bir şekilde anlayıp tanımlayabilmesidir.

Odaklaşma: Oldukça fazla içerikten oluşan psikolojik danışmada, danışman danışanın sorununu belirleyebilmek için gerçek sorunlar ve konular üzerine odaklaşabilme becerisidir. Böylece önemli konular daha derinine konuşulup keşfedilebilecektir.

Yüzleştirme: Danışanın güveni kazanıldıktan sonra, anlattıkları arasındaki çelişkilerin ve/veya yaşantısındaki uygunsuz yanlarla ilgili dikkatli bir cesaretlendirmenin yapılabilmesi becerisidir

Eylem Becerileri:

Her bir yardım stratejisinin son aşaması olan eyleme geçme, değişik yardım stratejilerinde değişik içerikli konularda önemli bir yere sahiptir. İdeal olarak her durumda eyleme geçme, bireyin kendine has yaşantılarına göre karar alınan bir beceridir. Fakat verilecek desteğin seviyesi farklılık gösterebilir. Her bir eylem planında danışanın ihtiyacına göre, danışma sonunda karar verilir.

Stratejilerin tümü etkili bir ilişkiyi oluşturabilme becerisi ile ilgilidir. Aslında her bir stratejinin kendine has eşsiz bir yapılandırması ve sıralaması vardır. Bazı stratejiler belli becerileri ortak olarak kullansalar da her birinin kendine has eylem bölümleri vardır. Bunlar:

- a) ilişki inşa etme
- b) stratejiye has belirgin beceriler
- c) eylem (Pearce, 1997, s.239).

PSİKOLOJİK DANIŞMAN		
Kullandığı Beceri		Danışana yardımı
İLİŞKİ OLUŞTURMA BECERİLERİ	Saygı	Anlaşıldığını hissetmesi
	Empati	Niçin ve nasıl hissettiğini daha çok anlaması
KEŞFETME VE AÇIKLAMA BECERİLERİ	Sözleşme	Keşfetme
	Yapılandırma	Anlama
	Aciliyet, yakınlık	Duyguları keşfetme
	Özetleme	Seçenekleri göz önünde bulundurma
	Sorgulama	Alternatifleri inceleme
	Odaklanma	Bir alternatif seçme
	Yüzleştirme	
EYLEM BECERİLERİ	Amaç oluşturma	Eylem planları hazırlama
	Eylem planlama	Destekle yapılması
	Problem çözme	gerekeni yapma

Tablo 3. Leeds Üniversitesince Tanımlanan Temel Danışma Becerileri (Hopson ve Scally,1981).

SÖZEL VE SÖZEL OLMAYAN DANIŞMA TEKNİKLERİ

SÖZEL DANIŞMA BECERİLERİ	SÖZSÜZ DANIŞMA BECERİLERİ
Yansıtma	Sözel Olmayan Davranış
Yorum (Açıklama)	Vücut Durumu Yada Duruşu
Tavsiye Verme	Yüz ile İlgili Vurgular
Özetleme	Paralinguistik Sözler
Bilgi Verme	Sözel Olmayan Beceri Olarak "Dinleme"
Soru Sorma	Sessizlik: Anlamı Ve Tedavide Kullanımları
Şüphe Ve Endişeleri Giderme	Fotoğraf Danışması (Danışmada Kullanılması)
Öneri	
Açığa Kavuştırma	
Cesaretlendirme	
Tekrar Etme	
İrdelemek (Sondaj Yapmak)	
Yüzleştirme	

Tablo 4. Sözel ve Sözsüz Danışma Becerileri (Harper ve Bruce, 1989)

Sözel Danışma Teknikleri

Harper (1989), psikolojik danışmada kullanılan sözel danışma tekniklerini şöyle sıralamıştır;

Yansıtma: Yansıtma danışman aynasından, o esnada danışanın duygu-düşüncelerinin veya söylediklerinin ona iletilmesidir(Rogers,1951,1961).

- 1)Duyguların yansıtılması(danışanın ilettiği duygu ve psikolojik durum)
- 2)İçerğin yansıtılması(danışanın söylediklerinin yeniden yapılandırılması veya başka sözcüklerle anlatma)
- 3) Öz'ün yansıtılması(danışanın öze ilişkin yaptığı yorumların özetlenmesi)

Amaçlar ve Sonuçlar:

1. Danışanların uyumsuz davranışlarını anlama ya da karmaşalarını birleştirme sürecinde geri bildirim alabilmelerinde, danışmanların yansıtıcı ayna ya da derinliğine tepki veren olmaları beklenir.
2. Danışma oturumunda ele alınan konuda, danışanın karar sorumluluğunu almasını sağlar.
3. Yargılanma ve değerlendirilme korkusu olmaksızın, danışanın davranışlarını açık bir şekilde ifade edebilmesi için özgür ve tehditkâr olmayan bir ortam sağlamaktır.

Yorumlama: Danışmanın, danışanın davranışları veya geçmiş tecrübelerinden çıkardığı anlamı ona geri iletme girişimidir. Danışanın farkında olmadığı savunmaları, bağlantıları, beklentileri ve kastettiklerinin farkına varabilmesi amacıyla, danışmanın müdahaleleridir(Morse ve Watson,1977).

Amaçlar ve Sonuçlar:

1. Danışan tarafından gerçekte bilinmeyen, farkında olmadığı materyalleri birleştirme.
2. Danışanın, davranışları hakkında iç görüş kazanabilmesi için danışanın davranışlarında güdülenme, amaçlar, açıklamalar ve sonuçlar tavsiye edilir.
3. Örnek davranışlar ve sonuçları (Çocukluk etkileri, bilinçsiz ve cinsel güdüler), sebepleri birleştirilir.

Yorumlama Yönteminin Uygulanması:

1. Danışmanlardan çok daha sıklıkla Psikanalistler, Psikiyatristler ve geleneksel psikolojik danışmanlar tarafından uygulanır.
2. Bir teknik olarak Varoluşçu Psikoterapi ve Psikanalitik Terapide uygulanabilir.
3. Okul danışma oturumlarından çok daha fazla olarak hastane, klinik, özel terapilerde kullanılır.
4. Bilinmeyen anlamları, ihtiyaçları, istekleri açıklamak için rüya materyalleri ile kullanılabilir(rüya analizi v.b.).

Tavsiye Verme: Tavsiye verme, mümkün olan çözümleri teklif etmeyi, eylem planlarını ya da probleme ilişkin teklifleri danışana ifade etmektir (Ohlsen,1974). Tavsiye verme, yalnız teklif sunmadan daha fazla bir şeydir. Danışmanın fikirlerini, değerlerini, profesyonel yargılarını içerir ki bu bilgi vermenin ötesine geçmektir.

Amaçlar ve Sonuçlar:

1. Danışanı davranış değişikliğine doğru hareket etmesi için uyarır.
2. Tavsiye verme, danışana düşünceleri için çeşitli seçenekler ya da özel eylem planları sunar.
3. Tavsiye vermede a) doğrudan tavsiye (düşünce ya da bir açık ifade), b) ikna edici tavsiye (danışanı ikna için bilgi ya da kanaat kullanma), c) açıklayıcı tavsiye (saklı olan anlamları, alternatifleri, durum dışındaki ifadeleri ve bilgiyi tanımlamaktır).

Tavsiye Vermenin Uygulanması:

1. Eylem yönelimli danışma teorilerinde bir teknik olarak sıklıkla kullanılır. Özellikle, özellik-faktör ve yönerge verici danışmalarda kullanılır(tavsiye verme, danışan merkezli ya da psikanalitik terapiler gibi eken ve edilgen danışma teorilerinde tercih edilmez).
2. Mesleki ve eğitim danışmalarında, danışan hakkında bilgiyi tanımlamada temel olarak kullanılabilir.
3. Mesleki kurumlarda, iş imkânlarında, uygun eğitim ortamlarında, akademik kurslarda danışanlara tavsiye verme etkilidir.

Özetleme: Danışma oturumu sırasında, danışan tarafından açığa

vurulan, parça parça konuları ve danışmanın ilgi alanlarını birleştirmeye çalışmadır. Danışma oturumunda iletişimin nasıl olduğu, bir de açık seçik olan bilişsel temalar ve temel etkilermeleri birleştirmedir.

Amaçlar ve Sonuçlar:

1. Düşünce ve duygular açısından danışana geribildirim sağlamak ve konuları birleştirme işlevini görür.
2. Danışma oturumunu tamamlama ve sonlandırma sözü olarak kullanılır.
3. Perspektif oluşturmak amacıyla danışma oturumlarının tedavi edici noktalarını seçmek için kullanılır.
4. Danışma ilişkisinin yönünü belirlemede ve açık bir şekilde anlamada; danışman ve danışan arasında bulunan şeyleri dikkate alarak ortak bir anlayış sağlar.

Özetlemenin Uygulanması:

1. Bireysel Danışmada, a) Danışma oturumunu başında bir önceki oturumun özetlenmesi danışma oturumları arasında devamlılığı sağlar, b) danışma oturumunun ortası ya da birçok uygun noktasında perspektif düşünce oluşturmak için ve c) danışma oturumunu sonunda oturumu kapamaya getirmek için kullanılabilir.
2. Grup danışması ve grup psikoterapisi v.b. gibi her danışmada kullanılabilir.
3. Danışmanlık bilgisini gruba sunma noktasında önemli noktaları özetlemek maksadıyla grup çalışmalarında ya da danışma gruplarında kullanılabilir.
4. Diğer danışma bilgilerinin özetlemesi kadar, danışan için tanı bilgisinin (test sonuçlarını içeren) özetlenmesi için de kullanılabilir.

Bilgi Verme: Danışanın kendi kendine düzelmesi ve davranış değiştirmesi için, anlamlı sözel bilgi ve zamanında eylemi belirtmede bilgi vermeye başvurulur.

Amaçlar ve Sonuçlar:

1. Danışanın içe-bakış ve kendini anlaması için danışmada anahtar noktada sınırlı sözel bilgi sağlanır.
2. Akademik yol, sosyal uyum, testler, eğitim fırsatları, kişisel yaşam, iş ile ilgili konularda görsel, işitsel ya da basılı bilgi için giriş ya da yol göstericilik sağlar
3. Bilgi sunmak, danışanın tutum ya da algılamasında değişiklik ve etkili karar almasını kolaylaştırıcılığa hizmet eder.
4. Ratigan (1972)'e göre danışmadaki 3 amaçtan bir tanesidir. Diğer ikisi "Bilgi almak" ve "Davranış değiştirmek" tir.

Bilgi Vermenin Uygulanması:

1. Danışanın problemlerini düzeltme kadar, danışanın problemlerini önlemek maksadı için bilgi verme kullanılabilir.
2. Bilginin türü ve bilginin sıklığı, teorik danışma yaklaşımlarına göre değişmektedir. Örneğin; danışma merkezli danışmanlar çok az bilgi verirler, özellik-faktör danışmanları sıklıkla test sonuçları, meslekler ve eğitim hakkında bilgi verirler ve psikanalistler, sık sık danışanın önceki ya da bilinçsiz güdüleri hakkında içgörü bilgisi verirler.
3. Danışman tarafından sunulan bilgi çeşidi danışma oturumunda ve danışanın probleminde etkilidir. Örneğin; danışmanlar, uyuşturucu kullanma programlarında uyuşturucu maddelerin etkileri hakkında bilgi sunmak için; alkol danışmanları, alkolün fiziksel, sosyal ve ekonomik etkileri hakkında alkoliklere bilgi verebilir ve mali yardım danışmanları öncelikle mali desteğin kaynakları hakkında bilgi sunabilirler.
4. Bilgi verme, grup danışma oturumlarında ve benzer her danışmada uygulanabilir. Bunun da ötesinde grup danışmasının (ya da bilgilendirme gruplarında) amaçlarını korumak için danışana bilgi sunmak başlıca tekniktir.
5. Bilgi verme tekniği, tavsiye verme ile bazen beraber kullanılır. Genellikle tavsiye, geçmişteki sahip olunan bilgiyi sunmayla ilişkilidir.

Soru Sorma: Doğrudan soru sorma ya da, açık uçlu veya kapalı uçlu

cevap gerektiren basit bir soru sözcüğü ifadesidir. Sorunun bu iki şekli, açık uçlu soru ve kapalı uçlu soru olarak sıklıkla başvurulur.

Amaçlar ve sonuçlar:

1. Soru sorma ya da doğrudan soru özellikle danışma ilişkisinin başlangıcında genel bilgi almak için ve biraz özel bilgi almak için eksik yerleri doldurmak ve açıklamak için sıklıkla kullanılır.
2. Soru sorma, görüşmede başlıca kullanılan tekniktir (danışma ya da danışma şekillerinde).
3. Soru sorma, danışan tarafından yapılan ifadelerin açıklanan amacı için bilgi almada uygulanabilir.
4. Girişteki soru cümlesi danışanın cevabının doğrallığın şekillendirme eğilimindedir. Bazı giriş cümleleri ve onların akla gelen davranışları şunlardır.

Ne zaman? (cevabın sonuçları olayın zamanından bahsetmeyle sınırlıdır).

Nasıl ve Ne? (Bilginin miktarı fazla ve esnek bir biçimdedir).

Değil mi? Oldu mu? Olacak mı? (Sıklıkla sonuç "evet" ya da "hayır" cevabıdır).

Niçin? (Açıklamalarda zihinsel gerçekliğin güçlü olması muhtemeldir).

Soru Sorma Uygulaması:

1. Soru sorma tekniği, kişisel-sosyal danışmalardan çok meslek danışması ve eğitim danışmasında uygulanabilir olması muhtemeldir.
2. Soru sorma, etkili ya da yönlendirici olmayan danışmanlardan çok, bilişsel ve yönlendirici danışmanlar tarafından daha fazla kullanılır.
3. Sorular, danışmanın danışanını anlayabilmesi için bilgi sağladığı kadar, danışanın kendini anlaması ve incelemesi için yardımcı olabilir.
4. Soru sorma, değişik danışma modellerinde uygulanabilir, güncel ama en eski danışma tekniklerinden biridir.

Şüphe Ve Endişeleri Giderme: Şüphe ve endişe giderme, danışanı, kuvvetlendirme ya da/ ve kabul etme, cesaretlendirme, rahatlatma ve destek mahiyetinde iletişim kurma şeklindeki danışma tekniğidir.

Amaçlar ve Sonuçlar:

1. Danışanın rahatlamasına yardım etmede, olumlu davranış ve eyleme motive etmek ya da kaygısını azaltmak.
2. Şüphe ve endişeleri giderme, kendine güveninin düşük ya da emin olmadığı zararlı ve büyük üzüntü anlarında danışana destek sağlar.
3. Şüphe ve endişeleri giderme, danışanın "hayat normal bir şekle dönecek" ya da "iyi olacak" düşüncesiyle rahatlamasını sağlar.

Şüphe ve Endişeleri Giderme Uygulaması:

1. Danışan oturumları için farklı nitelikte danışanlar ile geniş bir uygulama alanına sahiptir. Bununla birlikte yanlış ya da fazla kullanılmamalıdır.
2. Şüphe ve endişeleri giderme (grup danışma deneyimlerinde ya da sosyal ortamlarda, iş görüşmelerinde bir test v.b.) danışanın kaygısının arttığı tahmin edilen durumlarda, danışanı rahatlatmak için uygulanabilir.
3. Şüphe ve endişeleri giderme, danışan tarafından yapılanlar ya da söylediği sözleri hızlı bir şekilde onaylanarak uygulanır. Bu rahatlatıcı olaydaki danışanın başarısı öngörülerek uygulanmalıdır.
4. Şüphe ve endişeleri giderme, depresyon, stres, yalnızlık, şanssızlık, kararsızlık, karmaşa gibi danışan problemlerinde uygulanır.

Diğer Sözel Teknikler;

Aşağıdaki sözel teknikler, kullanımı gerçekte tartışılan fakat çok fazla yaygın ve popüler olmayan tekniklerdir. Üstelik bunlar daha fazla popüler ya da temel olan tekniklerin alt türleri veya çeşitleridir.

Öneri: Öneri, tavsiye vermenin ılımlı şeklidir. Öneri, sıklıklı deneme niteliği tarzında basit bir eylem planını tavsiye etmektir.

Açığa Kavuşturma: Açığa kavuşturma, tekrar yorumlama yoluyla ya da ek bilgi desteği ile kendini anlamasını artırmak için danışana çağrıda bulunur. Danışman, danışanın belirsiz yorumlarında cevap vermesi için, yorumlama ya

da yansıtmaya ve soru sorarak onun bu belirsiz durumu açığa kavuşturması isteyebilir.

Cesaretlendirme: Cesaretlendirme, danışanı kaygı ve güçsüzlük duygularından kurtarma becerilerinden biridir. Danışanın kaygı ve güçsüzlük hissettiği anlarda eyleme geçmede kararsız kaldığı durumlarda danışmanın sağladığı gerekli destektir.

Tekrar Etme: Danışan, baskı altında olduğunda danışanın hissettikleri ya da anlamları için gerçek dayanak olarak tekrar etmeye başvurulur. Tekrar etme, danışanın çoğunlukla sözel dili ya da kullandığı sözlerin özel yansıtmaya şeklidir.

İrdelemek (Sondaj Yapmak): İrdelemek, özel cevaplara neden olan ifadeleri ve/veya bazı ilişkili soruları kullanmaktır. Danışman, bir endişe ve problem üzerinde çabuklukla eğilmesinde soru sorma ve rica yoluyla, danışanın kendini anlaması ve açıklamasına hızlı bir şekilde sebep olur.

Yüzleştirme: Yüzleştirme, danışanın kişisel çatışması, direnci, inkâr ettiği bir duygu ile yüz yüze getirmek için mevcut durumdakilerle geribildirim sunmaktır ya da soruları çoğaltmaktır. Danışman, danışanın direncini arttırmasına yol açmamak için tehditkâr olmayan ve dürüst bir şekilde davranır.

Sözel Olmayan Danışma Teknikleri

Harper (1989), psikolojik danışmada kullanılan, sözel olmayan danışma tekniklerini şöyle sıralamıştır;

Sözel Olmayan Davranış: Davranış, vücut hareketleri, jest ve yüz ifadelerini içermektedir (Egan,1986). Çevresel faktörler ve sözlerindeki vurgu, zaman, göz ilişkisi, yüz ifadesi, vücut hareketleri, jestler, duruş, fiziksel görünüm, kişisel mesafe ile ilişkili ya da kişiler arası iletişimi içeren veya kişiler arası ilişkideki davranış.

Sözel Olmayan davranışın Amaç ve Anlamı: Vurgu, doğrulama, noktalama, parça ya da bir sözel mesajı yalanlar, niteler. Bir sözel mesajın vurgusu, sessizliği açıklar, bir sözel mesaja yeni bilgiler ekler ya da sözel bir mesajın biçimini bozar. Duyguları, sözlerin değişkenliğini, akıcılığını, işleyişini ya da bir ihtiyacı meydana çıkaran uyuma yardım edici vurgudur.

Sözel Olmayan Davranışların Örnekleri:

(Anlamalarda kültürler arasında bazı farklılıklar olabilir)

Vücut Hareketleri:

1. Burnuyla Oynamak (kaygı, kararsızlık, karmaşa)
2. Oturduğu yerde kıpırdanma ve oynama (sıkılma, sabırsızlık)
3. Omuzu Silme (ilgisizlik, "bilmiyorum")
4. Ayakları sallamak ya da bilinçsiz hareket ettirme(hoşnut olma işareti, kas gerilimini rahatlatma)
5. Parmaklarını çevirmek (kaygı, heyecanlılık)
6. Kravatını düzeltmek (üstünlük ya da erkekliliğini gösterme)
7. Alnına tokat atma (unutkanlık)
8. Kalçalarına ellerini koymak (kendine güven, küstahça kibirlilik sinyali)
9. Parmakları ile burun deliğini kapatmak (hor görme)
10. Diğer insanlara doğru kollarını açmak (kucaklaşmak ya da elleriyle selam vermek)
11. Ellerini işaret için kaldırdığında parmak ve başparmağı ile daire işareti şeklinde çevirmek (okey, tamam, iyi, mükemmel)
12. Parmağı ya da parmağın oynak yerini çıtırdatmak (Sinirlilik, kızgınlık, engellenme, yorgunluk)
13. Nesnelerle ya da elbiseleriyle oynama (sabırsızlık, sıkılma, endişe veya düşünceli bir işle uğraşma)
14. Avuç içini, diğer avucunun içine sürtmek (bir işi tamamlamak)
15. Başını sallamak (bir başka insanın söylediklerini veya iletişimi, "onaylıyorum", "Aynı fikirdeyim", "dinliyorum" anlamındaki işarettir.
16. Bir insanı göz ardı etmek (birey olarak görmeme, hoşlanmama, memnuniyetsizlik)
17. Başını kaşımak (düşünce ve sözcüğü bulamama, karışıklık, kafasının kaşındığını gösterebilir.)

Vücut Durumu Ya da Duruşu:

1. Baş dik (gurur)
2. Baş eğme (utanç, utanma, kızılan, tasvip edilmeyen bir şey yapma, engellenme)

3. Bir kişinin arkasına oturmak (saygısızlık, bir insanın, söylediği şeylerin ilgilenilen olmaması)
4. Ellerini kavuşturmak (yalnızlık, yabancılik, soğukluk, uzakta durma)
5. Kendisi ve diğer insan arasında uzaklığı artırmak (Rahatsızlık, uzakta durma, koruyucu, savunucu olma)
6. Kollarını göğsünün önünde bağlamak (Direnc ve kapalılik)
7. Otururken ileri eğilmek (İlgı, ilgili olmak)
8. Oturuş durumunda arkaya yaslanmak (ilgili olmamak, zihinsel uzaklık, zihinsel savunma)

Yüz ile İlgili Vurgular

1. Gerilmiş yüz kasları ile dudaklarını sıkıştırarak büzmek (kıızgınlık, iğrenme)
2. Gözbebeğinin genişlemesi (heyecan, tetikte olma ya da uyuşturucu veya ilaç etkisi altında olma)
3. Kaşlarını yukarı kaldırmak (şaşırma, sürpriz, inanamama)
4. Hafifçe gülümseme ve gözünü kırpmı (Samimi iletişim, destek veya ne olduğunu saptamak)
5. Ağlama (Sevinç, üzüntü, umutsuzluk, korku, denetim kaybı)
6. Başka bir insana dikkatle bakmak (hoşlanmak, merak, kıskanmak)
7. Gülümseme (Güzel bir şekilde selamlama, zevkli bir deneyim, küçük bir şaka için kısa bir gülme, özür dileme, affetme, savunma, direnc, utanma, çekinme)

Paralinguistik Sözler; Paralinguistik sözler; a) ses tonu, b) sözcüklerin arası boşluklar, c) vurgu, d) sert (önden hazırlanan sözler/ gürlütlü), e) durmalar ve f) çeşitli söylenen sözler ve sözel mesajların gönderilmesi veya alınması veya kalitesi gibi faktörleri içeren bir sözel olmayan davranıştır.

Paralinguistik Sözlerin Örnekleri:

1. Yapay öksürme (Kritik etme, tenkit etme)
2. Esnemek (ilgisizlik, bilinçsiz kaygı)
3. Gülme (şaka için doğal cevap, kaygının kalkması)
4. ıslık çalmak veya şarkı söylemek (gerçek ya da sahte güven, hoş bir ruh hali)

5. Sözcüklerin arasında durma (yansıtmak, kelimeleri ya da kelimeyi arama, dikkatini toplamak, ifadeye vurgu için hazırlama)
6. Sessizlik (Bir sözcüğü uzun yansıtmak, fikirleri yada bilgiyi işleme, anlık duyguları bütünleştirmek, tedbir, diyalogu parçalamak yada konuşmayı sonlandırmak için hazırlamak)
7. Sesini yükseltmek (kızgınlık, alınan habere tepki, vurgulama, açık bir şekilde anlatmak, açıklamak)
8. Kekeleme ya da devamlı dinlenmek (kaygı, tehlikeli bir davranış işareti, emin olmama, ruhsal yada psikolojik durumda sinirsel problemle ilişkili)
9. Yüksek sesle konuşma (kaygı)
10. Derin iç çekmek (Korkulu veya geniş kapsamlı işte gerilimden kurtulma işareti)
11. Doğal olmayan yutkunmak (gerilim, kaygı)
12. Şiddetli nefes almak (Stres, kaygı, acele etme, yorgunluk, heyecanlılık)
13. Hı-hı,-aha (İfade edilen deyimi kabul etmek, "Anlıyorum","Kabul ediyorum".)
14. Hıı ("Lütfen tekrar eder misin, anlamadım?")
15. Off, aa(Eleştiriler arasında durup birini seçmek, fikirleri ya da sözünü araştırma veya düşünme için durma)

Bir Sözel Olmayan Beceri Olarak "Dinleme": Dinleme, diğerlerinin duygularına destek boyunca hissedilen, kullanılan duyguları dikkatle izlemeyi gerektiren bir sözel olmayan beceridir

Dinlemenin Amacı:

1. Danışanın kendi problemini anlamada artış sağlama
2. Danışanın doğru geribildirim almasını sağlamak
3. Danışana, ona saygı duyulduğunu göstermek

Danışmanın Dinlemesi Gerekenler:

1. Danışanın kendini ve duygularını nasıl algıladığı,
2. Danışanın diğer insanlar hakkındaki duygularını,
3. Danışanın diğer insanlar ile olan kendi ilişkisini nasıl algıladığı,
4. Danışma ilişkisi hakkında danışanın duyguları,
5. Danışanın amaçlarını ve arzularını,

6. Kullandığı savunma mekanizmalarını,
7. Kullandığı baş etme mekanizmalarını,
8. Danışanın değer ve inançları.

Etkili Dinleme İçin Öneriler:

1. Danışanın üstü kapalı söyledikleri, söylemedikleri şeyi ve söyledikleri dinlenmeli
2. Sabırlı ve yargılamadan dinlenmeli
3. Dinleme sürecini engelleyen konu dışı gürültüleri en aza indirmeli ya da kaçınmalı (Trafikte yakın yerde danışma yapma, telefon çalması, radyonun açık olması vb).
4. Danışana dikkat verilmeli; diğer aktivitelerle(Mail açmak, geçen kimselerle kısa konuşma yapma veya kısa not okumak gibi) uğraşmamak ve danışanı dinlerken dikkatini bölmemeli.
5. Dinlemeyi kesmek gerekirse saygılı ve nazik olmalı. Eğer sürekli gürültü içerisinde dinleyerek yorumlamanız gerekiyorsa, ayarlama yapmak için müdahale etmek gerekir.
6. Mesaj algılandığında ve açıkça dinlendiğinde danışana uygun geribildirim vererek bunu bilmesini sağla, aynı zamanda bir mesajda belirsizlik varsa açıklığa kavuştur.
7. Müdahale için gerekli bir neden olmadıkça, danışan bir sorusunu yada cümlesini söylerken onu engelleme.

Sessizlik: Anlamı ve Tedavide Kullanımları: Sessizlik, danışman ile danışan arasında sözel olmayan değişimler oluştuğunda, danışma diyalogundan bir zaman aralığı olarak tanımlanabilir. Sessizlik danışan-danışman arasındaki iletişimde sözcükler arasındaki durma ile karıştırılmamalıdır; sessizlik sözcükler arası durmaktan daha uzun bir süredir.

Sessizliğin Anlamları:

1. Düşünme ve Süreç: Alınan ve söylenen, danışan yada danışman tarafından düşünce süreçlerinin işaretidir.
2. Kabul Etmeme İşareti: Danışma ilişkisinin başlarında, ilgisizlik ya da kabul etmeme sinyali olarak danışman tarafından danışan çok fazla sessiz olduğu düşünülebilir.

3. Tartışma ya da Fikrin Sonlanması: Danışan ya da danışman sık sık sessizliği seçebilir. Sessizliği sona yaklaştığında ya da düşünce bittiğinde gösterebilir.
4. Direnç: Sessizlik ya da sessizlik noktaları arttığında danışan veya danışmanın kaygı veya düşmanlığa güdülendiği ve direncin arttığının sinyali olabilir.
5. Üzüntü duygularının yaşanması: Danışanın, ifadesi ya da tartışması güç olan ağır duyguların üzerinde çalışabileceğini gösterir.
6. Bitkin duygulardan çıkma : Danışanın sıklıkla ağırlayabildiği ifadeler, kışkırtıcı duygu ve düşüncelerden düzelmeye doğru girişimde bulunmasıdır.

Sessizliğin İyileştirici Olmayan Yönü:

Aşağıdaki ibarelerde görüldüğü gibi danışma ilişkisinde, bazı danışman davranışları iyileştirici olmayan durumları ortaya çıkarabilir ve birçok danışanın sessiz direncini kışkırtabilir.

1. Grup danışmasında ya da bireysel danışmada uzun sessizlik (gerilim veya kaygı sebebi)
2. Düzensiz sessizlik noktaları veya çok fazla sessizlik (danışan tarafından, danışmanın rolünde, aceleci, ilgisiz olarak algılanabilir)
3. Danışmanın, özellikle danışma ilişkisinin başlarında çok konuşması(danışanın cevapları sınırlı ve sessiz direnci güçlüdür)
4. Danışanın ifadelerinin gereksiz yere kesilmesi ve tekrarlanması
5. Danışanın keşfetmede ilgilenmediği problem ya da konuda danışmanın ısrarlı bir şekilde devam etmesi
6. Danışanın kişiler arası ilişki şeklinde ya da düşünce şeklinde kültürel birikimine tehditkâr bir danışma tekniğini ve teorisini danışmanın uygulaması.

Sessizliğin İyileştirici Olarak Kullanımları:

1. Danışman, danışanın yoğun duyguları ya da talepkar düşüncelerini yansıtmaya izin verirken sessiz olabilir.

2. Danışman, danışan ağlarken, üstesinden gelemediği karmaşasında ve duyguların içine girmesinde rahat olmasına izin verebilir. Danışmadaki ağlama sırasında duygu ve davranışlarını kabul eder ve sıklıkla açmasını kolaylaştırır.
3. Danışman, iyileştirici fırsatın kaybı ve gerilimin sonucundaki çok uzun bir sessizliği sürdürme riskini devam ettirmedeğinde, düşünce ve duyguların tamamlanmasına danışanın izin verdiğinde, iyileştirici kolaylaştırma teknikleri yada yorumları ile sessizlik sırasında araya girmeyi zamanında yapabilmeli.

Fotoğraf Danışması (Danışmada Kullanılması):Foto danışma tekniği, danışma için (doğal) değerli resimsel bilgi sağlarken, genellikle fotoğraflarda, danışanın endişelerinin üzerinde çalışarak ve bunları orta koymada doğallığı amaç edinir.

Süreç: *Danışanlar* danışma oturumları için kendi günlük aktivitelerini kamera kullanarak kaydederler ya da kendi albüm veya koleksiyonundan seçtiği kişisel veya aile fotoğraflarını getirirler.

Fotoğraflar grup danışma oturumlarında gösterilebilir yada bireysel danışmada, danışan ve danışman arasındaki görüşmelerde teşvik edici olarak kullanılabilir.

Foto Danışmanın Amaç ve Sonuçları:

1. Danışanın hayatı, ailesi, çevresi hakkında bilgi sağlar.
2. Danışanın diğer insanlarla ilişkileri hakkında bilgi sağlar.
3. Kendisi ve çevresi hakkında daha fazla bilgi öğrenmeye yardımcı olur.
4. Teşhis ve değerlendirme tekniği olarak hizmet eder. (fotoğraflar bilgi sunar).
5. Danışanın ilgileri ve endişeleri hakkında bilgi sağlar.
6. Danışanlar için eğlenceli aktivite olduğu kadar filmler mesleki deneyim kazandırır.
7. Katılım ve istek oluşturur.

PSİKOLOJİK DANIŞMA BECERİLERİ EĞİTİMİ

Rogers'tan (1961) uyarlanan bakış açısına göre danışan merkezli terapide insan doğasına olumlu pozitif bir bakış açısı vardır ve her birey kararlarında ve eylemlerinde kendi sorumluluklarını alabilirler. Bu olumlu bakış açısı her birey tarafından benimsenmeli ve Rogers tarafından belirlenen yeterlilikler uygulamaya konulmalıdır. Uygulamaya konulmadan bu becerilerin öğrenilmesi söz konusu değildir (akt; Pearce,1997).

Her bir psikolojik danışmanın değişik strateji ve yardım becerilerini etkili bir şekilde uygulamalı olarak öğrenmesi gerekir. Danışmanlık yapabilmek için bunların nerde, nasıl ve ne şekilde kullanılması gerektiğinin öğrenilmesi zorunluluktur. Danışman eğitiminde bunların öğrenilip geliştirilebilmesi için disiplinli ve düzenli bir program eğitim ve süpervizyon gereklidir.

DANIŞMAN EĞİTİMİ ve SÜPERVİZYON

Süpervizyon

Süpervizyon, eğitim alan öğrenciye veya hâlihazırda danışmanlık yapan kişiye danışma eğitim ve becerisini kazanabilmesi, psiko-terapötik gelişimin özünü elde etmesi ve danışma ilişkisinde psiko-terapötik gelişimi yeniden oluşturabilmesi için bir fırsat sağlayan yardım ilişkisidir (Hollaway,1992).

Süpervizyon, baştanbaşa gerçek tedavi içerisindeki gerekli davranışlarda değişiklik yapmakla uğraşan ruhsal sağlık mesleğindekiilerin eğitiminin bir parçasıdır(Lambert, 1987).

Danışma Süpervizyonu, danışmanın yapmış olduğu işlerle (danışanları ile yaptığı danışma oturumları) ilgili olarak, tecrübeli, yeterli ve psikolojik tedavilerle ilgili danışma süpervizyonu yöntem ve becerileri konusunda uzman bir danışman ile yer, zaman ve bütün şartları resmi olarak belirlenmiş bir ortamda düzenli bir şekilde görüş alışverişi yapmasıdır(BACP,1996)

Süpervizyon kelimesinin birçok anlamı vardır. En çok kullanılan, bilinen anlamı, otorite birisinin karşısındakinin var olanının daha "ötesini görebilmesi" denilebilir. Fakat bu genel olarak danışma süpervizyonu içerisinde görüldüğü gibi değildir. Halen herkes tarafından kabul edilen ortak bir tanımı yoktur. Houston (1990), SUPER-vision sözcüğünü kullanırken İnskipp ve

Proctor(1993), süpervizörlerin süpervizyon işlemlerine ne getirdiğini tanımlamak için EXTRA-vision sözcüğünü kullanmışlardır. Howkins ve Shohet'e (1989) göre süpervizyonu veren ve alan kişi, birlikte olumlu bir öğrenme atmosferi oluşturabilirler. Diğer taraftan Crowley (1986), süpervizörlerden istenen süper insan özelliklerinden dolayı süpervizyon kelimesini tamamıyla terk etmeyi önermiştir ve süpervizör yerine daha uygun ve olayı daha iyi anlatan "danışman" gibi başka kavramlar önermiştir(Carroll,1998)

Terim üzerinde farklı anlamlar olmasından dolayı ortak bir tanımın oluşturulması oldukça zor bir iştir. Hala danışmanın süpervizyonun neresinde olduğuyla ilgili anlaşmazlıklar var. Çünkü danışmanlığın kendine has etik ve yasal yapıları varken süpervizyon, ondan bağımsız olarak kendi haklarını elde etmek için çaba sarf ediyor.

Genel olarak iki tür süpervizyon vardır:

a)Öğrenciye eğitimde (training) verilen Süpervizyon: Training süpervizyon; yardım mesleklerinden olan danışmanlık, sosyal hizmet, klinik psikoloji, psikiyatri alanlarında eğitimi devam eden öğrencinin aldığı süpervizyondur

b)İşitşari (Consultative) Süpervizyon: Consultative süpervizyon ise, iki yeterli, lisanslı kişinin karşılıklı bir konu ve konular üzerinde yardım alış-verişidir. Süpervizyon karakteri, daha çok karşılıklı iki kişiye göre yapılanmış, daha az resmi değerlendirme şeklindedir.

Arkonaç (1999), psikiyatri sözlüğünde süpervizyon; "üst denetim; psikiyatride deneyimli bir tedavi edicinin, eğitimde olan tedavcinin klinik çalışmasını eleştirel değerlendirmesi" olarak tanımlamıştır.

Süpervizyon Alan(Supervisees): Danışanları ile üniversite eğitim programlarının uygulamalarına katılmış, üniversite eğitimlerinin herhangi bir basamağında eğitimlerini gören danışmanlar ile resmi eğitimlerini bitirip bilfiil danışmanlık yapan danışmandır.

Süpervizyon veren kişi, süpervizör (Supervisors): Üniversitede veya çalıştığı kurumda, doğrudan danışmanların mesleki klinik çalışmalarını, danışma oturumlarını denetleyen, gözetleyen geliştirmelerine olanak sağlayan danışmanlardır.

Süpervize edilen kişi alıcı değil katılımcıdır. Katılımcı olmak süpervizyon alan kişi için gerçekten önemli bir olaydır. Çünkü katılımcı öğretmen öğrenci

ilişkisinde olduğu gibi ortaya oturup her şeyi öğretmenin yerine getirmesini bekleyemez. Hawkins ve Shohet (1994), önerilen süpervizyonun düzeyini ve sivilini süpervizyon alan kişinin süpervizyona getirdiği malzemeler gibi değişik faktörlerin şekillendirebileceğini söyleyerek, oturumların şekillendirilmesinde her iki tarafında katılımı ile olabileceğini belirtmişlerdir.

Süpervizyonun içeriği geniş olmasına rağmen, genellikle herkes tarafından terim olarak tek anlamlı bir kavram olarak kullanılmaktadır ama uygulamada çok büyük farklılıklar vardır. Hangi ülkelerde hangi şekilde uygulama yapıldığı ile ilgili çok fazla veri olmamasına rağmen oldukça yaygınlaştığı bilinmektedir. Süpervizyon üzerine ilk uluslararası konferans 1991' de Londra'da yapılmıştır ve katılan ülkeler, Amerika, İngiltere, İrlanda, Hollanda, Belçika, Avusturya, Rusya ve Güney Afrika ülkeleridir. İlgili ülkelere katılan araştırmacılar, süpervizyonun nasıl uygulandığı ve süpervizyonla ilgili deneyimlerini bu konferansta paylaşmışlardır(Carroll,1994)

Avrupa ve Amerika'da literatür incelendiğinde, çalışmaların 1970 lere kadar indiği ve sayısız çalışmanın var olduğu gözlenmektedir. Süpervizyonla ilgili bilgiler daha çok Amerika ve İngiltere'de yapılan çalışmalar ışığında anlaşılabilir. Fakat bu iki ülkedeki süpervizyon uygulaması ile ilgili farklılıkların oluşması genellikle hizmeti veren kurumların farklı kaynaklar temelli olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Amerika'da verilen hizmet genellikle üniversiteler tarafından kontrol edilirken, İngiltere'de ise neredeyse tümünün özel merkezli danışma bürolarınca verilmesi ve son on yılda ise üniversitelerinde katılımıyla hizmetin beraber verilmesi farklılaşmanın kaynağını oluşturmaktadır. Bunun sonucu Amerika' da süpervizyon hizmeti daha içeriksel(conceptual) ve entelektüel düzeyde verilirken İngiltere'de ise daha çok uygulamalar ve uygulamaların süpervize edilmesi şeklinde bir anlayış ve uygulama gelişmiştir. Süpervizyonla ilgili en fazla çalışma Amerika'da bulunmaktadır. Bu araştırmaların konusunun genellikle modeller ve süpervizyonun bileşenleri ile ilgili olduğu belirtilmiştir(Bernard ve Goodyear,1992; Holloway 1992). ACES (1993), süpervizyon ve süpervizyonun etik kuralları ile ilgili çıkarmış olduğu bildirmede, süpervizörler, süpervizyon alanlar, süpervizyona yeni başlayanlar, tecrübeliler ile ilgili uygulama ve etik kurallardan bahsetmektedir(Carroll,1994)

Türkiye’de süpervizyonla ilgili ilk çalışma, YÖRET Vakfının 4–5 Haziran 2004 tarihinde Ankara Başkent Üniversitesi’nde düzenlediği “PDR Hizmetlerinde Gözetim (Süpervizyon)” adı altındaki sempozyumdur. Gerçek anlamda süpervizyon ile ilgili araştırma ve uygulamaların neredeyse olmadığı sempozyumda, herkesin süpervizyondan farklı bir şey anladığı, daha henüz kavram olarak dahi yeterince tanınmadığı ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada süpervizyon kavramı, süpervizyonun önemi ve amacı, değişik süpervizyon yaklaşım ve modelleri, örnek süpervizyon aşamasında biçimsel bir model tanıtılmaya çalışılmıştır.

Süpervizyon kavramı Türkiye için oldukça yeni bir kavramdır. Süpervizyon Türkçeye “gözetim” veya “üst denetim” olarak çevrilmiştir. “Psikolojik danışma eğitimi alan öğrencilerin ya da hâlihazırda bir kurum da ya da bireysel olarak psikolojik danışmanlık yapanların, danışma becerisi kazanmalarına, geliştirmelerine ve uygulamaları hakkında alanında uzman bir üst-denetçi (süpervizör) tarafından geri-dönüt, yardım almalarına süpervizyon denilmektedir”. Türkiye’de psikolojik danışma eğitimi veren kurumlarda, süpervizyon gerçek anlamda danışmanlara ve danışman adaylarına verilmemektedir. Alanda çalışmak için meslek kuruluşlarından da süpervizyon için bir zorlama veya şart bulunmamaktadır.

Süpervizyon, lisans düzeyindeki eğitim programlarındaki zaman ve kredi kısıtlamalarından dolayı ve öğretim elemanlarında bulunan fazla ders yükü, yeterli eleman sıkıntısı gibi nedenlerden dolayı yeterince öğrencilere verilememektedir. Buna danışmanların akademik çevre haricinde süpervizyon eğitimi almalarının çok kısıtlı olması da eklenebilir. Ortalama 50 kişilik sınıflarda ve I.ve II öğretim öğrencileri birlikte hesaba katıldıklarında 100 öğrenciye süpervizyon hizmeti sunabilmek içinde bulunulan şartlara göre imkânsızmış gibi görünmektedir. Her bir öğrencinin bireysel danışmalarını 5–10 oturum olarak teyb veya kasete kaydetmesi ve bunları ilgili süpervizörün dinlemesi, yanıtları düzeltmesi, geri iletiler vererek doğruları öğretme çabası hesaba alınırsa, 1000 oturum sayısı; ortalama 45 er dakikadan 45000 dakika demektir. Süpervizyon hizmeti verecek olanların bu ekstra çabaları ücrete dâhil değildir. Tüm bu olumsuzluklar danışman adaylarının eğitimlerinde büyük öneme sahip olan süpervizyonun Türkiye’de tanınmasını, gelişmesini, ilgili çalışma ve yayınların yapılmasını geciktirmiştir.

Süpervizyonun Amacı

Burada amacın içeriği, süpervizyon alanla verenin arasındaki ilişkinin dinamiklerini anlayıp geliştirmektir. İlk olarak süpervizyonun amacı, psikolojik danışmanların kendilerini hem mesleki açıdan geliştirebilmeleri hem de danışanları için daha yararlı hale gelebilmelerini sağlamaktır. Yaptıkları danışma aşamalarının kendilerine ayna gibi yansıtılmasını sağlamak aynı zamanda danışanlarının da ilgilerinin güvence alınmasını sağlamanın yolu süpervizyondan geçer.

Süpervizyonun amacı, gerek idari veya eğitimsel gerekse istişari Süpervizyon olsun, hem psikolojik danışmada hem de bütün süpervizyon ilişkisinin her türüsünün evrensel içerikleri arasında, danışana destek sağlama ve güven gelişimini sağlamak yatar. Nasıl ki bir psikolojik danışman, danışanının duygusal açıdan rahatlamasını sağlamaya çalışıyorsa, bundan daha fazla olarak bu psikolojik danışmanın süpervizörü de aynı şeyi üstlenmelidir. Süpervizör, danışman'ın iç dünyasındaki çatışmalarını anlamasına yönelik iyileştirici müdahaleler yapabilir. Süpervizyondaki desteğinin esas amacı, süpervizör tarafından anlaşıldığı hissi ve danışman'ın danışanlarıyla yaptığı işten dolayı kişi olarak saygı duyulduğu hissini verilmesidir (Carroll,1998).

Süpervizyon alanlar, süpervizyona başlanıldığında kendilerini yeterli hissetmek isterler, çaresiz kaldığı zamanlarda, sorunun üstesinden gelmekte zorlanırlar ve ne olup bittiğini anlamakta güçlük çekerler. Sonuç olarak ta bu durum süpervizyon alan katılımcıların uygun mesleki rolleri edinilmesini zorlaştırır. Süpervizyon alıcılarının, danışanlarının refahları için yatırım yapmaya eğilimli olmaları oldukça önemlidir. Aksi takdirde çoğu zaman kendi yetersizlik ve yaşadığı, çözümleyemediği sorunlarla ilgili kişi inkâra veya reddetmeye yönelebilir.

Süpervizyon alanlar çoğu zaman tavsiye beklentisi içerisinde oldukları ve kendilerine ilgi gösterilmesini beklerler. Yeni başlayan pratisyenler danışanlarından edindiği bütün tecrübe ve mutsuzluklarını anlatmak için çaba sarf ederler ve anlaşılacak isterler.

Süpervizyonun önemli olan bir diğer unsuru da süpervizyon alanın cesaretlendirilmesidir. Cesaretlendirme, süpervizyon alan kişinin farkındalık

düzeyinin artırılması için ve öğrenme durumu için önemli bir anahtardır. Süpervizyonda düşünceleri organize edebilme ve bunları birisine doğru olarak sunabilmek bile ne düşündüğümüzü ve ne hissettiğimizi açıklayabilir. Temel danışma becerilerinde, teybe almada işleminde Jolans (1979) bize şunu hatırlatır: "Çoğu zaman süpervizörün ne söyleyeceğini duyana kadar süpervizyon alan kişi ne düşüneceğini bilemez". Süpervizyon alan kişi, süpervizyon için anlatması gereken danışma ile ilgili, nelerin söylenip, nelerin söylenmeyeceği, olup bitenlerin ne kadarını doğru bir şekilde aktarması gerektiği gibi endişeleri taşır. Süpervizörün yapacağı cesaretlendirici konuşmalar ise bu endişeleri ortadan kaldırabilir, kişi asıl istediğini daha kolay ifade edebilir ve daha verimli bir iletişim kurulabilir.

Sumeral'a göre (1994) süpervizyondaki karşılıklı ilişkilerde dinamiklerinin açıklanmasından umulan beklentiler ve amaçlar, süpervizyon alan danışmanın psikolojik danışmada izleyeceği yollara alternatif bir pencere oluşturabilir. Açıklanması gereken bu yanlar;

a) Süpervizyon alan kişinin göremediği kör yanları, üzerini örttüğü kapalı korkuları, önyargıları, zihnini meşgul eden şeyler, dalgınlıkları ve sağır yanları, bastırdığı veya daima ertelediği işiyle ilgili yanları üzerindeki dinamikler. Eğer kişi kendisini yeterince ortaya koyabilirse, tüm bunlar için çaba sarf ederse, süpervizyondan yeterince faydalanarak kendisini geliştirebilir.

b) Süpervizyon alan kişinin danışanını en kapsamlı yönüyle tanıtmaya çalışan anlamlarını da içerebilir ki; kişinin süpervizyona ihtiyaç duyması, kendi kendine işinde yetersiz kaldığı durumlarda söz konusudur. Kişi eğer kendini daha olumlu hisseder daha fazla süpervizyona yöneltilirse süpervizyondan da o kadar daha fazla yararlanır (Houston, 1990). Süpervizyon alan kişi, süpervizörü o işin en iyisi olarak kabul edip hemen sihirli bir etki yapmasını beklemektense, süpervizyon esnasında kendisinin daha fazla çaba göstermesi, kendi kişisel düşüncelerini geliştirmeye, işiyle ilgili gelişmelerden etkilenmeye açık, en üst seviyede yarar sağlamaya çalışması daha doğru olacaktır (Sumeral, 1994)

Evison ve Haribon (1983) yardımcı danışmanlık adlı çalışmalarında, süpervizör ile süpervizyon alan kişi arasında karşılıklı oluşan rollerinin ve ilişkilerin, destek ve cesaretlendirme boyutlarının uygulama boyutunu tanımlamışlardır;

a)Yetersiz ve az miktarda yapılan destek ve cesaretlendirme duyarsızlaşma ve sıkıntı oluşturur.

b)Yüksek destek ve düşük cesaretlendirme bazı durumlarda uygun gelebilir ve eğer etkili olursa kişi kendini daima güvende hisseder, fakat cazip gelse de her zaman ortak risk ve öğrenmeye karşı düşük bir isteklendirme vardır.

c)Düşük destek ve yüksek cesaretlendirme bazı pratisyenlerin süpervizörleri ile ilişkilerinde daha uyarıcı ve geliştirici yönde etki yapabilir. Özellikle bireysel danışma ve karşılıklı ilişkilerinde kendilerini güvende hissederler fakat sonucunda pratisyenin acı çekmesi ve kendini savunmaya geçmesi kaçınılmaz olur.

d) Yüksek destek ve yüksek cesaretlendirme her etkili süpervizyon sürecinin içeriği için gereklidir. Süpervizyon alan kişi, kendini tamamiyla güvende hisseder ve sonucunda kendini daha fazla açar ve direncini kırar ve bütünüyle cesaretlenir. Süpervizyon ilişkisinin temel amaçları, süpervizyon alan kişinin mesleki gelişimi ile birlikte o kişinin danışanının huzuru ve tedavisi için önem taşımaktadır.

Daniels (1983), süpervizyona yeni başlayan öğrencilerin danışmadaki kaygı düzeylerinin, uzman öğrencilerinkinden yüksek olduğunu, yeni başlayanların daha bağımlı ve teknik düşkünlü olduklarını ifade etmiştir. Fisher (1989), süpervizyona yeni başlayan öğrencilerin eğiticileri ile ilişkilerinde eşitlikçi olma yerine otoriter bir tutum görmeyi tercih ettiklerini gözlemiştir.

J.Proctor (1998), süpervizyon alanların sorumlulukları ile ilgili kullanışlı bir liste hazırlayarak aşağıdakileri önermektedir.

a)Hali hazırda var olan, süpervizöre sormak istediğiniz anahtar sorular ve meseleler, konular üzerinde düşünüp zihinsel hazırlık yapınız.

b)Danışmalarınızı teybe kaydedip geri bildirim isteyiniz.

Kendinize has duyularınızın farkında olup verilecek bir geri iletiyi almaya, veya sorulan herhangi bir soruyu cevaplamaya, neyi niçin yaptığınızı gözleyip açıklamaya her an hazırlıklı olun. Belki de bu sizin daha önce kullanışsız olduğunu düşündüğünüz böyle değerlendirdiğiniz bir yöntemi yeniden dikkatlice dinleyip anlamaya çalışarak size tekrarlanan her bir geri iletiyi sezgilerinizle kontrol edip algılamaya çalışmakla geri bildirim almanın temel prensiplerinden birisine uyarak sağlanacaktır.

c) Sizden daha fazla bilgi veya açıklama için gelen her bir isteğe kendinizi açabildiğiniz kadar açın, kendinizi en üst düzeyde anlatmaya çalışın, duygu ve düşüncelerinizi daha fazla paylaşmaya çalışın.

d) Neyin kullanışlı olduğuna karar vermek için ilk basamakta olduğu gibi neleri aldığınız(kazandığınız) baktığınız gibi aldığınız geri iletileri de (feed back)yeniden gözden geçirin.

e) Birlikte çalıştığınız süpervizörünüzle, çalışma şekil ve sürenizle ilgili her türlü problemlerinizi anında onunla tartışın ve meseleyi karşılıklı oturup konuşun. Eğer böyle yapmazsanız süpervizörünüze karşı kendinizi kilitleyecek ardından ilişkilerinizi geliştiremeyecek, elde edeceğiniz fırsatlardan ve yararılardan da vazgeçmiş olacaksınız. Bu da sizin işinizin zorlukları hakkında güvenli ve sağlıklı şekilde süpervizörünüzle yeterince konuşma şansınızı sona erecektir.

Sonuç olarak; Süpervizyon Nedir, Ne Değildir ve Süpervizyon Hakkında Bilmemiz Gerekenler Nelerdir?

1. Süpervizyon, danışman eğitiminin en temel gerekliliklerinden birisidir. Eğitim için artık seçmeli ekstra bir konu olmaktan çıkmıştır.
2. Süpervizyon, süpervizör ile süpervizyon alan(eğitilen) kişi arasında resmi ve mesleki bir ilişkidir.
3. Süpervizyonda amaç, süpervizyon alanların mesleki gelişimi ve onların danışanlarının huzuru ve refahı için daha etkili bir yardım sunmadır.
4. Süpervizyon öncelikli olarak, süpervizyona katılanın öğrenmesine odaklı bir eğitimsel süreçtir.
5. Süpervizör olacakların da, iyi bir süpervizyon eğitimine gereksinimleri vardır.
6. Süpervizyon, alan olarak bağımsız kendi öz haklarını ve kurallarını oluşturma yolundadır.
7. Süpervizörler, süpervizyon alanların, iyi bir danışman olabilmek için kendi yollarını bulmalarına yardım eder.
8. Formal ve informal değerlendirme, süpervizyonun en kritik parçalarından biridir.
9. Kontrat düzenleme ve ikili görüşme süpervizyonda temeldir.

10. Süpervizör ve süpervizyon alanların rolleri ve sorumlulukları, süpervizyona katılanların tümüne açıkça belirtilmelidir.
11. Süpervizyon alanların, bu rollerini üstlenmelerine yardım edilmeye ve süpervizyona hazırlamalarına destek görmeye hakları vardır.
12. Süpervizyon ilişkisinde tek bir rol yoktur. Süpervizyon alanlarla rollerin zenginliğini sağlamak, etkili süpervizörlerin işidir.
13. Süpervizyonda çeşitli formlar vardır ve hepsinin güçlü ve zayıf yönleri birbirinden farklıdır.
14. Cinsiyet, ırk, kültür, güç denetimi gibi konular süpervizyon içerisinde oldukça fazla yer tutar ve konuşulması gerekir.
15. Süpervizyon, danışmaya gelen bireylerin farklı özellikleri göz önüne alınınca, hayat boyu bir taahhüt, bir bağlanma gelişimidir.
16. İdeal olarak süpervizörlerin, süpervizyonlarını tartışabilecekleri bir formu olmalıdır.
17. Süpervizörler ve süpervizyon alanlar, süpervizyonun etik kodlarına dikkat etmelidirler.
18. Süpervizyonda taraflar birlikte çalışmaya gönüllü olurlarsa daha iyi sonuç elde edilir.
19. Süpervizyondaki eğitim, süpervizyona katılanların kendi danışanları ile ilgili danışma oturumlarından aktardıkları malzemeler ile ilişkilidir. Etik kodların öğretilmesi müfredat takibi ile ilişkili değildir (Carroll, 1998).

Süpervizyonun Önemi

Süpervizyon, psikolojik danışma eğitimi alan öğrenciler için çok önemlidir. Pruitt, Mccolgan, Pugh ve Kiser (1986), süpervizyonun önemini araştırırken, süpervizyonun danışman eğitimindeki etkisinin öğretim üyelerinden, konferanslardan, seminerlerden, kişisel okumalardan daha yüksek olduğunu saptamışlardır (Akt; Carroll, 1998)

Robiner ve Schofield (1990), Amerika'da psikolojik danışmanların üçte ikisinden fazlasının klinik süpervizyon aldıklarını söylemektedir. Hess (1987), araştırmasında psikolojik danışmanların % 55'nin zamanlarının yaklaşık % 10-29 kadarını süpervizyona harcamakta olduklarını ve diğer % 7'lik bir kesimde ise zamanın % 30'undan fazlasını süpervizyona ayırdıklarını belirtmiştir.

Ortalama haftada 3.76 saat süpervizyon aldıklarını belirtmiştir.

Benzer bir araştırma da süpervizyonun önemine yönelik Britanya Danışma Topluluğu'nun (B.A.C,1990), etik kurallarına göre danışmanlar, danışanları ile yaptıkları danışmalar için süpervizyon almak zorundadırlar. Britanya Psikolojik Topluluğu, (B.P.S. 1995: Regulations and Syllabus for the Diploma in Counselling Psychology). Psikolojik danışmanların yaptıkları her 5 saatlik danışma için 1 saat süpervizyon almaları zorunluluğunu getirmiştir. Britanya Danışma Topluluğu (BAC 1988), Danışman Eğitimi ve Süpervizyon Birliği'ne (ACES 1993) göre literatürlerden açıkça bellidir ki, süpervizyonun önemi ve yaygınlığı önemli derecede artmakta ve danışman eğitiminin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir. İyileştirici meslekler için artık bir temel kabul edilmektedir. Etkili bir psikolojik danışman eğitimi için bir zorunluluk olarak görülmektedir (akt;Carroll,1998).

Süpervizyon Form, Stil ve Modelleri

Süpervizyon işlemi karmaşık işlemlerin çevrelediği çok değişik stil ve modellerin yanı sıra değişik formları da içermektedir. Carroll (1998) tarafından aşağıdaki listede süpervizör ile süpervizyon alanın ilişkilerinin belirleyici olduğu durumlara göre zengin bir süpervizyon formları listesi verilmiştir.

Süpervizyon Formları:

Yönetimsel: Psikolojik danışma süpervizörlerinin aynı zamanda süpervizyon alanların yöneticisi olduğu(Falvey, 1987),

İdari: Liderlik ilişkisi için süpervizörlerin sorumluluk sahibi olduğu (Falvey, 1987),

Training: Süpervizyon alanların, danışma eğitimi alanlardan olması (Hess, 1980),

Grup Çalışması: Süpervizyonun, süpervizyon alanların grup çalışmalarına odaklı olması (Houston, 1985, 1990) ,

İştisari: (Gallessich 1985). Süpervizyon alanların yeterli, diplomalı danışmanları olduğu durum,

Yönetimsel olmayan: Süpervizörlerin, süpervizyon alanlar üzerinde yönetimsel sorumluluklarının olmadığı biçim(McKay, 1986),

Kendi-kendine Süpervizyon: Süpervizyon alanların kendi bireysel işlerini gözlemledikleri (monitoring) biçim(Bernstein, Hofmann and Wade, 1986; Casement, 1985; Langs, 1980; Meyer, 1978; Yager and Park, 1986),

Örgütsel: Bireysel danışandan çok organizasyon üzerine odaklaşılan biçim(Hawkins and Shohet, 1989),

Bireysel: Süpervizyon alanla-veren arasında anlaşma-düzenleme olduğu biçim(Hoss, 1980),

Grup ortamında bireysel süpervizyon: Grup içinde bire-bir temelli işleyen süpervizyon(Virgo, 1982),

Grup: Bir süpervizörü, birkaç süpervizyon alanla birlikte olduğu biçim(Hays, 1989; Holloway and Jhonson, 1985),

Akran Grubu: Genellikle lidersiz küçük bir grupta, süpervizyon alanların birbirlerinin danışma işlerini gözlemledikleri biçim(Borders,1989; Fizdale, 1958; Nobler, 1980),

Üye, personel Grubun bir araya gelmesinde takım veya üye olarak özel bir birlikteliğin olduğu grup (süpervizör genellikle bu oluşumun dışından gruba gelir) (Jennison, 1982),

İkili: Süpervizörlerin, süpervizyona katılanın işini gözlemledikleri biçim. (Davis and Arvey, 1978).

Süpervizyon Stilleri:

Cherniss ve Egnatios (1977) beş süpervizyon stilinden bahsetmiştir. Bu beş stil süpervizyon stillerini iyi bir şekilde belirlemektedir.

Öğretici-karşılıklı yardım alış veriş (the didactic-consultative).

Anlama, kavrama-yönelimli (the insight- oriented).

Duygular-yönelimli (the feeling- oriented).

Denetimsiz, gelişimi serbest bırakma.(the laissez-faire)

Otoriter.(the authoritative)(akt; Carroll,1998)

Süpervizyon Modelleri:

Literatüre bakıldığında pek çok süpervizyon modeliyle karşılaşılmaktadır. Özellikle son 15 yılda bu modellerde bir artış olduğu gözlenmektedir. Modeller incelendiğinde bir kısmının özellikle süpervizyon için geliştirilmiş modeller olduğu, bir kısmının ise mevcut psikolojik danışma modellerine dayalı modeller olduğu görülmektedir.

Psikolojik Danışma Yaklaşımlarına Dayalı Süpervizyon Modelleri:

1950'lere gelindiğinde süpervizyon diğer danışma eğilimlerinin yanı sıra psikodinamik yaklaşımlardan etkilenmiştir. Yaygın olarak süpervizyon, psikolojik danışma eksenli olarak danışma yöntem ve kavramları etrafında şekillenmiştir. Danışan merkezli süpervizyon yöntemi, akılcı-duygusal süpervizyon yöntemi vs. gibi. Süpervizyonun felsefi ve uygulama boyutları da süpervizörün danışma teorisi çerçevesinde adlandırılmıştır (Bernard ve Goodyear 1992; Halloway 1992).

Danışma modelleri sürecinde şu faktörler süpervizyonu etkilemiştir:

a) Metot olarak, süpervizyon alan kişinin ne aktardığından çok o anda neler olup bitğine önem verilerek süpervizyon aşamaları şekillendirilir.

b) Bireysel süpervizyonun yanı sıra diğer süpervizyon formları da kullanılmıştır. Birisi "küçük gruplarda süpervizyon" dur. İlk olarak Freud tarafından oluşturulmuştur. Burada hastaların durumları tartışılmış; bir diğeri ise "eş danışmanlar arasında süpervizyon" dur. Buradaki süpervizyon uygulamalarında modern tarz grup ve öğrenme süreçleri kullanılmıştır.

c) Danışma ve psikoterapi becerilerine oldukça önem vermişlerdir (Traux ve Carkhuff 1967). Becerilere ağırlık verilmesi doğal olarak süpervizyonu da etkileyerek, süpervizyon alan danışmanların, danışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için yoğun beceri eğitimi almaları gereğini ortaya koymuştur. Bu da yoğun olarak bazı süpervizyon aşamalarında didaktik bir yaklaşımı gerektirmiştir.

Uygulamada çalışan tüm psikolojik danışmanların belli bir yaklaşıma dayalı olarak çalışmasının önemi tartışılmaz olarak kabul görmektedir. Bundan dolayıdır ki pek çok süpervizör, aslında dayandıkları psikolojik danışma yaklaşımından, süpervizyon sürecinde de etkilenmektedir. Ancak bazı süpervizörler, süpervizyon sürecini tamamiyle dayandıkları psikolojik danışma yaklaşımına dayalı olarak yürütmektedirler. Böylelikle belirli bir yaklaşıma dayalı süpervizyon modelleri oluşmaktadır. Bunlara; Psikodinamik Yaklaşıma Dayalı Süpervizyon Modeli, Birey-Merkezli Yaklaşıma Dayalı Süpervizyon Modeli, Kognitif-Davranışçı Yaklaşıma Dayalı Süpervizyon Modeli, Sistem Yaklaşımına Dayalı Süpervizyon Modeli, Çözüm Odaklı Yaklaşıma Dayalı Süpervizyon Modeli örnek olarak gösterilebilir (Bernard, & Goodyear, 1992).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi psikolojik danışmanların eğitiminde benimsenen süpervizyon modellerini daha da arttırabiliriz(akış modeli, sosyal beceri geliştirici modeller gibi). İsmi ne olursa olsun psikolojik danışmadaki süpervizyon modellerini üç ana grupta toplamak mümkündür. Bunlar; a) Gelişimsel Modeller, b) Sosyal-rol Modelleri, c) Psikoanalitik Modeller. Aşağıda söz konusu üç süpervizyon anlayışı ile ilgili kısa bir açıklama verilmiştir(Carroll,1988).

A)Gelişimsel Modeller:

Son yıllarda danışma süreci ve gelişim düzeyleri ile ilgili yapılan pek çok araştırma süpervizyon alanında da Süpervizörün, eğitim alan öğrencinin(aday danışmanın) gelişim düzeyini ölçebilmesine ve süpervizyon için uygun süpervizyon stratejiler belirleyebilmesine yardımcı olmaktadır. Süpervizyon alan kişinin içinde bulunduğu gelişim dönemine uygun süpervizyon vermenin önemi pek çok araştırmacı tarafından belirtilmektedir Süpervizyon alan danışman süpervizyon aldıkça nasıl değişiyor ve bir süpervizör bu değişen, gelişen danışmanla nasıl çalışmalı sorularına cevap arayan pek çok araştırmacı bu konularda araştırmalar yürütmüşler ve gelişimsel modelleri ortaya koymuşlardır (Bernard, & Goodyear, 1992).

Gelişimsel modellerin dayandığı iki temel varsayım vardır. İlki; yeterliliğe doğru ilerlerken danışmanlar birbirinden farklı basamaklardan geçerler. İkincisi; eğer optimum danışman gelişimi isteniyorsa her basamakta farklı bir süpervizyon ortamı yaratmak gerekir. Kuramcılar bu iki temel varsayıma dayanarak pek çok model ortaya koymuşlardır (Littrell- Lee Borden, & Leorenz, 1979; Loganbill, Hardy, & Delworth, 1982; Stoltenberg, 1981; Skovholt, & Ronnestad, 1993; Stoltenberg, & Delwort, 1987). Bu modellerin ortak yanı; süpervizörün danışmanın gelişimsel ihtiyaçlarına uygun süpervizyon vermesi gerekliliğini öne sürmeleridir.

Aşağıda Bu Modeller İçinde Literatürde En Çok Sözü Geçen Süpervizyon Modellerinin Basamakları Özetle Verilmektedir(Sarı,2004).

1)Stoltenberg Modeli (1981):

1.Süpervizyon süpervizör tarafından yapılandırılıyor. Süpervizyon alan danışmanın farkındalığı başlangıçta düşük ve kişi deneyimsizdir.

2. Süpervizyon alan danışmanın farkındalık düzeyi arttıkça bağımsızlığı da artar. Görüşmeler daha az yapılandırılmış olarak sürdürülür.

3- Süpervizyon alan danışmanın bağımsızlığı geliştikçe şartlı bağımlılık başlıyor. Farkındalık düzeyi artan kişi daha empatik tepkiler verebilir.

4-Artık bu aşamada süpervizör süpervizyon alan danışman uzmanlaştığı için meslektaşları düzeyinde görüşmeler yapılandırılıyor.

II) Loganbill, Hardy ve Delworth Modeli (1982):

1. Süpervizyon alan danışmanda durgunluk ve aşırı bağımlılık var,
2. Süpervizyon alan danışmanında karmaşıklık, inişli çıkışlı duygular var.
3. Amaç, süpervizyon alan danışmanın yeniden organize olarak, geçkeçi düşünceler geliştirebilmesi, bütünleşmenin sağlanabilmesi.

III) Skovholt, ve Ronnestad Modeli (1993):

Süpervizyon alan danışmanın geçireceği aşamalarla ilgili şunlar özetlenebilir;

1. Süpervizyon alan danışmanın ilgili beceriler konusunda yeterliliğini sağlamak,
3. Profesyonel Eğitime Geçiş
4. Uzmanları Taklit Etmek
5. Şartlı Bağımsızlık
6. Keşfetme
7. Bütünleşme
8. Bireyselleşme
9. Tam olgunlaşma(Sarı,2004).

IV) The Littrell- Lee-Borden ve Lorenz Modeli(1979):

Düzenli bir gelişim teorisini temel almamasına rağmen Littrell ve arkadaşları(1979), gelişimci olarak tanımlanmakta olan bir süpervizör modeli önerdiler (Bernard & Goodyear, 1998; Stoltenberg & Delworth, 1987). Bu model dört aşamalı olarak, bir kurs suresince supervizörlerin, süpervizyon alan danışmanın(öğrencinin) değişimini nasıl destekledikleri ve sorumluluklarının nasıl arttığını tanımladılar. Süpervizörler, öğrencilerin değişen gelişim ihtiyaçlarına göre kendi davranışlarını uydurmaya yönlendirilirler. Süpervizör, öğrencinin zamanla gelişen kişisel ve mesleki ihtiyaçlarına göre, öğretmen, danışman ve müşavir rollerini üstlenir.

İlk aşama süresince süpervizör bir ilişki kurmaya, hedefler belirlemeye ve öğrenci ile süpervizyon şartlarını oluşturmaya yoğunlaştığından, öğretmen ve danışman rollerini üstlenir. Bu aşamada süpervizyonun yönü ve tarzı belirlenir.

İkinci aşamada, öğrenci beceri yetersizlikleri ve duygusal konularla yüz yüze geldiği için süpervizör danışman rolü ve öğretmen rolü arasında gider gelir. Örneğin öğrenci özgüven ve beceri geliştirmeyle baş etmeye çalışmaktadır.

Üçüncü aşamada, öğrenci güven ve tecrübe kazandığı için süpervizör daha çok kendisine danışılan bir meslektaş rolünü benimser. Bu aşamada ilişki daha çok işbirlikçi olur ve öğrenci tarafında özgürlük duygusu hakimdir.

Dördüncü aşamada öğrenciler kendi öğrenmelerine dair bir planlama yapabilmek için daha fazla sorumluluk aldıklarından, süpervizör mesafeli bir danışman olur. Böylece aşamalar arasındaki ilerleme her aşamada kendi öğrenmesi için daha fazla sorumluluk aldığından uzmanlık duygusu geliştirir. Özellikle süpervizyon sürecindeki aşamaları somut bir şekilde özetler ayrıca pratik ama temel olarak her aşamada öğrenci ihtiyaçlarını ve süpervizör rollerini tanımlar. Ancak modelin esnekliği ve sürecin karmaşıklığına dair kısmı, örneğin bireysel farklılıklar ve öğrencilerin şahsi ihtiyaçları, eksik kalmaktadır. Bernard (1979,1997) modeli öğrenci ihtiyaçlarından kaynaklanan yoğunlaşma alanları ve farklı rolleri ayırma esnekliğini süpervizörlere sağlayarak Littrell ve arkadaşları(1979) Bernard'ın bu modelini geliştirdi ve tamamladı.

B-Sosyal-Rol Modelleri:

Sosyal-Rol modelleri, süpervizörlerin, süpervizyon sürecinde; “psikolojik, danışman, öğretmen, konsültasyon yapan kişi” rollerini gerektiğinde sergilemeleri gerektiğine odaklanan modellerdir (Hollaway, 1995).

Etkili bir süpervizörün bu üç rol yanında, değerlendirici-araştırmacı (Carroll, 1996; Williams, 1995) ve yönetici rolleri (Ekstein, 1964); Carroll, 1996) olduğunu belirten teorisyenler de vardır.

1)Ayrıt Etme Modeli (Bernard, 1979, 1997): Sosyal-rol modelleri içinde literatürde en çok adı geçen Bernard'ın 1979'da geliştirdiği “Ayrıt Etme Modeli”dir. Bu model, psikolojik danışmanda bulunması gerek müdahale becerileri, vakayı kavramsallaştırma becerileri ve kişiselleştirme becerilerinin gelişmesinde, süpervizörün öğretmen, psikolojik danışman ve konsültasyon yapan kişi rollerinde yerine getirmesi gereken fonksiyonlara odaklanmaktadır.

Ayırt etme modeli (Bernard, 1979, 1997) süpervizör rollerine (danışman, öğretmen, konsultant) göre süpervizyon için gerekli olan üç yoğunlaşma sahasını bütünlştirdi.

1.1 Müdahale yetenekleri

1.2 Kavramlaştırma yeteneği

1.3 Öğrencinin kişileştirme yeteneği.

Süpervizyon alan danışmanın o anki ihtiyacına göre, süpervizörün, bu üç rolden herhangi birine odaklaşma noktasından biri ile kullanılabilir. Süpervizörler, roller ve odaklaşma arasında seanslar arasında ayırım yapabileceği gibi aynı seans içerisinde de ayırım yapabilir. Ayırt etme modelinin amacı, süpervizörlere, süpervizyonun yoğun noktasını takip etmeyi sağlayan bir zihinsel harita vererek süpervizyon hedeflerinin üstesinden gelmek için en iyi süpervizyon yaklaşımını belirlemektir.

1.1 Müdahale yetenekleri: Teropötik teknik ve strateji içerir, ancak odak noktası bu tür yetenekleri planlama veya beklenti yerine bunların gerçekten uygulanmasıdır. Müdahale yetenekleri şunları içerebilir:

- a) Bir görüşmeyi uygun bir biçimde açmak
- b) Tepki verme, detaya inme, yeniden ifade etme, özetleme ve yorumlama yeteneği
- c) Danışanların kendilerini ifade etmelerine yardımcı olma yeteneği
- d) Sözlü ve sözsüz iletişimi geliştirme yetisi, müdahale stratejilerini başarılı bir şekilde uygulama yeteneği

e) Mülakatın sonunu getirebilme yeteneği; mülakat yeteneği (aleni davranışlar; öğrencilerin süpervizör tarafından seanslarda gözlenilebilir davranışlarını niteler)

f) görüşmeyi kapatma da başarılı olma yeteneği

Müdahale becerileri (gözlenebilen davranışlar) bize, stajyerlerin oturumlarda yaptıkları, süpervizörler tarafından gözlenebilir davranışlarından bahseder.

1.2 Bir bilişsel beceriyi kavramsallaştırma: Süpervizyon alan kişinin dikkatli düşünme ve vaka analizi yapmasını sağlar. Kavramsallaştırma becerileri şu becerileri içerebilir:

- a) danışanın söylediklerini anlama,
- b) danışanın verdiği mesajlarda ki temaları (konu) belirleme,

- c) danışan için uygun ve uygun olmayan hedefleri tanıma,
- d) danışan için belirli olan hedeflere uygun bir stratejiyi seçebilme,
- e) danışanda oluşan, küçük de olsa bir gelişmeyi tanıyabilme.

Müdahale becerileri(gözlenebilen davranışlar) stajyerlerin, oturumda neler olduğunu, süreci nasıl işlediğini ve müdahaleleri seçebilmeyi ve tüm bu olup bitenleri kendilerince nasıl anladıklarından bahseder.

1.3 Kişiselleştirme becerileri: Stajyerlerin danışma tecrübeleri kadar, kişisel taraflarıyla da alakalıdır. Stajyerlerin kişiselleştirme becerileri şunları içerebilir:

a) Danışma ilişkisinde biraz otorite rahatlığını hissedip, uzmanlık bilgi ve becerilerinin sorumluluğunu almak

b) Danışandan gelen güçlükleri, meydan okumaları ve süpervizörden gelen geri bildirimleri aşırı savunma olmaksızın duyabilmek

c) En az danışanları(hastaları) kadar kendi düşünce, kendilik değeri, tavır ve davranışlarında rahat olabilme yeteneği.

d) Danışanları için gerekli en temel saygıyı onlara gösterebilme yeteneği

Kişiselleştirme becerileri, stajyerlerin kişisel meselelerini ile doğal danışma yapma girişimleri esnasında kendi yöntemleri ile danışmanlık rollerini nasıl bütünleştirdiklerinden bahseder.

C- Psikanalitik Modeller:

Süpervizyon, ilk zamanlarda; Freud'la birlikte informal bir şekilde küçük grupların eğitiminde bir araya gelinerek, birbirlerinin danışanları ile ilgili terapilerinin gözden geçirilip tartışılması şeklinde yapılıyordu. May Fitingon ilk defa (1920) süpervizyonu Berlin'de resmi bir gereklilik olarak kayıtlara geçirmiştir(Lewin, 1972). 1922'de Psikoanalitik Topluluğunun kurulması ile "kişisel analiz", "süpervizyon veya kontrol analizi" adı altında psikoloji eğitimine girmiştir (Ekstein ve Wallerstein, 1972).

1937'de Viyana Enstitüsü, danışma eğitimi ile süpervizyonu verecek kişinin farklı kişiler olması gerekliliğini getirmiş ve o günden beridir terapi ve süpervizyon yapılma şekliyle ilgili bir karmaşa devam etmektedir. O zamandan beridir hala literatürde şunlara cevap aranmaktadır:

a)- Terapi ile süpervizyon'un farkı nedir? Süpervizyon bir öğreti midir veya terapi modeli midir?

b) Süpervizyonda yönetim nasıl olmalı? Danışma yapan kişinin çevresi ve

yaptığı danışma işi de izlenecek mi (monitoring)?

Süpervizyon, bu alan içerisinde var oluşunu tamamen katı bir şekilde aile psikoterapisi yönelimli (psikanaliz) olarak sürdürmektedir(Carroll,1998).

Süpervizyonun Uygulamalarının 3 Temel Metodu

Süpervizyonun fonksiyonlarıyla ilgili çok fazla tanımlanmış çeşitli şema ve yollar vardır (Kadushin, 1976, Inskipp and Proctor, 1988, Hawkins and Shohet, 1989). Hepsı farklı farklı terimler kullanmalarına rağmen sonuç ve özet olarak üç temel yapılması gereken işten bahsetmişlerdir. Bunlar birbirinden farklı ve çelişen metodlar değildirler. Uygulamada Süpervizyonun bütün şekillerinde aşağıdaki bu üç metot veya fonksiyonların her birinin bir yönünü içermelidir. Aksi takdirde süpervizyon düşünülemez.

1.Eğitimsel (Educational): Burada asıl hedef pratisyenlerin içerik ve süreçleri daha derin anlamalarını, beceri ve kabiliyetlerini; teori ve uygulamalarla iyice pekiştirmelerini sağlamaktır. Süpervizörün öncelikli görevi bir öğretmen gibi işleri düzenleyip kolaylaştırmaktır. Uygulama esnasında süpervizör, öğrenilenlerin seviyelerini ölçmeyi ve danışanın refahı, mutluluğu için bazı sorumluluklar üstlenmelidir.

2. Yönetimsel (Managerial): Burada danışan ile yapılan işin organize edilmesi ve değerinin hesaplanması amaçlanmıştır.

Süpervizyon, pratisyenin asıl işinin etkilerinin gözlenmesine de ışık tutacaktır. Yani süpervizyon, diğer yapılan işlerle yakından alakalıdır. Süpervizörler bir idareci yönetici gibi başlıca sorumlulukları olarak süpervizyon alan danışmanların mutluluklarını düşüneceklerdir. Kendilerine işveren kurum veya organizasyona karşı da birinci derecede sorumludurlar. Onlar kendilerine işverene veya organizasyonlarına karşı sorumlu olacaklardır. Bu süpervizyonu sağlayan kişi ile pratisyenin sorumlu olduğu kişinin(işveren) aynı olması durumunda süreklilik arz eden bir konudur. Bu da danışan rolündekinin rahat açık ve dürüst olmasını zorlaştıran bir ortam yaratır. Bu durum pratisyenin verdiği bilgiyi ve yaptığı gözlemi dikkatlice seçerek süpervizörünü olumlu yönde etkileyebilmek için sahte ve yapay bir durumu ortaya koyar ki süpervizör seçiminin neden özellikle dışardan ve herhangi bir iş ilişkisi içerisinde olunmayan bir kişiden olması gerektiğini ortaya koyan gerekçelerden birisidir. Fakat her nedense bazı işverenler yeterli kaynak ayarlamamakta ve sorumluluğu teslim etmekte endişelenmektedirler. Hatta bağımsız bir

danışmanın varlığından korkmaktadır.

3.İstişari, Danışma İle İlgili (Consultative): Burada pratisyenler süpervizörü durum danışmanı olarak kullanırlar. Süpervizörler büyük derecede bağımsızdırlar ve danışmanlığını yaptıkları beraber çalıştıkları pratisyenlerin (süpervizyon alanların) çalışma ajandalarını tutarlar ve sorumluluğunu üstlenirler. Eğer süpervizör kelimesi müşavir-danışman (consultant) olarak değiştirilse muhtemelen daha açıklayıcı olur ve güç odağını danışmandan alıp danışana kaydırır.

Eğitimsel ve idari fonksiyonlar açısından danışmada güç süpervizör üzerine odaklanmıştır. Özellikle de danışma, danışman'ın performansı ile ilgili değerlendirmeler içeriyorsa.

Bu eşitsizliğin bir sonucu olarak danışma esnasında "sen büyüksün yetkilisin be ise küçük ve değeriz biriyim" anlayışını doğurmakta ve bu da süpervizyonu başlamasıyla beraber anksiyete ve korkular ortaya çıkmakta ve yaşanmaktadır(Rioch, 1980).

Teoriler, modeller, pek çok bilgi arasından neye odaklanılacağına saptanmasını, mevcut bilginin organize edilmesini ve işlevsel bir şekilde kullanılmasını sağlar. Bernard ve Goodyear (1992), bir uygulamacının bir teoriye ya da modele dayanmadan çalışmasının neredeyse imkânsız olduğunu belirtmişlerdir. Pek çok süpervizör, teorinin çalışmalarındaki önemini vurgulamıştır. Hart (1982), teorinin önemini aşağıdaki açıklamayı yaparak vurgulamıştır. "Bir kişi çok iyi bir süpervizör olabilir ama çalışmalarını bir modele dayandırmıyorsa o kişi süpervizyon süreci hakkında hiçbir şey bilmiyordur."

Kagan (1976) 'ın öne sürdüğü gibi iki kişi kendi aralarında konuştuğunda her ikisinin de karşılıklı bir şeyler düşünüp hissetmeleri kaçınılmazdır. Aynı zamanda her biri diğerinin bir şeyler düşündüğünü, hissettiğini de fark eder ve her biri diğerini de şüphesiz etkilemeye çalışır. Belki olayın diğer bir boyutu da bazen farkında olduğumuz anlarda insanlarla konuşurken ki gibi, konuştuğumuz kişiler bize başka yerleri başka zamanları hatırlatabilir. Kağan bunlara ilaveten şunları da eklemiştir; bazen söylemek istediğimiz şeylerde olabilir; belli belirsiz açıkça dile getiremediğimiz düşüncelerimiz olur. O anlarda dile getiremediğimiz düşüncelerimiz olur, onları dile getirecek kelime bulamayız; başkalarından etkilendiriz ve başkalarının bizden etkilendiklerini düşünürüz. Bu böylece duygu ve düşüncelerin fiziksel duyarlılıkların akışı, sürüp gitmesi olarak devam eder.

İşlemin bu boyutunda verilen bilginin düzeyinin yeterli olmasından dolayı, bazı şeylerin yeniden kullanışlı hale gelebilmesine yardımcı olabilir. Hawkins ve Shohet (1989), süpervizyon modellerinde daha başka bir şekil veya tarz izlemişlerdir. Odak noktası olarak süpervizyonda, "şimdi ve burada" ilkesinin yanı sıra paralel olarak "orada ve sonrası" veya "ayna gibi yansıtma" psikolojik danışma metodlarını kullanmışlardır.

Nelson, M.D ve Johnson P. (1999), danışmanlık eğitimi alan öğrencilerin, staj için gittikleri okul danışmanları tarafından süpervize edilmeleri ile ilgili bir yaklaşım önermektedir. Bu yaklaşım süpervizyon rollerini, stajyer becerilerini ve süpervizyon işlemindeki aşamaları birleştirmektedir.

Okul danışmanlığı mesleğinin tarihi boyunca, okul danışmanlığının rolleri ve sorumlulukları artmıştır. Son zamanlarda okul danışmanlarının görevleri arasında öğrencilerin akademik, mesleki, kişisel ve sosyal gelişimlerine yön vermenin yanı sıra muhtelif idari ve programa dair işlevler de girmiştir(American School Consellor Association,1997). Bu sorumlulukların yanı sıra okul danışmanlarından çoğu kez mezun öğrenci stajlarını süpervize etmeleri de istenmektedir.

Süpervize edilmekte olan danışmanlık eğitimi alan öğrencilerin stajı, mezun öğrencilerin hazırlanmasındaki en önemli unsurlardan biridir. Psikolojik danışmanlık ve ilgili eğitim programlarını akreditasyon kurumu CACREB(1994), sertifikalandırılmış bir okul danışmanının gözetimi altında 600 saatlik bir stajyerliği gerekli kılmaktadır. CACREB stajyerliği "net olarak belirlenmiş,staj sonrası klinik bir deneyim olarak temel öğrenci gelişimini veya temel danışmanlık yetisini belirleme ve geliştirme amacına hizmet etmeye, öğrenci uzmanlığına uygun mesleki bilgi, beceriyi bütünleştirme ve hemen mezuniyet sonrası mesleki yerleştirme" olarak nitelendirmektedir.

Danışmanlık yapmak (süpervizyon sağlamak) birçok okul psikolojik danışmanından beklenen bir görevdir ve kaliteli bir süpervizyon almak danışmanlık eğitimi alan öğrencilerin olumlu stajyerlik deneyimlerinin önemli bir parçasıdır. Ancak okul danışmanlarına nadiren resmi bir süpervizyon eğitimi verilmektedir (Barret & Schmidt, 1986, Drapela&Drepela, 1986). Okul danışmanı süpervizörlerin, danışmanlık rollerine başlamadan önce süpervizyon almasının gerekliliğini şart koşan "Danışmanlık Eğitimi ve Süpervizyon Birliği" (ACES, 1993) etik yönergesi ve standartlarına(ACES 1990) rağmen okul danışmanları yeterince

süpervizyon alamamaktadırlar. ACES (1993) 'in etik yönergesine rağmen okul danışmanlarının birçoğu danışmanlık süreci, danışman rolleri, stajyerlerin ihtiyaçları konularında resmi bir eğitimi olmaksızın danışmanlık yapmaktadırlar.

Süpervizyon sahasındaki literatürü gözden geçirdiğimizde okul psikolojik danışmanlarının süpervizyon sahasındaki aldıkları eğitimin yetersiz olduğu ileri sürülmektedir.(Barret & Schmidt, 1986; Drapela & Drapela, 1986).

Baret ve Schmidt(1986)'in çalışmalarına dayanarak Robert ve Borders(1994), okul danışmanları için 3 tip süpervizyon tanımlamışlardır:

1. *İdari*: Katılım, dakiklik ekip ilişkileri ve ebeveynlere ulaşım odaklanmış,
2. *Program*: Program geliştirmeye, uygulamaya ve koordinasyonuna odaklanmış,
3. *Psikolojik danışmanlık*: Klinik bilgi ve beceriyi geliştirmeye odaklanmış

Süpervizör olarak okul danışmanlarının, danışmanlık eğitimi alan staj öğrencileri ile çalışırken süpervizyonun her üç şeklini de gerektiğinde kullanabilecekleri belirtilmiştir. Okul danışmanının, okul ortamının idari ve programa dair yönlerini çok iyi anlaması gerektiğini, en önemli gereksinim olarak ta okul danışmanlarının, stajyerlerin danışmanlık becerileri üzerine yoğunlaşan süpervizyon yaklaşımını temel almalarının gerekli olduğunu belirtilmiştir.

Birçok okul danışmanı, stajyerlere idari ve programa dair süpervizyon sağlarken, çoğu mastır düzeyindeki danışmanların istediği ve ihtiyacı olan şey danışmanlık becerilerinin süpervizyonu olduğu belirtilmiştir. (Roberts ve Borders,1994).

Okul psikolojik danışmanları, stajyerlerini süpervize ederlerken kendilerine yardımcı olabilecek bir çok modeller arasından tercih yapabilirler(Bernard, 1979, 1997; Bradley, 1989; Littrell, Lee-Borden, & Lorenz, 1979; Loganbill, Hardy & Delworth, 1982; Stoltenberg, 1981; Stoltenberg & Delworth, 1987). Her modelin üstün yönleri olmasına rağmen(Bernard ve Goodyear,1998) Littrell ve arkadaşları (1979) tarafından geliştirilen model ile Bernard (1979)' ın modelini bütünleştirmek süpervizörlerin, stajyerlerinin süpervizyonunu sağlamak için gerek duyduğu ihtiyaçları sağlayabileceği belirtilmiştir.

Özellikle okul danışmanlarının görevleri ve fonksiyonları oldukça farklı olduğundan dolayı onlar açık, net, pratik ve özellikle süpervizyon işlemindeki rollerine dair somut ipuçları veren bir süpervizyon modeline ihtiyaçları vardır. Litrell ve arkadaşları(1979) tarafından geliştirilen model süpervizörün her aşamada değişen rolleri ve ardı ardına olan aşamalardaki süpervizyon sürecine yönelik temel, gelişimci bir yaklaşım sağlamaktadır. Bernard (1979,1997) modeli daha önce Littrel tarafından tanımlanan süpervizör rolünü daha geniş açıdan ele alır ve buna esneklik ve stajyerlerin ihtiyaçlarına dayanan süpervizör rolleri arasında ayırım yapmayı da ekler. Bu iki model bir bütün teşkil etmek için yeterince benzerlik arz eder ve birbirini etkin bir şekilde tamamlar. İdari ve programa dair konulardan ziyade danışmanlık becerisinin gelişmesine (örneğin kavramlaştırma ve müdahale becerileri) ve süpervizyon sürecindeki aşamaları farklı süpervizyon rolleriyle bütünleştirir (Nelson, M.D ve Johnson P. ,1999).

Süpervizyon İçin Hazırlık

Süpervizyon da ne almak istediğinizi bildiğinizde, sadece zamanı etkili kullanmanızı sağlamaz aynı zamanda duygularınızı kontrol etmede daha iyi bir durum beklenebilir. Üzerinde konuşacağınız anahtar soru veya konuların belirlenmesi gerekir. Süpervizörün neleri diyeceği ve nelere cevap arayacağı yardım açısından önemlidir. Bu da doğal olarak geçmişte tekrardan ve uygunsuz mesele tartışmalarından kaçınılması anlamına gelir.

İhtiyacınız olduğunda açıp bakmak, yararlanmak için, notlar tutmak, düşünce ve konuları not almak iyi bir şeydir. Bu şekilde süpervizyondan almak istediğiniz konularla ilgili geribildirimleri elde edebilmek açısından kolaylık sağlar. Mutlaka tutulan notlar içerisinde "süpervizyon için sorular" başlıklı konular bulunmalıdır. Bazı pratisyenler kendilerini güvende hissetmek için not tutma gereği hissederler.

Bu alışılmış şekilde vaka notları tutmak veya sadece süpervizyonla ilgili notları tutmak şeklindedir. Danışma için kullanılan ses kayıtları, mikro analiz ve tepkiler için çok önemli potansiyele sahip materyallerdir. Ne olduğunu, neler olup bittiğini zihniniz ve algılarınız tarafından belli bir zaman sonra hatırlamanız oldukça zor olacaktır. Tabii ki bir oturumu teybe çekmek etik konuları gündeme getirebilir. Özellikle güveni sarsabilir, her iki taraf için kaygı artırıcı bir etmendir. Bu bir süpervizörün orda oturduğu ve yaptıklarınız hakkında hüküm verdiği izlenimine kapılmanıza yol açabilir. Drydan (1983), bir analiz yaparak,

oturumun teybe çekimindeki kaygının üstesinden nasıl gelineceği ile ilgili tavsiyelerde bulunmuştur. Danışma işinin süpervize edilmesini kabullenmeniz, kendi yaptığınız iş hakkında zor bulabileceğiniz tarafların risklerini almaya hazır olduğunuz anlamına da gelebilir. Bu da size yargılanmanız için oturduğunuz veya gerçekte duymak istemediğiniz bir şeyi söyleme riski hissi verir. Extain ve Wallestein (1972) riske girmeden, önemli, kayda değer bir yarar elde edilemeyeceği uyarısında bulunurlar. Danışanlar süpervizyonda ne anlatacağı kaygısını duyarlar; “acaba nasıl görünüyorum? Bir şeyler öğrenebilecek miyim?” gibi. Bu da kendisini emin hissetmediği alanındaki bir konu hakkında, yeni bir şeyler öğrenebileceği anlamına gelir. Her danışman arada sırada yeterliliğini gösterebilmek için iyi giden bir danışma sürecini de anlatma gereği duyabilir.

Neyi nasıl ileteceğiniz, neyi elde etmek istediğinize bağlıdır. Asıl probleminiz tek bir hastayla ilgiliyse ve nasıl sürdüreceğinizi bilmiyorsanız, her şeyi baştan sona anlatmanıza gerek yoktur. Eğer her şeyi, her ayrıntıyı sunmaya kalkarsanız, asıl meseleleriniz üzerinde çalışmanızı engelleyecektir. Böylesi bir durumda şimdiden başlayıp geçmişe doğru gitmeniz daha doğru olur. Süpervizörünüzle ve diğer grup üyeleriyle bir sonraki oturumda ne yapacağınızın bir şeması oluşturun. Böylece “her şeyi denedim olmadı, böyle yapmak zorunda kaldım” gibi fikirleri ortadan kaldırmış olursunuz.

Süpervizyonda Süpervizöre Sunulabilecek Birçok Farklı Türden Materyaller Vardır, Bunlar:

1-Kişiler arası bölüm: Danışma yaptığınız kişi ile ilgi konular gündeme getirilebilir, bir meslektaşla yapılacak değiş tokuş gibi konuları içerir.

2-Özel bir durum: Burada odak nokta bir hastanın üzerinde değil fakat birçok hastayla yapılan işin bir kısmıyla ilgilidir. Bazı kategoriler ve örnekler:

a)Rollerin çatışması: Aynı danışanla hem süpervizörü hem de danışmanı olma durumu.

b)Kendi beklenti ve ihtiyaçlarınız: Aranılan birisi olmak hissi, etkili kibar ve anlayışlı birisi olmak ihtiyacı ki bu da çoğu zaman gizli bir şekilde tatmine götürür. Zira hasta ya iyileşir, ya da size göre davranıp istediklerinizi yapar.

c)Kendi korkularınız veya tecrübeleriniz: Tecavüze uğramış hastalarla ilgilenmek, reddedilme, düşmanlık veya hayal kırıklığı, kaybolma hissi, ne yapacağını bilmeme, hastanızın kontrolden çıktığı hissini güçlülüğü danışmanın kendisi hakkındaki şüpheleri ve yetersizlikleri.

d) *Örgütsel baskı*: Hastanın rahatlığını sağlaması için uysal, belli bir şekilde davranıyor olma zorunluluğu, danışmanın kaynaklarını kullanılabilir şekli olduğunu ispatlamak ve somut sonuçlar elde etme yükümlülüğü.

e) *Danışan beklentileri*: *Danışanlar kendileri için çözüm geliştirilmesini, imaj için tavsiye verilmesini, doğru cevabı verip, ne yapacaklarını söylemenizi bekleyebilirler.*

f) *Danışan davranışları*: Sessiz olması ve bunda ısrar etmesi, danışman fikrine karşı çıkmak, ağlama, sürekli konuşma, geç veya erken gelme veya gelmemesi, oturumlar arası telefon etmesi, intihar veya şiddetle tehdit veya kalkıp gitmesi.

g) *Danışma uygulaması*: Bir oturumun nasıl başlatılıp nasıl bitirileceği, bundan sonra ne yapılacağı hukuki veya etik konular. Bir başka ajans veya danışmana başvurma imkânları

3- *Kritik bir vakıa analizi*: Danışanla bir oturum sürecinde meydana gelen belli bir bölüm veya problematik bir vakıadır. Sunuş, olayın problem kısmının detaylarını sunmakla başlar ve gelişen olayların analizlerini yaparak devam eder, nelerin söylenip söylenmediğini, kendinde olup biteni, hastada ve hastayla kendi arasında olup bitenin anlamını, tasvir ve analizini yapmak zorundadır.

4. *Belirgin bir oturum*: Burada odak nokta, daha çok bir hastayla olan belli bir oturumdaki cevap ve karşılıklı müdahaleler üzerindedir. Mümkün olduğu kadar fazla detaylı ve adım adım "kim, ne dedi, Ne zaman, nasıl" dediğinin tasvirini gerektirir ve genellikle de hemen oturumdan sonraki yazdığı notlara dayanır.

5. *Belli bir danışan (hasta)*: Tipik bir alıştırma sunusudur. Burada odak nokta, bir hastayla bir dizi oturumda yapılan çalışma üzerindedir. Ve danışman burada hastanın sorunlarının içeriği ve gelişen ilişkinin dinamiklerini inceler ve yansıtır.

Bazı durumlarda, süpervizyona aklınızda bir şey olmaksızın gelmeniz ve sizin için ne olup bittiğini gözlemlemeniz daha uygun olacaktır. Önce rahatlayın, derin bir nefes alıp hissedin ve konuşmaya başladığınızda bir şeyin ortaya çıkacağına güvenin(Inskip and Proctor 1988).

Diğer faydalı bir teknik te tarama tekniğidir. Rahatlayın, zihninizi odaklandırın, sesli düşünün, aklınıza ne gelirse söyleyin, herhangi bir hasta ve mesele üzerinde durmayın yorum yapmayın, analiz yapmayın, hatırlayın, tasvir

edin göreceksiniz ki bir konu veya hatıra başka bir konudan daha fazla hissiyatınızda karışık duygulara yer açacak ve daha çok yer kaplayıp sizi daha çok meşgul edecektir. Bunun üzerinde çalışmaya karar verin.

Aşağıda bir hastanın süpervizyonunu sunmak için çerçeve sunulmuştur. Başka sunuşlar içinde kullanılabilir. (Örneğin, muhtevanın üzerinde yoğunlaşmak, süreç ve kritik vaka üzerinde yoğunlaşmak gibi) Ayrıca yalnız olarak ta kullanılabilir. İlk olarak hastayı tasvir etme, geliş sebebi, dış görüşü vs. onların öyküsü ilk ödev olarak tavsiye edilir. Buradaki hedef gerçekten ne olduğuna yoğunlaşmaktır. Hawkins ve Shohet (1989) tarif ettiği gibi fenomenlerle karşılaşmak ve ne olduğuna geri dönmek bazen gözünüzü kapatıp hastayı karşınızda canlandırmakta yararlı olabilir. Canlandırdığınız kişinin ne söylediğini nasıl davrandığını anlatabilirsiniz. Çoğu zaman bir danışan ile ilgili süpervize olmak oldukça güçtür. Çünkü geçmişte yapılan o danışmada ne olup bittiğini hatırlayamamak ve bilememek oldukça zor bir durumdur. Süpervizörün yapacağı katkı çoğu zaman süpervizyon alan katılımcının mantık süzgeci tarafından bulutlanmıştır. Kişinin derin ve belirgin manaları ararken yaptığı gayretlerde, belirgin olanı kaçırmaması olasıdır. Ve kendisini yeterli hissetmemiz için olgunlaşmamış fikir ve uygunsuz tanımlamalara kapılmamıza sebep olabilirler. Süpervizörün esas gayesi karşısındakinin farkında olan, "tepki veren pratisyen" dir. Bu sizin gerçekten hastalarla çalışırken başvuracağınız içinizdeki kendi süpervizörünüzün gelişmesine yol açar (Casement,1985). Kendi kendinize, danışma oturumunuzdan ardından tekrar hatırlamanız için teybi dinledikten sonra başvuracağınız, kendinizi süpervize edeceğiz iç süpervizörünüzün oluşum ve gelişimini sağlar.

Süperizörlerin Dikkate Alması Gereken Süreç ve Prosedürler

1. Kimlik Bilgileri:

1. 1. Adı, Cinsiyet, yaş grubu, hayat evresi
1. 2. İlk izlenimleriniz, fiziksel görünüm.

2. Öncelikler

2.1. Bağlantı: danışan, size hangi yolla geldi, tavsiyeyle mi, kendi kendine mi?

2.2. Koşullar: kurum vs. acente, özel muayene, hastane kliniği

2.3. Danışanı görüşmeye almadan evvel gerekli olan bilgiler:

- Hakkında bilmek istedikleriniz,
- Bu bilgileri nasıl kullanacağınız,
- Danışanla, danışma harici herhangi iş (maddi) ilişkilerinizin olup olmadığı.

3. Problemin anlatılması ve anlaşma

3.1. Sunulan problemin özeti

3.2. Problemin tedavisinin ne kadar sürebileceğinin tahmini, tedaviye etki edebilecek faktörler.

3.3. anlaşma, görüşme sıklığı, süresi ve oturum sayısı, ana plan.

4. Süpervizyon için sorular

Anahtar soru veya süpervizyonda tartışmak istediğiniz konular

5. Muhtevanın üzerinde odaklanmak

5. 1. Hastanın kayda değer problem durumu.

a) İş ve belli başlı aktivite ilgileri, hastanın enerji ve zamanını nasıl harcadığı

b) İlişkiler: belli başlı kişiler aile ve arkadaşları ile ilişkileri.

c) Kişilik: Kendi kişilik algılayışı, duygu ve bakış açısı.

Ek olarak ilgili veya açıklayıcı maddeler kişinin önceki tecrübelerini içerebilir; güçlü taraf ve kaynaklar, inanç ve değer yargıları, umutları korkuları ve fantezileri. Kültürel, ekonomik, sosyal, politik ve diğer sistemlerin muhtemel etkileri.

5.2. Problemi tanımlama

a) Hastanın şu andaki durumu hakkında bir resim oluşturun.

b) Hastanın tercih ettiği senaryo nedir?

c) Hasta ne olacağı beklentisindedir, ne ummaktadır?

5.3. Tahmin etmek ve yeniden adlandırmak. "Sen şu andaki problemi nasıl açıklar, izah eder ve sunabilirsin?".

a) Örnekler temalar ortaya çıkan ilişkiler

b) Bunlar hangi durumda izaha değerdir? Hangi teorik kalıplar, modeller veya izah yöntemleri bu tahmin için kullanılacaktır. Hangi yöntem? yeni perspektifler mi?

c) Daha önce bahsedilmemiş başka nelerin izahatı önemli olabilir. Hangi sessiz hipotezler, kör noktalar, hangi temelde yatan konu veya geçmiş

problemler?

5.4. Danışma planı,

a) Gelecek çalışmalar için hangi yöntem veya odak noktası? Hangi imkânlar? Günlük planlama?

b) Değişim için hangi ölçütler? Çatı ve denenceler.

c) Tekrar gözden geçir ve plan ve palanlar oluştur.

6. Süreç üzerinde odaklanma

6. 1. *Stratejiler ve müdahaleler*

a) Hangi strateji ve müdahaleleri kullandınız?

b) Neyi başarmayı umuyorsunuz?

c) Hasta üzerindeki müdahaleniz neydi?

d) Alternatif seçenekler üret.

6.2. *ilişki*

a) Seninle hasta arasında ne olup bitiyordu? İlişkini tanımla, tekrar düzenle ve metaforlar yapmaya çalış

b) danışan sana karşı neler hissediyordu? (transferans).

c) Sen danışana karşı neler hissettin? (kontur-transferans).

d) Hangi değişiklikler, gelişen ilişki süresince tartışıldı?

e) Birlikteliği değerlendir.

6.3. *Değerlendirme*

a) Süreci gözden geçir.

b) Alternatif görevleri, danışma planlarının ve uygulama planlarını yürürlüğe koyma yollarını dikkate al.

7. Paralel süreçler üzerinde odaklaş

7.1. *Seninle süpervizör arasında neler oluyordu?*

7.2. Herhangi bir paralellik var mı? Hangi duygular düşünce ve tecrübeler? Süpervizyon ilişkisi içerisinde olup bitenler, senin ve hasta arasında olup bitenler hakkında bir şeyler söylüyor mu?

8. Kritik Vakıa Analizi

8. 1. *Tanımlama*

a) Hasta tam o anda ne dedi veya ne yaptı?

b) Sen ne dedin veya ne yaptın?

c) Hasta senin müdahalene nasıl cevap verdi?

d) Sen neler hissediyordun?

8. 2. Analiz

- a) Hasta neler hissediyordu?
- b) Senle hasta arasında neler olup bitiyordu?
- c) Müdahalelerin ve verilen cevapların amaç ve etkileri
- d) Ne gibi önyargı ve hipotezlere sahiptin? Hala nelere sahiptin?
- e) Tekrar gözden geçir, daha başka, daha ileri perspektif, stratejiler, müdahaleler neler olabilir?

9. Üstü kapalı iletişimin yönlerini dinleme

9.1. Sende (duygularında) ne oluyordu? Bir hastaya karşı kendi duygusal sorumluluğunuzu nasıl yerine getirebiliyorsunuz? Önce duygularınızın farkında olup daha sonra düşünmelisiniz. Hastanın hangi yönlerinin değişmeye ihtiyacı olduğunu anlayabilmeniz için duygusal tecrübelerinizle tepkide bulunabilirsiniz. Kendinizi bir ölçü aleti olarak kullanmanın basit bir yolu da şunları sormaktır:

- a) Hasta benim duygularımı nasıl etkiliyor?
- b) Hasta ne dedi ve ne yaptı? Ve sonunda ben ne hissettim?
- c) Hasta benden ne istiyor ve kendisi hakkında benim hangi duyguları hissetmemi istiyor?

9.2. Hastada ne olup bitiyor du?

Belli bir anda hasta için neyin canlı ve etkileyici olduğunu anlamak için farklı dinleme yöntemleri kullanılabilir. Dinleme duygu detaylı içerikten ziyade örtülü tecrübelerin üzerindedir. Siz onun dinlemesini, gözlemesini ve geri yansıtmayı uygun anında öğrenebilirsiniz.

- a) Ses kalitesindeki değişiklikler - bu da farklı bir şekilde hissedilen veya görülen bir şey hakkında iç odaklanmanın bir belirtisi olabilir.
- b) Bazı kelime veya kelime gruplarına yüksek derecede hassaslık ve temayül göstermesi.
- c) Senin gerçekten anlayamadığın muhtemelen hastanın da anlamadığı muhtevanın boyutları.
- d) Kodlanmış beyanlar: Bu hastayla belirli bir düzeyde ilişki olabilecek olan ve hasta tarafından farklı beyan edilen insanlar veya durumlarla ilgili olabilir. Örneğin hasta şöyle diyebilir: "Ufacık köpeğin yalnız olduğunu görmek bana üzüntü verir." Hastaya şöyle bir tepkide bulunabilirsiniz; "o ufacak köpeği yalnız görmek sana insanlar

tarafından terkedilmişlik hissi verir, Yalnızlık hakkında bir şey sana endişe vermektedir". Hasta üzerindeki odaklaşabilmek için verilebilecek tepkilerle ilgili süpervizörle ortak uygulamalar yapılabilir.

e) *Direkt olmayan veya kapalı şekilde iletişim.* Genel ve dolaylı şekilde ifade edilen herhangi bir şey senin ve danışmanlık ilişkin hakkında olabilir. Açık sözlülüğü kullan.

f) *Sözlü olmayan iletişim:* sessizlik, boşluğa bakma ve vücut görünüşü. Danışanın danışmayla ilgili durumu hakkında tahminde bulanmaya çalış (Hawkins ve Shohet, 1989).

TEMEL PSİKOLOJİK DANIŞMA YAKLAŞIMLARI ve EGAN'IN GELİŞİMSEL YARDIM MODELİ

Psikanalitik Terapi

Klasik psikanaliz, analistle analizi yapılacak hastanın ilişkisidir. Analistin amacı, çatışmaları bilinç düzeyine çıkartarak bu çatışmaların neden olduğu davranışları görerek bunların değiştirilmesine imkan sağlayacak ortamı sağlamak ve bireye kaygı veren nedenleri ortadan kaldırmaktır. Birey kendisine kaygı veren içindeki çatışmaların kaynağını tedavi sonucu görüp farkına varınca, sağlıklı bir dengeye ulaşır ve bunun sonucunda, zaten bir savunma mekanizması olarak kullanılan davranışlarını kendiliğinden bırakır (Corey,1981, s.21).

Psikoterapide en önemli nokta iki kişi arasında kurulan ve özel anlam kazanan ilişkidir. Bu ilişki süresinde konuşulan şeylerin içeriğinden çok, ilişkinin niteliği ağırlık taşır. Hastanın değişmesi, temelde bu ilişkiye dayanır. Bu ilişkinin olumlu yürümesi, karşılıklı güven ve saygı ile gelişmesi; ilişkinin yani aktarım belirtilerinin tanınması; kaynağını geçmişten alan nevrotik ilişkilerin gözden geçirilmesi hastanın değişme ve iyileşmesine yol açar (Cüceloğlu,1992,s. 477).

Psikanalitik oryantasyonu olan danışmanlar da, psikoterapi yaklaşımlarının pek çoğunda ortak olan tutumları benimserler. Görüşmede değerlendirci ve yargılayıcı olmayan "hoşgörülü" bir tutum içerisindeyler, görüşen kişi ne söylese hiçbir sansür uygulamadan ve yargılamadan hepsini hoşgörü ile karşılarlar ve kabul ederler. Bireyin anlattıklarını kabul yada reddettiklerine ilişkin hiçbir ipucu vermemeye çalışırlar (Özgüven.1999, s.188).

Analist, psikanaliz kuramının ışığında, hastanın hangi davranışlarının düzeltilmesi gerektiğine karar verir. Uyumsuz davranışlar düzeltildikten sonra hasta tedavide daha etkin bir rol alarak, gerektiğinde analistin sınırlı yardımıyla kendisine yeni davranış biçimleri seçer. Amaç, davranışların bilinçli bir denetim altına alınması ve bu denetimi bireyin kendi varlığını hissedebileceği ve çevreyle ilişkilerinde doyum sağlayabileceği bir biçimde gerçekleştirmek, bir başka deyişle, egoyu güçlendirmektir. Freud bunu , "içinde id'in bulunduğu bir ego" olarak tanımlamıştır(Gençtan,1993).

Psikanaliz ve dinamik psikoterapi süreci en genel anlamda dört safhaya bölünebilir:

- a) Açılış
- b) Aktarımın gelişmesi
- c) Derinlemesine çalışma
- d) Aktarımın çözülmesi

Bu şekilde bir bölünme ve düzenin her ekole ve sayısız istisnalar ile belirmiş olan her bir terapötik sürece uyduğunu söylemek zordur. Ancak bir genelleme yapılmak istenirse ana başlıklar altında bu dört süreci şu şekilde açıklayabiliriz.

Freud'a göre bu dört safha, haftada en az dört defa, 45'er dakikadan hastanın divana uzandığı, "serbest çağrışım" ile konuşma durumunda olduğu klasik tekniğin her hastada tekrarlanan düzenini oluşturur. Ancak bu safhaların yapısı ve varlığı her bir hastanın analizini benzer kılmaz. Sayısız kombinasyonlar vardır.

Açılıшта, kısa bir süre (birkaç seans) hasta için analizin uygun olup olmadığının anlaşılması için yüz yüze görüşmeler yapılır. Hasta daha sonra divana geçer. Formel psikiyatrik görüşmeden çok farklı bir söylem vardır. Çok daha pasif ve sessiz olan analist için önemli olan, hastasının sorununu kendi gerçeğinden ve kendi söyleminden seslendirmesidir. Anonim olan, tarafsız olan ve hastanın çatışma yaratan hiçbir dürtüsünü doyurmayan analist, oldukça az araya girer; hastanın çağrışımlarının akışını bozamaz. Hasta aklına gelen her düşünceyi, kendisini saran her duyguyu, kurduğu fantezileri, gördüğü rüyaları anlatma durumundadır. Üç aydan altı aya kadar süren bu zaman zarfında, hastanın yaşamındaki ana çatışmalar tematik bir sebep-sonuç bütünlüğü içinde ortaya çıkmaya başlamıştır. Analist bu safhanın sonuna doğru daha etkin soru

sormaya, çağrışımlar üzerine küçük geri bildirimler yapmaya başlamıştır. Bu geri bildirimler çağrışımlardaki tematik ve birbiri ardı aynılık ve zıtlıklara dikkat çekerek, hastayı temel çatışmanın bilinçaltındaki iz düşümleri konusunda bilgilendirir. Analistin kafasında, hastanın temel çatışması konusunda bir resmi oluşmuştur; yol planını ona göre hazırlar, ancak bilinçaltındaki bu temel çatışmayı hastanın bilinç alanına hemen çıkarmaya kalkmaz. Sadece, onun yarı-bilinçli veya bilinçli katmanlarında kolayca bilinç alanına çıkarılabilecek türevlerini, "karşılaştırma" ve "berraklaştırma"lar ile uyarır.

Analizin ikinci safhası ile beraber, danışman hasta ilişkisinde bir farklılaşma gözükmeğe başlar. Analist ilişkinin başlangıcındaki tarafsız, anonim ve hastanın dürtülerini doyumlayan tutumunda ısrarlı bir tutarlılık içindedir. Öte tarafta, hastanın bir takım zorlanmalar içine girdiği, serbest çağrışımında tutulmalar olduğu, bir takım "dışavurumların" sahneye geldiği görülür. Bu değişikliğin, hastanın analist ile ilişkisinin etkisi ile, çocukluktan getirdiği, "önemli ötekiler" i (anne, baba, ilk bakıcılar, vb..) odak alan fantezi, arzu, kaygı ve beklentilerin bilinç alanına yükselmesi sonucu olduğu iddia edilir. Analist tarafsız tutumunda istikrarlıdır, ancak, hasta artık analisti geçmişten getirdiklerini yansıtarak algılamaktadır. Hasta analisti yaşamındaki "önemli ötekiler" in yerine koymaktadır. Önemli ötekiler ile yaşadığı çatışmayı analiste yansıtmaya başlamıştır. Bu olguya "Aktarım Nevrozu" adı verilir. Aktarım nevrozu, kişinin sorunlarının kökenindeki nevrozun değişik bir versiyonunun analiz odasında "yeniden üretilmesi"dir. Analist aktarım nevrozunun tamamen oluşmasını bekledikten sonra, ilk safhaya göre daha cesur ve atak yorumlara geçer. Bunlar ile "gerçeklik" arasında bağlantılar kuran yorumlardır. Ancak, analist, henüz bir sonraki devrede (derinlemesine çalışma) kullanacağı, genel "dinamik formülasyon" u hastanın diline tercüme eden daha kapsayıcı yorumları kullanmaz. Aktarım nevrozunun oluşması ve ilk yorumların yapılması ile hastanın savunmalarında, çağrışımlarında ve benzer özelliklerinde (hazı erteleme, kaygı toleransı, itki kontrol ve yüceltme/telafi) tepkisel farklılıklar oluşur. Bunların da, aktarım nevrozu/yorumlar bağlamında tekrar yorumlanması gerekir(Kaplan , H.I. Sadock B.J,1989).

Psikanalitik yönelimli psikoterapi psiko-nevrozlar, kişilik bozuklukları, cinsel uyum bozuklukları ve psikosomatik bozukluklarda uygulanır. Şizofreni ve

benlik gücü zayıf, psikoza yatkın kişilerde uygulanmaz. Terapist, serbest çağrışım, transferans ve yorumlama gibi becerileri kullanır.

Danışan Merkezli Terapi

"İnsancı" yaklaşım olarak ta bilinen ve Rogers (1951) tarafından geliştirilen "danışanı merkeze alan" yaklaşımda danışan-danışman görüşmesi, danışan kişinin duygu, düşünce ve tutumları üzerinde yoğunlaşır. Aktif olan danışandır. Danışman güvenli ve hoşgörülü, değerlendirci davranışlardan uzak bir ortam içinde, danışanla görüşür, ona değer veren ve duygularını paylaşan empatik bir tutum içindedir. Danışan kendisi için tehdit oluşturmayan böyle bir ortamda, önemli gördüğü bireysel hususları ve kişisel problemlerinin görüşme konusu yapar. Neyin görüleceği konusunda danışan danışmana göre daha aktif rol alır.

Rogers, psikoterapi sürecini her bireyin doğuştan sahip olduğu "büyüme, gelişme ve kendini gerçekleştirme kapasitesinin uygun şartlar sağlandığında kendini göstereceği sayılıtısına ve bireyin kendi kendini yönetme "kapasitesine" ve "hakkına" sahip olduğu inancına dayanmaktadır. Günümüzde "danışanı merkeze alan", "insancı" psikolojik danışma olarak nitelenen Rogers ve izleyicileri, psikolojik danışma ilişkisinin niteliğine büyük önem vermekte, danışmanın psikolojik danışma ilişkisinde kendisini uzman olarak gören bir tutum içinde görme eğilimine karşı çıkmakta, danışma süreci içinde danışmanın, danışanı anlayan, kayıtsız şartsız kabul eden, değerlendirmeyen, kendi değer yargılarını kabule çalışmaktan titizlikle kaçınan biri olması gerektiğini vurgulamaktadırlar.

Danışanı merkeze alan, insancı yaklaşımda, görüşme yönlendirici bir nitelik taşımaz. Vaka tarihçesi gibi soru-cevap yönü ağır basan teknikler ve teşhise yönelik yoğun test uygulamaları da yer almaz. Rogers, eğer terapist, danışanı koşulsuz olarak değerli tutup, kabul eder, ona karşı saydam ve empatik bir tutum içinde onunla bağdaşık ve yakın duygular içinde dikkatle dinler, bu duygulara niteliğini değiştirmeden onun «düşünüş ve duyuş çerçevesi içinde danışana yansıtırsa, bunun danışanın benlik tasarımını etkileyeceğini ve temel davranış değişmelerine götüreceğini ifade etmektedir. Rogers ve arkadaşları kişiye belirtilen danışma koşulları sağlanırsa, kişinin psikoterapi sırasında kendi gelişmesini sağlayacağını, bireyin gelişmesi sağlayacak aktif gücün kişinin kendisinde olduğunu belirtmektedirler. Terapistin rolü ise

etkileşimi sağlamak, kimyasal olaylardaki katalizörlük işlevinde olduğu gibi, olaya dahil olmadan olayın oluşumuna olanak ve kolaylık sağlayan bir "ortam" yaratmak, danışan kişiyi yöneltmekten kaçınmak, onun karşısında değil yanında olmaktır(Altıntaş ve Gültekin,2003).

Davranışçı Terapi

Davranışçı danışmanlar, davranışı, kalıtım ve çevre etkileşiminin bir fonksiyonu olarak tanımlarlar. Danışmanların ilgilendikleri davranış şekilleri gözlenebilen davranışlar olup bunlar danışma sonuçlarının değerlendirilebileceği bir kriter oluştururlar. Davranışçı psikolojik danışmanlar arasında birçok görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Ancak onları birleştiren tek düşünce, danışma sürecinin, sıkı ve deneysel prosedürle test edilmesi ve doğrulanması gereken deneysel bir çaba olduğu düşüncesidir.

Davranışçı danışmanlar açıkça gözlenebilir davranışlarla ilgilenirler. Davranışçı danışman, kendisine başvuran kişinin "Değiştirmek istediği" davranışı somut ve açık olarak belirlemeye çalışır. Bunun için danışanı uzun süre gözleyerek istenmedik davranışı ortaya çıkaran ve pekiştiren koşulları belirlemeye çalışır. Danışan kendini ifade edebilecek durumda ise, kurtulmak istediği davranışını bizzat belirlemesi istenir. Davranışçı danışmanlar danışanın geçmiş yaşamı ile değil belli bir davranışı hâlihazırda destekleyen uyarıcılarla ya da durumlarla ilgilidirler. Bunun için danışanın hayatının her yönünü, başka insanlarla ilişkilerini, günlük hayatta yapıp ettiklerini dikkatle incelerler. Bu inceleme aşamasında gerek çevreyi yeniden düzenleme aşamasında danışman çalışmalarını danışma odasının dışında, çeşitli ortamlarda yürütme durumundadır. Tedavi, istenmedik davranışı pekiştiren koşulları değiştirerek davranışı söndürme işlemidir. Bu arada istenmedik davranış yerine kişinin ihtiyacını gidermede daha fonksiyonel ve toplumca daha kabul edilebilir olan yeni bir davranışın geliştirilmesi için de gerekli çevre düzenlemesi yapılır. Böylece semptomun (istenmedik bir davranışın) ortadan kaldırılması halinde yeni bir semptomun ortaya çıkması önlenmiş olmaktadır.

Davranışçı danışmanlar, davranışların kontrol edilmesi sırasında çevre şartlarının ve durumlarının kişisel özelliklerden daha etkili olduğunu ileri sürmektedirler. Bu yaklaşımda danışman çevresel şartları denetim altına alarak, bir şartlandırma makinesi gibi çalışmaktadır. İhtiyaca göre pekiştirme tekniklerinden faydalanır. Gerektiğinde ölçme aracı da kullanılır. Sürekli etkin

olmak zorunda olan danışman bu uygulamada danışan için bir uyarıcı durumundadır. Tedavi boyunca danışman yetkili bir uzman, bir öğretmen gibi davranır. Somut olarak saptanan hedefe ulaşmak için danışana uygulanacak pekiştirme yöntemlerinin planlanması, durumların adım adım belirlenmesi danışmanın yetki ve sorumluluğundadır. Danışmanın bu çalışmaları bir öğretmenin belli bir eğitim hedefini gerçekleştirmek için gerekli öğrenim durumlarını plânlamasına benzer. Her basamak, geliştirilmesi istenen davranışı bir miktar yerleştirecek etkiler bütünü olarak düşünülür. En son hedef başlangıçta açık ve somut bir biçimde belirlendiği için tedavinin etkisini belirlemek de kolay olmaktadır (Kuzgun,1995,s.117).

Danışma süreci, Danışman'ın öğrenme işlemi sırasında yardımcı görevi gördüğü bir uygulamadır. Danışanın problemleri ile başa çıkabilmesi için danışman, uyumlu davranışları öğrenebilecek şekilde ona gerekli şartları hazırlar. Davranışçı danışmanlar, çalışmalarında uygulama bakımından birbirinden farklıdır. Karşıt-şartlanma ve bilişsel teknikleri kullanan danışmanlar klasik ofis ortamında çalışırlar. Duyarsızlaştırma da dahil olmak üzere çoğu, gruplar içinde uygulandığı halde, danışma genellikle bireysel olarak uygulanır.

Davranışçı terapistler açık seçik davranışlara, tedavi edici amaçlarının belirlenmesine ve terapinin neticesine odaklanılır. Terapide öğrenme ilkeleri temel alınır. Normal davranış, pekiştirme ve taklit yolu ile öğrenilir. Normal olmayan davranış ise yanlış öğrenmeler sonucudur. Davranışçı terapi görüşü var olan davranışlar üzerinde vurgulama yapar. Lazarus' a göre (1986) terapistin, danışanın var olan çok çeşitli problemlerine ilişkin esnek ve becerikli bir şekilde çaba göstermesi gerekir. Temel soru şudur: "Hangi durumlarda, kimin için, ne işe yarar?" "Neden bazı davranış değiştirme teknikleri işe yararken diğerleri yaramaz?" Bazı danışanlar kendilerini samimi ve resmi olmadan yaklaştığında, kendilerini güvende ve rahat hissedebilirler (danışan merkezli). Diğerleri ise terapistin daha yönlendirici olmasının, daha fazla katkısı olduğunu düşünmektedirler(bilişsel-davranışçı terapi). "Danışan kendi hayatında ve durumunda değişiklik yapabilmek için ne kadar sürede iş birliğine ve yeterliğine kavuşabilir. Danışmanların en yaygın olarak kullandıkları danışma becerileri; pekiştirme, markayla ödüllendirme, ödül ve ceza, biyo-bildirim, sistematik duyarsızlaştırma, biçimlendirme, taşıma, kaçınma, atılgnalık eğitimi, model gösterme vb.dir.

Bilişsel Davranışçı Terapi

Günümüzde bilişsel terapiler salt bilişsel yaklaşımla danışanlarına yardım etme yaklaşımından vazgeçmişler ve davranışçı yaklaşımların çoğu yöntem ve becerilerini de tedavi yaklaşımı içerisine almışlardır. Bilişsel-davranışçı yaklaşımlar soruna yönelik, kısa süreli, ekonomik yaklaşımlar olmaları yanı sıra danışan bireye kolaylıkla anlaşılabilen bir tedavi gerçeği sunmaları, öğrenme kuramları gibi bilimsel bir temel üzerine kurulmuş olmaları, deneysel psikoloji ile klinik psikolojisi arasında bir köprü oluşturmaları ve yalnızca çeşitli ruhsal bozuklukların tedavisinde değil, önlenmesinde de kullanılabilmeleri ve danışana sorun çözme yöntemlerini öğretme, beceri kazandırıcı olmalarından dolayı oldukça kullanışlı bir danışma yaklaşımıdır. Bu terapi yaklaşımı, bozukluklara sebep olan ilk etmenin kişinin inanç sistemi olduğunu iddia eder. Terapinin temel yaklaşımı, yanlış ve gerçekçi olmayan beklentiler ve yanlış fikirlerin üzerine odaklaşmaktır. Amaç bunların yerine gerçekçi-etkili inançların yeniden oluşturulabilmesidir.

Bilişsel davranışçı danışmanlar insan sorunlarının felsefi köklü olduğu varsayımına dayalı felsefi yeniden organizasyon değerlendirme ile uğraşır. Böylece o öncelikle semptomları gidermeyi amaçlamaz, esas olarak bireylerin kendilerini rahatsız eden bazı temel değerleri ve özellikleri incelemelerine ve değiştirmelerine ortam hazırlar. Eğer bir danışanın korkusu evlilikte başarısız olma ise amaç yalnız özel korkuyu azaltmak değil bunun yerine hastadaki abartılmış düşünce biçimlerini ve korkuları irdeleme ve yüzleşme girişimidir. Bilişsel davranışçı danışmanların danışma sürecinde ulaşmak istedikleri özel amaçlar şunlardır: öz ilgi, sosyal ilgi, ilginin yönü, hoşgörü, verimlilik, olasılıkların kabulü, özel düşünme, kesin karar, hayalci olmama, rahatsızlıkları için sorumluluk alma (Ellis, 1979; Ellis ve Bernard, 1986; Ellis ve Dryden 1987).

Bilişsel danışma uygulamaları yapan danışman, danışanın düşünce ve inançlarını herhangi bir yorum katmadan anlamaya yönelik bir tutku içinde, oldukça bilgisiz ve anlatılanları çok çabuk anlamayan bir görünüm altında, hastasıyla ilgili tüm bilgileri ustaca bir araya getiren bir beceriye sahip olmalıdır. Ancak böylesine bir tutum içinde, danışanla ilgili veriler olabildiğince yansız ve yorumsuz olarak toplanabilir. Verilerin toplanması ve ipuçlarının bir araya getirilmesi yüzeysel olandan derine yani, otomatik düşüncelerden-şemalara doğru inerek yapılır (Sungur,2003).

Bilişsel davranışçı yaklaşımda, iyileştirme çabasında herhangi bir ilerleme olmadığı zaman danışanı suçlamamak gibi büyük bir erdeme sahiptir. Eğer belirli bir terapi işe yaramazsa, danışanın o terapi için uygun olmadığı tartışmaları danışmanlar arasında yaygın bir uygulamadır. Tam tersi olarak, Bilişsel-davranışçı terapi eğer bir terapi yarar sağlamıyorsa, bunun nedeninin kullanılan metotta ilgili bir bozukluk olduğunu ve uyarlanması gerektiğini benimser. Bu gibi araştırmalar, en azından kısa süre için, bilişsel-davranışsal terapinin kaygı durumları, fobiler ve depresyonda diğer terapilere oranla daha etkili olduğunu vurgular (Woolfe,1997 s.11).

Danışman, danışanın çeşitli soruların cevaplarını kendisinin bulmasını sağlar. Yani danışman soruların cevaplarını vermez ancak bu soruların cevaplarını danışanın bulmasına yardımcı olur. Beck, terapisini danışanın temel düşünce ve inanç sistemlerini tehdit etmeden sürdürürken, soru sorma biçimini temel bir terapötik araç gibi görür. Sorulan sorular danışanın;

- a) kendi düşünce içeriği konusunda daha çok fikir sahibi olmasını
- b) kendi düşünce biçimlerini daha iyi anlamasını
- c) düşüncelerini çeşitli bilişsel çarpıtmalar yönünden ele almasını
- d) düşünce içeriği ve biçimlerinin daha uyumlu olanlarla yer değiştirmesini
- e) düşünce ve davranışları ile ilgili olarak geleceğe yönelik planlar yapmasını

sağlar.

Çoğu danışman açık uçlu sorular sormayı tercih ederken, bilişsel danışmanlar anksiyeteli hastalarla çalışırken "kapalı uçlu" sorular sormayı tercih ederler. Bu tür sorular işbirliğini azaltıcı, zorlayıcı ve alışılmışın dışında görülmekle birlikte aslında daha az zorlayıcı ve daha çok işbirliğine yönelik olabilirler. Çünkü açık uçlu sorular anksiyeteli bireyin anksiyetesini artırabilir, oysa doğrudan sorulan basit sorular hastanın anksiyete düzeyini azaltır. Örneğin, danışana terapiye hangi nedenle geldiğini sormak yerine onu terapiye getiren üç tane neden sıralamasını istemek daha uygun olabilir (Bu tür teknikler özellikle terapiye kendi istekleri dışında getirilen ergenler için daha uygundur)(Tangör, 1997).

Bilişsel-davranışçı terapi uygulamaları yapan danışman hastalara terapötik bir işbirliği içinde kendi otomatik düşüncelerini ve bunların altında yatan temel inanç ve saygıları (şemaları) inceleme olanağı verir. Otomatik düşüncelere ulaşmak pek güç olmamakla birlikte daha derindeki şemalara ulaşmak her zaman

kolay değildir ve ancak danışmanın uygulayacağı özel yöntemlerle mümkün olabilir. Bireyler şemalarının farkında olmasa da yaşanan olayla ilgili olarak ortaya çıkan olumsuz duyguların farkına varırlar(Rachman,1997).

Sosyal Öğrenme Kuramı

Kuramın geliştiricisi Bandura'ya göre (1977) insanların çoğu davranışları, başka insanların davranışlarını ve onların davranışlarının sonuçlarının neler olduğunu gözlemleyerek gerçekleşmektedir. Gözlem yolu ile öğrenme ya da model alma, hem yeni tepkilerin kazanılmasını ifade etmek için hem de var olan tepkilerin ketlenmesi ya da ketlenmemesi için kullanılabilir(Jones ve Nelson, akt. Akkoyun1982).

Sosyal öğrenme kuramına göre model almada dört süreç yer almaktadır:

1. Dikkat Etmekle İlgili Süreçler: Model alma ile öğrenmede model alınan davranışlar doğru olarak algılanmalı ve dikkatle izlenmelidir. Hazır olma, ayırt edicilik, kişisel çekicilik ve model alınan davranışın işlevsel değeri dikkatle ilgili değişkenlerin bir kısmını oluşturur.

2. Hatırlama Süreçleri: Etkili bir model olmanın gereği olarak modelin hatırlanması gereklidir. Hatırlamayı artırmak için hem model alınan davranışın imgesel provalarını yapmak hem de o davranışı bizzat uygulamak gerekmektedir.

3. Devinimsel Olarak Yeni Davranışlar Üretme Süreçleri: Bir aşamada model olarak alınan davranışın sembolik sunumundan sonra bunların etkili hareketlere dönüşmesine gerek duyulmaktadır. Tepki repertuarı gerekli öğeleri içerse de içermese de gözlemcinin fiziksel kapasitesinin ve yeni davranışı uygulamaya çalışırken gereken uyumu yapabilme kapasitesinin bulunması gerekmektedir.

4. Güdüsel Süreçler: Öğrendiğimiz bir şeyi uygulayabilmemiz için güdüye ihtiyaç vardır. Güdü, harekete geçirici bir şeyin varlığı ya da bir amaç olabilir. Gözlemcinin model alınan davranışları alması, şu koşulların olması durumunda gerçekleşmektedir.

- Dışsal bir ödülün olması,
- İçsel olarak bu ödüle olumlu bir değer verilmesi,
- Davranışın modele ödül kazandırdığının gözlenmesi.

Danışma ve klinik oturumlarda davranış değiştirme konusuna Bandura'nın belki de en belirgin katkısı katılımcı olarak model alma olarak

adlandırılan yaklaşımdır. Katılımcının model alması danışanın korktuğu bir işi başarıyla yapmasıyla ilgili olduğundan, başkalarının yaşantılarını model almanın ötesine gider. Kazanılması gereken davranışa, giderek işlerin zorlaştığı bir hiyerarşi ile yaklaşır. Her bir davranış için danışman önce davranışlarıyla danışana model olur. Sonra danışana onun yapabileceği yönergeler verir. Eğer sıkıntı olursa, danışman danışanın başarabilmesine yardımcı olacak davranışları getirir. Benzeri yardımlardan birisi, davranışı danışanla beraber yapmak olabilir. Tedavi ilerledikçe bu gibi ek yardımlar, danışan kendi yeterli duygularıyla ilişkili olarak kendi başına başa çıkabilecek hale gelmeye başladıkça ortadan kaldırır. Bandura ve arkadaşları tedavi sürecinde "ömek alma ile öğrenme" yöntemini kullanmaktadır. Bunu yaparken algısal öğrenme ile sönmeyi birleştirirler. Bu yöntem özellikle fobilerde etkilidir (Altıntaş ve Gültekin, 2003).

Eklektizm

Psikolojik danışmada, seçicilik (eklecticism) ve bütünlüşme (integration) aynı amaçlara sahip de olsa, farklı eğilimler olarak tanımlanırlar. Eklektizm, danışmanın ihtiyaçlarını karşılayabilecek en uygun düşünce ve teknikleri, bir dizi teoriler arasından seçmek demektir. Yaygın olarak kuramsal modeller içerisinde uygulama ve araştırmalarda psikodinamik, danışan merkezli yaklaşım ve bilişsel davranışçı terapilerin baskın olduğu görülmektedir. Çoğu uygulamacı, farklı yaklaşımlardan fikir ve teknikleri seçip, kombine ederek, kendilerini interaktif veya eklektik olarak görmektedirler. Davranışçı terapist olan Lazarus (1992,b), "Çoklu Model Terapi"sini (Multi-model Therapy) geliştirmiş ve açık bir sistem olarak tekniği eklektizmi, danışmanların yararlanabileceği bir danışma modeli haline getirmiştir. Lazarus'un bu "çoklu model terapisi" literatürde interaktif bir model olarak tanımlamıştır. Davranışçı terapilerin çok çeşitli teknikleri bulunmaktadır. Bunların tümünün altında yatan temel düşünce, danışanların oldukça fazla miktarda belirgin problemlerle başının derinde olduğu ve bu problemlerin çözümü için de çeşitlendirilmiş davranış stratejilerinin gerektiğidir.

Danışmanın her bir teorisinin içeriğine ait kuramsal ve teorik bilgilerde yeterli olması bu teorilerin güçlü ve zayıf yanları üzerinde çalışmış olması önemlidir. "Hangi teori daha uygundur?" Hangi sebepten? Eklektik sistemin bilgi temeli, çok sayıda araştırma ve çalışmadan sonra geliştirilmiş, etkili bir strateji haline gelmiş oldukça kullanışlı bir yapıya sahiptir.

Eklektizmin anlamı, danışanın ihtiyaçlarının karşılanması için, çok değişik teoriler içinden en uygun yaklaşımın seçilmesidir. İnteraktif danışmanlık; değişik danışma sistemleri içinden içerik ve metotların seçilmesidir. Sistematik eklektizm diğer teorilerden değişik metotları, tanımlamadan ve kendi durumuna göre uygunlaştırarak ödünç alan bir yaklaşımdır. Amaç ayrı bir terapi tekniği oluşturmak değildir, fakat deneysel olarak klinik uygulaması olan, disiplinler arası ve araştırmacılar için işbirlikçi bir plan dahilinde her biri, diğeri ile ilişkili olarak inşa edilebilen becerilerle donatılmış olmasına özen gösterilir (Lazarus,1992,b). Amaç, terapistin düşünüp doğru yöntemi eklektizme bir bütünlük içinde uygulaması, her şeyden önce kritik ederek ele almasıdır. Yalnız başına tek bir terapi, eylem odaklı değişik metotlar kullanarak kişinin ne düşündüğü ve ne yaptığına yönelik değişiklikler sağlayarak kişiye yardım sağlayabilir. Son otuz yıldır, bilişsel süreçlerin üzerine oldukça fazla bir yönelim vardır. Uygulamasında çok değişiklik olduğu için açık bir tanımlamaya gidebilmek oldukça güçtür. Farklı yaklaşımların, psikolojik danışmada değişik amaçları olduğu bilinmektedir, fakat hepsinin ortak amacı danışanın ilişkili problemini çözüme kavuşturabilmektedir. Bunlar arasındaki fark bu amaca ulaşmak için kullandıkları metot ve tekniklerden kaynaklanmaktadır.

Bazı terapiler terapistin aktif ve yönlendirici olarak çalışmasını istemekte bazıları ise danışanın aktif bir rol almasını istemektedir. Bu ikinci türden yaklaşımlarda terapilerin duyguların ifade edilmesine odaklaşması istenmektedir. Birinci türden yaklaşımlarda ise terapilerin daha çok bilişsel süreçlerden kaynaklan stres ve davranış örüntüleri üzerine odaklaşması istenir. Eklektizm (seçicilik) ise, danışanın problemine ve kendisine en uygun yöntem ve metodu seçebilmek, uygun özelliklere sahip yöntem ve metotlar ile çözüme gidebilmek için uğraşır. Oldukça fazla sayıda danışman, kendisini eklektik uygulamacı olarak gördüğü için bu grup, diğer psikolojik yardım sağlayıcılarını sayıca çevrelemişlerdir. Bu yaklaşım içerisinde stratejiler, değişik teknik ve düşüncelerin kombine edilmesinden oluşturulmaktadır. Doğal olarak eklektik veya bütüncül görüşte, yol sadece bir tane değildir. Danışman yerine göre en uygun metodu tanımlar(İmbuki,Nygesse, 2003).

Eklektik Yaklaşımının Avantaj Ve Dezavantajları: Freud'dan buyana teorik yaklaşımlar arasındaki rekabet hala devam etmektedir. Uygulamacılar, "kişilik değişimi için en güzel yol (yaklaşım) kimindir" sorusu üzerine kafa

yormuşlar, iddialaşmışlardır. Norcross'a göre (1986`b), terapi sitemlerinin çoğalması ile beraber karşıt iddialarda da bir ahenksizlik oluşmuştur. Norcross, uygulamacıların bir birleriyle uzlaşıp bütünleşmeleri ricasını dile getirmiştir. 1980'lerin başlarında psikoterapi hızlı bir şekilde bütünleşme ve eklektizm yolunda gelişim kat etmiştir. Bu hareket temel olarak değişik metotları bir araya getirerek, daha yeterli tedavi modellerinin gelişmesini sağlamıştır. (Goldfried ve Castonguay, 1992). 1983'te "Psikoterapi Bütünleşmesi Araştırma Topluluğu" kurulmuş, topluluğun üyeleri ise tek bir teorik temelli yaklaşımın ötesinde, gelişimsel tedavi edici yaklaşımlarda da uzmanlaşmış kişilerden oluşmuştur (Norcross ve Newman, 1992).

Goldfried ve Safran (1986), eğer bütünleştirme cabası abartılırsa, çok farklı sayıda eklektik modelin doğması tehlikelerinin varlığından söz etmişlerdir. Bahsettikleri tehlike, var olan eklektik modellere karşı olan aşırı ilginin zamanla, kimin daha iyi bir eklektik modeli ortaya koyabileceği yarışına dönüşebileceğidir. Uygun bir eklektik yaklaşımın uygulama için seçilebilmesinin, literatürde oldukça zor olduğundan bahsetmiştir. Norcross (1986a), terapötik prosedürlerin etkili bir danışma ve ötesinde danışan için gerekliliği durumunda danışmanın, ayırımı gitmeden kullanabileceği, üzerinde çalışabileceği metotlara sarılmasını, "syncretism" (birbirinden farklı unsurları birleştirmek) kavramı ile açıklamıştır.

Sistematiğin olmayan bir görüş olarak eklektizmin, anlamlı olarak müdahalelerin seçilmesinde bilgi ve beceri eksikliği oluşturabileceğini varsaymışlardır. Lazarus, bunu "çok değişik kaynaklardan gerçekçi olmayan teknikler almak, sadece bir araya getirilmiş (syncretistic) karışıklık oluşturabilir" açıklamasını yapmışlardır. (Lazarus, 1986, 1996b; Lazarus; Beutler ve Norcross,1992). Psikoterapi bütünleşmesinin karakteri, var olan sınırların da ötesinden bakılarak, en güzel bir okul yaklaşımı olarak görülebilir. Nelerin öğretilbildiği ve öğretilenlerin danışanlara katkısının ne olduğu ancak bu şekilde öğrenilebilir. Bunun da ötesinde, çok çeşitli teori ve tekniklerin açıkça nasıl birleştirebildiği hakkında yaklaşımın karakteri netleşir.

Arkowitz(1997), üç bileşen tanımlanmıştır. Bunlar,

1. Teknik seçicilik (technical edecticism): Teknik seçicilik; farklılıkların belirlenip, fazla sayıda görüşten seçim yapılabilmeyi, yani değişik teorilerdeki teknikleri toplama ve uygulama olarak görülebilir.

2. Kuramsal bütünleştirme (theoretical integration): Kuramsal bütünleştirme, tekniklerin kombinasyonu ötesinde kuramsal yapının oluşturulmasını önerir. Amaç, en az iki kuramsal görüşün bir araya getirilerek elde edilen paydanın kuramlardan yalnız başına birisinin, sağladığı yararın fazlasının elde edebilecek bir çerçevenin sağlanabilmesidir.
3. Bilinen yaygın faktörler: (Common factors): Yaygın bilinen faktörler yaklaşımı, değişik kuramsal sistemler içinde en iyi biline elementleri araştırır. Prensip olarak bir teorinin diğerinden terapötik yarar olarak getirisinin hesaplanmasını temel alır.

Psikoterapi bütünleşmesindeki gelişimin, diğer bir sebebi ise tek başına bir teorin etrafıca insan davranışları ve belirgin problemleriyle ilgili karışık durumu karşısında yeterli çözümü sağlayamaması olarak kabul edilmektedir. Hiçbir teorinin, doğru üzerinde patenti yoktur. Tek başına hiçbir danışma tekniği, çok çeşitli danışan grubu üzerinde etkili değildir. Kally(1988,1991), tek bir teorinin takip edilmesinin bir anlamı olmadığını söylemiş ve eklektizmi, etkili uygulama için temel unsur olarak görmüştür. Lazarus'a göre (1996 b), "Hiçbir teori tek başına, bütün kuramsal ve uygulama sorularını cevaplayabilmesi mümkün değildir, hepsinin kendisine özgü hassas sınırları vardır. Çok sayıda umulmadık tuzaklar bulunmaktadır ve bu tuzakların karşısında tek başına bir teorinin teknik ve süreçlerinin yapabileceği bir şey yoktur.

Lazarus (1995), sosyal ve bilişsel öğrenme teorisi temelli tutarlı bir şema üzerinden işlem yaparak ve birçok modelden (psikodinamik ve gestalt terapi) teknikleri ödünç alarak bir eklektik yaklaşım oluşturmuştur. Eklektik bakış açısını kullanan danışmanlar, seçilen teorilerin kendi bilişsel danışma aşamalarında çok önemli roller oynadığını tecrübe ederler. Her bir teorinin ayrı bir katkısı, becerileri ve bilgisi vardır ve her bir becerinin kendine has zayıf ve güçlü yanları vardır. Teorinin uygulaması danışana bağlıdır ve problemlerle ilişkilidir.

Bilişsel terapilerin, danışana yakınlık veya empati göstermeden yönlendirici ve yüzleştirici bir terapi tekniği olarak kabul edilmesinden buyana, danışan merkezli danışanın kendini daha güvende birey olarak kabul edildiğini ve rahatlığını hissetmesine daha çok yardım sağlayan bir yaklaşım olarak görülmüştür. Danışmanlar belki daha net yaklaşımları tercih etmek isteyebilirler

çünkü kendi tercihleri ile kendilerini daha rahat hissedebilirler.

Gelişimsel Eklektizm ve Gerard Egan

Egan, eklektizmin gelişimi alanında en temel psikologlardan birisi olarak kabul edilir. Egan, meşhur "The Skilled Helper" kitabını ilk defa 1975 yılında yayınladı ve ardından üçüncü ve son baskısı 2002'de yayınlanmış ve on beşten fazla dile çevrilmiştir. Danışma becerisi eğitiminde dünyada en çok kullanılan kitaplardan birisidir. Egan, bir yardım yaklaşımı; fırsatlar-gelişim; davranış-problem yönetimi stratejisini geliştirmiştir. Geliştirmiş olduğu bu yaklaşım, hümanistik bakış açısı, sosyal öğrenme ve kişisel gelişim aşamalarını kullanan açık ve uygulanabilir bir yaklaşımdır. Yaklaşım, danışanın problemlerine, amaç oluşturmaya, eylem ve bunların ötesinde danışanın aktif katılımına odaklıdır ve farklı kültürlerde uygulanabilir. Yaklaşımın uygulanabilir ve ilerleme sağlanabilir özelliğinden dolayı danışman eğitiminde en çok yararlanılan yaklaşım olarak Egan'ın eklektik yaklaşımı seçilmektedir (İmbuki, Nygesse, 2003).

Egan'a göre yardım etme modeli Hümanistik ve Eklektik kişilik teorilerine, benlik teorilerindeki köklere, sosyal etki ve sosyal öğrenme teorilerine dayanmaktadır. Egan'ın Gelişimsel eklektik modeli, her kişiyi "biricik, tek" olarak tanımlar: Herkes yaşanmış olan olaylar ve durumlarla ilgili gördüklerini kendi yaşantısına uyarlayarak, bir çeşit model olarak o çerçevede düşünür. Dört aşamalı bir döngü içerisinde anlam ve eylemleri derlemiştir: Algı, dikkat, dönüşüm ve eylem. Bireyin olayları, kendisine uyarlayabilme yeteneğini anlayabilmek oldukça önemli ve özel bir yere sahiptir. Uyarıcıya verilen cevaplar hiçbir zaman direkt değildir, fakat olayları kişiler tarafından kurgulanarak anlamlandırılmasıdır. Bu dönüşüm daima içseldir ve sadece eylem ve davranışlarda gözlemlenebilir. Dönüşüm bunu da ötesinde biliş, duygu, değer ve davranışlardan da etkilenir. Diğer önemli bir madde de bireyin sosyal çevresidir. Her danışan kendine has dünyasını yaratır ve sadece kişinin referans çerçevesinden içeri girebilen danışman bu kişinin dünyasını anlayabilir (hümanistik yaklaşım).

Gelişimsel Çerçeve : Her bir bireyin 'biricik, tek' olmasına rağmen, Egan bireysel yaşam döngüsünün herkeste ortak örüntüler içerdiğini ifade etmiştir. İnsanoğlu birbiriyle ilişkili tahmin edilebilir gelişimsel aşamalardan geçer. Bir aşamadan diğer aşamaya geçişte kriz yaşanır ki bu da insanın kişisel gelişimine

katkıda bulunur, bundan dolayı insan gelişimi için krizlerin olması normal ve sağlıklı kabul edilir. Gelişimsel çerçeve kültüre bağlıdır. Bu görüşü dayalı olarak Amerikan psikologları, Amerikan kültüründe geniş kapsamlı yaşam haritasını oluşturmuşlardır.

İnsan Sistemi: Yukarıdaki paragrafta da belirtildiği gibi Egan çevre faktörünün insan gelişimi üzerindeki önemini ifade etmiştir. Bireyin içinde yaşadığı sosyal sistemin, kişisel gelişim üzerindeki etkisi oldukça önemlidir. Egan, psikolojinin çoğu zaman bireyin duygularına, düşüncelerine, davranışlarına odaklaşırken, bu arada sosyo-kültürel geçmişini göz ardı ettiğini söylemiştir. Egan 'İnsanlar ve Yerleşimler' (People and Settings, Egan and Coward, 1979) kitabında dört sistem düzeylerini tanımlamış ve kişiyle çevresi arasındaki karşılıklı etkileşimi açıklığa kavuşturmuştur. Düzey 1: Kişinin içinde bulunduğu durumlar: okul, iş yeri, aile. Düzey 2: Bireyin okul, işyeri ve aile ortamlarındaki kişilerle olan etkileşimleri Düzey 3: Kurumlar, hükümet, din ve diğerleri. Düzey 4: Kültür, dil ve diğerleri. Egan her bir gelişimsel düzeyin destek, etki, bilgi ve beceri sağlayan 'anahtar sistemler' olduğunu ifade etmiştir. Bunların tümü sağlıklı bir gelişim için bütünlük oluşturur.

Bu yüzden insanlar, hayatın her döneminde çok önemli kaynaklar oluşturmaktadırlar. Egan, "Karşılıklık" terimini önemli bir insani değer olarak bizlere sunmuş; karşılıklık insanların karşılıklı olarak birbirlerinin yaşamlarındaki büyüme ve gelişimlerinde yardım etme isteğidir. Egan "sağlıklı kişiliğin" portresini çok açık resimlemiştir. Sağlıklı kişilik, sosyal sistem içerisinde bireysel gelişimle mümkün olur. Anormal davranış veya duygusal rahatsızlığa, etkili olmayan davranış ve sonuçları, beceri ve bilgi eksikliğinin sebep olduğunu söyler. Sağlıklı insan, gelişimsel görevlerini yerine getirerek değişik evreler arası geçiş periyotlarında ortaya çıkan kişisel krizlerle mücadele eder. Anksiyeteler, öfke ve diğer duygular, kriz anlarında normaldir. Bunlarla baş edebilmesi için, kişinin içsel ve dışsal bilgi, beceri gibi kaynaklara ihtiyaç vardır.

Sağlıklı büyüme, sadece birey-sosyal sistem arasında etkileşim değil, aynı zamanda değişik sistemler arası etkileşimlere de bağlıdır. Örneğin, aile, iş yeri ve yönetiminde olduğu gibi. Diğer insanlar da sağlıklı gelişim için önemli kaynaklardır. Destek sağlayabilirler, kullanışlı davranışları sergileyerek örnek olabilirler ve belki de karşılıklı olarak bilgi ve becerilerin öğretilmesinde öğretmenlik yapabilirler. İnsanlar arasındaki başarılı etkileşim, onların sahip

oldukları becerilere bağlıdır. Egan, büyüme ve gelişimde olumlu davranışların karşısını çok açık tanımlar. Tanımlanmış olduğu olumsuz davranışlar, bir aşamadan diğerine geçemeyen, karşılaştığı krizleri çözemeyen, psikolojik olarak hasara uğramış kişilerde ortaya çıkar. Örneğin diğer insanlarla ilişki kuramayan kişiler; hayatındaki sistemlere etki etmekte kendilerini güçsüz hisseden kişiler; kendisi ve başkaları için yıkıcı olan davranışlarını değiştirmekte güçlük çeken kişiler; toplumun kötü bir ev yaşantısı ya da yoksulluğun kurbanı olan kişiler, kişisel olarak gelişimlerinde, potansiyellerini geliştirmekte, büyüme için krizleri kullanarak fırsata dönüştürmekte çelişkiye düşerler. Egan'a göre kişinin psikolojik sıkıntılara sahip olması ve sürdürmesinde çevrenin etkisinin var olduğu kadar, kişinin kendi özelliklerinin de etkisi vardır. Egan, bireyin sıkıntılarına odaklaşırken, "danışan neden sıkıntı çekiyor" noktasına odaklaşmaktan çok, danışanın kendi algı ve davranışlarını keşfetmesine yönelik dikkat çekerek yardım sağlar. Danışanın, ihtiyacı olan becerilere sahip olamadığında ortaya çıkabilecek stresli yaşamındaki tuhaf davranışlar, danışanın kriz ve streslerle baş edebilmesini mümkünsüz kılacaktır. Egan, beklenmedik ve olgunlaşmamış davranışların sıklıkla beceriler eksikliğine yol açtığını ve bundan dolayı beceri eksikliğinin davranış problemlerinin temel sebebi olduğunu söylemiştir. Ardından zorlu gelişimsel krizlere tepki vermede duygusal sıkıntılara öncülük ettiğini belirtmiştir. Örneğin bilgi ve beceri eksikliği, abartılmış anksiyetenin sebebi olabilir.

Egan, insanlardaki değişik özelliklerin psikolojik sıkıntılara yol açabileceğini söylemiş ve bu özelliklerin düşük "kendilik kavramı" veya kendi davranışlarının yararını engelleyici (self defeating attitudes) tavır; pasif veya öğrenilmiş çaresizlik; sorunlarında diğerlerini suçlama; karar vermekte güçlük çekme; birey olarak sahip olduğu kaynak ve güçlerini kullanamama, duygularını yönetememe sonucu yaşamına yön vermekte zorlanma; şu anda var olan problemlerle karşılaşma fakat bu problemlerle mücadele edecek cesareti bulamama; hayatında, başlangıçta karşılaştığı bir çok kriz yaşantılarını sonraları kalıcı hale getirme olduğunu belirtmiştir. Psikolojik sıkıntılara yol açan dışsal veya çevresel faktörler olarak Egan; bireyin eylem için seçeneklerini sınırlayan zayıf sosyal sistemler olarak yoksulluk ve kötü ev şartları; zayıf anahtar sistem (poor key system) olarak aile desteğinin, arkadaş desteğinin veya akranlarının desteğinin yoksunluğu sonucu sağlıklı gelişim için fırsatlara karşı gereken

cesaret, bilgi ve becerin öğrenilip kazanılamaması olarak tanımlamıştır. Danışanlar, danışmanlar tarafından problemleriyle mücadelelerinde yardım alırlarsa, bir düzelme gösterebilirler. Fakat dışardan verilen bu desteğin yetersiz olması veya kesilmesi durumunda danışanlar tekrar yıkıcı sisteme geri dönerler ve daha çok problemler doğurur bu da sistemin ana konusunu oluşturur.

Egan'ın Gelişimsel Yardım Modeli

Egan'ın yardım etme modelinin amacı; danışanın, problem yönetme işlemlerini öğrenerek, problemini yönetmesinde yardımcı olmaktır. Amaç oluşturma aşaması, bu modelde merkezdedir, tedavi edici ve eğitimsel (sosyal öğrenme) karakterlerini taşır. Genel amaçların oluşturulması, gerekli aşamalarda karar verirken, ne yapılması gerektiği düşünülürken işe yarar. Amaç oluşturma zekice yapılmalıdır: Belirgin, ölçülebilir, yeterli gerçekçi ve zaman sınırlı olmalıdır(Smart: specific, measurable, adequate, realistic and time bounded).

Egan, amaç oluşturmaya, davranış yönetiminin son derece önemli bir parçası olarak görür. Bundan dolayı amaç oluşturma "yardım becerisinin" önemli bir destekçisi sayılır. Egan, yardım etme amacında iki hedefi tanımlar: Yardım işlemlerinin kendisine yönelik amaçlar ve belirgin sonuçlara götüren amaçlar.

Yardım işlemlerinin kendisine yönelik amaçlar (Goals to the helping process itself): Hümanistik yaklaşımdan empatik ve samimi kabul ilişkisi ödünç alınmıştır. Egan, ilişki oluşturmaya kendi başına bir amaç olarak görmez ama bunun anlamı bütün işlemlerde ilerleme kazanma için önemlidir. Danışanın kişisel sorumluluğu üstlenmesi için, yardım ilişkisinde aktif ve gereken rolü üstlenmektedir. Danışma işlemleri, danışanın nelerin olup bittiğini, bir ortak olarak işlemlerde nelerin paylaşıldığını anlayabilmesi için açık ve anlaşılır olmalıdır. Danışan, problem yönetimi işlemlerini, öğrenmeli, böylece gelecekteki durumlar için öğrendiği bu bilgi ve becerileri aktarabilmelidir.

Danışan için belirgin-olumlu sonuçlara götüren amaçlar (Goals that will lead to specific/ positive outcomes for the client): Danışanın kendi kişisel amaçlarını oluşturmaya yardım edilir. Bu amaçların gerçekçi kaynaklara dayalı olması gerekir ve bu kaynakların da sosyal sistem içinde var olmasına dikkat edilir. Danışanın gerçekçi kişisel-yönlendirme ve kişisel-belirleme (karar verme) becerilerini geliştirmelerine yardım edilir; danışanın kişisel yıkıcı

davranışlarını değiştirebilmesine yardım edilir; danışana, kişiler arası problemlerini çözebilmesi için beceriler öğretilir; gelecekte karşılaşılabileceği problemlerle baş edebilmesi için kişisel sorumluluk kazandırılır, danışanın yardım işlemlerinin olumlu sonucu olarak içsel ve dışsal güçleri ve kaynakları, potansiyellerini keşfetmesi sağlanır.

Profesyonel beceri olarak "Yardım Becerisi" (The Professional as the "Skilled Helper"): Egan'ın "Gelişimsel Yardım" görüşü, Carkhuff'un tanımladığı yüksek düzeyde yardım becerilerinden olan "empati, saygı, yapılandırma, üstün yeteneklilik, kendini açma, yüzleştirme ve anlık olma (Carkhuff 1969a;1969b) öz konu ve beceriler üzerine temellidir. Etkili yardım edenler bu becerileri kullanarak nasıl iletişim kuracaklarını, mücadele edeceklerini öğrenirler ve danışana öğretirler. Egan'ın ortaya koyduğu yeterliliklerin amacı, sosyal ve etkili yardım sağlamaktır.

Saygılı, üstün yetenekli ve empatik becerilerle ilişki kurmak, yardım becerisinin, çekiciliğini, güven vericiliğini ve uzmanlığını davranışsal olarak oluşturur. Egan, yardım becerisini; bir kimsenin kendisini kişisel gelişimine fiziksel, entelektüel, sosyal- duygusal ve ruhsal olarak adamasına ve ardından başkaları tarafından model olunarak yapılan yardımın fark edilerek, istenilen hedeflere ulaştıran bir yardım olarak tanımlamıştır.

Danışmaya yeni başlayacak danışmanlar için veya danışmanların yetiştirilmesinde izlenmesi gereken programla ilgili ilk ciddi adımı Traux ve Carkuff (1967) attığı görülmektedir. Daha sonra Carkuff'un geliştirdiği bu yöntemi Berenson (1990) ve Ivey (1971;1990), geliştirdiği gözlenmektedir. Bu çalışmalara Egan ve Kagan (1973) ve arkadaşlarının çalışmaları da eklenebilir. Bu yazarların, danışmanların yetiştirilmesinde paylaştıkları ortak nokta "sistematiik eğitim" programına bağlı öğretim yöntemlerinin geliştirilmesidir. Savunulan ortak görüş,

- a-Bir modele uyulması,
- b-Denetçinin öğrenciye anında geri bildirim vermesi,
- c-Danışman ve danışanların duygusal tepkilerinin ve danışmanların becerilerinin ölçülmesidir.

Gerard Egan (1975), kişiler arası ilişki kurmada ve kişisel yardım hizmeti vermede sistematiik bir model önermiştir. Egan'ın modeli "gelişimsel" görüşe dayalı olarak geliştirilmiş eklektik bir yardım modelidir. Bu kuram uygulamaya

dayalı, belli kuramlara dayandırılmış bir modeldir. Öğrenme ve sosyal-etki kuramlarına, davranış değiştirme ilkeleri ve uygulanmasına, beceri eğitimi ve problem çözme yöntemlerine dayanmaktadır. Modelde öğrenme ve sosyal-etki kuramları, davranış değiştirme ilkeleri bütünleştirilerek hem danışman eğitimine hem de danışma sürecinin kendisine uygulanabilen bir eğitim yönteminin oluşturulması amaçlanmıştır. Egan'ın Gelişimsel Yardım Modeli' ni kısaca özetlersek: "yardıma gelen kişinin problemini özgürce ortaya koymasına yardım edecek şekilde bir ilişki kur, sonra onun problemini objektif olarak görmesine ve eyleme geçmesine gerek olduğunu anlamasına yardım et, daha sonrada onun eyleme geçmesine yardım et" olarak özetlenebilir.

Model ile ilgili geniş açıklamalı bilgi araştırmının yöntem kısmında "Gelişimsel Yardım Becerisi Eğitimi Programının Genel Nitelikleri, Hedefleri ve Uygulanması" başlığı altında verilmiştir.

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

a) Yurt Dışı Araştırmalar;

Ping-Hwa (1993) Tayvanlı üniversite psikolojik danışma öğrencileriyle yaptığı çalışmada, 24 kişilik deneme grubuna 32 saat danışma becerisi eğitimi vererek, danışmanlık becerileri ve danışanı ile danışma esnasındaki ilişkilerindeki değişiklik incelenmiş. Sınıftaki diğer 19 kişilik grup kontrol grubu olarak alınmış. Verilen eğitim, eğitici bilgi aktarım, model olma, rol yapma ve danışma becerilerinde yol gösterme yöntemleri ile verilmiş. Eğitim alan her öğrencinin eğitim boyunca bir yüksek okul öğrencisi ile psikolojik danışmayı yürütmesi ve teybe kaydetmesi istenmiş. Eğitim sonunda iki grubunun yazılı danışma tepkileri, son test olarak karşılaştırılmış. Danışma kasetleri dinlenerek danışman ve danışanın verdiği tepkiler Carkhuff'un ölçeği ve diğer ölçekler dikkate alınarak değerlendirilmiş.

Araştırmının bulgularında İki grup arasında danışma becerileri gelişimi açısından büyük bir farklılık gözlenmemiş fakat eğilim olarak deneme grubu denekleri bilişsel yapılandırma tekniklerini diğer deneklere nazaran az da olsa geliştirmişler. Diğer bir bulgu ise yüzleştirme becerisi açısından eğitim alan danışman ile yardım verdiği danışanın kişisel gelişimi arasındaki yüksek ilişkinin varlığıdır. Danışman yüzleştirme becerileri arttıkça, danışanın kişisel gelişiminin ve iyileşmenin de arttığı gözlenmiştir.

Roffers (1988)'in yapmış olduğu yarı deneysel araştırmada 3 grup danışma öğrencisine Robert Carkhuff (1983, 2000)'un "Yardım Modeli ve Eğitim Teknolojisi" (Helping Model and Training Technology) ile 2 sömestr eğitim verilmiş ve ardından danışman adaylarının yaptıkları danışmalar esnasında, becerileri uygulayabilmeleri; buna ilaveten danışanların, etkili bulduklarını, yararlandıklarını söyledikleri danışman becerilerini de araştırmışlardır. Başlangıçta her 3 grup denekleri yapılan ön-teste göre yaklaşık aynı becerilere sahiptirler. I. Gruba 2 sömestr beceri-temelli eğitim(skill-based training) verilmiş, II. Gruba kavramsal temelli eğitim(conceptual-based training) verilmiş(bu eğitimin içeriğinde öğretim elemanlarının, okuma parçalarının herhangi bir uygulama ve gösterim olmadan sadece kavramlar üzerinde tartışılması). III. Gruba 1. sömestr beceri temelli, 2 sömestr kavram temelli eğitim verilmiştir.

Araştırmanın bulgularında I. grubun danışma becerilerini yansıtmaları II. gruptan belirgin bir düzeyde daha iyi; III. grup deneklerin II. grup deneklerine nazaran daha iyi danışma becerilerini yansıttıkları fakat becerilerde tam anlamıyla istenileni yerine getiremedikleri görülmüş bunun da sebebinin iki sömestr beceri-temelli eğitim almamalarından kaynaklandığı belirtilmiştir.

Araştırmanın bir diğerk bulgusu ise, deneklerin danışmaya aldıkları danışanların, beceri temelli eğitim alan danışmanlardan, 2 dönem kavram temelli eğitim alanlara nazaran daha fazla doyurucu fayda ve sonuçlar aldıklarını belirtmişlerdir. Bu bulgular ışığında beceri-temelli eğitimin, üstün beceri kazanımını kolaylaştırdığı, becerilerin hafızada daha uzun süre kalarak uygulamaya daha kolay transfer edilebildiğı, kavram temelli eğitime nazaran daha fazla danışan doyumu sağladığı sonuçları elde edilmiştir.

Ward (1999), 540 okul psikolojik danışmanı üzerinde yapmış olduğu araştırmada, danışmanların staj yapan öğrencilere verdikleri süpervizyona ilişkin bir çalışma yapmış ve çalışmaya katılanların, staj yapan psikolojik danışman adaylarının %95'inin en fazla danışma ve kişilerarası iletişim becerilerine önem verdiklerini, ardından önem sırası olarak, çocuklar ve yetişkinlerle ilişkiler %89 , yasal ve etik sorumluluklar %85 oranında önem verdiklerini bildirmişlerdir. Süpervizörlerin, staj yapan danışman adaylarına ilgili becerileri öğretirken en çok gelişimsel, davranışçı, problem çözme odaklı modelleri tercih ettiklerini söylemiştir.

Sharply ve Ridgway(1991), Avustralya' psikoloji eğitimi almış 21- 25 yaşı

arasında 17 (14 ü kadın) katılımcı ile(deney grubu) yaşları 21-45 arası psikoloji eğitimi almamış ve hiçbir psikoloji ve yardım becerileri ile alakalı eğitim almamış 14 bayan 11 erkekten oluşan sadece öğrencilerin sorunlarına yardım edebilme beklentisinde olan gönüllü öğretmenler(kontrol grubu) üzerinde Ivey ve Smek-Dowing's (1980) in "Micro Danışmanlık Yaklaşımı" ve buna ilaveten "Sistematik Danışma Aşamalı Yaklaşım" dan oluşan bir eğitim paketini her iki gruba da uygulamışlar ve şu sonuçları elde etmişlerdir:

Araştırmanın bulgularında, Micro danışmanlık becerilerinde, psikoloji lisans eğitimi almış olanların diğerlerine göre aldıkları puanlar daha yüksektir. Deneklerle görüşme yapan danışanlar, psikoloji eğitimi almış deneklerden, eğitim almamış olanlara nazaran daha fazla yarar elde ettiklerini ifade etmişlerdir. Danışman rolünün kazanılmasında psikoloji eğitimi almış olanların %50 sinin, eğitim almamış olanlarında %12 sinin başarılı olabildiği görülmüş.

Yii-nii (2001) Tayvan'lı üniversiteli kız öğrencilerle yaptığı deneme çalışmasında, danışma stillerinin (Problem Çözme Danışması(PÇD), Danışan Merkezli Danışma (DMD), İlişki Oluşturma Merkezli Danışma (İOMD) ve aşamalarının (başlama, çalışma ve sonlandırma) Tayvanlı kız öğrenciler üzerinde sınanmasına yönelik çalışmıştır. Algılanan danışman etkisi 3x3 mixed-subjects design ile sınanmış. Danışmanın stili ve aşamaları bağımsız değişken, Danışman değerlendirme Formu-Kısa versiyon (CRF-S)'ile ölçülen "algılanan danışman etkililiği" ise bağımlı değişken olarak alınmış. Sosyal etki teorisi (The Social Influence Theory ,Strong, 1968) ve ondan geliştirilmiş olan Benzerlik teorisi (Similarity Theory ;Simons, Berkowitz, & Moyer, 1970), çalışmanın teorik çitasını oluşturmuş.

Araştırmanın bulgularında, danışma stilleri ile aşamaları arasında önemli etkileşim bulunmuş. Araştırmanın sonuçlarında İOMD başlangıç tüm aşamaları diğerlerinin aşamalarından daha etkili bulunmuş. Aynı şekilde İOMD stil olarak diğerlerinden daha etkili olarak bulunduğu belirtilmiştir.

Fitch(1984), Kentucky' de yapmış olduğu araştırmasında, 63 okul psikolojik danışmanının sergilediği danışmanlık rolleri ile okul başarıları arasında çok yüksek bir ilişkinin olduğunu söylemiştir. Yüksek başarılı okulların danışmanları, rollerini daha fazla sergileme fırsatı bulduklarını söylemişler. Bu rollerden bazıları (toplam 11 rol) : Psikolojik danışma, program yönetimi, koordinasyon, değerlendirme, liderlik vs. Danışmanların sergiledikleri bu rollerin

öğrencilerin akademik başarıları üzerinde etkisinin olduğunu saptamıştır.

Carkhuff ve Berenson (1977) yardım etme mesleğinde çalışan, lisans üstü düzeyde eğitim almış pek çok öğrencinin aldıkları eğitim bakımından yardım etme konusunda çok az beceri sahibi olduklarını gösteren kanıtlar bulmuşlardır. Kendileri temel yardım becerilerinde eksik olan eğitimcilerin yürüttüğü aşırı derecede bilişsel olan ve sistematik olmayan eğitim programları bir araya geldiğinde kötü bir bileşimin ortaya çıktığını söylemişlerdir.

Cross ve Brown (1983), süpervizyonda danışman-süpervizör ilişkisinin çeşitli yönlerini ve denetlemenin eğitsel-öğretme yönlerini araştırmışlardır. Friedlarden ve Ward (1984) geribildirim besleme ve teşvikin danışmanların motivasyonuna katkısını incelemişlerdir. Dreyfus ve Dreyfus (1986), psikolojik danışmanlıkta uzmanlaşmanın aşamalı olarak gelişen bir meslek olduğunu vurgulayarak, mesleki uzmanlaşmaya yönelik bir model önermişlerdir.

Hart(1994), danışmanların danışma becerilerinin artırılmasına yönelik yapmış olduğu çalışmada, danışanın kendisin danışma seanslarını anlattığı (self-report) geleneksel metotla bilgi aktarımına dayalı süpervizyonun oldukça eski ve yanlış bilgilendirmeye yol açabileceğini belirtmiştir. Danışanların vaka anlatımı metodu, danışman-danışan görüşmelerinin teybe, videokasete kaydetme veya tek yönlü aynadan danışmayı izleme' den elde edilecek verilerin daha güvenilir olduğunu ve danışmanın süpervizörden çok daha fazla yararlanabileceğini belirtmiştir(Borders ve Leddick,1987).- Danışmanların televizyonla ya da tek yönlü aynadan canlı danışma oturumlarının süpervizörler tarafından izlenmesi, danışmanın anında ileti alabilmesine, danışma beceri ve tekniklerinde düzeltmeler yapabilmesine ve verilen önerileri ne derece yerine getirebildiklerine ilişkin değerlendirme bilgileri sunması açısından diğerlerine nazaran daha üstün bir teknik olduğunu vurgulamıştır. Beceri eğitiminde asıl önemli olan şeyin danışan performansı, tecrübesi, kendine güveni, uygulanan metodun özellikleri ve süpervizörün özellikleri olduğunu belirtmiştir.

b) Türkiye'de Yapılan Araştırmalar;

Kaya(1995), Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik alanında yapılan araştırmaların bazı boyutları üzerine yapmış olduğu araştırmada, ülkemizdeki araştırmaların durumu; 1988-1994 yılları 170 araştırma yapılmış ve bu araştırmaların, %88.24 PDR, %11.76 MDR alanında olduğunu saptamıştır.

Yapılan araştırmaların örnekleme grubu açısından sonuçları ise; ortaokul-lise %41,2, üniversite %25,9, öğretmen-ebeveyn % 7,64, ilkokul-öncesi %4,11, Danışman %4,11, özürlü hasta %4,70, mahkum %0 dır. Yapılan araştırmaların ele aldıkları temel kavram ve konular açısından bulgularında ise, en çok 5 kavram şunlardır; benlik kavram(%10), Uyum (9,69), Kaygı(8,18), PDR hizmetlerinden beklentiler, algılar, görevler-sorunlar(7,87), akademik başarı(yada başarısızlık(%6,66) bulunmuş

Benzer bulgular Akkoyun(1991)'un yaptığı 1954-1987 yıllarını kapsayan araştırmada da çıkmış ve Yapılan araştırmaların örnekleme grubu açısından sonuçları ise; ortaokul-lise %50, üniversite %22, yetişkin, %0,4, ilkokul %12, Danışman %0,4, özürlü hasta %0,5, mahkum %0 dır. Yapılan araştırmalarda danışmanlar üzerinde fazlaca durulmadığı sonucu çıkmıştır. Her ne kadar iki araştırma bulguları karşılaştırıldığında %0,4 'ten %4,11' e bir artışın olduğu görülse de yeterli değildir.

Doğan(1996) "Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik kimliği: gelişmeler ve sorunlar" üzerine yaptığı incelemesinde belli başlı sorunlar içerisinde, farklı lisans programlarından mezun olanların PDR hizmetlerinde görev alması, uygulamalar için yeterli araç gerecin sağlanamaması, PDR lisans programlarının sayıca çoğalması, akademik kadro yetersizliği sonucunda eğitim alanların oldukça yetersiz yetişmeleri, alanda Türkçe literatürün azlığını belirtmiştir.

AMERİKA, İNGİLTERE VE TÜRKİYE'DE PSİKOLOJİK DANIŞMAN EĞİTİMİ

Psikolojik Danışmanlara psikolojik yardım becerilerinin nasıl kazandırılacağı ve hangi becerilerin kazandırılması gerektiği oldukça ilgi gören konulardan birisidir. McCarthy ve arkadaşları (1993), 1982–1992 yılları arasında psikolojik danışmanların ve psikoloji uygulayıcılarının yetiştirilmesi ile ilgili 700 den fazla yayın yapıldığını bildirmektedirler. Bu yayınlarda; süpervizyon için etik kurallardan, ideal yetiştiricinin nasıl olması gerektiğine, yetiştirici-danışman ilişkisinden süpervizyonun temellerine kadar geniş bir yelpaze oluşturmaktadır.

Danışmanların yetiştirilmesinde karşılaşılan problemler, model sorunu, eğitim, aday-yetiştirici ilişkisi, yeterlilik standartları ile ilgili konular, bu yazılar arasında önemli bir yer tutmaktadır. İdeal olarak, danışma kuramlarının danışma

süreci ile ilgili beceriler kazanıldıktan sonra öğrenilmesi uygun olmaktadır. Böylece adayların kendi kişisel danışma kuramını oluşturmaları engellenmemekte ve hatta kolaylaştırılmaktadır.

Günümüzde danışmanlık eğitiminde, adaylar danışma kuramları ile bu sıra içinde karşılaşmakta ve kuramları ayrıntılı olarak öğrenmekten daha çok kendi kişisel kuramını belirlemeye doğru yönlendirilmektedirler. Bu anlamda yeryüzünde danışman sayısı kadar danışma kuramının olduğu düşünülmektedir. Çünkü belli bir danışma yaklaşımında uzmanlaşmış olsa bile, her danışmanın kendi kişisel özellikleri nedeniyle, aynı yaklaşımın eğitimini alanlar arasında da kaçınılmaz olarak farklılıklar bulunmaktadır. Belli bir yaklaşımda uzmanlaşmaya yönelik olsun veya olmasın, danışmanın kendi kişisel yaklaşımını tanıması ve zamanla olgunlaştırması önemli olmaktadır. Belli bir yaklaşımın benimsenmiş olması durumunda bile, danışmanın bunu kendi kişiliği ile bütünleştirmiş olması beklenmektedir. Bunun için her danışman adayının, danışma kuramları konusunda çok ayrıntılı bilgiler kazanmaktan daha çok kendi kişisel kuramını tanımaya yönelik olarak çalışması, onu kendi ayakları üzerine basabilen bir danışman yapmaya yaramaktadır. (Akkoyun,1997)

Amerika'da Psikolojik Danışmanlık ve Eğitimi

1960'lı yıllardaki Amerikan kaynaklarında, lisans düzeyinde Psikolojik danışman yetiştirildiği ancak personel ihtiyacı karşılandıkça bu eğitimin lisans üstü düzeye kaldırıldığı belirtilmektedir(Wern,1962 akt. Özgüven,1999). Psikolojik danışmanlar, üniversitelerin ve meslek birliklerinin onayladığı standartlara uygun kurumların açtığı mastır ve doktora kursları ile yetiştirilmektedir. Aşağıda danışman eğitiminde oluşturulan standartlar çerçevesinde danışmanların eğitimlerinde aldıkları eğitim şeması, ders ve beceriler verilmiştir.

*Psikolojik Danışman Eğitiminde Amerikan Okul Danışmanları Birliği'nin
Onayladığı Psikolojik Danışman Eğitimi Şeması
(American School Counselor Association, National Standards for School
Counseling Programs,1997)*

1. Danışman eğitiminde, Psikolojik danışmanın dikkatli ve özenli tepki verme becerilerinde ustalaşma(Egan,1994). (teorik 8 saat, uygulama 10saat)
2. Danışana artan bir şekilde kendini anlamasına yönelik yeni bakış açıları kazandırabilme becerilerinde ustalaşma (Egan,1994). (teorik 8 saat, uygulama 10saat)
3. Danışanın amaçlarını ve geleceğe yönelik seçimlerini oluşturabilmesine yönelik ilgili danışma becerilerinde ustalaşma(Egan,1994). (teorik 8 saat, uygulama 10saat)
4. Danışanın strateji ve aksiyon planlarını oluşturabilmesine ilişkin danışma becerilerinde ustalaşma(Egan,1994). (teorik 8 saat, uygulama 10 saat)
5. Danışma servisi terminolojisi ilgili danışma becerilerinde ustalaşma(Egan,1994). (teorik 8 saat, uygulama 10saat)
6. Kendisinin veya bir başkasının danışma aşamalarının teyp veya videokasetinin kritiğinin yapılması(İvey,1994). (teorik 8 saat, uygulama 10saat)
7. Çeşitli aktiviteler içerisinde, "esneklik ve açıklığın" (flexibility and openness) önemini öğrenme; bunu da birlikte eğitim aldığı diğer arkadaşlarından ve eğiticiiden gelen geri bildirimler aracılığıyla danışma becerilerinin geliştirilmesi şeklinde sağlayabilir. (İvey,1994). (uyum4 saat,teorik 8 saat, uygulama 10saat)
8. Görüşme becerilerinde ustalaşmak, özellikle doğru yapılandırılmayıp ustaca yapılamayan danışma örneklerinde ve hastalardan gelen temalar üzerinde değerlendirmeler yaparak. (İvey,1994;Scissons,1993). (teorik 8 saat, uygulama 10saat)
9. Psikolojik danışmanın yasal-etik taraflarını, nüfus yapısındaki kültürel farklılaşmaları göz önünde bulundurarak, uygulayabilecek bilgi temelini

geliştirmek(İvey,1994). (kültürel duyarlılık5 saat, teorik 8 saat, uygulama 10saat)

Aktiviteler ve Değerlendirmeler:

1- Sınıfı oluşturma, başlangıç(Class Attendance): Öğrenciler sınıfa katılmayı, danışma aşamalarının video ve teyplerin kritiğinin zamanında yapılmasını beklerler

2- Danışma Uygulamaları (Counselling Sessions): Eğitimleri boyunca her bir öğrenci diğer katılımcı öğrencilerin danışma uygulamalarına katılır. Öğrencilerin iyi, kaliteli teyp ve video kasetleri satın alması ve video ve teyplerini sınıfta uygulamalara getirmeleri gerekir. Videoya alma işlemleri, eğitmen tarafından planlanmalı ve düzenlenmelidir.

3- Teyp Çözümlmeleri (Tape Scripts): Diğer katılımcı akranı ile yaptığı ilk danışmanın, çözümlemesinin bire-bir tam olarak yazılması gerekmektedir. Danışmandan, özenli tepki verme becerileri ve danışanın kendini açmasını kolaylaştırıcı becerileri yerine getirmesi gözlenip umulur. Diğer bir, bire-bir içerik çözümlemesi eğitiminin sonlarına doğru, eylem planları ve amaçlarının sergilenmesini gözlemlemek için istenir.

4- Gözlemler (Observations):Öğrenciler, diğer öğrencilerin danışmalarını resmi olarak gözlemleyip kritiğini yaparlar. Meslektaşlarının danışmalarını gözlemlemek öğrencileri yüreklendirir.

5- Kendini Değerlendirme (Self-Evaluations): öğrencilerin aşağıdaki kendini-değerlendirmeyle ilgili durumları eğitmenlerine bildirmeleri gerekiyor:

a) Kendisi ve akranları ile ilgili kritikleri içeren bir portföyü eğitim dönemi içerisinde oluşturmak

b) Edinmiş olduğu danışma becerilerinin kritiğini içeren son bir dosya hazırlamalı ve bu kritikler şu 3 alanla ilişkilendirilmelidir.

1) Birbirine tutarlı olarak becerilerin tanımlanması ve bu becerilerin danışma aşamalarına nasıl geliştirici etkisinin olduğunun tanımlanması

2) İleriki zamanda gelişimleri için gerekenlerin neler olduğunun tanımlanması ve gelişimi oluşturabilmek için planlar yapma

3) Eğitim boyunca danışma becerilerine nelerin katkısı olduysa bunlara ilişkin bireysel anlamaların (self-understanding) ve içgörülerin (insights) açıklanması

Aşama 1	Eğitime uyum, müfredat programının gözden geçirilmesi, danışma için ortak seçimi	Yardım modelinin gözden geçirilmesi
Aşama 2	Danışma süreçlerinin oluşturulması, danışma becerileri için kendini açma	Başlangıç videosu, Uygulama teyp kaseti
Aşama 3	Yeni perspektifler geliştirmek için beceriler	Teyp kaseti
Aşama 4	Danışanla ilgili konuların enine boyuna keşfedilmesi	Video uygulama aşamaları, cesaretlendirme becerileri uygulanması
Aşama 5	Tanısal görüşme becerileri	İlgili transkriptler, uygulamalar
Aşama 6	Yapılandırılmış görüşmeler	Uygulamalar
Aşama 7	Vize sınavı(midterm exam)	
Aşama 8	Gerçekçi amaçlar oluşturma, danışan- merkezli amaçlar oluşturma	Amaç oluşturma ile ilgili teyp kaseti oluşturma
Aşama 9	Ulaşılan amaçların seçimi ve tanımlanması	Uygulamalar Akranlarının bireysel gözlenmeleri
Aşama 10	İsteksiz, gönülsüz hastalarla çalışma	Amaç oluşturma aşamasının teybe alınması
Aşama 11	Kriz durumunda bulunan danışanlarla çalışmak	Uygulamalar Akranlarının bireysel gözlenmeleri
Aşama 12	Eylem stratejilerinin seçimi ve tasarlanması	Küçük grup aktivitesi
Aşama 13	Eylem planını oluşturma ve bağlı kalmak, sonlandırma, Bunları sürdürme	Uygulamalar Gözlemler
Aşama 14	Son videoya çekim	Kendisi ile ilgili kritikler, videoya çekim, kritik
Aşama 15	Uygulama ve yeniden gözden geçirme	
Aşama 16	Final sınavı/egitim sürecinde kazanılanların değerlendirilmesi	

Tablo 5. Sınıfta Danışma Eğitiminin Ana Taslağı (CACREP, 1998)

İngiltere’de Psikolojik Danışmanlık ve Eğitimi

Britanya Psikoloji Topluluğu (BPS) 1901 yılında kurulmuş ve 1965 yılında Kraliyet onayını kazanmıştır. Bu gruba bağlı olarak 1982 de “Danışma Psikolojisi Grubu” kurulmuştur. Britanya Danışma Topluluğu (BAC) 1977 de kurulmuş ve BAC ulusal ve uluslar arası eğitimin gerçekleştirilmesi, danışma uygulamalarının, etik standartların geliştirilmesi, hizmet içi etkinliklerin düzenlenmesi ve alanla ilgili dergi ve yayınların basımı vb. gibi bir çok etkinliğin sorumluluğunu geniş üye kitlesi ile yürütmektedir.

Ayrıca BAC’ ın Psikolojik Danışma alanı ile ilgili çıkarmış olduğu etik kararlar, bütün danışman eğitimi veren kurumların ve bireylerin uyması gereken kararlardır. Bu etik ve uygulama kararlarının isimleri şunlardır:

BAC’ın danışmanlar için uygulama ve etik kodları(BAC,1996)

BAC’ın danışma becerileri için uygulama ve etik kodları(BAC,1989)

BAC’ın danışmanların süpervizörleri için uygulama ve etik kodları(BAC,1996)

BAC’ın danışman eğitimi alanlar ve danışma becerileri için uygulama ve etik kodları(BAC,1997)

BAC’ın Danışmada, Gözlemleme (Monitoring), Değerlendirme ve Araştırma için Etik Yönergeler (BAC,1996)

Britanya’da danışma psikologları için ilk olarak başlangıçta psikoloji eğitimi(lisansı) alma şartı vardır. Sistematik uygulamalarının altında psikolojik temel bilgi, yöntem ve deneysel araştırmalar temeli bulunur. Bu bilgi temelinin ve araştırma metodolojisinin bir psikoloji eğitimi olmaksızın kazanılamayacağı alanda tartışma konuları içerisinde yer almaktadır.

Danışmanlık psikolojisinin klinik psikolojiyle ilgili kendi sınır konularının olduğunu şu aşamada belirtmek yerinde olur. Günümüzde bazı klinik psikoloji servisleri danışmanlık hizmeti sağladığı için orada klinik psikoloji ve danışmanlığın örtüştüğü noktalar ortaya çıkar. Bu örtüşme sadece bu alanlarla sınırlı kalmamaktadır. Birçok halk psikiyatri hemşiresi danışmanlık hizmeti sunarlar. Bu liste; işçiler, şartlı tahliye ile ilgilenen memurlar, konuşma terapistleri ve psikiyatristler olarak genişletilebilir.

Psikoterapiyle birlikte, danışmanlık ve danışmanlık psikolojisi arasındaki sınır bulanıktır ve kesin değildir. Ancak bu sınırların olup olmaması konusunda

tartışmanın gereği yoktur. Gerçek olan onların orada oluşudur ve oluşumlarının şu anda değiştiremeyeceğimiz tarihsel durumlardan kaynaklandığıdır. Britanya psikoloji topluluğu(BPS) şu anda 250'nin üzerinde psikolojik danışmanı bünyesinde çalıştırmaktadır. Bu yüzden bu grup şu anda İngiltere'de danışmanlık servisinde önemli bir güç olarak görünüyor. (Woolfe,1997 s.10).

Dryden (1990), "Britanya'da Bireysel Terapiler Elkitabı" adlı eserinde Britanya'da danışman eğitiminde izlenen 11 temel teorik yaklaşımın var olduğundan bahseder, bunlar;

- Psikodinamik (Freud temelli)
- Psikodinamik (Klein temelli)
- Psikodinamik (Jung temelli)
- Adler temelli
- Danışan- Merkezli
- Kişisel-yapısalcı(Personal-Construct)
- Varoluşçu
- Geştalt
- Transaksiyonel Analiz
- Bilişsel
- Davranışsal yaklaşımlardır.(akt; Woolfe,1997)

Türkiye'de Psikolojik Danışmanlık ve Eğitimi

Yüzyılın başında ABD'de ortaya çıkan psikolojik danışma ve rehberlik hareketi, Ülkemizde 1950'li yıllarda konuşulmaya başlanmıştır. 55 yıllık süre içinde önemli gelişmeler yaşanmıştır (Kaya,1995). Ancak 1983'te mevcudu 7-8 olan ve daha sonra sayıları 19'a ulaşan Eğitimde Psikolojik Hizmetler programlarında, eğitim bilimleri bölümü dersleri çeşitli sorunlardan dolayı uzun seneler boyunca okutulmuştur. Eğitim Bilimleri Bölümüne bağlı PDR anabilim dalı programları bağımsız, ayrı ve farklı bir program haline gelmeleri ve gelişmeleri sancılı ve problemlidir.

PDR programı bulunan üniversitelerde gözlenen önemli güçlükler arasında "uygulama"nın çok az ya da hiç yapılmadığı, derslerin daha çok genel ve teorik dersler niteliğine sahip olmaları, bazı üniversitelerde gerekli olan

kitaplar, ders araçları, psikolojik testler ve envanterler, süreli yayınlar, tez ve dokümanlar gibi kaynakların yakın çevrede hazır bulundurulmamış olmasıdır.

PDR lisans programları, üniversitelerde Eğitim Fakülteleri Eğitim Bilimleri Bölümü "Eğitimde Psikolojik Hizmetler " ya da "Psikolojik Danışma ve Rehberlik" Anabilim Dallarında yer almakta ve öğrenci kontenjanları ortalama 40 öğrencidir.

Ülkemizde Psikolojik Danışma Becerisi kazandırılmasına yönelik Yüksek Lisans ve Doktora okutulan dersler ekler bölümünde verilmiştir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Halihazırda görev yapan psikolojik danışmanların danışma becerisi düzeylerini belirleme ve bu becerileri (fiziksel ve psikolojik dinleme) geliştirmede "Gelişimsel Yardım Modeli" nin etkisinin sınındığı bu araştırma, "Kontrol Gruplu Öntest ve Sontest Modele" dayalı deneysel bir çalışmadır.

Bu bölümde araştırmanın modeli, deneme ve kontrol gruplarının oluşturulması, veri toplama aracının geliştirilme aşamaları, gelişimsel yardım becerisi programının uygulanması, amaçları, genel nitelikleri, işlem basamakları ve verilerin analizi ele alınmıştır.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada gelişimsel yardım becerisi eğitimine katılan psikolojik danışmanlarla, bu eğitime katılamayan psikolojik danışmanların, danışma becerisi düzeyleri arasındaki farkı ortaya koymak amacıyla öntest sontest kontrol gruplu deneme model kullanılmıştır. Bu araştırmanın bağımsız değişkeni eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışmanlara verilecek olan gelişimsel yardım becerisi eğitimidir. Bağımlı değişken ise bu psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerileri düzeyleridir. Araştırmanın deseni Tablo 6.1'de gösterilmiştir.

Tablo 6.1- Araştırmada Uygulanan Deneysel Desen

Gruplar	Öntest	İşlem	Sontest
Deney	T1	Gelişimsel yardım becerisi eğitimi	T2
Kontrol	T1	İşlem yok	T2

Deneysel desende görüldüğü gibi gelişimsel yardım becerisi eğitimi programı sadece deney grubunda uygulanmış, kontrol grubu ise bu süre içinde her hangi bir eğitim programına katılmamıştır. Her iki gruba da deneysel işlemten önce öntest uygulanmıştır. Deneklere öntest (T1) olarak "Fiziksel Ve Psikolojik Dinleme Yardım Becerilerini Değerlendirme Ölçeği (FPDYBDÖ)"

uygulanmıştır. Aynı değerlendirme formu sontest (T2) olarak ta uygulanmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmada iki ayrı çalışma grubu ile çalışılmıştır. Araştırmacının ilk aşamasında amaç psikolojik danışmanların hâlihazırdaki danışma becerileri düzeylerinin saptanmasıdır. Bu saptama için Konya, Aksaray, Niğde, Ankara ve Mersin illerinde resmi ve özel eğitim kurumlarında 2003-2004 öğretim yıllarında çalışan psikolojik danışmanlar araştırmacının ilk çalışma grubunu oluşturmuştur. Bu illerde çalışan psikolojik danışmanlara posta yolu ile toplam 350 adet fiziksel ve psikolojik dinleme yardım becerileri değerlendirme ölçeği (FPDYBDÖ) gönderilmiş, bunlardan 134 adet FPDYBDÖ geri dönmüş ve verileri işlenebilir düzeyde olan 110 denek üzerinde çalışılmıştır.

Geri dönen 110 adet FPDYBDÖ, bu illerde çalışan 58 kadın, 52 erkek toplam 110 psikolojik danışmana aittir. Çalışma grubundan elde edilen fiziki ve psikolojik dinlemeye ait verilerin analizi çalışmanın birinci aşamasını oluşturmuştur. Psikolojik danışmanların hâlihazırdaki danışma becerisi düzeylerinin saptanması amacıyla araştırmaya katılan psikolojik danışmanların çalışma yeri ve cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 6.2'de sunulmuştur.

Tablo 6.2.

**Hâlihazırdaki Danışma Becerileri Düzeylerinin Saptanması Amacıyla
Araştırmaya Katılan Psikolojik Danışmanların Çalışma Yeri Ve
Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

İller	Psikolojik Danışman sayısı	Cinsiyet kadın	Cinsiyet erkek
Konya	58	31	27
Aksaray	13	7	6
Ankara	22	10	12
Mersin	9	5	4
Niğde	8	5	3
Toplam	110	58	52

Deneme ve Kontrol Gruplarının Oluşturulması

Araştırmının ikinci aşamasında ise psikolojik danışmanların danışma becerisi üzerinde belli bir psikolojik danışman eğitimi(gelişimsel yardım modeli) programının etkisi incelenmiştir. Anılan modelin psikolojik danışmanların danışma becerisi üzerindeki etkisini test etmek için deneysel yöntemle çalışılmıştır. Denemenin araştırma grubunu Konya ilinden araştırmaya katılan 61 psikolojik danışman oluşturmaktadır. Merkezde ve yakın ilçelerde çalışan 61 psikolojik danışman ile kısa ön görüşmeler yapılmış ve bu görüşmeler sonucu değerlendirme formunu doldurup gönderen 58 denek belirlenmiştir. Bu elli sekiz denek içinden deneme ve kontrol grupları oluşturmak amacıyla 40 psikolojik danışman seçilmiş. Daha sonra 40 psikolojik danışman numaralandırılarak tekler ve çiftler olmak üzere yirmişerli gruplar oluşturulmuştur. Gruplardan birisi deneme diğeri ise kontrol grubu olarak atanmıştır.

Araştırmının çalışma grubu 21 K, 19 E, toplam 40 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Deneme grubu 11 K ve 9 E den oluşturulmuştur. Kontrol Grubu ise 10 K ve 10 E den oluşturulmuştur. Deneme ve kontrol grubunu oluşturan psikolojik danışmanların cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 6.3' de sunulmuştur.

Tablo 6.3
Deneme ve Kontrol Grubunu Oluşturan Psikolojik Danışmanların
Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Deney grubu	Kontrol grubu	Toplam
Kadın	11	10	21
Erkek	9	10	19
TOPLAM	20	20	40

Deney grubunu oluşturan psikolojik danışmanlar ile kontrol grubunu oluşturan psikolojik danışmanların FPDYBDÖ öntest uygulamalarından aldıkları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını saptamak amacıyla her iki grup psikolojik danışmanların FPDYBDÖ öntest puan ortalamaları t testi ile analiz edilmiştir. Bu analize ilişkin istatistiksel değerler bulgular kısmında verilmiştir. Her iki grubun FPDYBDÖ öntest uygulamalarına ilişkin değerleri FPDYBDÖ 8

alt boyutu için anlamlı bir fark göstermemiştir. Hesaplanan bu değerler deney ve kontrol gruplarına alınan psikolojik danışmanların FPDYBDÖ ön test puanlarının birbirine benzediğini göstermektedir.

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerileri düzeylerini belirlemede Arı ve Uslu tarafından psikolojik danışmanlar için hazırlanan "Fiziksel Ve Psikolojik Dinleme Becerisi Değerlendirme Formu (FPDBDÖ)" kullanılmıştır. Ölçekte, danışma becerisi;

- 1. Fiziksel Dinleme Becerileri;**
 - a)uygun göz ilişkisi kurabilme(6 madde)**
 - b)uygun beden duruşu(8 madde)**
 - c)uygun baş ve yüz hareketleri(9 madde)**
 - d)gerekli sözel kalite (15 madde)**
- 2.Psikolojik Dinleme Becerileri**
 - a)başlangıç düzeyde doğru empati(3 tepki)**
 - b)somutluk(3 tepki)**
 - c)ileri düzeyde doğru empati(3 tepki)**
 - d)yüzleştirme(3 tepki)**

Ölçeğin her iki alt boyutunun başında yönergeler vardır. Ölçek ek ikide verilmiştir.

Ölçeğin birinci alt boyutu toplam 38 madde ile fiziksel dinleme becerisini ölçmektedir. Bu alt boyut bireysel veya gruplar halinde uygulanabilen Likert tipi ölçek şeklindedir. Ölçek, Yardım Becerileri Temel Eğitim Programı, Helping Skills: A Basic Training Program (Danish, D'Augelli,Hauer,1980; Çev.Akkoyun1994) kitabındaki sözsüz davranışlar listesinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Fiziksel dinleme becerisinin ölçüldüğü birinci alt boyutun her ifadesinin devamında "tamamen", "oldukça", "bazen", "hiç" şeklinde dereceli dört seçenek bulunmaktadır. Bu seçenekler sırasıyla 0'dan 3'e kadar puanlanmaktadır. Bazı ifadeler olumsuz bir durumu nitelediğinden, ilgili ifade için "Tamamen" seçeneğinin işaretlenmesi 0 (sıfır), "Hiç" seçeneğinin işaretlenmesi ise 3 (üç) puan olarak değerlendirilmeye alınmıştır. Örneğin " Benimle konuşurken bakışlarını kaçırıyor" ifadesi ile ilgili verilen yanıtın

cevaplandırılması buna örnek verilebilir. Fakat bazı ifadelerde olumlu bir durumu nitelediği için, ilgili ifade için "Tamamen" seçeneğinin işaretlenmesi 3 (üç) puan, "Hiç" seçeneğinin işaretlenmesi ise 0 (sıfır) puan olarak değerlendirilmiştir. Değerlendirme formundaki Fiziksel dinleme becerileri değerlendirme boyutundaki her bir maddenin puanlaması ile ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

"1,6,7,8,9,15,16,17,24,30,31" maddeler olumlu bir durumu nitelediği için , maddelerin puanlanmasında aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

Hiç	Bazen	Oldukça	Tamamen
Kötü(0)	Orta (1)	İyi (2)	Mükemmel (3)

Ölçeğin fiziksel dinleme becerileri değerlendirme boyutundaki; "2,3,4,5,10,11,12,13,14,18,19,20,21,22,23,25,26,27,28,29,32,33,34,35,36,37,38" maddeler olumsuz bir durumu nitelediği için, maddelerin puanlanmasında aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

Hiç	Bazen	Oldukça	Tamamen
Mükemmel (3)	İyi (2)	Orta (1)	Kötü(0)

Değerlendirmenin birinci aşamasında deneklere "Kendinizi sizinle psikolojik danışma yapan bir danışan yerine koyarak aşağıdaki maddeleri cevaplandırınız" açıklayıcı ibaresi konularak danışanların kendilerini danışan gözünden değerlendirmeleri istenmiştir(self-assesment).

Araştırmanın ikinci (deneme) aşamasında ise ilgili ifadeler, hem öntest için hem de sontest için kontrol ve deneme grubu deneklerinin, danışma yaptıkları bir danışan tarafından doldurulması sağlanmıştır. Kontrol ve deneme grubuna katılan deneklerin, danışma yaptıkları danışanına değerlendirme formu ile ilgili bilgi verilmiş, danışmanlarını gözlemleyerek ilgili yeterliliklerle ilgili olarak değerlendirmelerini yapmışlardır. Yapılan bu işlem kontrol ve deneme grubu deneklerinin hem öntestleri için, hem de sontestleri için tekrarlanmıştır.

Ölçeğin ikinci alt boyutu(psikolojik dinleme becerisi) toplam 12 danışan

ifadesine verilen psikolojik danışmanın tepkisini değerlendirmektedir. Her bir beceriyle ilgili 3 danışan ifadesi verilmiştir. Bu danışan ifadelerine verilmesi gereken uygun danışman tepkisinin, ilgili boş bırakılan kısma yazılması gerekmektedir. Seçilen danışan ifadeleri Egan(1975)'in "Psikolojik Danışmaya Giriş" ve bu kitaba eşlik kitabı olarak yine Egan(1975)'in "Yardım Becerileri Alıştırmaları" kitaplarında verilen gelişim becerileri temelli olarak seçilmiştir. Bunlara verilebilecek olan uygun danışman tepkilerinin puanlanmasında; Her bir ifadeye verilebilecek tepkilerle ilgili alternatif doğru tepkilerin cevap anahtarı Egan(1975)'in "Yardım Becerileri Alıştırmaları" (Akkoyun,1997 s.101-107) kitabı esas alınarak oluşturulmuş ve araştırmacılar(araştırmacı ve araştırmacının süpervizörü) tarafından puanlanmıştır. Her bir tepkinin puanlanmasında 0 – 4 puan aralığında puan verilmiştir.

Zayıf	Yetersiz	Kısmen yeterli	Yeterli	Mükemmel
0	1	2	3	4

Zayıf (çok yetersiz): Danışan ifadesine hiç tepki verilmemesi veya verilen tepkinin içerik - duygu – yaşantı açısından danışan ifadesi ile hiç ilişkili olmaması.

Yetersiz: Danışan ifadelerine verilen tepkilerin içerik, duygu veya yaşantı olarak uygun olmasa da konuyla ilgili ve bileşenlerden birisini içermesi

Kısmen yeterli: Danışan ifadelerine verilen tepkilerin içerik duygu veya yaşantı olarak bileşenlerden en az birini doğru olarak içermesi

Yeterli: Danışan ifadelerine verilen tepkilerin, danışanın duygusunu, yaşantısını veya ifadenin özünü, en az ikisini doğru ve bir biri ile ilişkilendirerek, doğru olarak yansıtılması; Örneğin:" ...çok üzüldün çünkü sana haksızlık yapıldığını düşünüyorsun" vs. gibi.

Mükemmel: Danışan ifadelerine verilen tepkilerin içerik, duygu veya yaşantıyı bütünleştirerek doğru olarak yansıtılması; Örneğin: "...çok üzüldün çünkü sana haksızlık yapıldığını düşünüyorsun bu da senin öfkeli ve hırçın davranmana neden oluyor" vs. gibi.

FPDYBDÖ'nin Güvenirlik Çalışması

FPDYBDÖ'nin fiziksel dinleme boyutunun güvenirliliği, testin tekrarı ve iç tutarlık yöntemleri ile ayrı ayrı hesaplanmıştır. Bu amaçla Konya'da çalışan psikolojik danışmanlardan seçilen 25 kişilik gruba 21 gün süre ile uygulama yapılmıştır.

Testin Tekrarı Yöntemi: FPDYBDÖ'nin Fiziksel Dinleme Boyutu, Konya'da çalışan psikolojik danışmanlardan seçilen 25 kişilik gruba 21 günlük ara ile iki defa uygulanmıştır. Testin tekrarı yöntemi ile alt ölçeklerden elde edilen güvenirlilik katsayıları $r = .78$ ile $r = .83$ arasında değişmektedir.

Tablo 7.1 FPDYBDÖ'nin testin tekrarı Güvenirlik Katsayıları

	Alt Ölçekler	r
FPDYBDÖ(Fiziksel Dinleme)	Uygun göz ilişkisi kurabilme	.83
	Uygun beden duruşu	.81
	Uygun baş ve yüz hareketleri	.78
	Gerekli sözel kalite	.82

Ölçeğin İç Tutarlılığının Hesaplanması: İç tutarlılığının hesaplanmasında madde analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçeklerde yer alan toplam 38 maddenin 36'sının madde toplam korelasyonları .35'in üstünde; diğer iki maddenin madde toplam korelasyonu ise .28 ve .29 bulunmuştur. 25 psikolojik danışmana uygulanan FPDYBDÖ'nin Fiziksel Dinleme Boyutu iç tutarlılık katsayıları $\text{Alpha} = .71$ ile $\text{Alpha} = .79$ arasında değişmektedir. FPDYBDÖ'nin Fiziksel Dinleme Boyutu iç tutarlılık katsayıları Tablo 7.2 de verilmiştir. Sonuçlar FPDYBDÖ'nin (Fiziksel Dinleme Boyutu) iç tutarlılık katsayılarına sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo7.2 FPDYBDÖ'nin Cronbach Alpha Yöntemi ile Hesaplanan İçtutarlılık Katsayıları

	Alt Ölçekler	İç tutarlılık katsayısı
FPDYBDÖ(Fiziksel Dinleme)	Uygun göz ilişkisi kurabilme	.76
	Uygun beden duruşu	.79
	Uygun baş ve yüz hareketleri	.74
	Gerekli sözel kalite	.71

FPDYBDÖ' nin psikolojik dinleme boyutunun güvenilirliği incelenmemiştir. Çünkü psikolojik dinleme ile ilgili verilen danışan ifadelerinin psikolojik danışmanlara uyarıcı etki yapabileceği ve danışmanların yeterlilik kaygısından dolayı bu ifadelere verilebilecek doğru tepkileri araştırıp ikinci uygulamaya yansıtabilecekleri düşünülmüştür. Ayrıca alınan ilgili danışan ifadeleri Egan(1975)'in "Psikolojik Danışmaya Giriş" ve bu kitaba eşlik kitabı olarak yine Egan(1975)'in "Yardım Becerileri Alıştırmaları" kitaplarında verilen ifadeler temelli olduğu için güvenilirlik çalışması yapılmamıştır.

Kapsam Geçerliliği: Uzman kanısına başvurularak gerçekleştirilmiştir. Alanda uzman olarak çalışan kişiler, FPDYBDÖ 'nin her iki alt boyutunu incelemeleri sonucunda ölçek maddelerinin içeriği ve niteliğinin ilgili alt ölçekleri ölçebilecek nitelikte olduğunu belirtmişlerdir.

Gelişimsel Yardım Becerisi Eğitimi Programının Genel Nitelikleri, Hedefleri

Bu çalışmada denenen gelişimsel yardım becerisi eğitimi programı ile psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme becerilerinin ölçümünde kullanılan FPDYBDÖ'nin ölçebildiği, fiziksel dinleme ve psikolojik dinleme boyutlarına ilişkin tutum ve davranışların kazandırılması amaçlanmıştır. Bu boyutlar;

- 1. Fiziksel Dinleme Becerileri;**
 - a)**uygun göz ilişkisi kurabilme,
 - b)**uygun beden duruşu,
 - c)**uygun baş ve yüz hareketleri
 - d)**gerekli sözel kalite
- 2.Psikolojik Dinleme Becerileri,**
 - a)**başlangıç düzeyde doğru empati,
 - b)**somutluk,
 - c)**ileri düzeyde doğru empati,
 - d)**yüzleştirme yapmadır.

Gelişimsel yardım modeli, "düşün, karar ver ve yap" olarak özetlenebilir.

Danışana bu model, yardım sürecinde aşamalı olarak şu görevleri yüklemektedir:

I. Davranışını ifade et. Problemlerini incele

II. Eyleme dayalı olarak kendini anlamaya çalış. Kendini keşfetmenin sonuçlarını "sahiplen".

III. Bu anlayışa göre eylemde bulun.

Yardım edene bu model, evrelerde değişik yardım becerilerini uygulamayı yüklemektedir.

Yardım Öncesi: Fiziksel olarak etkin dinleme; Psikolojik olarak etkin dinleme

I.Tepkide Bulunma: (danışanın referans çerçevesine) başlangıç düzeyinde doğru empati, somutluk, saygı, içtenlik

II.Uyarma:danışanın alternatif referans çerçevelerini) ileri düzeyde doğru empati, kendini açığa vurma, yüzleştirme, anlık olama

III. Yardım İçin Eylem: problem çözme teknikleri davranış stratejileri eylem programları

Bu model bir "İyileştirici olarak Yardım Etme Eğitimi" modelidir. Danışmanlar(yardım edenler) yukarda sıralanan becerilerin tümünde sistematik olarak eğitilmişlerdir. Deneklerin Kişisel gelişim sorunları, yardım etme etkileşimleri uygulamasının içeriğini oluşturmuştur. Denekler sistematik olarak ve doğrudan bu modeldeki becerilerin eğitimini almışlardır. Eğitim programındaki deneklerin gerçek yaşamdaki problem konuları, uygulamalı olarak yapılan oturumların içeriğini oluşturmuştur.

Gelişimsel yardım modeli,

0-Ön yardım becerileri

1-Danışana tepkide bulunma-danışanın kendini keşfetmesi

2-Bütünleştirici anlayış/kendini dinamik olarak anlama

3-Eylem programları olmak üzere üç aşamalıdır.

Her aşamada kazanılması gereken beceriler vardır. II. Aşamanın başarılı olabilmesi I. Aşamadaki becerilerin iyi bir şekilde yerine getirilmesine bağlıdır. Dolayısıyla aşamalar arasında sıkı bir ilişki vardır. Programa "Gelişimsel

Yardım Modeli" denilmesinin nedeni yukarıda belirttiği gibi birbirini izleyen aşamaların bulunması her aşamanın başarısının bir öncekine bağlı ve ileri doğru bir yönlü olmasıdır.

Her aşamada danışman ve danışanla ilgili olarak amaçlar tanımlanmıştır. Gelişimsel modele göre psikolojik danışmanın amacı; danışanın davranışlarını keşfederek dünyayı daha objektif olarak anlamasına ve eyleme geçmek için gereksinimini görmesine yardımcı olmaktan da ileri bir durum olup, danışanın yaratıcı ve yapıcı olmayı öğrenerek eyleme geçmesidir. Gelişimsel model bu genel amaç doğrultusunda danışanın probleminden çok bireyin kendisine yönelmektedir. Problem merkezli den çok birey merkezlidir (Egan, 1975).

Gelişimsel model, üç aşamalı olmakla birlikte ön-yardım etme veya ön iletişim dönemi olarak nitelenen ve katılımcı dinlemeyi içeren bir dönem daha vardır. Bu dönem danışmanın danışanı hem fiziksel olarak hem de psikolojik olarak "etkili" olarak dinlemesini öngörmektedir.

"Etkili dinleme" yi bir süreyi ya da aşamayı kapsayan bir dönem olarak algılamamak gerekir. Etkili dinleme, psikolojik danışmanın tüm danışma ilişkisi (ve kişiler arası ilişkide) sürecinde sürdürülmesi gereken bir tutumdur. Başka bir ifadeyle etkili dinleme danışma ilişkisinde zemin oluşturur, diğer ilişkiler yardım becerileri bu zemin üzeri yerleştirilmektedir.

Egan'ın "Gelişimsel Yardım Modeli"nde danışma becerilerinin aşamalandırılması her aşamada kazanılması gereken somut davranışları ortaya koyarak daha yapılandırılmış bir yardım becerisi eğitimi programı önermesi, programın uygulanabilirliğini artırmaktadır.

Bu 3 aşamalı model, başkalarının hayatlarıyla daha etkin mücadele edebilmelerine yardımcı olabilmemiz için etkin sistematik bir metot sunar. Her bir danışman için birinci sorumluluk; danışanın eyleme geçmeden önce, kendini açmak ve duygularını anlayabilmesi için yeterince güvende hissedebileceği sıcak bir kabul ortamını oluşturabilmek amacıyla; danışma becerilerini uygulamaya istekli olmaktır. Çoğu zaman insana has problemleri çözemezken bu problemlerle başa çıkmayı öğrenebiliriz. Başkalarına destek olarak ve onları etkileyerek sorunlarıyla baş edebilmelerine yardımcı olabiliriz.

Aşama I: Problemleri Keşfetme(exploration), odaklaşma (focusing) ve değerlendirme(assessing): Danışmanlar danışanlarına yardım edebilmek

için, onlara tüm dikkatlerini vererek dinlerler. Burada danışmanın becerisi, kabul ediciliği ve empatisi "Aktif Dinleme" yoluyla iletişime dönüştürülür. Hûmanistik bakış açısının temel bileşenleri kullanılarak danışan ile raport ve ilişki kurulur.

Söylenenleri anladığını farklı kelimelerle ona aktarma(paraphrasing)

Hislerini yansıtm (reflecting feelings)

Açık (net) sorular sormak

Odaklaşma; danışanın belirgin bir problem temelli gitmesinde yardımcı olmak

Özetleme

Tüm bunlarla danışana verilen mesaj "seninleyim" ve "seni duyuyorum ve anlıyorum" dur. Danışman, danışanın duygu düşünce, davranış ve problemleri ilgili tecrübelerini doğru bir şekilde ilişkilendirip keşfedebilmesi için yüreklendirerek destek sağlar. Seçici dinleme, duygulara tepki verme ve özetleme ve ilişkili sorular sorarak danışanın belirgin problemi üzerine odaklaşmasına yardım eder.

Bazı insanlar için sadece, sorunun kabul edilebilir bir atmosferde ne olduğunu anlamasını sağlamak yeterlidir, bu onların kendi kendilerine ilerleyebilmelerine gerekli dayanak sağlayabilir. Diğerleri ise etkili bir adım atabilmek için sorunlarını ilgilendiren tüm faktörleri ve bunların kaynağının tam olarak anlaşılması yönünde fazla yardıma ihtiyaç duyarlar.

Başlangıç düzeyde doğru empati: Başlangıç düzeyde doğru empati; danışanın duygularının ve bu duygularının altındaki yaşantıları ile ilgili olarak başlangıçtaki temel anlayışın iletilmesidir. Gelişimsel modelin 1. Aşamasında, doğru empatinin bu kısmı verilmektedir. Danışman bu tepkisiyle danışanın açık olarak ifade ettiklerinden anladıklarını ona iletmeye çalışmaktadır. Danışman, kendi kelimeleri ve kendi tarzıyla bu anlayışını, danışana iletmektedir.

Başlangıç düzeyindeki doğru empati, saygı ve içtenlikle birleştğinde, danışanla hemen raportun kurulmasını sağlar, I. Aşamada önemli olan güvene ve açık olmaya yol açar. İkinci olarak, Carkhuff (1969) böyle bir empatinin danışanda önemli bir etki yarattığını, I. Aşamada temel amaç olan danışanın kendini keşfetme düzeyini yükselttiğini belirtmektedir. Bu nedenle, danışman I. Aşama tepkilerinin kalitesini değerlendirmede iyi bir ölçüte sahiptir. Tepkileri danışanın kendi duygu ve düşüncelerini keşfetme sürecinde ilerlemesine ne

kadar yardımcı olmuştur? (akt;Akkoyun,1997)

Başlangıç düzeyde doğru empatinin uygulanması ile ilgili ilkelerin özeti:

1. Danışan tarafından gelen mesajları fiziksel ve psikolojik olarak dikkatle dinle.
2. Özellikle mesajın özünü veya temelini dinle.
3. Bu öz mesajlara kısa ama orta sıklıkta tepkide bulun, ancak danışanın ilerlemesi için ona yer sağlayabilecek (onun tasdik etmesi, reddetmesi, açıklayabilmesi veya vurguyu değiştirmesi için) şekilde esnek ve geçici ol.
4. Ona karşı nazik ol, ama onun önemli konulardan uzaklaşmasına izin verme.
5. Herhangi birini seçmen gerekmediği durumlarda, hem duyguya hem de içeriğe tepkide bulun.
6. Hassas konu ve duyguların ortaya konmasında aşamalı olarak hareket et.
7. Tepkide bulunduktan sonra tepkinizin doğruluğunu onaylayacak ya da yalanlayacak ipuçlarına dikkat edin. Danışan belli bir yöne odaklaşarak ilerlemiş midir?
8. Danışanın direnci ve kaygısı ile ilgili işaretlere dikkat edin. Eğer varsa bunların, sizin yanlışınızdan mı kaynaklanıyor? Anlamaya çalışın.

Aşama II: Yeni Bakış Açıları Bulmak (Finding New Perspectives):

Danışmanların I. aşamadaki becerileri danışma sürecinde önemlidir, bu beceriler danışanların kendi duygu ve hislerini anlamalarına yöneliktir.

II. Aşamada danışman, danışanların kendilerini anlamaları için yardım etmeye çalışır, onların içinde bulundukları durumlarını ve hislerini anlamalarına, yeni bir bakış açısı kazanmalarına yardımcı olmaya çalışır. Bu zor ve acı verici deneyim olabilir, bundan dolayı danışman 2. aşama becerilerini dikkatlice ve özenli bir şekilde kullanılmalıdır. II. aşamada, birinci aşama becerilerinde bahsedilen, söylenenleri başka sözcüklerle açıklama, tepkide bulunma ve özetlemenin genişletilmiş şeklidir.

İleri düzeyde doğru empati (deeper empathy): Aşama I de verilen tepkiler yüzeysel anlam ve duygulara yönelirken; 2. aşamada danışanın gömülmüş, saklı, danışan tarafından açıkça görülmeyen fakat nasılsa kendisine normal gelen duygu ve düşüncelerine tepkiler verilir.

Eğer danışan, davranışlarının değişmesine ve bir eyleme geçmesine gereksinim olduğunu anlamasını sağlayacak şekilde kendini ve sorunlarını anlamışsa; bu durumda kendi sorunlarına bakmakta olduğu referans çerçevesinden daha objektif olan bir referans çerçevesini kazanmasına yardım etmek gerekmektedir. İleri düzeyde doğru empati bunu sağlamaya yardımcı olmaktadır.

Danışanla iletişim kurma şekillerinden bazıları şunlardır:

Danışanın söylediklerinin ötesinde neyi kastettiğini açığa kavuşturmak, danışanın yapılandıramadığı ama vurgulamaya çalıştığı duygu ve düşüncelerini açığa kavuşturmak (bir çeşit sözlere eşlik eden müziğin fark edilmesi gibi.)

Öz, temel malzemelerin özetlenmesi,

Danışanın söylediklerinde geçen konu ve modellerin tanımlanması

Ayrık düşünce veya duygu adalarının birleştirilmesi

Olası tutarsızlıkları, çelişkileri tanımak

Alternatif referans çerçevesi önermek; yeni bakış açıları kazandırmak

Diğer 2. aşama becerileri ise;

Danışana verebileceğimiz bilgi ve yönlendirme seçeneklerinde açık olmak

Seçeneklerden doğabilecek en iyi ve en kötü olasılıkları belirlemek

Danışmanın kendi kişisel deneyimlerini uygun durumlarda paylaşması

Danışmanın edindiği bilgileri paylaşması

Danışanın "daha geniş resmi" görmesine yardımcı olmak ("Sanki sorun yalnızca kayınbiraderinle değil, kızgınlığın iş arkadaşlarına da yayılıyor gibi").

Danışanın doğrudan söylediklerini değil de onun dolaylı olarak ifade ettiklerini veya söylediklerini görmesine yardım etmek ("Bana söylediklerinde hayal kırıklığından daha öte- belki de biraz kızgınlık olduğunu da işitiyor gibiyim").

Danışanın söylediklerinden çıkan bazı mantıksal yargıları görmesine yardım etmek. ("Okul artık sana heyecan vermediğinden okulu bırakmak istediğini, hiç değilse bir süre için ara vermek istediğini mi işitiyorum?")

Danışanın yalnızca ufak ipuçları verdiği alanları açmasına yardımcı olmak. ("Bir kaç kez cinsel konuları gündeme getirdin. Öyle tahmin ediyorum ki bu konu senin için çok hassas- ama aynı zamanda da çok önemli.")

Danışanın üzerinde çok fazla durduğu şeyleri görmesine yardımcı olmak.

("Acaba insanların senin bu takılmalarını kişisel olarak almaları, bunu şakadan çok eleştirilme olarak almalarından olabilir mi diye düşünüyorum.")

Danışanın temaları belirlemesine yardım etmek. ("Farklı şekillerde olmakla beraber bir çok kez tanımadığın insanların seni rahatsız ettiğini, hatta korkuttuğunu söyledin. Bu böyle mi?")

Danışanın yalnızca bir kısmını sahiplendiği duygu ve davranışlarına sahip çıkmasına yardım etmek. ("Senin onunla beraber olmak istediğini söyleyip söylemediğinden pek emin değilim.")

Bu aşamada yardım sürecinde geçici ifadeleri kullanmak oldukça önemlidir. İleri düzeyde doğru empatiyi ifade ederken kesin olmadığınızı muhakkak imâ etmelisiniz, ancak bu şekilde danışmanın bunun bir suçlama olarak almamasını sağlayabilirsiniz.(Akkoyun,1997)

Aşama 3: Harekete Geçme(Eylem) (Action): Aşama I ve II de danışana, kendi kendisini keşfetmesine, anlamasına, duygularının farkında olmasına ve yaşamını iyileştirebilmesine yardımcı olunur; tüm bunlar bir farklılık olarak daha yüzeysel ve hafif düzeydedir. III aşamada danışana, yapısal değişiklikler yapabilmesi için daha etkili bir yardım sağlanır. Bazı danışanlar için I. ve II. aşama da verilen yardım kendi problemleriyle başa çıkabilmelerinde yeterli gelmektedir ve kendi kendilerine iyileştirici kaynakları devreye sokabilmektedirler. Fakat bu grubun dışında kalanlar ise kendi kararlarını verebilmek için olumlu yardıma ihtiyaç duymaktadırlar.

Danışmanlar yine de I. ve II. Aşamanın becerilerini kullanarak, danışan-merkezli çalışmaya devam ederler. Burada önemli olan danışanın karmaşık olan amaçlarını, belirli bir hedefe dönüştürebilmesinde ona yardımcı olmaktır ki bu da somutlaştırmanın diğer bir şeklidir. Hatırlamanız gereken herhangi bir davranış değiştirme tekniğini danışanın üzerinde değil, onunla birlikte yapmanızdır.

İlk adım olarak aşama III te; a) danışanın amaçlarına ulaşabilmesinde çok sayıda yolun olduğunu görebilmesini sağlamaya yardım edilmeli, yapılabilecek eylemler tespit edilmeli, b) danışanın kendisine en uygun stratejileri seçebilmesine yardım edilmeli, c) danışanın amaçlarını oluşturabilmesi için eylem planı yapması, bir çeşit nerede ne yapmak istediğine

yönelik bir yol haritası oluşturabilmesine yardım edilir.

Aşama için içerdiği beceriler:

Amaç ve strateji oluşturma

Destek ve kaynak sağlama

Yönlendirme ve eğitme

Eylem planlarının takibinde öğrenme teorisi kullanmak

Problem çözme

Karar verme

Değerlendirme

Aşama III her ne kadar danışmayı ardışık bir süreç olarak önerse de; uygulamada aşamalar açıkça tanımlanmamıştır.

Uygun beceriler herhangi bir aşamada danışanın ihtiyaçlarına göre yanıt olarak kullanılabilir ve duruma göre danışanın gerekli tüm kaynakları devreye sokulabilir. Eylem planına geçmeden, her hangi bir karar vermeden önce gerçek sorunun, esas konuların anlaşıldığından emin olunmalıdır ki, bu çok önemlidir. (<http://www.Youngbusiness.Net/Partners/Solib.Htm>(Egan's Counsellings Skills; Alınış tarihi 21-03-2003)

Gelişimsel Yardım Becerisi Eğitimi Programının Uygulanması

Gelişimsel yardım becerisi eğitimi programı planlanırken, önce araştırmanın bağımsız değişkenine (gelişimsel yardım becerisi eğitimi) başka değişkenlerin etkisini kontrol altına alabilmek için deneme ve kontrol gruplarını oluşturacak deneklerle görüşme yapılarak yardım becerilerini artırıcı etkinliklere yer verilmemesi sağlanmıştır.

Araştırmada deneklere 14 hafta süre ile üçer oturumdan (14x3=52 saat) oluşan 180'er dakikalık gelişimsel yardım becerisi eğitimi programı uygulanmıştır.

Gelişimsel yardım becerisi eğitimi programında etkili dinleme davranışı ve üç aşamalı gelişimsel yardım modeline ilişkin teorik ve uygulamalı bilgiler ile alıştırmalar verilmiştir. Verilen bu alıştırmaların amacı Egan(1975)'in Psikolojik Danışmaya Giriş (The Skilled Helper) kitabında verilen gelişimsel yardım modelindeki becerileri uygulamaya geçirmeye başlamada deneklere yardımcı olmaktır. Deneklerin en iyi şekilde öğrenebilmeleri için, modeldeki becerilerin

hepsi ile ilgili uygulamalar yapmaları gerekmektedir. Denekler sistematik olarak ve doğrudan bu modeldeki becerilerin eğitimini almaşlardır. Deneklere eğitim grubundaki diğer deneklerle beraber önce Psikolojik Danışmaya Giriş kitabından okuyarak ve eğiticiden dinleyerek modeli ve bununla ilgili becerileri bilişsel becerileri anlayıp, daha sonra bu becerilerin eğitici ve yardımcısı tarafından model olarak gösterilmesi ile uygulamaya geçmeye hazır hale gelmişlerdir. Eğitimde herkesin uygulamaya geçmeden önce önünde yardım becerilerini yazılı olarak gözden geçirme ve başkalarını görmeden uygulama olanağı verilmiştir. Bu anlamda denekler başkaları önünde uygulama yapmadan kendilerinde denemişlerdir. Bu alıştırmalar deneklerin yardım becerilerini davranışsal olarak anlamalarını kolaylaştırmış, denekler böylece bu becerilerde teke-teke uygulamalara hazırlanmışlardır. Becerilerin gerçek uygulaması ile kuramsal anlayış arasında davranışsal bir bağlantı kurulmuştur.

Beceri eğitiminin ayrıntılı uygulama şeması eklerde verilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada denenen gelişimsel yardım modeli programının, psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerisi düzeyleri üzerinde etkili olup olmadığını ortaya koymak amacıyla, her hangi bir beceri için deneme grubunun deneme öncesi puanları (öntest) ile deneme sonrası(sontest) puan farklarının ortalamasının; kontrol grubu deneklerinin öntest ile sontest puan farkları ortalamasından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı ilişkisiz gruplar için t testi ile karşılaştırılmıştır (Kaptan, 1998; Büyüköztürk, 2001). Öntest sontest kontrol gruplu desende deneysel işlemin etkililiğini test etmek için hesaplama ve yorumlama bakımından kolay bir teknik olması nedeniyle bu yola başvurulmuştur. İstatistiksel olarak t testi tekniği kullanılmasının diğer bir nedeni de; deney grubu için öntest ve sontest arasında, kontrol grubu içinde aynı şekilde öntest ve sontest ortalaması arasında t testi yapılması 1. tür hata üretme olasılığını, eğilimini ortaya çıkarır (Balci, 2001).

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçlarına ait dört ana denence ve yine ana denencelere bağlı alt denencelere ilişkin bulgular ele alınmıştır. Önce hâlihazırda resmi ve özel kurumlarında/okullarda çalışan psikolojik danışmanların danışma becerisi düzeyleri ile ilgili denencelere ait bulgulara yer verilmiştir. Daha sonra eğitim programının, psikolojik danışmanların danışma becerilerine etkisini sınoyan denencelere ait bulgulara yer verilmiştir.

I- Çalışan Psikolojik Danışmanların Danışma Beceri Düzeyleri ile İlgili Bulgular

Denence 1.0. : Psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerileri “yeterli” düzeydedir.

Denence 1.1. :Psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri algıları “yeterli” düzeydedir.

Bu denence psikolojik danışmanların fiziksel dinleme becerilerini sınamaya yönelik bir denencedir. Ölçeğin fiziksel dinlemeyi ölçen dört alt boyutu ele alındığında, deneklerin çok yeterli(mükemmel) bir beceri düzeyi için her alt boyuttan 3 (üç) ortalama puan almaları gerekmektedir. Denence 1.1 'e ilişkin bulgular Tablo 8.1 de verilmiştir.

Tablo 8.1.

Psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri algılama puan ortalamaları n , $\bar{X}$, ss, değerleri

Beceriler	N	$\bar{X}$	ss
Göz ilişkisi	110	1.98	0.37
Beden duruşu	110	2.36	0.37
Baş-yüz hareketleri	110	2.21	0.28
Sözel kalite	110	2.31	0.27
Genel Beceri Düzeyi	110	2.29	0.22

Tablo 8.1 incelendiğinde psikolojik danışmanların fiziksel dinleme puan ortalamalarına göre, Göz ilişkisi $\bar{X}=1.98$, Beden duruşu $\bar{X}=2.36$, Baş-yüz hareketleri $\bar{X}=2.21$, Sözel kalite $\bar{X}=2.29$ olarak bulunmuştur. Psikolojik danışmanların fiziksel dinleme becerilerini değerlendirme formunun ilgili her alt boyutundan alabilecekleri en yüksek puan ortalamasının 3.0 olması göz önüne alındığında psikolojik danışmanların kendilerini tüm fiziksel dinleme danışma becerilerinde de "iyi" düzeyde olduklarını algıladıkları söylenebilir. Psikolojik danışmanların, toplam fiziksel dinleme danışma becerisi puan ortalamaları göz önüne alındığında 2.29 puan ortalaması ile fiziksel dinleme danışma becerileri düzeylerinin "iyi" düzeyde olduklarını algıladıkları söylenebilir. Bu bulgular araştırmadaki denence 1.1'i desteklemektedir.

Denence 1.2. :Psikolojik danışmanların psikolojik dinleme danışma becerileri "yeterli" düzeydedir.

Bu denence psikolojik danışmanların psikolojik dinleme becerilerini sınamaya yönelik bir denencedir. Ölçeğin psikolojik dinleme danışma becerisini ölçen dört alt boyutu ele alındığında, deneklerin çok yeterli(mükemmel) bir beceri düzeyi için her alt boyuttan 4.0 (dört) ortalama puan almaları gerekmektedir. Denence 1.2 'ye ilişkin bulgular Tablo 8.2 de verilmiştir.

Tablo 8.2.

Psikolojik Danışmanların Psikolojik Dinleme Danışma Becerisi

Puan Ortalamaları n, $\bar{X}$, ss, Değerleri

Beceriler	N	$\bar{X}$	ss
Baş.Düz.Doğru Empati	110	1.50	0.65
Somutluk	110	1.25	0.58
İleri Düz. Doğru Empati	110	0.93	0.73
Yüzleştirme	110	0.62	0.64
Genel Beceri Düzeyi	110	1.07	0.45

Tablo 8.2 İncelendiğinde psikolojik danışmanların psikolojik dinleme puan ortalamalarına göre, başlangıç düzeyde doğru empati $\bar{X}=1.505$, somutluk $\bar{X}=1.256$, ileri düzeyde doğru empati $\bar{X}=0.936$, yüzleştirme $\bar{X}=0.621$ olarak bulunmuştur. Psikolojik danışmanların fiziksel dinleme becerilerini değerlendirme ölçeğinin ilgili her alt boyutundan alabilecekleri en yüksek puan ortalamasının 4 olması göz önüne alındığında psikolojik danışmanlar başlangıç düzeyde doğru empati ve Somutluk becerisinde yetersiz düzeyde, ileri düzeyde doğru empati becerisinde yetersiz, yüzleştirme becerisinde ise "zayıf" düzeyde oldukları söylenebilir. Psikolojik danışmanların, toplam psikolojik dinleme danışma becerisi puan ortalamaları göz önüne alındığında 1.079 puan ortalaması ile psikolojik dinleme danışma becerileri düzeylerinin "yetersiz" düzeyde olduğu söylenebilir. Bu bulgular sonucunda araştırmadaki denence 1.2 reddedilmiştir.

Denence 1.3.0 Kadın ve erkek psikolojik danışmanların danışma becerileri puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

Denence 1.3.1. Kadın psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri algıları puan ortalamaları, erkek psikolojik danışmanların puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Bu denence ile ilgili psikolojik danışmanların cinsiyete göre fiziksel dinleme becerileri puan ortalamaları düzeyleri ile ilgili n, $\bar{X}$, ss ve t değerleri Tablo 9.1 'de verilmiştir.

Tablo 9.1

Cinsiyete göre Türkiye'deki psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri puan ortalamaları, N, $\bar{X}$, ss, t değerleri

Beceriler	cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	t	Önemlilik düzeyi
Göz ilişkisi	Kadın	58	1.97	0.39	0.43	0.44
	Erkek	52	1.99	0.36		
Beden duruşu	Kadın	58	2.32	0.35	1.39	0.72
	Erkek	52	2.40	0.38		
Baş-yüz hareketleri	Kadın	58	2.19	0.29	1.09	0.46
	Erkek	52	2.23	0.26		
Sözel kalite	Kadın	58	2.30	0.29	0.49	0.51
	Erkek	52	2.32	0.23		

Tablo 9.1. İncelendiğinde psikolojik danışmanların cinsiyete göre FPDYBDÖ alt boyutu fiziksel dinleme beceri puan ortalamaları düzeyleri, Göz ilişkisi ($t=0.43$, $p>0.05$), beden duruşu ($t= 1.39$, $p>0.05$), Baş yüz hareketleri ($t= 1.09$, $p>0.05$), sözel kalite ($t=0.49$, $p>0.05$) bulunmuştur. Türkiye'deki kadın ve erkek psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu bulgular araştırmadaki denence 1.3.1'i desteklememektedir.

Denence 1.3.2.: Kadın psikolojik danışmanların psikolojik dinleme danışma becerileri puan ortalamaları, erkek psikolojik danışmanların puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Bu denence ile ilgili psikolojik danışmanların cinsiyete göre FPDYBDÖ psikolojik dinleme alt boyutu beceri puan ortalamaları düzeyleri ile ilgili n , $\bar{X}$, ss , t değerleri Tablo 9.2 'de verilmiştir.

Tablo 9.2.
Cinsiyete Göre Türkiye'deki Psikolojik Danışmanların Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri Puan Ortalamaları, N , $\bar{X}$, ss , t Değerleri

Beceriler	cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	t	Önemlilik düzeyi
Baş.Düz.Doğru Empati	Kadın	58	1.48	0.63	0.36	0.71
	Erkek	52	1.52	0.68		
Somutluk	Kadın	58	1.28	0.55	0.59	0.55
	Erkek	52	1.22	0.63		
İleri Düz. Doğru Empati	Kadın	58	1.01	0.72	1.12	0.26
	Erkek	52	0.85	0.73		
Yüzleştirme	Kadın	58	0.64	0.63	0.32	0.74
	Erkek	52	0.60	0.65		

Tablo 9.2. İncelendiğinde psikolojik danışmanların cinsiyete göre FPDYBDÖ psikolojik dinleme danışma becerisi alt boyutu beceri puan ortalamaları düzeyleri, başlangıç düzeyde doğru empati ($t=0,36$ $p>0.05$), somutluk ($t= 0,59$, $p>0.05$), ileri düzeyde doğru empati ($t= 1.12$, $p>0.05$), yüzleştirme ($t= 0.32$, $p>0.05$) olarak bulunmuştur. Türkiye'deki kadın ve erkek psikolojik danışmanların psikolojik danışmanların psikolojik dinleme danışma becerileri puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu bulgular araştırmadaki denence 1.3.2"yi desteklememektedir.

Denence 1.4.0.: Kıdeme göre psikolojik danışmanların danışma becerileri puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

Denence 1.4.1.: Mesleki açıdan 6–11 yıllar arası kıdeme sahip psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri algıları puan ortalamaları, 1–5 yıllar arası kıdeme sahip psikolojik danışmanların puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Bu denence ile ilgili psikolojik danışmanların kıdeme göre FPDYBDÖ fiziksel dinleme danışma becerisi alt boyutu beceri puan ortalamaları düzeyleri ile ilgili $\bar{X}$, ss, t değerleri Tablo 10.1 'de verilmiştir.

Tablo 10.1.
Kıdeme göre Türkiye'deki psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri puan ortalamaları, N, $\bar{X}$, ss ve t değerleri

Beceriler	Kıdeme	N	$\bar{X}$	ss	t	Önemlilik düzeyi
Göz ilişkisi	1-5 yıl	69	1.99	0.36	0.06	0.49
	6-11 yıl	41	1.97	0.40		
Beden duruşu	1-5 yıl	69	2.36	0.36	0.01	0.90
	6-11 yıl	41	2.36	0.39		
Baş-yüz hareketleri	1-5 yıl	69	2.20	0.28	0.69	0.75
	6-11 yıl	41	2.23	0.28		
Sözel kalite	1-5 yıl	69	2.32	0.28	0.12	0.96
	6-11 yıl	41	2.30	0.24		

Tablo 10.1. İncelendiğinde psikolojik danışmanların kıdeme göre FPDYBDÖ fiziksel dinleme alt boyutu beceri puan ortalamaları düzeyleri, Göz ilişkisi ($t= 0.06$, $p>0.05$), beden duruşu ($t= 0.01$, $p>0.05$), Baş yüz hareketleri ($t= 0.69$, $p>0.05$), sözel kalite ($t= 0.12$, $p>0.05$) bulunmuştur. 6-11 yıl kıdeme sahip psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri algıları puan ortalamaları ile 1-5 yıl kıdeme sahip psikolojik danışmanlar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu bulgular araştırmadaki denence 1.4.1'i desteklemektedir.

Denence 1.4.2: 2 Mesleki açıdan 6–11 yıllar arası kıdeme sahip psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri puan ortalamaları, 1–5 yıllar arası kıdeme sahip psikolojik danışmanların puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Bu denence ile ilgili psikolojik danışmanların kıdeme göre FPDYBDÖ psikolojik dinleme danışma becerisi alt boyutu beceri puan ortalamaları düzeyleri ile ilgili n , $\bar{X}$, ss , t değerleri Tablo 10.2 'de verilmiştir.

Tablo 10.2.
Kıdeme göre psikolojik danışmanların psikolojik dinleme danışma becerileri puan ortalamaları, N , $\bar{X}$, ss ve t değerleri

Beceriler	Kıdem	N	$\bar{X}$	ss	t	Önemlilik düzeyi
Baş.Düz.Doğru Empati	1-5 yıl	69	1.48	0.68	0.33	0.50
	6-11 yıl	41	1.53	0.61		
Somutluk	1-5 yıl	69	1.25	0.60	0.03	0.48
	6-11 yıl	41	1.25	0.56		
İleri Düz. Doğru Empati	1-5 yıl	69	0.99	0.73	1.07	0.70
	6-11 yıl	41	0.83	0.72		
Yüzleştirme	1-5 yıl	69	0.63	0.64	0.32	0.77
	6-11 yıl	41	0.59	0.64		

Tablo 10.2. incelendiğinde psikolojik danışmanların kıdeme göre FPDYBDÖ psikolojik dinleme danışma alt boyutu becerileri puan ortalamaları düzeyleri, başlangıç düzeyde doğru empati ($t= 0.33$, $p>0.05$), somutluk ($t= .03$, $p>0.05$), ileri düzeyde doğru empati ($t= 1.07$, $p>0.05$), yüzleştirme ($t= 0.32$, $p>0.05$) olarak bulunmuştur. 6-11 yıl kıdeme sahip psikolojik danışmanların psikolojik dinleme danışma becerileri puan ortalamaları ile 1-5 yıl kıdeme sahip psikolojik danışmanlar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu bulgular araştırmadaki denence 1.4.2' yi desteklememektedir.

II-Eğitim Programı ile İlgili Denencelere Ait Bulgular;

Denence 2.0 : Deneme ve kontrol grubunu oluşturan deneklerin, fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerileri düzeyleri öntest puanları arasında önemli bir fark yoktur.

Bu denencenin amacı deneme ve kontrol gruplarının psikolojik danışma becerisi açısından farklılaşıp farklılaşmadığını test etmektir.

Denence 2.1. Deneme ve kontrol grubu oluşturan deneklerin, fiziksel dinleme beceri düzeyleri öntest puan ortalamaları arasında önemli bir fark yoktur.

Denence 2.2. Deneme ve kontrol grubu oluşturan deneklerin, fiziksel dinleme beceri düzeyleri öntest puan ortalamaları arasında önemli bir fark yoktur.

Deneme ve kontrol grubunu oluşturan psikolojik danışmanların FPDYBDÖ öntest uygulamalarından aldıkları puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını saptamak amacıyla her iki grup psikolojik danışmanların FPDYBDÖ öntest puan ortalamaları t testi ile analiz edilmiştir. Bu analize ilişkin istatistiksel değerler Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11

**Deney ve Kontrol Grubunu Oluşturan Psikolojik Danışmanların
FPDYBDÖ Öntest Puanlarına Göre $\bar{X}$, ss. Ve t Değerleri**

Beceriler	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	Anlamlılık düzeyi
Göz ilişkisi Fiziksel 1.Boyut	Deney	20	1.781	0.320	0.092	0.928 P>0.05
	Kontrol	20	1.772	0.301		
Beden duruşu Fiziksel 2.Boyut	Deney	20	1.995	0.258	0.430	0.670 P>0.05
	Kontrol	20	1.965	0.175		
Baş-yüz hareketleri Fiziksel 3.Boyut	Deney	20	1.957	0.286	0.439	0.663 P>.05
	Kontrol	20	1.917	0.290		
Sözel kalite Fiziksel 4.Boyut	Deney	20	1.968	0.235	0.714	0.480 P>0.05
	Kontrol	20	2.018	0.211		
Baş.Düz.Doğru Empati Psikolojik 1. boyut	Deney	20	1.735	0.532	1.662	0.106 P>.05
	Kontrol	20	1.375	0.809		
Somutluk Psikolojik 2. boyut	Deney	20	1.475	0.568	1.701	0.098 P>0.05
	Kontrol	20	1.130	0.707		
İleri Düz. Doğru Empati Psikolojik 3. boyut	Deney	20	1.350	0.561	1.173	0.248 P>0.05
	Kontrol	20	1.110	0.722		
Yüzleştirme Psikolojik 4. boyut	Deney	20	0.875	0.605	1.096	0.280 P>0.05
	Kontrol	20	0.645	0.717		

Tablo 11 incelendiğinde, her iki grubun FPDYBDÖ öntest uygulamalarına ilişkin değerleri, değerlendirme formunun fiziksel dinleme becerileri değerlendirme alt boyutu (4 alt boyut) ve psikolojik dinleme becerileri değerlendirme alt boyutu (4 alt boyut) için de anlamlı bir fark göstermemiştir. Hesaplanan bu değerler deney ve kontrol gruplarına alınan psikolojik danışmanların FPDYBDÖ ön test puan ortalamalarının birbirine benzediğini göstermektedir. Araştırmanın bulguları denence 2.1 ve 2.2'yi desteklemektedir.

Denence 3.0. :Gelişimsel yardım becerileri eğitimi, psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerisi düzeylerini arttırır.

Denence 3.1. :Gelişimsel yardım becerileri eğitimi programına katılan deneklerin fiziksel dinleme danışma becerisi düzeyleri öntest - sontest puan ortalamaları arasındaki fark, kontrol grubundaki deneklerin fark puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Deneme ve kontrol gruplarındaki psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme yardım becerileri değerlendirme formunun fiziksel dinleme danışma becerisi değerlendirme alt boyutundan aldıkları öntest puanları ile sontest puanlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12.

**FPDYBDÖ Fiziksel Dinleme Danışma Becerisi Değerlendirme Boyutu
Öntest- Sontest Puanlarının Ortalama Ve Standart Sapmaları**

	İşlem		Göz ilişkisi		Beden duruşu		Baş-yüz hareketleri		Sözel kalite	
Grup		N	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}$	ss
Deneme	Öntest	20	1.781	0.320	1.995	0.258	1.957	0.286	2.018	0.235
	sontest	20	2.560	0.214	2.699	0.246	2.629	0.282	2.626	0.271
Kontrol	Öntest	20	1.772	0.301	1.965	0.175	1.917	0.290	1.968	0.211
	sontest	20	1.797	0.352	1.982	0.192	1.918	0.276	1.985	0.246

Tablo 12 İncelendiğinde deneme işleminin başlangıcında her iki grubunda fiziksel dinleme danışma becerisi değerlendirme ön-test puan ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu ancak bu durumun son-test puan ortalamalarına bakıldığında deneme grubu lehine değiştiği görülmektedir. Diğer taraftan FPDYBDÖ 'nin bu boyutunda (fiziksel dinleme danışma becerisi değerlendirme) psikolojik danışmanların alabilecekleri en yüksek puanın 3.0 olması göz önüne alındığında her iki grubunda deneysel işlem öncesinde;

göz ilişkisi danışma becerisi: Tablo12 incelendiğinde, ilgili beceri yetkinlik düzeylerinin "iyi" düzeye yakın olduğu ancak deneysel işlem sonucunda deney grubundaki psikolojik danışmanların "göz ilişkisi becerisi" 'nde yetkinlik düzeylerinin arttığı, iynin üzerine çıktığı söylenebilir. Deney ve kontrol gruplarındaki farkın anlamlı olup olmadığı ortaya koymak amacıyla t testi yapılmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo12.1 de verilmiştir.

Tablo 12.1

FPDYBDÖ Fiziksel Dinleme Danışma Becerisi- Göz İlişkisi Danışma Becerisi Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t Değeri

Beceri	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	Önemlilik düzeyi
Göz ilişkisi	Kontrol	20	0.815	0.379	6.616	0.001
	Deney	20	0.022	0.375		

Tablo12.1 incelendiğinde görüldüğü gibi deney ve kontrol grubunun puan ortalamaları farkları arasında anlamlı bir fark vardır($t=6.616$, $p<0.05$). Gelişimsel yardım danışma becerileri eğitime katılan deneklerin fiziksel dinleme danışma becerisi düzeylerinde işlem sonrası artışın kontrol grubundaki deneklerinkinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç deneme grubunda gözlenen değişimlerin verilen eğitime bağlanabileceğini göstermektedir. Bu durumda araştırmada denenen gelişimsel yardım danışma becerileri eğitimi programının, psikolojik danışmanların" fiziksel dinleme - göz ilişkisi danışma becerisi" düzeylerini arttırmada önemli bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu denence 3.1'i desteklemektedir.

Beden Duruşu Danışma Becerisi: Tablo12 incelendiğinde, ilgili beceri yetkinlik düzeylerinin “iyi” düzeyde olduğu ancak deneysel işlem sonucunda deney grubundaki psikolojik danışmanların “beden duruşu” becerisi yetkinlik düzeylerinin arttığı, “iyi” düzeyin üzerine çıktığı söylenebilir. Deney ve kontrol gruplarındaki farkın anlamlı olup olmadığı ortaya koymak amacıyla t testi yapılmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo12.2’de verilmiştir.

Tablo 12.2.

FPDYBDÖ Fiziksel Dinleme Danışma Becerisi- Beden Duruşu Danışma Becerisi Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t Değeri

Beceri	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	Önemlilik düzeyi
Beden duruşu	Kontrol	20	0.704	0.276	8.308	0,001
	Deney	20	0.017	0.245		

Tablo 12.2. incelendiğinde görüldüğü gibi deney ve kontrol grubunun fark puanları ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.($t=8.303$, $p<0.05$). Gelişimsel yardım danışma becerileri eğitimine katılan deneklerin fiziksel dinleme beden duruşu becerileri düzeylerinde işlem sonrası artışın kontrol grubundaki deneklerinkinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç deneme grubunda gözlenen değişimlerin verilen eğitime bağlanabileceğini göstermektedir. Bu durumda araştırmada denenen gelişimsel yardım danışma becerileri eğitimi programının, psikolojik danışmanların “fiziksel dinleme beden duruşu danışma becerisi” düzeylerini arttırmada önemli bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu denence 3.1’i desteklemektedir.

Baş-yüz Hareketleri: Tablo 12 incelendiğinde, her iki grup deneklerinin ilgili beceri yetkinlik düzeylerinin “iyi” düzeyde olduğu ancak deneysel işlem sonucunda deney grubundaki psikolojik danışmanların “baş-yüz hareketleri” becerisindeki yetkinlik düzeylerinin arttığı, “iyi” düzeyin üzerine çıktığı söylenebilir. Deney ve kontrol gruplarındaki farkın anlamlı olup olmadığı ortaya koymak amacıyla t testi yapılmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo 12.3’de verilmiştir.

Tablo 12.3

FPDYBDÖ Fiziksel Dinleme Danışma Becerileri Baş-yüz Hareketleri
Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t
Değeri

Beceri	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	t	Önemlilik düzeyi
Baş-yüz hareketleri	Kontrol	20	0.672	0.370	5.083	0,001
	Deney	20	0.001	0.459		

Tablo 12.3. incelendiğinde görüldüğü gibi deney ve kontrol grubunun fark puanları ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.($t=5.083$, $p<0.05$). Gelişimsel yardım danışma becerileri eğitimine katılan deneklerin fiziksel dinleme baş-yüz hareketleri becerileri düzeylerinde işlem sonrası artışın kontrol grubundaki deneklerinkinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç deneme grubunda gözlenen değişimlerin verilen eğitime bağlanabileceğini göstermektedir. Bu durumda araştırmada denenen gelişimsel yardım danışma becerileri eğitimi programının, psikolojik danışmanların” fiziksel dinleme- baş-yüz hareketleri danışma becerisi” düzeylerini arttırmada önemli bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu denence 3.1’i desteklemektedir.

Sözel kalite danışma becerisi: Tablo12 incelendiğinde, her iki grup deneklerinin ilgili beceri yetkinlik düzeylerinin “iyi” düzeyde olduğu ancak deneysel işlem sonucunda deney grubundaki psikolojik danışmanların “sözel kalite danışma becerisi” düzeylerinin arttığı ve “iyi” düzeyin üzerine çıktığı söylenebilir. Deney ve kontrol gruplarındaki farkın anlamlı olup olmadığı ortaya koymak amacıyla t testi yapılmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo 12.4’ te verilmiştir.

Tablo 12.4

FPDYBDÖ Fiziksel Dinleme Danışma Becerileri Sözel Kalite Becerilerini Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t Değeri

Beceri	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	Önemlilik düzeyi
Sözel kalite	Kontrol	20	0.608	0.330	5.749	0,001
	Deney	20	0.175	0.319		

Tablo 12.4. incelendiğinde görüldüğü gibi deney ve kontrol grubunun fark puanları ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.($t=5.749$, $p<0.05$). Gelişimsel yardım danışma becerileri eğitimi programına katılan deneklerin fiziksel dinleme baş-yüz hareketleri becerileri düzeylerinde işlem sonrası artışın kontrol grubundaki deneklerinkinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç deneme grubunda gözlenen değişimlerin verilen eğitime bağlanabileceğini göstermektedir. Bu durumda araştırmada denenen gelişimsel yardım danışma becerileri eğitimi programının, psikolojik danışmanların fiziksel dinleme- sözel kalite danışma becerisi" düzeylerini arttırmada önemli bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu denence 3.1'i desteklemektedir.

Denence 5.1 ile ilgili "FPDYBDÖ Fiziksel Dinleme Danışma Becerileri Değerlendirme Boyutu Puan Ortalamaları Farkı ve Standart Sapmaları ile t Değerleri" tek tablo halinde Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13.

Deneme ve Kontrol grupları FPDYBDÖ Fiziksel Dinleme Danışma Becerileri Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t Değerleri

Beceri	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	Önemlilik düzeyi
Göz ilişkisi	Deneme	20	0.815	0.379	6.616	0.001
	Kontrol	20	0.0225	0.375		
Beden duruşu	Deneme	20	0.7045	0.276	8.308	0.001
	Kontrol	20	0.017	0.245		
Baş-yüz hareketleri	Deneme	20	0.672	0.370	5.083	0.001
	Kontrol	20	0.001	0.459		
Sözel kalite	Deneme	20	0.608	0.330	5.749	0.001
	Kontrol	20	0.175	0.319		

Denece 4.0. Gelişimsel yardım becerileri eğitimi, psikolojik danışmanların psikolojik dinleme danışma becerisi düzeylerini artırır.

Denece 4.1. Gelişimsel yardım becerileri eğitimi programına katılan deneklerin psikolojik dinleme danışma becerisi düzeyleri öntest - sontest puan ortalamaları arasındaki fark, kontrol grubundaki deneklerin puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Deneme ve kontrol gruplarındaki psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme yardım becerileri değerlendirme formunun fiziksel dinleme danışma becerileri değerlendirme alt boyutundan aldıkları öntest puanları ile sontest puanlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14.

FPDYBDÖ Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri Değerlendirme
Boyutu Öntest- Sontest Puanlarının Ortalama Ve Standart Sapmaları

Grup	İşlem	N	Baş.Düz.Doğru Empati		Somutluk		İleri Düz. Doğru Empati		Yüzleştirme	
			$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss
Deneme	Ön-test	20	1.735	0.532	1.475	0.568	1.350	0.561	0.875	0.605
	Son-test	20	3.110	0.432	2.985	0.565	2.865	0.468	2.840	0.489
Kontrol	Ön-test	20	1.375	0.890	1.130	0.707	1.110	0.722	0.645	0.717
	Son-test	20	1.465	0.833	1.210	0.668	1.165	0.687	0.795	0.659

Tablo 14 İncelendiğinde deneme işleminin başlangıcında her iki grubunda psikolojik dinleme becerilerini değerlendirme öntest puan ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu ancak bu durumun sontest puan ortalamalarına bakıldığında deneme grubu lehine değiştiği görülmektedir. Diğer taraftan FPDYBDÖ 'nin bu boyutunda (psikolojik dinleme becerilerini değerlendirme) psikolojik danışmanların alabilecekleri en yüksek puanın 4.0 (dört) olması göz önüne alındığında her iki grubunda deneysel işlem öncesinde;

Başlangıç Düzeyde Empatik Tepki Danışma Becerisi: Tablo14 incelendiğinde, her iki grup deneklerinin ilgili beceri yetkinlik düzeylerinin "yersiz" e kısmen yeterli" düzeyler arasında olduğu ancak deneysel işlem sonucunda deney grubundaki psikolojik danışmanların "Başlangıç Düzeyde Empatik Tepki becerisindeki yetkinlik düzeylerinin arttığı "yeterli" düzeyin üzerine çıktığı" öylenebilir. Deney ve kontrol gruplarındaki farkın anlamlı olup olmadığı ortaya oymak amacıyla t testi yapılmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo14.1'de verilmiştir.

Tablo 14.1.

FPDYBDÖ Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri BDDE
Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile
t Değeri

Beceri	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	t	Önemlilik düzeyi
Baş.Düz.Doğru Empati	Kontrol	20	1.375	0.548	7.453	0,001
	Deney	20	0.900	0.541		

Tablo14.1. incelendiğinde görüldüğü gibi deney ve kontrol grubunun fark

puanları ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.($t=7.453$ $p<0.05$). Gelişimsel yardım danışma becerileri eğitimine katılan deneklerin psikolojik dinleme başlangıç düzeyde empatik tepki becerileri düzeylerinde işlem sonrası artışın kontrol grubundaki deneklerinkinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç deneme grubunda gözlenen değişmelerin verilen eğitime bağlanabileceğini göstermektedir. Bu durumda araştırmada denenen gelişimsel yardım danışma becerileri eğitiminin , psikolojik danışmanların” psikolojik dinleme; başlangıç düzeyde empatik tepki danışma becerisi” düzeylerini arttırmada önemli bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu denence 4.1’i desteklemektedir.

Somutluk Becerisi: Tablo14 incelendiğinde, her iki grup deneklerinin ilgili beceri yetkinlik düzeylerinin “yetersiz” düzeyde olduğu ancak deneysel işlem sonucunda deney grubundaki psikolojik danışmanların “somutluk tepkisi ” becerisindeki yetkinlik düzeylerinin arttığı “yeterli” düzeye çıktığı söylenebilir. Deney ve kontrol gruplarındaki farkın anlamlı olup olmadığı ortaya koymak amacıyla t testi yapılmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo14.2 de verilmiştir.

Tablo 14.2.

FPDYBDÖ Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri Somutluk Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t Değeri

Beceri	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	Önemlilik düzeyi
Somutluk	Kontrol	20	1.510	0.809	7.590	0,001
	Deney	20	0.080	0.235		

Tablo14.2 incelendiğinde görüldüğü gibi deney ve kontrol grubunun fark puanları ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.($t=7.590$, $p<0.05$). Gelişimsel yardım danışma becerileri eğitimine katılan deneklerin psikolojik dinleme somutluk tepki becerileri düzeylerinde işlem sonrası artışın kontrol grubundaki deneklerinkinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç deneme grubunda gözlenen değişmelerin verilen eğitime bağlanabileceğini göstermektedir. Bu durumda araştırmada denenen gelişimsel yardım danışma

becerileri eğitimi programının, psikolojik danışmanların "psikolojik dinleme danışma becerisi-somutluk tepkisi" beceri düzeylerini arttırmada önemli bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu denence 4.1'i desteklemektedir.

İleri Düzeyde Empatik Tepki Becerisi: Tablo14 incelendiğinde, her iki grup deneklerinin ilgili beceri yetkinlik düzeylerinin "yetersiz" düzeyde arasında olduğu ancak deneysel işlem sonucunda deney grubundaki psikolojik danışmanların "ileri düzeyde empatik tepki " becerisindeki yetkinlik düzeylerinin arttığı "yeterli" düzeye çıktığı söylenebilir. Deney ve kontrol gruplarındaki farkın anlamlı olup olmadığı ortaya koymak amacıyla t testi yapılmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo14.3 de verilmiştir.

Tablo 14.3.

FDPYBDÖ Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri İDDE
Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t
Değeri

Beceri	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	Önemlilik düzeyi
İleri Düz. Doğru Empati	Kontrol	20	1.515	0.646	9.207	0,001
	Deney	20	0.055	0.291		

Tablo14.3 incelendiğinde görüldüğü gibi deney ve kontrol grubunun fark puanları ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.($t=9.207$, $p<0.05$). Gelişimsel yardım danışma becerileri eğitimine katılan deneklerin psikolojik dinleme ileri düzeyde empatik tepki becerileri düzeylerinde işlem sonrası artışın kontrol grubundaki deneklerinkinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç deneme grubunda gözlenen değişmelerin verilen eğitime bağlanabileceğini göstermektedir. Bu durumda araştırmada denenen gelişimsel yardım danışma becerileri eğitimi programının , psikolojik danışmanların" psikolojik dinleme becerisi-ileri düzeyde empatik tepki" beceri düzeylerini arttırmada önemli bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu denence 4.1'i desteklemektedir.

Yüzleştirme Becerisi: Tablo 14 incelendiğinde, her iki grup deneklerinin ilgili beceri yetkinlik düzeylerinin “zayıf” düzeyde olduğu ancak deneysel işlem sonucunda deney grubundaki psikolojik danışmanların “yüzleştirme tepkisi” becerisindeki yetkinlik düzeylerinin arttığı, “yeterli” düzeye çıktığı söylenebilir. Deney ve kontrol gruplarındaki farkın anlamlı olup olmadığı ortaya koymak amacıyla t testi yapılmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo14.4 te verilmiştir.

Tablo 14.4.

FPDYBDÖ Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri Yüzleştirme Değerlendirme Boyutu Fark Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları ile t Değeri

Beceri	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	t	Önemlilik düzeyi
Yüzleştirme	Kontrol	20	1.965	0.745	9.498	0,001
	Deney	20	0.150	0.418		

Tablo 14.4 incelendiğinde görüldüğü gibi deney ve kontrol grubunun fark puanları ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır.($t=9.498$, $p<0.05$). Gelişimsel yardım danışma becerileri eğitimine katılan deneklerin psikolojik dinleme yüzleştirme tepki becerileri düzeylerinde işlem sonrası artışın kontrol grubundaki deneklerinkinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç deneme grubunda gözlenen değişmelerin verilen eğitime bağlanabileceğini göstermektedir. Bu durumda araştırmada denenen gelişimsel yardım danışma becerileri eğitimi programının, psikolojik danışmanların “psikolojik dinleme becerisi-yüzleştirme tepkisi” beceri düzeylerini arttırmada önemli bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu denence 4.1’i desteklemektedir.

İlgili "Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri Değerlendirme Boyutu Öntest- Sontest Puanlarının Ortalama Ve Standart Sapmaları ile t Değerleri" tek tablo halinde Tablo 15 de verilmiştir.

Tablo 15.

FPDYBDÖ Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri Değerlendirme Boyutu Öntest- Sontest Puanlarının Fark Puan Ortalamaları Ve Standart Sapmaları ile t Değerleri

Beceri	Grup	N	$\bar{X}$	ss	t	Önemlilik düzeyi
Baş.Düz.Doğru Empati	Deneme	20	1.375	0.548	7.453	0.001
	Kontrol	20	0.900	0.541		
Somutluk	Deneme	20	1.510	0.809	7.590	0.001
	Kontrol	20	0.080	0.235		
İleri Düz. Doğru Empati	Deneme	20	1.515	0.646	9.207	0.001
	Kontrol	20	0.055	0.291		
Yüzleştirme	Deneme	20	1.965	0.745	9.498	0.001
	Kontrol	20	0.150	0.418		

BÖLÜM V

TARTIŞMA ve YORUM

I- Çalışan Psikolojik Danışmanların Danışma Beceri Düzeyleri ile ilgili olarak;

Denence 1.0. Psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerileri “yeterli” düzeydedir.

Bu araştırmada Psikolojik danışma bölümünden mezun psikolojik danışmanların, fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerileri yeterlik düzeyleri incelenmiştir.

Denence 1.1. Psikolojik danışmanların fiziksel dinleme becerileri algıları “yeterli” düzeydedir.

Bulgular psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma becerileri algılarında;

a)uygun göz ilişkisi kurabilme, b)uygun beden duruşu, c)uygun baş ve yüz hareketleri, d)gerekli sözel kalite ile ilgili bulguları dikkate alındığında,

Araştırmaya katılan deneklerin fiziksel dinleme danışma becerileri algılama seviyeleri aritmetik ortalamalarının $\bar{X}=1.98$ ile $\bar{X}=2.36$ arasında değiştiği bulunmuş ve deneklerin genel toplam fiziksel dinleme danışma becerisi puan ortalaması ise $\bar{X}=2.29$ olarak bulunmuştur. Araştırmanın bulguları, deneklerin alabilecekleri en yüksek puanın 3 (0-3 arası) olması dikkate alındığında, psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma beceri düzeylerini algılamalarının “iyi” düzeyde olduğunu görülmektedir. Araştırmada kullanılan ölçekteki fiziksel dinleme becerilerini ölçmeyi amaçlayan sorular, “danışmanların kendilerini danışan gözünden değerlendirmeleri” kriterine göre cevaplandığı için elde edilen bulgular, danışmanların kendi fiziksel dinleme beceri düzeylerini değerlendirme bulgularıdır. Denence 2.0'daki, (araştırmanın deneme çalışmasına ait) bulgular göstermiştir ki, deneklerin danışma yaptığı danışanlar tarafından yapılan değerlendirmelerde fiziksel dinleme danışma becerisi düzeylerinin, yukarıdaki bahsedilen düzeyden daha düşük olduğu gözlenmiştir.

Denence 1.2. Psikolojik danışmanların psikolojik dinleme danışma becerisi “yeterli” düzeydedir.

Bulgular psikolojik danışmanların psikolojik dinleme danışma

becerisinde;

a)başlangıç düzeyde doğru empati, b)somutluk, c)ileri düzeyde doğru empati, d)yüzleştirme becerileri boyutlarını doğru olarak değerlendirme ile ilgili bulguları dikkate alındığında;

Araştırmaya katılan deneklerin psikolojik dinleme danışma beceri seviyeleri ortalamalarının $\bar{X}=0.621$ ile $\bar{X}=1.256$ arasında değiştiği bulunmuş ve toplam fiziksel dinleme danışma becerisi puan ortalaması ise $\bar{X}=1.079$ olarak bulunmuştur. Araştırmanın bulguları, deneklerin alabilecekleri en yüksek puanın 4 (dört) (0-4 aralığında) olması dikkate alındığında, psikolojik dinleme danışma becerisinin “zayıf” düzeyde olduğunu göstermiştir. İlgili becerilere verilecek olan tepkiler yazılı olarak alındığından, değerlendirilmesi uzmanlar tarafından yapılmıştır.

Denence 2.0'daki,(araştırmanın deneme çalışmasına ait) bulgular da, kontrol ve deneme grupları deneklerinin ilgili danışan ifadelerine verdiği tepkiler (öntest) ile yukardaki bahsedilen bulguların birbirine benzediği gözlenmiştir.

Bu bulgular ışığında araştırmaya katılan deneklerin psikolojik dinleme danışma becerilerinin istenilen düzeyin oldukça altında, “zayıf” düzeyde olduğu söylenebilir.

Denence 1.3.0 Kadın ve erkek psikolojik danışmanların danışma becerileri puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

Araştırmaya katılan erkek ve kadın deneklerin, cinsiyete göre fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerileri yeterli düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Araştırmanın bulgularına göre cinsiyet faktörünün fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerileri üzerinde bir etkisinin olduğunu söylenemez.

Denence 1.4.0. Kıdeme göre psikolojik danışmanların danışma becerileri puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark vardır.

Araştırmaya katılan deneklerin, kıdeme göre fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerisi yeterli düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Kıdem yılı olarak 1-5 yıl ile 6-11 yıl meslekte çalışan psikolojik

danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerisi düzeyleri bir birinden anlamlı düzeyde farklı değildir. Araştırmanın bulgularına göre kıdem faktörünün, fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerileri üzerinde bir etkisinin olduğunu söyleyemez.

II-Eğitim Programı ile ilgili olarak;

Psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerileri yeterlik düzeyleri saptandıktan sonra, danışanların ilgili bu becerilerinin geliştirilip geliştirilmeyeceği test edilmek istenmiş ve Egan'ın gelişimsel yardım becerisi temel alınarak, bir deneme çalışması yapılmıştır.

Denence 2.0 Deneme ve kontrol grubu oluşturan deneklerin, fiziksel ve psikolojik dinleme becerileri düzeyleri öntest puan ortalamaları arasında önemli bir fark yoktur.

Araştırmanın bulgularında, deneme ve kontrol grubunun öntest fiziksel dinleme danışma becerisi düzeylerinin saptanmasında danışmanların, danışma yaptıkları bir danışan tarafından değerlendirilmesi esas alınmış ve elde edilen bulgularda deneklerin öntest puan ortalamalarının deneme grubu için, $\bar{X}=1.781$ ile $\bar{X}=1.995$ arasında değiştiği; kontrol grubu için, $\bar{X}=1.772$ ile $\bar{X}=2.0185$ arasında değiştiği ve genel fiziksel dinleme danışma beceri düzeylerinin "iyi" düzeyde olduğu söylenebilir. Fakat bütün alt boyutlar karşılaştırıldığında kontrol ve deneme grubu deneklerinin fiziksel dinleme danışma becerisi öntest puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır.

Araştırmanın bulgularında deneme ve kontrol grubunun öntest psikolojik dinleme danışma becerisi düzeylerinin saptanmasında danışmanların, ilgili beceri ile ilgi verilen danışan ifadelerine verdikleri tepkilerden aldıkları puanlar esas alınmış ve elde edilen bulgularda deneklerin öntest puan ortalamalarının deneme grubu için, $\bar{X}=0.875$ ile $\bar{X}=1.735$ arasında değiştiği; kontrol grubu için, $\bar{X}=0.645$ ile $\bar{X}=1.475$ arasında değiştiği ve genel psikolojik dinleme danışma beceri düzeylerinin "zayıf" düzeyde olduğu söylenebilir. Fakat bütün alt boyutlar karşılaştırıldığında kontrol ve deneme grubu deneklerinin psikolojik dinleme danışma becerisi öntest puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır.

Araştırmanın bu bulgularına göre, eğitim programı öncesi deneme ve

kontrol gruplarının fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerileri düzeylerinin farklılaşmadığı görülmüştür.

Denence 3.0. Gelişimsel yardım becerileri eğitimi, psikolojik danışmanların fiziksel dinleme danışma beceri düzeylerini artırır.

Denence 4.0. Gelişimsel yardım becerileri eğitimi, psikolojik danışmanların psikolojik dinleme danışma becerileri düzeylerini artırır.

Deneme araştırmasında, gelişimsel yardım becerisi eğitiminin psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik danışma becerileri kazanmalarında etkili olup olmayacağı incelenmiştir. Psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme yardım becerileri değerlendirme formunun fiziksel dinleme becerileri ile ilgili kısmı ile ilgili puanları, deneklerin danışma yaptığı danışan tarafından değerlendirilen veriler esas alınarak puanlanmıştır .

Psikolojik dinleme danışma becerilerinin değerlendirilmesinde ise, danışanların kendileri tarafından, ilgili danışan ifadelerine verdikleri yazılı tepkileri esas alınmıştır. Bulgular FPDYBDÖ'nin 1. Fiziksel Dinleme Becerileri; a)uygun göz ilişkisi kurabilme, b)uygun beden duruşu, c)uygun baş ve yüz hareketleri, d)gerekli sözel kalite, 2.Psikolojik Dinleme Becerileri: a)başlangıç düzeyde doğru empati, b)somutluk, c)ileri düzeyde doğru empati, d)yüzleştirme becerileri boyutlarını doğru olarak değerlendirme de ön test puanlarının , gelişimsel yardım becerisi eğitiminin sonunda 0.01 düzeyinde anlamlı artış gösterdiğini, buna karşılık kontrol grubunun öntest ve sontest puan ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermiştir. Bu da gelişimsel yardım becerisi eğitimi programının psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerilerini olumlu yönde etkilediğinin kanıtı sayılmıştır. Hart(1994), danışmanların danışma becerilerinin artırılmasına yönelik yapmış olduğu çalışmadaki bulguları ile araştırma bulguları tutarlıdır. Hart, araştırmasında danışman-danışan görüşmelerinin teybe, video-kasete kaydetme ve tek yönlü aynadan danışmayı izleme metotlarından da danışma becerisi kazandırmak için yararlanmıştır. Bu çalışmada farklı yöntemler de kullanılsa bir yardım becerisi modeli ile danışma becerisinin artırılabilirdiği görülmektedir. Araştırmamızdaki gelişimsel yardım becerisi modeli ile elde ettiğimiz bulgular Hart'ın bulgularına benzemektedir. Konu ile ilgili olarak yapılan

diğer bir çalışma Ping-Hwa (1993) Tayvanlı üniversite psikolojik danışma öğrencileriyle yaptığı çalışmasında, araştırmacı eğitici bilgi aktarım, model olma, teyp-kaset, rol yapma, ve danışma becerilerinde yol gösterme yöntemleri ile danışman adaylarının danışma becerilerini arttırmaya çalışmış, Araştırmacının bulgularında yüzleştirme becerisi açısından eğitim alan danışmanların genel becerilerinde anlamlı bir artış görülmemiş fakat psikolojik dinleme becerilerinden olan yüzleştirme becerileri arttıkça, danışanın kişisel gelişiminin ve iyileşmenin de arttığı gözlenmiştir. Araştırmamızda tüm fiziksel ve psikolojik dinleme becerilerinde artışın olması nedeniyle bu her ne kadar uygulanan tekniklerde farklılıklar olsa da çalışmanın bu bulguları ile bizim bulgularımızın tutarlı olması verdiğimiz eğitimin etkili olduğunun bir kanıtı sayılabilir

Araştırmada denenen gelişimsel yardım becerisi eğitimi programı ile ilk olarak psikolojik danışmanların fiziksel danışma becerileri kazanmalarında yardımcı olunmaya çalışılmıştır. Bunun en önemli nedeni psikolojik danışmada ve kişiler arası iletişimde en önemli unsurlardan başında, karşıdaki kişiyi doğru olarak dinleyebilecek fiziksel becerilerin kazanılmasıdır. Özellikle psikolojik danışmada, danışmanın göz iletişimi, beden duruşu, söz kalitesi, uygun baş ve yüz hareketleri, jest ve mimikleri, danışanlar tarafından; danışanın kendisinin dinlendiğinin, kendisine önem verildiğinin, dikkate alındığının göstergesi olarak algılanmaktadır. Örneğin, danışma esnasında, danışan sorunlarını anlatırken, psikolojik danışmanın beden olarak yana yaslanmış, ellerini önünde kavuşturmuş veya kalemi ile oynayan, tavana bakan bir pozisyonda olması, danışan tarafından olumsuz karşılanacaktır. Çünkü psikolojik danışmanın fiziksel dinleme becerileri yanlıştır. İyi bir yardım edici, yardım etmenin büyük bir işi gerektirdiğini bilir. Kendi beden dilinin ne dediğini bilir ve danışanın sözel olmayan mesajlarını okuyabilir. İyi bir danışman insanlarla rahattır(Egan,1975). İkinci olarak arttırılmaya çalışılan beceri ise psikolojik dinleme danışma becerileridir. Bu beceriler başlangıç düzeyde doğru empati, somutluk, ileri düzeyde doğru empati, yüzleştirme gibi, danışanın doğru olarak anlaşıldığını, duygularının ve bu duygularının altındaki yaşantıları ile ilgili olarak başlangıçtaki temel anlayışın iletilmesi ve saygı ve içtenlikle birleştiğinde, danışanla hemen raportun kurulmasını sağlaması açısından önemlidir (Saygı ve içtenlik becerisi eğitim içinde deneklere verildi fakat ölçekte, yazılı olarak değerlendirilemeyeceğinden dolayı değerlendirilmeye alınmamıştır). Danışanın

sorunlarının farkına varabilmesi ve harekete geçebilmesi açısından oldukça önemli becerilerdir.

Ülkemizde danışma becerisini arttırmaya yönelik fazla araştırma bulunmamaktadır. Psikolojik danışma alanında yapılan araştırmaların ele aldıkları temel kavram ve konular açısından bulgularında ise, en çok 5 kavram şunlardır; benlik kavram(%10), Uyum (9.69), Kaygı(8.18), PDR hizmetlerinden beklentiler, algılar, görevler-sorunlar(7.87), akademik başarı(ya da başarısızlık (%6.66) bulunmuştur (Kaya. 1995, Akkoyun1991). Bahsedilen tüm kavramlar danışmanların verdiği hizmetlerle ilgilidir. Bu yapılan araştırmada doğrudan psikolojik danışmanların eğitime yönelik fiziksel ve psikolojik dinleme becerilerini kazanmaları hedeflenmiştir. Psikolojik danışmanların fiziksel ve dinleme becerilerini etkili olarak kazanabilmeleri için eğitim içerisinde çok değişik etkinliklere yer verilmiştir. Yanlış ve doğru tepkiler, danışanlara izlettirilmiş, modelden gösterilmiş ilgili uygulama ve alıştırmalar tepkileri üzerinde çalışılmıştır.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın önceki bölümlerinde elde edilen bulgu ve yapılan yorumlarla ilişkili olarak sonuçlara yer verilmiştir, bu sonuçlara dayalı olarak önerilerde bulunulmuştur.

Sonuçlar

1. Araştırma psikolojik danışmanların kendilerini, fiziksel dinleme becerisi açısından değerlendirmelerinin "iyi" düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.
2. Psikolojik danışmanların psikolojik dinleme becerisi açısından "zayıf" düzeyde oldukları bulunmuştur.
3. Cinsiyet ve kıdeme göre psikolojik danışmanların, fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerileri yeterli düzeylerinin değişmediği bulunmuştur.
4. Deneme araştırması bulguları, gelişimsel yardım becerisi eğitiminin, psikolojik danışmanların fiziksel dinleme becerileri düzeylerini yükseltmede etkili olduğunu ortaya koymuştur.
5. Deneme araştırması bulguları, gelişimsel yardım becerisi eğitiminin, psikolojik danışmanların psikolojik dinleme becerileri düzeylerini yükseltmede etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Öneriler

Bu araştırmada ulaşılan sonuçlar çerçevesinde psikolojik danışma ve rehberlik anabilim dallarında verilen danışma becerileri eğitim hizmetlerine ve ileriki araştırmalara yönelik öneriler aşağıda belirtilmiştir.

1. Araştırmanın sonuçları denenen gelişimsel yardım becerisi eğitiminin, psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerisi düzeylerini yükseltmede etkili olduğunu ortaya koymuştur. Psikolojik danışma ve rehberlik anabilim dallarında verilen danışma becerileri eğitim programlarında, daha etkili danışman becerilerinin öğretilmesi, uygulamaların daha da çeşitlendirilmesi, bir model

takip edilerek verilen eğitimde bir standarda gidilmesi gerekmektedir. Bu standardı sağlayabilmek için eğitim verilen kurumlardaki ilgili derslerde, Egan'ın Gelişimsel Yardım Modeli'nde var olan danışma becerilerinin, bilgi verme, modelden ve video-teypten beceri gösterimi şeklinde öğretilmesi; adayların ikili ve grup şeklinde yaptıkları psikolojik danışma uygulamalarını kaydetmeleri, eğitici ve arkadaşları ile tartışarak geri iletileri almaları, danışman adaylarının daha etkili bir şekilde yararlanabilmeleri için gereklidir.

2. Bu araştırmada denenen gelişimsel yardım becerisi eğitimi programının, psikolojik danışmanların fiziksel ve psikolojik dinleme danışma becerisi düzeylerini yükseltmede etkili olduğu bulunmuştur. Ancak denenen gelişimsel yardım becerisi eğitimi araştırmacı tarafından hazırlanıp uygulanmıştır. Başka alan uzmanları tarafından, başka psikolojik danışmanlar üzerinde sınanması, bu eğitimin etkililiğini ve kullanışlılığı konusunda daha da objektiflik getirecektir.
3. Alandaki araştırmaların kısıtlı olmasından dolayı, yeni araştırmacıların, benzer araştırmalara yönelmesi alana daha fazla katkı sağlayacaktır.
4. Araştırmanın bulguları genel olarak dikkate alındığında hâlihazırda çalışan psikolojik danışmanların danışma yeterliliklerinin neler olduğu ile ilgili bir— belirsizlik söz konusudur. Dolayısıyla psikolojik— danışmanların danışma becerileri ile ilgili eğitim verilen kurumlarda ortak danışma becerileri öğretim programlarının geliştirilmesi için gerekli çalışmaların başlatılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Akkoyun, Füsün.(1991) "**Danışma Psikolojisinde Araştırma**" A.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, cilt:24, sayı-1, S.133-144
- Alexandria, V. (1988). **American School Counselor Association**. (Note: This Is ACA's Previous Edition Of Its Ethics Code). Ethical Standards. American.
- Alexandria, V. (1994). **Council For Accreditation Of Counseling And Related Educational Programs**. Accreditation Standards And Procedures Manual.
- Alexandria, V. (1997). **American School Counselor Association**. National Standards For School Counseling Programs.
- Allport, G.W. (1962). **Psychologicalmodels For Guidance**. Harvard Educational Review, 21, 373-381.
- Arı, R. (2005). **Gelişim Ve Öğrenme**. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Arı, R;Uşlu, M. ve Avşaroğlu S.(2004) **Psikolojik Danışmanlara Yardım BecerilerininKazandırılmasında İnteraktif Öğretim Yönteminin Uygulanabilirliğine İlişkin Deneyisel Bir Çalışma**, 9.Yökrep Sempozyumu, Süpervizyon, 4-5 Haziran, Başkent Üniversitesi, Ankara
- Arkonaç, S. (1993). **Zihinsel Süreçler Bilimi**. Ankara: Alfa Basım Yayın.
- Association For Counselor Education And Supervision, (1990). **Supervision Interest Network**. Standards For Counseling Supervisors. Journal Of Counseling & Development 69, 30-32.
- Association For Counselor Education And Supervision, (1993). **Supervision Interest Network** ACES Ethical Guidelines For Counseling Supervisors. ACES Spectrum, 53(4), 5-8.
- American School Counselor Association. (1997). **National Standards For School Counseling Programs**. Alexandria, Va: Author.
- Baird, B. N. (1996). **The İnternship, Practicum, And Field Placement Handbook: A Guide For The Helping Professions**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Barret, R.L. Schmidt. J.J. (1986). **School Counselor Certification And Supervision. Overlooked Professional İssues**. Counselor Education And Supervision, 26, 50-55.

- Beck A. Emery G. (1985). **Anxiety Disorders And Phobias: A Cognitive Perspective**. New York: Basic Books.
- Bernard, J. M. & Goodyear, R. K. (1992). **Fundamentals Of Clinical Supervision**. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Bernard, J.M. (1979). **Supervisor Training: A Discrimination Model**. Counselor Education And Supervision, 19, 60-68.
- Bernard, J.M. (1997). **The Discrimination Model**. In C. E. Watkins, Jr. (Ed.), **Handbook Of Psychotherapy Supervision** (Pp. 310-327). New York: Wiley.
- Bernard, J.M. Goodyear, R.K. (1998). **Fundamentals Of Clinical Supervision**. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Borders, L. D. & Leddick, G. R. (1987). **Handbook Of Counseling Supervision**. Alexandria, VA: Association For Counselor Education And Supervision.
- Borders, L.D. Leddick, G.R. (1987). **Handbook Of Counseling Supervision**. Alexandria, VA: Association For Counselor Education And Supervision.
- Boyd, J.D. Walter. P.B. (1975). **The School Counselor, The Cactus, And Supervision**. The School Counselor, 38, 253-255.
- Bradley, L.J. (1989). **Counselor Supervision: Principles, Process, Practice**. Muncie, IN: Accelerated Press.
- Brammer, L.M. Shostrom. E.L. (1982). **Thrapeutic Psycholgy** (4tn Ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Breger L,M. Gaugh J. (1965). **Critique And Reformulation Of "Learning Theory Approaches" To Psychotherapy And Neurosis**. Psychological Bulletin. 63.338-58.
- British Psychological Society, Division Of Clinical Psychology (1979) **-Report On The Working Party On The Psychological Therapies**, Leicester:BPS.
- Black, J., (1989). **The Effect Of Counselor Trainees' Helping Skills On Clients' Self-Exploration** (Doctoral Dissertation, University Of California, Berkeley, 1990). Dissertation Abstracts International, 51, 1548-A.
- Carkhuff, R. (1983a). **Interpersonal Skills And Human Productivity**. Amherst, MA: HRD Press.

- (1983b). **Sources Of Human Productivity**. Amherst, MA: HRD Press.
- (1984). **Helping And Human Relations (Vols. 1 & 2)**. Amherst, MA: HRD Press.
- (1985). **Productive Parenting**. Amherst, MA: HRD Press.
- (1986). **Human Processing And Human Productivity**. Amherst, MA: HRD Press.
- (2000a). **The Art Of Helping VIII**. Amherst, MA: HRD Press.
- (2000b). **The Art Of Helping Student Workbook VIII**. Amherst, MA: HRD Press.

Carkhuff, R. Berenson, B. (1977). **Beyond Counseling And Therapy** (2nd Ed.). New York: Holt, Rinehart & Winston.

Carkhuff, R. Berenson, D. (1981). **The Skilled Teacher**. Amherst, MA: HRD Press.

Carrol Michael (1998) **Counselling Supervision: Theory, Skills and Practise**, Cassel London

Carroll, Michael F. (1994) **Counselling Supervision: International Perspectives**.
ERIC Digest. ED372358

CHEN Ping-Hwa (1993) **A Study on the Effectiveness of Counseling Skill Training Course with Taiwanese University Students** Asian Journal of Counselling Vol. 2 No. 2, Page 1-9,

Cecil H. Patterson (1992) **The Education of Counsellors and Psychotherapists: A Proposal** Asian Journal of Counselling Vol. 1 No. 1, Page 1-4,

Chicago: A. Tyler, L. (1961). **The Work Of The Counsellor**, New York: Appleton-Century-Crofts.

Committee On Definition, Division Of Counseling Psychology (1956), **Counseling Psychology As A Specialty**, *American Psychologist*, L, 282-285.

Committee On Counselor Training, Division Of Counseling And Guidance (1952), **Recommended Standarts For Training Counseling Psychologists At The Doctorate Level**. *American Psychologist*, 7, 175-181.

Council For Accreditation Of Counseling And Related Educational Programs. (1994). **Accreditation Standards And Procedures Manual**. Alexandria, Va: Author.

- Corey, G. (1986). **Theory And Practice Of Counseling And Psychotherapy** (3rd Ect.). Momerey, CA: Brooks/Cole.
- Corey, G. (1991), **Theory And Practice Of Counseling And Psychotherapy**. 4th Ed., Brooks/Cole, Belmont, California.
- Cottle. W.C. (1973). **Beginning Counseling Practicum**. New York: Grune & Stratton. Counselor Education & Supervision, 00110035, Dec99, Vol. 39, Issue 2.
- Cottraux J; Legeron P; Mollard E. (1992). **Four Predictions For Year In The 2000. Which Psychotherapies In The Year 2000**. Edited: By Jean C, Patrick L, Evelyn M, Swets And Zeitlenger Press, Amsterdam. 7-10.
- Danish, D'Augelli,Hauer,(1980) **Helping Skills: A Basic Training Program** (Çev.) Füsün Akkoyun(1994) Yardım Becerileri, Temel Eğitim Programı,Form ofset Ankara)
- Doğan, Süleyman. (1996) **"Türkiye'de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanında Meslek Kimliğinin Gelişimi ve Bazı Sorunlar"**, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, Cilt2, Sayı 7, s.121-126
- Drapela, V.J. Drapela, G.B. (1986). **The Role Of The Counselor In Intern Supervision**. The School Counselor, 34, 92-99.
- Egan, G. . (1975). **The Skilled Helper**. Pacific Groove, California, Brooks/Cole.(çev.) Füsün Akkoyun, Psikolojik Danışmaya Giriş 1994
- (2002). **The Skilled Helper**. Pacific Groove, California, Brooks/Cole.
- Egan, G & Cowan, M.A. (1979). **People in systems: A model for development in the human service professions and education**. Pacific Grove, California: Brooks/Cole.
- Egan, G. (1986). **The Skilled Helper**(3rd Ed., Brooks/Cole, Belmont, California) **Empatik Olmak Değeri Anlaşılmamış Bir Varoluş Şeklidir** (Çev. Füsün Akkoyun), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 1983,16, L, 105-124.
- English, H.B. English, A.C. (1958). **A Cornprehensive Dictionary Of Psychglogial And Psychiatric Terms**. Etkili Ebeveyn Olma Eğitimi. (Çev. Serra Cider). Özel Basımevi, 1989, İstanbul.

- Goldfried, M.R. & Castonguay, L.G. (1992). **The future of psychotherapy integration.** *Psychotherapy*, 29(1), 4-10.
- Goldfried, M.R. & Safran, J.D. (1986). **Future dirextions in psychotherapy integration.** In J.C. Norcross (Ed.), *Handbook of eclectic psychotherapy* (pp. 463-483). New York: Brunner/Mazel.
- Gordon, T. (1970), **Parent Effectiveness Training** New York: Wyden.
- Hackmann A. (1993). **Behavioural And Cognitive Psychotherapies.** Past History, Current Applications And Future Registration Issues.Behavioural And Cognitive Psychotherapy.Supp 1: 9-15.
- Hail, C.S. Lindzey, G. (1970), **Theories Of Personality.** New York: John Wiley.
- Hollaway, M.E., Oxford, R., Felkins, G., & Saleh, A. (1992). **Teachers' Retrospective Studies Of L2 Learners: Clinical Master Teachers: An Alternative To The Traditional Triad Of Supervision.** A Paper Presented At The Annual Southeast Regional TESOL Conference, Biloxi, Mississippi.
- Harper, F; Gail, D; Bruce,C (1989). **Counseling Techniques.** An Outline Overwiev, Stanford, USA.
- Harper. F.D. (1981). **Dictionary Of Counseling Technigues And Terms.** Alexandria, VA:Douglass.
- larper, Frederick D. Gail C.Bruce(1989)-**"Counseling Techniques : An Outline& Overview"** Stanford USA
- Hart, G. M. (1982). **The Process Of Clinical Supervision.** Baltimore: University
- Hart, Gordon M.(1994). **Strategies And Methods Of Effective Supervision.** Eric Clearinghouse On Counseling And Student Services Greensboro Nc. Eric Digest. Ed: 372341.
- Henderson, P. Lampe, R.E. (1992). **Clinical Supervision Of School Counselors.** The School Counselor, 39, 151-157.
- Hopson, B. Hough, P. (1976). **The Need For Personal And Social Education In Secondary Schools And Further Education.** British Journal Of Guidance And Counselling, 11.
- Hopson, B , Scally,M. (1981a) **Life Skills Teaching.** London, Mcgraw-Hill,

--(1981b) **A Model For Helping And Counselling, Implications For Training**, Leeds: Counselling And Career Development Unit, Leeds University

Howard, G. S; Nance, D. W; Myers, P. (1986). **Adaptive Counseling And Therapy: An Integrative, Eclectic, Model**. *The Counseling Psychologist*, 14; 363-442.

<http://www.Youngbusiness.Net/Partners/Solib.Htm>(Egan's Counsellings Skills, 21-03-2003)

<http://www.Youngbusiness.Net/Partners/Solib/Cosk1.Htm>(21-03-2003)

<http://www.socialpc.com/Psychology/Counseling-And-Psychotherapy.html>
(Counseling And Psychotherapy, 16-10-2004)

Imbuki, I and Nyongese, M.(2003) **Eclecticism**, Institute of Professional Counselling, Kenya(report)

Ivey, A. (1976). **Counseling Psychology, The Psychoeducator Model And The Future**. *The Counseling Psychologist*, 6, 3, 72-75.

Ivey, A. (1979). **Counseling Psychology - The Most Broadly-Based Applied Psychology Specialty**. *The Counseling Psychologist*, 8, 3, 3-6.

Ivey, A. (1991). **Developmental Strategies For Helper**, Armherst MA Microtraining Association

Ivey, A. Goncalves, O.F. (1988). **Developmental Therapy: Integrating Developmental Processes Into The Clinical Practice**. *Journal Of Counseling Development*, 66; 406-413.

Ivey, A. Ivey, M.B. (1998). **Reframing DSM-IV: Positive Strategies From Developmental Counseling And Therapy**. *Journal Of Counseling Development*, 76; 334- 350.

Ivey, A.E. Simek D. L. (1980). **Counseling And Psychotherapy: Skills, Theories And Practice**. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.

Ivey, A; Ivey, M; Simek D.L. (1987). **Counseling And Psychotherapy**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Joint Committee On Testing Practices. (1988). **Code Of Fair Testing Practices In Education**. Washington, DC: Author.

- Kagan, N. (1980). **Influencing Human İnteraction - Eighteen Years With IPR**. In A.K. Hess (Ed.), *Psychotherapy Supervision: Theory, Research And Practice* (Pp. 262-283). New York: Wiley.
- Kağan, N. (1977). **Presidential Adres. Division 17, August 1977**, *The Counseling Psychologist*, 7, 2, 4-7.
- Kaplan , H. (1989). **Sadock BJ. Psychothereapies.Comprehensive Textbook Of Psychiatry**. Karasu T.B.(Çev), Vol II Williams&Wilkins Cop. 1447.
- Kaya,Alim. (1995) **“Türkiye’de Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Alanında Yapılan Araştırmaların Bazı Boyutlar Açısından İncelenmesi”** Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, cilt 2, sayı 2, ss.103-115
- Kelly, E. W., Jr. (1997). **Relationship-Centered Counseling: A Humanistic Model of İntegration**. *Journal Of Counseling & Development*, 75, 337-345.
- Kelly, G. (1955). **The Psychology of Personal Constructs**. New York: Norton.
- Kelly, K.R. (1988). **Defending eclecticism: The utility of informed choice**. *Journal of Mental Health Counselling*, 10(4), 210-213.
- (1991). **Theoretical integration is the future for mental health counselling**. *Journal of Mental Health Counselling*, 13(1), 106-111.
- Kepçeoğlu, M. (1985), **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**, Kadioğlu Matb.Ankara
- Kottler, J.A. (1993), **On Being A Therapist**. Jossey-Bass, San Francisco.
- Kuzgun,Y. (1995). **Rehberlik ve Psikolojik Danışma**, ÖSYM,Ankara
- Lambert,M. And Arnold, R.(1987) **Research and the Supervisory Process**. *Professional Psychology* 18(3), 217-24
- Lazarus, A.A. (1986). **Multimodal therapy**. In J.C. Norcross (Ed.), *Handbook of eclectic psychotherapy* (pp. 65-93). New York: Brunner/Mazel.
- Lazarus, A.A. (1992b). **Multimodal therapy: Technical eclecticism with minimal integration**. In J.C. Norcross & M.R. Goldfried (Eds.), *Handbook of psychotherapy integration* (pp. 231-263. New York: Basic Books.
- Lazarus, A.A, (1996b). **The utility and futility of combining treatments in psychotherapy**, *Clinical Psychology: Science and Practice*, 3(1), 59-68.
- Lazarus, A.A., Beutler, L.E. & Norcross, J.C. (1992). **The future of Technical Eclecticism** . *Psychotherapy*, 29(1), 11-20.

- Littrell, J.M; Lee-Borden, N; Lorenz, J.A. (1979). **A Developmental Framework For Counseling Supervision**. Counselor Education And Supervision, 19, 119-136.
- Loganbill, C; Hardy, E; Delworth, U. (1982). **Supervision: A Conceptual Model**. Counseling Psychologist, 10, 3-42.
- Maningn, T.T, Cates, J. (1977) **Specialisation' With In Psychology**, American Psychologist, 27, 462-467.
- Marks İ. (1986). **Behaviour Psychotherapy**. Maudsley Pocketbook Of Clinical Management. Wright, Bristol.
- Matarazzo, R.G.,And Patterson, D.R."Methods Of Teaching Therapeutic Skill". In Garfield, S.L. And Bergin, A.E. (Eds.): A Handbook Of Psychotherapy And Behavior Change (3rd Edition New York: Wiley, 1986.
- Mc.Lennan, J.: "**Cognitive Structure And Counsellor Training**". Paper Presented At The Third Australian Personal Construct Psychology Conference, Melbourne 1986.
- Morse, S.J., & Watson, R.I. (Eds.). (1977). **Psychotherapies: A Comparative Casebook**. New York; Holt, Rinehart & Winston.
- Murgarroyt, S.J.(1985) **Counselling And Helping**, London: Methuen.
- National Board For Certified Counselors. (1989). **National Board For Certified Counselors Code Of Ethics**. Alexandria, VA: Author.
- Nelson-Jones, R (1980) **Do Counselling And Psychology Make Counselling Psychology?** *Counseling News*, 32, 32-35.
- Nelson J. Richard; **Danışma Psikolojisi Kuramları** (çev. Füsun Akkoyun), Cassel Educational Limited, Ankara, 1995
- Nietzel, M.T., And Fisher, S.G.: "**Effectiveness Of Professional And Paraprofessional Helpers: A Comment On Durlak**". Psychological Bulletin, Volume 89, 1981.
- Norcross, J.C. (1986a). **Eclectic psychotherapy: An introduction and overview**. In J.C. Norcross (ed), *Handbook of eclectic psychotherapy* (pp. 3-24). New York: Brunner/Mazel

- Norcross, J.C. & Newman, C.F. (1992). **Psychotherapy integration: Setting the context.** In J.C. Norcross & M.R. Goldfried (Eds.), *Handbook of psychotherapy integration* (pp3-45). New York: Basic Books.
- Okun, B.(1982) **Effective Helping- Interviewing And Counselling Techniques,** Belmont, California: Wadsworth.
- Özen, N. (1996). **PAUD'dan. PAUD Bülteni.** Ankara, Yaz Dönemi.Park Press.
- Özgüven, İ.E. (1998) **Bireyi Tanıma Teknikleri,** PDREM Yayınları, Ankara
- Özgüven, İ.E. (1999)**Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma Ve Rehberlik.** PDREM Yayınları, Ankara
- Palmer,S.,Mcmahon G. (1997) **Handbook Of Counselling.** 2.Edt, Routledge, London And New York
- Patterson, C.H. (1986). **Theories Of Counseling And Psychotherapy** (4th Ed.). New York:Harper 4 Row
- Patterson, C.H (1974) **Relationship Counseling And Psychotherapy,** New York: Harper And 4 Row
- Pearce, Barbara, (1997) **"Counselling Skills In The Context Of Professional And Organizational Growth"** Handbook Of Counselling. Routledge,London And New York
- Pierce, R. M., Schauble, P. G. (1970). **Graduate Training Of Facilitative Counselors: The Effects Of Individual Supervision.** Journal Of Counseling Psychology, 17, 210-215.
- Pierce, R. M., Schauble, P. G. (1971a). **Follow-Up Study On The Effects Of Individual Supervision In Graduate School Training.** *Journal Of Counseling Psychology*, 18, 186-187.
- (1971b). **Toward The Development Of Facilitative Counselors: The Effects Of Practicum Instruction And Individual Supervision.** *Counselor Education And Supervision*, 11, 83-89.
- Plum, A. (1981)'**Communication As Skills: A Critique And Alternative Proposal**'. Journal Of Humanistic Psychology, Volume 21,.

- Prediger, D. J. (Ed.). (1993, March). **Multicultural Assessment Standards**. Alexandria, VA: Association For Assessment In Counseling *Psychologists*, 7, 2, 13-15.
- Rachman SJ. (1997) **The Evolution Of Cognitive-Behaviour Therapy**. In **The Science And Practice Of Cognitive Behaviour Therapy**. Edited By Clark DM And Fairburn CG, Oxford University Press, Oxford. 3-26,
- Rahman, S. (1996). **Trends In Cognitive And Behavioural Therapies**. In **The Trends In Cognitive And Behavioural Therapies**. Edited By Salkovskis PM. Wiley Press. 1-24.
- Renz, L. (1976). **The Learning Curve For Retaining The Facilitative Helping Conditions As A Predictor Of Residence Hall Advisers' Job Performance**. *Journal Of College Student Personnel*, 17, 215-219.
- Roffers, T, Cooper, B. A. B., Sultanoff, S. M. (1988). **Can Counselor Trainees Apply Their Skills In Actual Client Interviews?** *Journal Of Counseling And Development*, 66, 385-388.
- Roberts, E.B. Borders, L.D. (1975). **Empathic: An Unappreciated Way Of Being**. *The Counseling Psychologists*, 5, 16-27.
- Roberts, E.B.; Borders, L.D. (1994). **Supervision Of School Counselors: Administrative, Program, And Counseling**. *The School Counselor*, 41, 149-157.
- Rogers, C.R. (1961). **On Becoming A Person**. Boston: Houghton Mifflin.
- (1959). **A Theory Of Therapy, Personality And Individual Relationships As Developed In The Client-Centered Framework**. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A Study Of A Science* (Pp. 184-256). New York: Mcgraw-Hill.
 - (1957) **"The Necessary And Sufficient Conditions Of Therapeutic Personality Change"**, *Journal Of Counselling Psychology* 21:95-103
 - (1978) **Carl Rogers On Personal Power- Inner Strength And Its Revolutionary Impact**, London: Constable And Co.
 - (1975). **Empathic: An Unappreciated Way Of Being**. *The Counseling Psychologist*, 5(2), 2-10.
- Rogby, B. (1990). **Code Of Ethics And Practice For Counsellors**. British Association

For Counselling. Journal Of Consulting Psychology, 21, 95-104.

- Sardoğan M.; Karahan F(1994): **Psikolojik danışma kuramları**, Birsen Yayınevi, İstanbul
- S. Alvin Leung, Thomas Kin-Man Leung, , Ella Po-On Chan(2003) **Ethical Counseling Practice: A Survey of Counseling Teachers in Hong Kong Secondary Schools**, Asian Journal of Counselling Vol. 10 No. 1 , Pages 71 - 94
- Searles,H.F.(1995) **The Informational Value of the Supervisor's Emotional Experience**, Psychiatry 18; 135-146
- Sharpley, Christopher F.,Ridgway, Ian R.(1991), **The Relevance Of Previous Knowledge Of Psychology To Training In Basic Counselling Skills**, British Journal Of Guidance & Counselling, 03069885, Sep91, Vol. 19, Issue 3
- Skovholt,T.M.; Ronnestad M.H.(1993) **The Mes in Therapist and Counselor Development**. Journal of Counseling and Development, 70;505-518
- Stoltenberg, C. D. & Delworth, U. (1987). **Supervising Counselors And Therapists: A Developmental Perspective**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stewart, N.R., Winborn, B.B., Johnson, R.G., Burks, H.M., And Engelkes, J.R.: (1978).**Systematic Counseling**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Stoltenberg,C.D.(1981). **Approaching Supervision From A Developmental Perspective: The Counselor Complexity Model**. Journal Of Counseling Psychology, 28, 59-65.
- Stoltenberg, C. D., Delworth, U. (1987). **Supervising Counselors And Therapists**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stone, G.L.: A (1980)**Cognitive-Behavioral Approach To Counseling Psychology**. New York: Praeger.
- Sullivan, H.S (1954) **The Psychiatric Interview**, New York: W.W. Norton.
- Sumeral,M.B.(1994) **Paralel Process in Supervision**, Eric Digest, E.D. 372347
- Sungur M. (1996). **Anksiyete Bozukluklarının Tedavisinde Davranış Terapileri**. Anksiyete Monografileri Serisi 10: 431-440.
- (1993). **Davranış Tedavileri**. Psikiyatri Bülteni 2(3): 109-115.
- (2003) **Bilişsel ve davranışçı terapilerin temel ilke ve özellikleri ve entegre**

yaklaşımın yararları 3P Dergisi ; 11 Ek(2):31-38

- Sutton, J. M., Page, B. J. (1994). **Post-Degree Clinical Supervision Of School Counselors**. *The School Counselor*, 42, 32-39.
- Super, D. E. (1974). **Measuring Vocational Maturity For Counseling And Evaluation**. Washington, DC: National Vocational Guidance Association
- Strong, S.R. (1968). **Counseling: An interpersonal influence process**. *Journal of Counselling Psychology*, 15, 215-224.
- Tracey, T.J., And Ray, P.B.(1984)'**Stages İn Successful Time-Limited Counseling: An Interactional Examination**'. *Journal Of Counseling Psychology*, Volume 34,.
- Trey J. Fitch, **What Counselors Do In High-Achieving Schools: A Study On The Role Of The School Counselor**, Professional School Counseling ,Feb, 2004
- Tyler, L.E. (1969). **The Work Of The Counselor** (3rd Ed.). Kew York: Appleton-Century-Crofts.
- Traux, C.R., Carkhuff, R.R (1967) **Toward Effective Counseling And Psychotherapy**, Chicago:Adline
- Washington, D.C. (1989). **American Association For Counseling And Development/Association For Measurement And Evaluation İn Counseling And Development**. *The Responsibilities Of Users Of Standardized Tests*. (Rev.):
- Warters, J. (1964). **Techniques Of Counseling** (2nd Ed.). New York: McGraw-Hill.
- West, J. D; Bubenzer, D. L; Pinosneault, T;Holeman, V. (1993). **Three Supervision Modalities For Training Marital And Family Counselors**. *Counselor Education And Supervision*. 33, 127-138.
- Williams, A.(1995) **Visual and Active Supervision: Roles, Technique**. New York: W.W.Norton
- Wolberg, L.R. (1988) **The Technique Of Psychotherapy. Part I** Grune&Stratton Philadelphia, , S.129
- Wolpe J. (1958). **Psychotherapy By Reciprocal İnhibition**. Stanford Universty Press, Stanford
- (1990). **The Practice Of Behavior Therapy** (4th Ed.). Elmsford, NY: Pergamon Press.

- Wolpe J, Lazarus A'. (1966) **Behaviour Therapy Techniques: A Guide To The Treatment Of Neurosis**. Pergamon Press, Oxford,
- Woolfe, R. (1997). Counselling in Britain. In S. Palmer & G. McMahon (Eds) **Handbook of Counselling**, 2nd Edition. London: Tavistock/Routledge.
- Wrenn,C.G. (1962) **"Counselor In Changing World"** APGA, Washington D.C.
- Washington, D.C. (1985). **Psychological Association**. Standards For Educational And Psychological Testing (Rev.).
- Yii-nii Lin (2001)**The Effects of Counseling Styles and Stages on Perceived Counselor Effectiveness from Taiwanese Female University Clients** Asian Journal of Counselling Vol. 8 No. 1, Page 35,

EKLER

Ek 1: Gelişimsel Yardım Becerisi Eğitimi Programı Oturumları

Ek 2: Psikolojik danışmanların , danışma becerisi yeterlik düzeyi belirlemek için (Araştırmanın 1. Aşaması) ; Fiziksel ve Psikolojik Dinleme Yardım Becerisi Değerlendirme Formu

Ek 3: Deneme Çalışması Öntest- Sontest için(Araştırmanın 2. Aşaması); Fiziksel ve Psikolojik Dinleme Yardım Becerisi Değerlendirme Formu

Ek 4: Türkiye’de PDR Yüksek Lisans Programlarında Okutulan Danışma Becerisi Kazandırmaya Yönelik Dersler

Ek 5: Türkiye’de PDR Doktora Programlarında Okutulan Danışma Becerisi Kazandırmaya Yönelik Dersler

GRUP OTURUMLARI

Oturum 1

Fiziksel ve Psikolojik Dinleme Danışma Formu Öntest

Amaç: Deneklerin Psikolojik Danışma Yardım Becerileri Eğitimi öncesi

Fiziksel ve Psikolojik Dinleme Danışma becerileri düzeylerinin tespiti.

Hedef davranışlar:

Eğitsel teknik:

Araç gereç:

Fiziksel ve Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri Formu

Süre: 3 saat

Süreç:

1. Eğitimi ve grup üyeleri kendilerini gruba tanıttı
2. Eğitimi, grubun amacını, ilkelerini ve kurallarını gruba açıkladı
3. Deneklere "fiziksel ve psikolojik dinleme becerisi formu" ile ilgili bilgi verildi.
4. Deneklerden bir danışma oturumu için konuşabilecekleri bir konu tespit etmeleri istendi
5. Deneklerin kendilerine danışma yapmak için bir eş seçmeleri istendi.
6. Her bir deneğin hem danışmanın hem de danışan rolünde diğeri ile - danışma yapması ve karşısındakinin (danışmanın) fiziksel dinleme becerisini iyi gözlemlemesi istendi.
7. Her bir deneğin danışma yaptığı kişiyi, fiziksel dinleme becerileri formuna göre değerlendirmesi istendi(Öntest fiziksel dinleme becerisi verisi olarak kullanıldı).
8. Her bir deneğe psikolojik dinleme becerilerini ölçen "psikolojik dinleme becerisi formu" verildi ve ilgili boşluklara uygun danışman tepkisi yazmaları istendi (Öntest psikolojik dinleme verisi olarak kullanıldı).
9. Diğeri oturumlarla ilgili yer ve zamanla ilgili açıklamalar yapıldı ve oturum sonlandırıldı.

Oturum 2

YARDIM ETKİLEŞİMLERİNDE DANIŞAN ROLÜNÜ ALMAYA HAZIRLIK

Amaç: Deneklerin kendilerini uygun olarak açığa vurmaı

Hedef davranışlar:

Danışan rolünü üslenebilmek ve danışan sorunlarının farkına varabilmek

Sorun alanlarını belirleyebilmek

Yardım isteyen kimsenin neler hissettiğini onun rolünü üslenerek anlayabilmek

Eğitsel teknik:

Yaparak gösterme, sözel ve yazılı ifade etmelerini sağlama

Araç gereç:

kağıt- kalem

Süre: 3 saat

Süreç:

1. Herkesin eğitim boyunca danışan rolü üslendiği anlarda konuşmak istediği konuları olabildiğince fazla bir şekilde belirlemesi ve yazması istendi
2. Bu konular üzerinde hangilerinin tartışıldığında kendisine yarar sağlayabileceğinin seçilmesi istendi
3. Bunların öncelik sırasına göre harflendirilmesi istendi
4. Grup üyelerine anlatmak istedikleri sorunların tespitinde ve bunları açmanın güçlüğünün ne olduğu ile ilgili sorular soruldu ve tartışıldı.
5. Bu sorunlar listesini eğitim boyunca yanlarında taşımaları ve yenilerini ekleyebilecekleri söylendi
6. Grup üyelerinin yapılan etkinlik ile ilgili yaşantıları paylaşıldı ve oturum sona erdirildi

Oturum3

ETKİN DİNLEME

Amaç: Deneklerin iletişim esnasında etkin dinleme için uygun dinleme duruşunu kazanabilmesi

Hedef davranışlar:

Karşıdaki kimsenin yüzüne uygun bakabilmek

Doğru beden duruşunu oluşturabilmek

İyi bir göz iletişimi kurabilmek

İyi ve kötü dinleme davranışı unsurlarını belirleyebilmek ve ayırt edebilmek

Eğitsel teknik:

Beceri konusunda bilgilendirme, modelden ve video-teypten beceri gösterimi, adayların gruplar halinde uygulamaları, tartışma

Araç gereç:

“sözsüz davranışlar listesi” , “Sözsüz davranışları değerlendirme formu”

Süre: 3 saat

Süreç:

1. Önceki oturumda yapılan etkinlikler eğitici tarafından özetlendi.
2. Bu oturumda etkin dinlemede uygun fiziksel duruşu geliştirmeye yönelik çalışma yapılacağı söylendi.
3. Deneklerin kazanmaları gereken her bir beceri ile ilgili bilgiler aktarıldı ve model ve video -teypten gösterildi
4. İkili gruplar oluşturularak eşler değişmeli olarak sırasıyla uygun dinleme ve dinlememe pozisyonlarında karşılıklı 5 er dakikalık sohbet etmeleri söylendi ve bu pozisyonlarla ilgili eşler karşılıklı duygularını paylaştı.
5. Altı kişilik gruplar halinde her bir üyenin 3-4 dakikalık konular hakkında konuşurken üyelerin yarısının uygun dinleme diğer yarısının dinlememe pozisyonunda olması söylendi. Sonra roller değiştirildi. Ardından uygun dinleme ve dinlememe pozisyonlarının etkileri tartışıldı.
6. Denekler, eşlerini gözlemlemelerinin ardında sözsüz davranışları değerlendirme formlarını doldurdular

SÖZSÜZ DAVRANIŞLAR LİSTESİ*

Üyeler.....

.....

Gözlenen Davranışlar (Gözlediklerinizin hepsini işaretleyiniz)

Danışmanın Derecelenmesi

A. Göz ilişkisi	Gözlemci	Yardım Alan
1. Spontan göz ilişkisi ve göz hareketleri		
2. Göz ilişkisini koparma		
3. Çok yoğun bakma		
4. Aşağıya bakma		
5. Karşısındakine doğrudan bakma		
6. Dinlerken karşısındakine doğrudan bakma		
7. Bakışlarını uzaklaştırma		
8. Boş boş bakma		

B. Beden Duruşu

1. Hafifçe öne eğilme		
2. Bedeni karşısındakine dönük		
3 Rahat duruş		
4. Rahat el duruşu		
5 Spontan el ve kol hareketleri		
6 Vurgulama için el hareketleri		
7. Dokunma		
8 Rahat ayak duruşu		
9 Yayılma		
10. Katı, gergin duruş		
11 Fizik olarak uzak durma		
12 Fizik olarak yakın olma		
13 Kollarını önde kavuşturma		
14 Beden yana dönük		

C. Baş ve Yüz Hareketleri

1. Onaylayıcı baş hareketi		
2 Sakın, anlamlı yüz hareketleri		
3. Uygun gülümseme		
4. Karşısındakinin duygusu ile uyuşan ifadeler		
5. Katı yüz		
6. Sürekli baş ile onaylama		
7. Abartılı yüz hareketleri		
8. Sürekli gülümseme		
9. Çok az gülümseme		
10. Soğuk, mesafeli ifade		
11. Asık yüz ifadesi		
12. Aşın duygusal tepkiler		

D. Sözel Kalite

1. Hoş bir ton		
2. Uygun ses tonu		
3. Normal konuşma hızı		
4. Basit, uygun dil		
5. Akıcı konuşma		
6. Monoton		
7. Çok duygusal		
8. Çok yüksek		
9. Çok yumuşak		
10. Teknik dil kullanma		
11. Argo kullanma		
12. Çok hızlı		
13. Çok yavaş		
14. "Tamam mı" ifadesini kullanma		
15. "Aaa" veya "Eee" ifadelerini kullanma		
16. Kesik konuşma		

E. Rahatsız Edici Kişisel Alışkanlıklar

1. Saç ile oynama		
2. Kalem gibi şeylerle oynama		
3. Çiklet çiğneme		
4. Sigara içme		
5. Çay/kahve içme		
6. Ayak ve/veya el hareketleri		
Diğer.....		
.....		

Akkoyun,F.(1994)'ten alınmıştır

SÖZSÜZ DAVRANIŞLARI DEĞERLENDİRME FORMU*

Gösterilen Beceri Düzeyi

Üzerinde çalışılan davranışlar	Üst Düzey	Orta Düzey	Alt Düzey
1			
2			
3			

Diğer Etkili Sözsüz Davranışlar

Etkili Olmayan Sözsüz Davranışlar

Başka hangi sözsüz davranışlar üzerinde çalışmak istiyorsunuz?

Bu aşamadaki becerinizi nasıl geliştirmeyi düşünüyorsunuz?

Akkoyun,F.(1994)'ten alınmıştır

Oturum 4

SÖZEL VE SÖZSÜZ MESAJLARI ETKİN DİNLEME

Amaç:Deneklerin iletişim esnasında karşısındakinin verdiği sözel ve sözsüz mesajları etkin bir şekilde dinleyebilmesi

Hedef davranışlar:

İyi ve kötü dinleme davranışı unsurlarını belirleyebilmek ve ayırt edebilmek

Kendi dinleme davranışını değerlendirebilmek

Yardıma gelen kişiyi rahatsız edecek olan belli bazı etkili olmayan sözsüz alışkanlıkları belirleyebilmek

Yardım edici etkileşimlerde etkili dinleme davranışını kullanabilmek

Sözel ve sözel olmayan ve Paralinguistik ipuçlarını ayırt edebilmek

Eğitsel teknik:

Beceri konusunda bilgilendirme, modelden ve video-teypten beceri gösterimi, adayların gruplar halinde uygulamaları, tartışma

Araç gereç: Yardım Becerileri Alıştırmaları

Süre: 3 saat

Süreç:

- 1- Önceki oturumda yapılan etkinlikler eğitici tarafından özetlendi.
- 2- Bu oturumda sözel ve sözsüz etkili dinleme becerilerini geliştirmeye yönelik çalışma yapılacağı söylendi
- 3- Deneklerin kazanması gereken her bir beceri ile ilgili bilgiler aktarıldı ve model ve video -teypten gösterildi
- 4- İkili gruplar oluşturularak eşler değişmeli olarak sırasıyla dinleme ve dinlememe pozisyonlarında karşılıklı 5 er dakikalık sohbet etmeleri söylendi ve bu pozisyonlarla ilgili eşler karşılıklı duygularını paylaştı
- 5- Altı kişilik gruplar halinde her bir üyenin 3-4 dakikalık konular hakkında konuşurken üyelerin yarısının dinleme diğer yarısının dinlememe pozisyonunda olması söylendi. Sonra roller değiştirildi. Ardından dinleme ve dinlememe pozisyonlarının etkileri tartışıldı

6- Tek tek konuşmada yoğun dinleme ve hafif düzeyde dinlememe alıştırmaları yapıp tartışıldı

7- Grup içindeki konuşmada yoğun dinleme ve hafif düzeyde dinlememe alıştırmaları yapıp tartışıldı

8- Sözel olmayan ve Paralinguistik ipuçlarını dinleme alıştırmaları yapıldı üyeler dörderli gruplara ayrılarak ikişerli konuştular, bir birlerinin davranışları hakkında "sözsüz davranışlar listesi" nu doldurdular ve değişmeli olarak uygulama yapıp ve tartıştılar.

9- Deneklere sözel mesajları dinleme ve bunları papağan gibi tekrar edebilme alıştırmaları için 3 kişilik gruplara ayrılmalrı söylendi ve değişmeli olarak her üye için uygulama tekrarlandı.

Oturum 5

SOMUTLUK

Amaç: Deneklerin kendilerini somut olarak ifade edebilmelerini sağlamak

Hedef davranışlar:

Yaşantıları somut olarak ifade edebilmek

Davranışları somut olarak ifade edebilmek

Duyguları somut olarak ifade edebilmek

Yaşantı, davranış ve duyguları birlikte somut olarak ifade

edebilmek

Eğitsel teknik:

Beceri konusunda bilgilendirme, modelden ve video-teypten beceri gösterimi, alıştırmalar yapma, tartışma

Araç gereç:

Yardım becerileri alıştırmaları

Süre: 3 saat

Süreç:

1. Önceki oturumda yapılanlar özetlenerek bu oturumda verilecek beceri "somutluk" hakkında bilgi verildi
2. Eğitici, yaşantı, duygu ve davranışları somutlaştırmayla ilgili gönüllü deneklerle danışman-danışan rollerinde gerekli beceri alıştırmaları yaparak model oldu.
3. Deneklerin yaşantıları somut olarak ifade edebilmelerine ilişkin önce örnek alıştırmalar yapıldı sonra onlardan kendi yaşantılarına ait beş tane benzer alıştırmaya yazmaları söylendi.
4. Deneklerin davranışları somut olarak ifade edebilmelerine ilişkin önce örnek alıştırmalar yapıldı sonra onlardan kendi davranışlarına ait beş tane benzer alıştırmaya yazmaları söylendi.
5. Deneklerin duyguları somut olarak ifade edebilmelerine ilişkin önce örnek alıştırmalar yapıldı sonra onlardan kendi duygularına ait beş tane benzer alıştırmaya yazmaları söylendi.
6. Deneklerin yaşantı, davranış ve duyguları birlikte somut olarak ifade edebilmelerine ilişkin önce örnek alıştırmalar yapıldı sonra onlardan kendi yaşantı, davranış ve duygularına ait beş tane benzer alıştırmaya yazmaları söylendi.
7. Her bir yazılan ifadeler sınıfta okunarak tartışıldı ve geri iletiler aldılar.

Oturum 6**BAŞLANGIÇ DÜZEYDE DOĞRU EMPATİ****A-Duyguların Dili ve Yaşantılar**

Amaç: Deneklerin duygular ve hisleri tanıyıp ayırt edebilmelerini sağlamak

Hedef davranışlar:

- Kendi duygularını ve hislerini tanıyabilme
- Kendi duygularını ve hislerini ifade edebilme
- İçerik tepkisinde bulanabilmek
- Duygular ve içeriği ayırt edebilmek

Eğitsel teknik:

Beceri konusunda bilgilendirme, modelden ve video-teypten beceri gösterimi, alıştırma yapma, tartışma

Araç gereç:

Yardım becerileri alıştırma, duygular listesi, içerik tepkisi değerlendirme formu, duygu tepkisi değerlendirme formu

Süre: 3 saat

Süreç:

1. Önceki oturumda yapılanlar özetlenerek bu oturumda verilecek beceri "başlangıç düzeyde doğru empati ve duyguların dili ve yaşantılar " hakkında bilgi verildi.

2. Eğitici, yaşantı, duygu ve davranışları ilgili gönüllü deneklerle başlangıç düzeyde doğru empati ve duyguların dili ve yaşantılarla ilgili danışman-danışan rollerinde gerekli beceri alıştırma yaparak model oldu.

3. Deneklerin duyguları ve hisleri çeşitli şekillerde ifade edebilmeleri ile ilgi alıştırma yapıldı ve duygular listesi üzerinde çalışılma yapıldı.

4. Duyguların deyim, yaşantısal ve davranışsal olarak ifade edilmesine yönelik örnek alıştırma yapıldı ve ardından onlardan benzer yirmi tane alıştırma yazmaları istendi

5. İçeriğe karşı tepki alıştırma eğitici tarafından örneklendirilerek anlatıldı. Deneklerden içeriğin edilgen olarak ayırt edilmesi ile ilgili verilen alıştırma yapmaları istendi.

6. Duyguların ve içeriğin ayırt edilmesi alıştırma eğitici tarafından örneklendirilerek anlatıldı. Deneklerden duyguların ve içeriğin ayırt edilmesi ile ilgili verilen alıştırma yapmaları istendi.

7. Deneklerin alıştırma ilgili verdiği cevaplar sınıfta okunarak tartışıldı ve eğitici tarafından geri iletiler verildi.

DUYGULAR LİSTESİ*

Acı	Heyecan	Özgürlük
Acıma	Hırs	Özlem
Affetme	Hiçlik	Pişmanlık
Ait olma	Hiddet	Refah
Alt etme	Huzur	Sabır
Anlamsızlık	Huzursuzluk	Sadakat
Anlaşılmamışlık	Hüzün	Saldırganlık
Arzu	İncinmişlik	Saygı
Aşk	İnsaf	Sempatî
Başarma	İşe yaramamazlık	Sevgi
Bağılılık	Kabul edilmişlik	Sıkıntı
Baskı	Kabullenme	Şaşkınlık
Baş etme	Kararlılık	Şefkat
Bedbinlik	Kararsızlık	Şehvet
Beğenilme	Karmaşa	Şüphe
Beraberlik	Kayıp	Takdir
Bıkkınlık	Kayıtsızlık	Tedirginlik
Cesaret	Kendine güven	Tiksinme
Coşku	Kırgınlık	Umutsuzluk
Çılgınlık	Kıskançlık	Ümit
Çökkünlük	Kızgınlık	Ürkeklik
Dehşet	Korku	Ürküntü
Elem	Memnuniyet	Üstünlük
Gıpta	Memnuniyetsizlik	Yabancılık
Güven	Mest olma	Yalnızlık
Hasret	Mutluluk	Yılğınlık
Hayranlık	Mutsuzluk	Zafer
Hazmetme	Neşe	Zevk
Heves	Nefret	

Akkoyun,F.(1994)'ten alınmıştır

Oturum 7

BAŞLANGIÇ DÜZEYDE DOĞRU EMPATİ

B-Başlangıç düzeyde Doğru Empatinin iletilmesi

Amaç: Deneklerin duygular ve hisleri tanıyıp ayırt edebilmelerini sağlamak

Hedef davranışlar:

- Doğru olarak anlaşılan bir duygunun ifade edilmesi
- Doğru olarak anlaşılan içeriğin ifade edilmesi
- Doğru olarak anlaşılan birden fazla duygunun ifade edilmesi
- Duygu olarak anlaşılan içeriğin iletilmesi
- Başlangıç düzeyde doğru empatinin iletilmesi

Eğitsel teknik:

Beceri konusunda bilgilendirme, modelden ve video-teypten beceri gösterimi, alıştırmalar yapma, tartışma

Araç gereç:

Yardım becerileri alıştırmaları,

Süre: 3 saat

Süreç:

1. Önceki oturumda yapılanlar özetlenerek bu oturumda verilecek beceri "başlangıç düzeyde doğru empatinin iletilmesi" hakkında bilgi verildi.
2. Eğitici, başlangıç düzeyde doğru empatinin iletilmesi ile ilgili gönüllü deneklerle danışman-danışan rollerinde gerekli beceri alıştırmaları yaparak model oldu.
3. Deneklerin doğru olarak anladıkları bir duygu, içerik ve birden fazla duyguları karşısındakine ifade etmelerine yönelik örnekler gösterilerek onların da verilen benzer alıştırmalara istenilen tepkileri yazmaları istendi. Tepkileri ile ilgili geri iletiler verildi.
4. Deneklere başlangıç düzeydeki doğru empatinin (bir veya birden fazla duygu ve içeriğin) iletilmesine yönelik ilgili alıştırmalar izletildi. Örnek tepkiler danışman(eğitici) tarafından model olarak gösterildi ve ardından onların da verilen benzer alıştırmalara istenilen tepkileri yazmaları istendi. Bunlar sınıfta okunarak tepkileri ile ilgili geri iletiler verildi.

5. Deneklere başlangıç düzeydeki doğru empatinin günlük yaşamda uygulanması ile ilgili bilgiler verilerek ev ödevleri verildi.

Oturum 8

İÇTENLİK VE SAYGI

Amaç: Deneklerin yardım etme ve iletişim süreci içinde tepkilerinde içten ve saygılı olabilmesi

Hedef davranışlar:

İçtenliği iletmede gerekli ölçütleri kullanabilmek

Saygıyı iletmede gerekli ölçütleri kullanabilmek

Eğitsel teknik:

Beceri konusunda bilgilendirme, modelden ve video-teypten beceri gösterimi, alıştırmalar yapma, geri ileti ve tartışma

Araç gereç:

İçtenlik ve saygıyı iletme kontrol listesi

Süre: 3 saat

Süreç:

1. Önceki oturumda yapılanlar özetlenerek bu oturumunda verilecek beceri "içtenlik ve saygı" hakkında bilgi verildi.

2. Eğitici, içtenlik ve saygının iletilmesi ile ilgili gönüllü deneklerle danışman-danışan rollerinde gerekli beceri alıştırmaları yaparak model oldu.

3. Deneklere, içtenliğin iletilmesini içeren davranışları açıkça zihinlerine yerleştirebilmeleri için içtenliği iletmede kontrol listesi ölçütleri öğretildi ve denekler ikişer değişmeli danışma alıştırmaları yaparak her biri diğerinin içtenliğin iletebilmesinin eleştirisini bu ölçütlere göre diğerine iletti.

4. Deneklere, saygının iletilmesini içeren davranışları açıkça zihinlerine yerleştirebilmeleri için saygıyı iletmede kontrol listesi ölçütleri öğretildi ve denekler ikişer değişmeli danışma alıştırmaları yaparak her biri diğerinin saygıyı iletebilmesinin eleştirisini bu ölçütlere göre diğerine iletti.

5. Deneklere gelecek hafta için öğrendikleri beceriler çerçevesinde danışma kasetleri doldurmaları ödevi verildi.

Oturum 9

BİRİNCİ AŞAMAYI BİRLEŞTİRME

Amaç: Deneklerin birinci aşamada verilen becerileri danışma içinde kullanabilmeleri

Hedef davranışlar:

- Danışma esnasında etkin dinleme,
- Somutluk,
- başlangıç düzeyde doğru empati,
- Saygıyı ve içtenlik iletmeye gerekli ölçütleri kullanabilmek

Eğitsel teknik:

Bireysel ve grup danışmaları, geri ileti

Araç gereç:

Süre: 3 saat

Süreç:

1. Deneklere danışmada gereken almış oldukları I. Aşama becerileri hakkında eğitici tarafından birleştirici bilgiler verildi.
2. Deneklerin yapmış olduğu danışma kasetleri dinlenildi ve geri iletiler verildi
3. Eğitici model olarak gönüllü bir denekle danışman-danışan rollerinde I. Aşama becerilerini içeren örnek bir danışma modeli gösterdi
4. Denekler üçerli gruplar halinde danışman-danışan ve gözlemci rollerinde(her bir aday değişmeli olarak) I. Aşama becerilerini içeren danışma yaptılar. Bir birlerine daha sonra geri iletiler verdiler
5. Deneklere I. Aşama becerilerini içeren örnek bir danışma metni okunduktan sonra onların da kendi kendilerine bir danışma yapmaları, kendi kendilerine danışma diyaloglarını sürdürmeleri istendi.

Oturum 10

II aşama Becerileri:

İLERİ DÜZEYDE DOĞRU EMPATİ

Amaç: Deneklerin, yalnızca danışanın dünyasını anlamaları değil aynı zamanda bu anlayışın sonuçlarını görmesi ve ileri anlayışı danışana aktarabilmesidir.

Hedef davranışlar:

Danışanın üstü kapalı anlattıklarını ifade edebilme

Danışanın söylediklerini özetleyebilme

Danışanın aralarında bağlantı kurmadığı, duygu, davranış ve yaşantı "adaları" arasında bağlantı kurabilme

Eldeki verilerden yola çıkarak mantıklı sonuçlar çıkarmaya yardımcı olabilme,

Danışanın kendi kavranışlarını anlayabilmesi için danışana alternatif referans çerçeveleri sunabilme

Eğitsel teknik:

Beceri konusunda bilgilendirme, modelden ve video-teypten beceri gösterimi, alıştırmalar yapma, tartışma

Araç gereç:

Psikolojik danışmaya giriş kitabının ilgili kısmı ve yardım becerileri alıştırmaları

Süre: 3 saat

Süreç:

1. Eğitici, ileri düzeyde doğru empatinin iletilmesi ile ilgili beceriler hakkında deneklere bilgi verdi.
2. Eğitici, ileri düzeyde doğru empatinin iletilmesi ile ilgili gönüllü deneklerle danışman-danışan rollerinde gerekli beceri alıştırmaları yaparak model oldu.
3. Deneklere başlangıç ve ileri düzeyde doğru empatinin ayırt edilmesine yönelik örnekler gösterilerek onların da verilen benzer alıştırmalara istenilen tepkileri yazmaları istendi. Tepkileri ile ilgili geri iletiler verildi.
4. Deneklere ileri düzeydeki doğru empati olarak özetleme yapma ile ilgili alıştırmalar izletildi. Örnek tepkiler danışman(eğitici) tarafından model olarak gösterildi ve ardından onların da verilen benzer alıştırmalara istenilen tepkileri yazmaları istendi. Bunlar sınıfta okunarak tepkileri ile ilgili geri iletiler verildi.

5. Denekler üçerli gruplar halinde danışman-danışan ve gözlemci rollerinde (danışman ve danışan değişmeli olarak) 10 dakika süre ile özetleme ileri düzeyde empatik tepkilerle danışma yaptılar ve bir birlerine geri ileti verdiler daha sonra gözlemciden geri ileti alarak kontrol ettiler. Bu süreç üçlü grubun tüm üyelerince roller değiştirilerek tekrar edilmiştir.

Oturum 11

DANIŞANIN KENDİNİ KEŞFETMESİ VE AÇIĞA VURMASI

Amaç: Deneklerin, kendi duygu davranış ve yaşantılarının farkında olabilmesi, gerekli ve uygun zamanlarda kendisi hakkında danışana yardımcı olabilecek her hangi bir şeyi açığa vurabilmesi

Hedef davranışlar:

Kendi duygu, davranış ve yaşantılarını ifade edebilme

Danışana yardımcı olabilecek herhangi bir konuda uygun zamanda kendini açığa vurabilme

Eğitsel teknik:

Beceri konusunda bilgilendirme, modelden ve video-teypten beceri gösterimi, alıştırma yapma, tartışma ve yazma

Araç gereç:

Psikolojik danışmaya giriş kitabının ilgili kısmı ve yardım becerileri alıştırma

Süreç:

1. Eğitici, ilgili teorik bilgileri deneklere anlattı
2. Deneklerin her birinin incelemek veya derinlemesine ele almak istedikleri bir konuyu ifadeye dönüştürmeleri ve bu ifadeye başlangıç ve ileri düzeyde ayrı ayrı tepki vermeleri ve bunları yazmaları istendi(ilgili beş alıştırma). Daha sonra bunlar diğer deneklerle paylaşıldı, geri iletiler verildi.

3. Deneklere yardım edenin uygun ve uygun olmayan kendini açığa vurması ile ilgili örnek alıştırma izletildi ardından uygun olmayan(aşırı dramatik,zamansız veya dikkat dağıtıcı) ve uygun olan danışan tepkileri ile ilgili onların da verilen ifadelere tepkiler verilmesi istendi.

4. Deneklere kendi yaşantılarından örnekler üzerinde örnekler üzerinde çalışmaları ve bunlarla ilgili tepkileri yazmaları istendi bunlar diğer deneklerle paylaşılarak geri iletiler verildi.

5. Denekler üçerli gruplar halinde danışman-danışan ve gözlemci rollerinde (danışman ve danışan değişmeli olarak) 5 – 7 dakika süre ile danışman, danışana bir ya da iki kez uygun olarak kendini açığa vurarak danışma yaptılar ve bir birlerine geri ileti verdiler daha sonra gözlemciden geri ileti alarak kontrol ettiler. Bu süreç üçlü grubun tüm üyelerince roller değiştirilerek tekrar edilmiştir.

Oturum 12

YÜZLEŞTİRME

Amaç: Deneklerin, danışanı kendisini bütün yönleri ile tanımasına ve yapıcı davranışsal değişiklikleri gerçekleştirebilmelerine yardım edebilecek düzeye gelmelerini sağlamak

Hedef davranışlar:

Kendi kendine yüzleştirme

Yüzleştirme yapabilme

Yüzleştirmeye tepki verebilme

Eğitsel teknik:

Beceri konusunda bilgilendirme, modelden ve video-teypten beceri gösterimi, alıştırma yapma, tartışma ve yazma

Araç gereç:

Süreç:

1. Eğitici, ilgili teorik bilgileri deneklere anlattı
2. Deneklerden her birinin önce kendilerini sorumsuzca daha sonra da sorumlulukla yüzleştirdikleri birer ifade yazmaları istendi. Daha sonra seçilen bir eşle bunlar paylaşıldı ve sorumlulukla yüzleştirmenin kalitesi karşılıklı kontrol edildi. Geri iletiler verildi. Ardından bezer dörder alıştırma daha yazmaları istendi
3. Deneklerin hem yüzleştirme hem de yüzleştirmeye iyi bir tepki verebilmelerini sağlamak için önce ikişerli gruplar, daha sonrada sınıftaki her bireyin değişmeli olarak bir birleri ile benzer alıştırmaları(diğerinin güçlü ve zayıf yönlerini yüzleştirme) yapmaları söylendi.

4. Eğitici tarafından; danışan ilişkileri, çatışmaları, oyunları, hileleri, gizlendiği sis perdesi ve bahanelerinin nasıl yüzleştirileceği hakkında bilgi verildi ve örnek model uygulamalar izletildi.

5. Gelecek hafta için geçen süre içerisinde öğrenmiş olduğu becerilerin doğrultusunda bir danışma kaseti doldurmaları istendi.

Oturum 13

Amaç: Deneklerin, gelişimsel yardım modeli, yardım becerileri alıştırmaları ile edindikleri kazanımların neler olduğunu tartışmak ve öğrenilenlerin birleştirilmesi

Hedef davranışlar:

Grup etkileşimi

Eğitsel teknik: Danışma kasetlerinin dinlenilmesi, geri iletiler, soru –cevap, tartışma

Araç gereç: Teyp-kaset

Süre: 3 saat

Süreç:

1. Bu oturuma kadar yapılan etkinlikler kısaca özetlendi
2. Deneklerin doldurmuş olduğu danışma kasetler dinlenildi.
3. Danışma kasetlerinde, eğitimi verilen danışma becerileri ile ilgili yanlış veya zayıf danışman tepkileri yeniden ele alınarak, danışma kasetini dolduran deneye ve diğer deneklere eğitici tarafından uygun tepkilerin ne olması gerektiği ile ilgili sorular sorularak doğru tepkileri oluşturabilmeleri sağlandı.
4. Gerekli durumlarda eğitici doğru danışman tepkisi ile ilgili açıklayıcı bilgi verdi.
5. Deneklere eğitimin bu oturumda bitebileceği söylenerek;
 - Almış oldukları eğitimle ilgili düşünceleri soruldu,
 - Eğitim modeli hakkındaki görüşleri soruldu,
 - Var olan ilgili soruları üzerinde konuşuldu ve tartışıldı.

Oturum 14

Fiziksel ve Psikolojik Dinleme Danışma Formu Sontest

Amaç: Deneklerin Gelişimsel Yardım Becerileri Eğitimi sonrası Fiziksel ve Psikolojik Dinleme Danışma becerileri düzeylerinin tespiti (sontest).

Hedef davranışlar:**Eğitsel teknik:****Araç gereç:**

Fiziksel ve Psikolojik Dinleme Danışma Becerileri Formu

Süre: 3 saat

Süreç:

1- Eğitici deneklerin aldığı danışman eğitimi becerisi ile son bir genel bilgi verici ve bütünleştirici bir konuşma yaptı.

2- Deneklerden bir danışma oturumu için konuşabilecekleri bir konu tespit etmeleri istendi

3- Deneklerin kendilerine danışma yapmak için bir eş seçmeleri istendi.

4- Her bir deneğin hem danışmanın hem de danışan rolünde diğeri ile danışma yapması ve karşısındakinin (danışmanın) fiziksel dinleme becerisini aldıkları beceriler doğrultusunda gözlemlemesi istendi.

5- Her bir deneğin danışma yaptığı kişiyi (danışman rolünü), fiziksel dinleme becerileri formuna göre değerlendirmesi istendi(Sontest fiziksel dinleme becerisi verisi olarak kullanıldı).

6- Her bir deneğe psikolojik dinleme becerilerini ölçen "psikolojik dinleme becerisi formu" verildi ve ilgili boşluklara uygun danışman tepkisi yazmaları istendi (Sontest psikolojik dinleme verisi olarak kullanıldı).

7- Gruba teşekkür edilerek eğitim programı sonlandırıldı.

Ek 2:

AÇIKLAMA

Bu çalışmanın amacı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik hizmetlerinde görev alan psikolojik danışmanların psikolojik danışma yardım becerileri yeterliliğini belirlemektedir. Bu amaçla farklı yeterliliklere içeren likert tipi ve açık uçlu ifadeler ekte verilmiştir. Sizden istenen kendimizi, sizinle psikolojik danışan yapan biri yerine koyarak belirtilen yeterliliklerle ilgili kendinizi değerlendirmenizdir.

Araştırma sonuçları başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Yeterlik formlarını doldururken lütfen kim belirtmeyiniz. Değerlendirme yaparken mümkün olduğu ölçüde objektif ve samimi cevaplandığınız, katkılarınız için teşekkür ederim.

Mustafa USL

S. Ü. Eğitim Fakülte
Eğitim Bilimleri Bölün
Araştırma Görevli

Cinsiyetiniz ()Kadın ()Erkek

Mezun olduğunuz üniversite:

Mezun olduğunuz program :()Psk.Dan.ve Reh. () Psikoloji ()Sosyal hizm. () Özel Eğitim

()Diğer:(belirtiniz).....

Hizmet yılınız: ()1-5 yıl ()6-10 yıl ()11-15 yıl ()15 yıl ve üzeri

Çalıştığınız kurum: ()R.A.M ()İlköğretim ()lise ()Diğer

:(belirtiniz).....

Alanla ilgili hizmet içi eğitim kurs aldınız mı?(aldıysanız kursun türünü yazınız)

.....

.....

.....

Not : Kendinizi sizinle danışma yapan bir kimsenin yerine koyarak aşağıdaki maddeleri cevaplandırınız.

A)

	Tamamen	Oldukça	Bazen	Hiç
Göz ilişkisi konuşulan konuya uygun	()	()	()	()
Benimle konuşurken bakışlarını kaçırıyor	()	()	()	()
Konuşurken sürekli bana (yüzüme-gözlerime) bakıyor	()	()	()	()
Doğrudan gözlerime-yüzüme bakmıyor ama bana doğru bakıyor	()	()	()	()
Aşağıya-yere veya başka tarafa bakıyor	()	()	()	()
Ben konuşurken doğrudan bana bakıyor	()	()	()	()

B)

	Tamamen	Oldukça	bazen	Hiç
Bedeni bana döndü(tüyüz -yüze)	()	()	()	()
Rahat bir duruşu vardı	()	()	()	()
El ve kol hareketleri yerinde ve doğal	()	()	()	()
Çok yapmacık ve aşırı el kol hareketleri yapıyor	()	()	()	()
Ayakları sürekli hareket halinde	()	()	()	()
Yayılmış bir hali vardı	()	()	()	()
Oturuşu ve beden duruşuyla benden uzak durmak ister gibiydi	()	()	()	()
Kollarını öne kavuşturmuştu	()	()	()	()

C)

Danışmanım benimle görüşürken ;

	Tamamen	Oldukça	bazen	Hiç
Onaylayıcı baş hareketleri yapıyor	()	()	()	()
Yüz ifadesi sakin ve anlamlı	()	()	()	()
Uygun ve yerinde gülümsüyor	()	()	()	()
Sürekli gülümsüyor	()	()	()	()
Yüz ifadesi benim ifade ettiğim duygulara uygundu	()	()	()	()
Benim duygularıma danışmanımın yüz ifadesi uygun değildi	()	()	()	()
Sürekli başıyla her şeyi onaylıyor	()	()	()	()
Yüz ifadesi soğuk ve mesafeli	()	()	()	()
Asık bir yüz ifadesi var	()	()	()	()

D)

	Tamamen	Oldukça	bazen	Hiç
Uygun ses tonuyla konuşuyor	()	()	()	()
Yüksek ses tonuyla konuşuyor	()	()	()	()
Danışmanımı iştikte güçlük çektim	()	()	()	()
Çok hızlı konuşuyor	()	()	()	()
Çok yavaş konuşuyor	()	()	()	()
Anlaşılmaz ve muğlak konuşuyor	()	()	()	()
Söylemek istediklerini benim istediğim şekilde ifade ediyor	()	()	()	()
Alkıcı konuşuyor	()	()	()	()
Tutuk konuşuyor	()	()	()	()
Monoton tek düze konuşuyor	()	()	()	()
Anlamadığım bazı kelimeler kullanıyor	()	()	()	()
Argo sözler kullanıyor	()	()	()	()
'Tamam mı' ifadesini kullanıyor	()	()	()	()
İfade etmek istediklerini ifade etmede zorlanıyor	()	()	()	()
Konuşurken 'eee' veya 'aaa' gibi sesler çıkarıyor.	()	()	()	()

BÖLÜM II

AÇIKLAMA

Aşağıda hayali durumlarla ilgili özetlenmiş açıklamalar –ifadeler verilmiştir. Sizden istenilen danışan ifadelerine, alt başlıklarda istenen nitelikte tepkide bulunmanızdır. Vereceğiniz tepkiler işe olarak değerlendirileceğinden doğru-yanlış gibi değerlendirme söz konusu değildir. Teşekkürler.

Aşağıda özetleri verilmiş danışan ifadelerine başlangıç düzeyde doğru empati içeren tepkiler veriniz:

A) 17 yaşındaki kız öğrenci öğretmeni hakkında konuşmakta:

“ Beni mahvedeceğini tahmin ediyordum. Beni azarlayıp sınıfı terk etmesi söyleyeceğinden korkuyordum. Ama öğretmenin odasına gittik, bana yer gösterdi, oturduk aramızdaki farkları anlattı.

Danışman:.....

B) 16 yaşındaki lise öğrencisi erkek okul psikologu ile konuşmakta:

“Bunları sizinle konuşabileceğimi zannetmiyorum. Erkek arkadaşımın aramda olanlar benim için çok özel konulardır. Sizde benim için yabancı birisiniz. Bunları hiç kimseye hatta sizinle bile paylaşamam.

Danışman:.....

C) Bir anne 17 yaşındaki oğlu hakkında , okul psikologu ile konuşmakta:

“Benden nasıl yararlanacağını biliyor. Benimle konuşmadığında veya davranışlarıyla beni sessizce reddettiğinde çıldırarak gibi oluyorum. Benden ne isterse alıyor ve bu da; biliyorum benim hatam, onu durdurmayı hiç düşünmüyorum.

Danışman:.....

Aşağıda özetleri bulunan belirsiz danışan ifadeleri verilmiştir. Bu ifadelerin somutlaştırılmasını sağlayacak tepkiler veriniz.

A) Bazen babamla olan ilişkimden çok rahatsız oluyorum

Danışman:.....

B) Annem babam beni anlamıyorlar.

Danışman:.....

C) Senin yanında kendimi kötü hissediyorum

Danışman:.....

Aşağıda özetleri verilmiş danışan ifadelerine ileri düzeyde doğru empati içeren tepkiler veriniz:

A) "Lise son sınıf öğrencisi ,sınıf temsilcisi olarak seçilmeyi çok unmuş. Hem ailesi hem de kendisi buna mutlak gözüyle bakmışlardır. Ancak seçilememiş ve hayal kırıklığı içerisinde. Okul danışmanına aşağıdaki ifadeyi söylemiştir:

"Okul temsilcisi olmak çok hoşuma gidecekti. Yani bu istenilen bir şeydir. Aslında Ayşe de çalışkan, işini iyi yapan ,iyi konuşan popüler bir kızdır. Üstelik herkes sınıf temsilcisi olma hakkına da sahiptir. Eğer farklı düşünecek olursam kendimi aldatmış olurum. Okulda Ayşe den daha iyiyim ama onun kadar popüler değilim. Bununla ilgili kırgınlık duymam için hiçbir neden yok.

Danışman:.....

B) Yüksek lisans eğitimine başlamış bir mühendislik öğrencisi danışmana:

Açıklama:Bu öğrenci kendisiyle ve yüksek lisans programı ile ilgili bazı hayal kırıklıklarını dile getirmektedir. Okuldan ve bazı öğretmenlerinden hoşlanmadığı şeklinde bazı konulardan bahsetmektedir: " Öyle pek fazla umudum yok. Notlarım orta,hatta ortadan biraz aşağıda sayılır. Eğer istersem daha iyisini yapabileceğimi biliyorum. Ama bu okuldan ve bazı hocalardan dolayı ortaya çıkan bu hayal kırıklıklarının beni niçin bu kadar etkilediğini anlayamıyorum. Kendimi bildiğimden beri -hatta ilkokuldayken mühendis olmanın ne demek olduğu hakkında hiçbir fikrim yokken bile mühendis olmayı istiyordum. Aslında mutlu olmam gerekiyor veya en azından bu kadar mutsuz olmamam gerekiyor.

Danışman:.....

C) Açıklama : 10 sınıf öğrencisi erkek ,okul danışmanına aşağıdaki ifadeyi kullanmakta:
“ Ne olup bittiğini bilmiyorum. Çok çalışıyorum ama iyi notlar alamıyorum. Herkes kadar çok çalıştığımı düşünüyorum ancak bütün emeklerim boşa gidiyor gibi. Daha ne yapabileceğimi bilmiyorum.

Danışman:.....
.....
.....
.....

Aşağıdaki ifadeleri danışma ilişkisinde yüzleştirme prensiplerini dikkate alarak cevaplayınız.

A)16 yaşındaki kız öğrenci Psikolojik danışmanı ile konuşmakta : “ Sizden gerçekten hoşlanıyorum. Ve oturumlarda yaptıklarımızdan hoşlanıyorum. Siz çok güçlüsünüz ve sizin gibi güçlü birisiyle birlikte olmak çok güzel bir duygu.

Danışman:.....
.....
.....
.....

B)Açıklama :21 yaşında üniversite 3.sınıf öğrencisi ,arkadaşlarının kendisine herhangi sorumluluk , görev vermediklerinden, dolayısıyla çok yakın arkadaşları olmadığından yakını içinde bulunduğu grubu kendisine samimi ve içten davranmamakla suçluyor. Gerçek yaşan daha çok kendisini düşünen başkaları için hiçbir şey yapmayan ve kendi ihtiyacı olduğu zaman başkaları ile iletişim kuran bir danışan. Bu durumu ,bir danışan olarak nasıl yüzleştirirsiniz?

Danışman:.....
.....
.....
.....

C)Danışan:Eşimden ayrıldıktan sonra kızım ile yaşamaya başladım. Kızım şu an 11. sınıf gidiyor ve erkek arkadaşlarıyla çıkmaktan hoşlanıyor. Bu beni telaşlandırıyor ve ben bunu çeş bahanelerle engelliyorum. Bu da çeşitli çatışmalara neden oluyor. Zaman zaman bende erkek arkadaşım la buluştuğumda eve geç geliyorum ve kızım niçin geç geldiğimi açıklamamı istiyor Ben onun iyiliğini istediğim için beyaz yalanlar uyduruyorum. Ancak daha sonra kendimi suç hissediyorum. Yinede kızım la olan çatışmalarım sürüyor. Beni, kendisini engellemekle suçluyor Oysa ben her şeyi onun iyiliği için yapıyorum.

Danışman:.....
.....
.....
.....

Aşağıdaki ifadeleri danışma ilişkisinde yüzleştirme prensiplerini dikkate alarak cevaplayınız.

A)16 yaşındaki kız öğrenci Psikolojik danışmanı ile konuşmakta : “ Sizden gerçekten hoşlanıyorum. Ve oturumlarda yaptıklarımızdan hoşlanıyorum. Siz çok güçlüsünüz ve sizin gibi güçlü birisiyle birlikte olmak çok güzel bir duygu.

Danışman:.....

B)Açıklama :21 yaşında üniversite 3.sınıf öğrencisi ,arkadaşlarının kendisine herhangi bir sorumluluk , görev vermediklerinden, dolayısıyla çok yakın arkadaşları olmadığından yakınıyor. İçinde bulunduğu grubu kendisine samimi ve içten davranmamakla suçluyor. Gerçek yaşamda daha çok kendisini düşünen başkaları için hiçbir şey yapmayan ve kendi ihtiyacı olduğu zaman başkaları ile iletişimi kuran bir danışan. Bu durumu ,bir danışan olarak nasıl yüzleştirirsiniz?

Danışman:.....

C)Danışan:Eşimden ayrıldıktan sonra kızımı yaşamaya başladım. Kızım şu an 11. sınıfa gidiyor ve erkek arkadaşlarıyla çıkmaktan hoşlanıyor. Bu beni telaşlandırıyor ve ben bunu çeşitli bahanelerle engeliyorum. Bu da çeşitli çatışmalara neden oluyor. Zaman zaman bende erkek arkadaşımın buluştuğunda eve geç geliyorum ve kızım niçin geç geldiğini açıklamamı istiyor. Ben onun iyiliğini istediğim için beyaz yalanlar uyduruyorum. Ancak daha sonra kendimi suçlu hissediyorum. Yinede kızımın olan çatışmalarını sürdürüyör. Beni, kendisini engellemekle suçluyor. Oysa ben her şeyi onun iyiliği için yapıyorum.

Danışman:.....

Ek 3:

AÇIKLAMA

Bu çalışmanın amacı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik hizmetlerinde görev alan psikolojik danışmanların psikolojik danışma yardım becerileri yeterliliğini belirlemektir. Bu amaçla farklı yeterlilik içeren likert tipi ve açık uçlu ifadeler ekte verilmiştir. Sizden istenen, sizinle psikolojik danışma ya psikolojik danışmanı, belirtilen yeterliliklerle ilgili olarak değerlendirmenizdir. (Not: Danışma yaptığı danışan tarafından doldurulacaktır)

Arastırma sonuçları başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Yeterlik formlarını doldururken lütfen ki belirtmeyiniz. Değerlendirme yaparken mümkün olduğu ölçüde objektif ve samimi cevaplandırırsanız, katkılar için teşekkür ederim.

Mustafa US

S. Ü. Eğitim Fakül
Eğitim Bilimleri Bölü
Araştırma Görev

Cinsiyetiniz ()Kadın ()Erkek

Mezun olduğunuz üniversite:

Mezun olduğunuz program :()Psk.Dan.ve Reh. () Psikoloji ()Sosyal hizm. () Özel Eğitim

()Diğer:(belirtiniz).....

Hizmet yılınız: ()1-5 yıl ()6-10 yıl ()11-15 yıl ()15 yıl ve üzeri

Çalıştığınız kurum: ()R.A.M ()İlköğretim ()lise ()Diğer

:(belirtiniz).....

Alanla ilgili hizmet içi eğitim kurs aldınız mı?(aldysanız kursun türünü yazınız)

.....

.....

.....

A)

	Tamamen	Oldukça	Bazen	Hiç
Göz ilişkisi konuşulan konuya uygun	()	()	()	()
Benimle konuşurken bakışlarını kaçırıyor	()	()	()	()
Konuşurken sürekli bana (yüzüme-gözlerime) bakıyor	()	()	()	()
Doğrudan gözlerime-yüzüme bakmıyor ama bana doğru bakıyor	()	()	()	()
Aşağıya-yere veya başka tarafa bakıyor	()	()	()	()
Ben konuşurken doğrudan bana bakıyor	()	()	()	()

B)

	Tamamen	Oldukça	Bazen	Hiç
Bedeni bana dönüktü(yüz -yüze)	()	()	()	()
Rahat bir duruşu vardı	()	()	()	()
El ve kol hareketleri yerinde ve doğal	()	()	()	()
Çok yapmacık ve aşırı el kol hareketleri yapıyor	()	()	()	()
Ayakları sürekli hareket halinde	()	()	()	()
Yayılmış bir hali vardı	()	()	()	()
Oturuşu ve beden duruşuyla benden uzak durmak ister gibiydi	()	()	()	()
Kollarını öne kavuşturmuştu	()	()	()	()

C)

Danışmanım benimle görüşürken;

	Tamamen	Oldukça	bazen	Hiç
Onaylayıcı baş hareketleri yapıyor	()	()	()	()
Yüz ifadesi sakin ve anlamlı	()	()	()	()
Uygun ve yerinde gülümsüyor	()	()	()	()
Sürekli gülümsüyor	()	()	()	()
Yüz ifadesi benim ifade ettiğim duygulara uygundu	()	()	()	()
Benim duygularıma danışmanımın yüz ifadesi uygun değildi	()	()	()	()
Sürekli başıyla her şeyi onaylıyor	()	()	()	()
Yüz ifadesi soğuk ve mesafeli	()	()	()	()
Asık bir yüz ifadesi var	()	()	()	()

D)

	Tamamen	Oldukça	Bazen	Hiç
Uygun ses tonuyla konuşuyor	()	()	()	()
Yüksek ses tonuyla konuşuyor	()	()	()	()
Danışmanımı iştikte güçlüğ çektim	()	()	()	()
Çok hızlı konuşuyor	()	()	()	()
Çok yavaş konuşuyor	()	()	()	()
Anlaşılmaz ve muğlak konuşuyor	()	()	()	()
Söylemek istediklerini benim istediğim şekilde ifade ediyor	()	()	()	()
Akıcı konuşuyor	()	()	()	()
Tutuk konuşuyor	()	()	()	()
Monoton tek düze konuşuyor	()	()	()	()
Anlamadığım bazı kelimeler kullanıyor	()	()	()	()
Argo sözler kullanıyor	()	()	()	()
'Tamam mı' ifadesini kullanıyor	()	()	()	()
İfade etmek istediklerini ifade etmede zorlanıyor	()	()	()	()
Konusurken 'ee' veya 'aaa' gibi sesler çıkarıyor.	()	()	()	()

BÖLÜM II

AÇIKLAMA

Aşağıda hayali durumlarla ilgili özetlenmiş açıklamalar –ifadeler verilmiştir. Sizden isteneni danışan ifadelerine, alt başlıklarda istenen nitelikte tepkide bulunmanızdır. Vereceğiniz tepkiler iç olarak değerlendirileceğinden doğru-yanlış gibi değerlendirme söz konusu değildir. (Not:Psikol danışman tarafından doldurulacaktır)Teşekkürler.

Aşağıda özetleri verilmiş danışan ifadelerine başlangıç düzeyde doğru empati içeren tepkiler veriniz.

17 yaşındaki kız öğrenci öğretmeni hakkında konuşmakta:

A)“ Beni mahvedeceğini tahmin ediyordum. Beni azarlayıp sınıfı terk etme söyleyeceğinden korkuyordum. Ama öğretmenin odasına gittik, bana yer gösterdi, oturduk aramızdaki farkları anlattı.

Danışman:.....

B)6 yaşındaki lise öğrencisi erkek okul psikologu ile konuşmakta:

“Bunları sizinle konuşabileceğimi zannetmiyorum. Erkek arkadaşımın aramda olanlar benim için çok özel konu .Sizde benim için yabancı birisiniz. Bunları hiç kimseyle hatta sizinle bile paylaşmam.

Danışman:.....

C)Bir anne 17 yaşındaki oğlu hakkında , okul psikologu ile konuşmakta:

“Benden nasıl yararlanacağını biliyor. Benimle konuşmadığında veya davranışlarıyla beni sessizce reddettiğind çıldırarak gibi oluyorum. Benden ne isterse alıyor ve bu da;biliyorum benim hatam,onu durdurmaya hiç düşünmüyorum.

Danışman:.....

Aşağıda özetleri bulunan belirsiz danışan ifadeleri verilmiştir. Bu ifadelerin somutlaştırılmasını sağlayacak tepkiler veriniz.

A)Bazen babamla olan ilişkimden çok rahatsız oluyorum

Danışman:.....

B)Annem babam beni anlamıyorlar.

Danışman:.....

C)Senin yanında kendimi kötü hissediyorum

Danışman:.....

Aşağıda özetleri verilmiş danışan ifadelerine ileri düzeyde doğru empati içeren tepkiler veriniz:

A)"Lise son sınıf öğrencisi , sınıf temsilcisi olarak seçilmeyi çok ummuş. Hem ailesi hem de kendisi buna mutlak gözüyle bakmışlardır. Ancak seçilememiş ve hayal kırıklığı içerisinde. Okul danışmanına aşağıdaki ifadeyi söylemiştir:

" Okul temsilcisi olmak çok hoşuma gidecekti. Yani bu istenilen bir şeydir. Aslında Ayşe de çalışkan, işini iyi yapan ,iyi konuşan popüler bir kızdır. Üstelik herkes sınıf temsilcisi olma hakkına da sahiptir. Eğer farklı düşüncecek olursam kendimi aldatmış olurum. Okulda Ayşe den daha iyiyim ama onun kadar popüler değilim. Bununla ilgili kırgınlık duymam için hiçbir neden yok.

Danışman:.....

B)Yüksek lisans eğitimine başlamış bir mühendislik öğrencisi danışmana:

Açıklama: Bu öğrenci kendisiyle ve yüksek lisans programı ile ilgili bazı hayal kırıklıklarını dile getirmektedir. Okuldan ve bazı öğretmenlerinden hoşlanmadığı şeklinde bazı konulardan bahsetmektedir:

" Öyle pek fazla umudum yok. Notlarım orta,hatta ortadan biraz aşağıda sayılır. Eğer istersem daha iyisini yapabileceğimi biliyorum. Ama bu okuldan ve bazı hocalardan dolayı ortaya çıkan bu hayal kırıklıklarım beni niçin bu kadar etkilediğini anlayamıyorum. Kendimi bildiğimden beri –hatta ilkokuldayken mühendis olmanın ne demek olduğu hakkında hiçbir fikrim yokken bile mühendis olmayı istiyordum. Aslında mutlu olmam gerekiyor veya en azından bu kadar mutsuz olmamam gerekiyor.

Danışman:.....

C) Açıklama : 10 sınıf öğrencisi erkek , okul danışmanına aşağıdaki ifadeyi kullanmakta:

“ Ne olup bittiğini bilmiyorum. Çok çalışıyorum ama iyi notlar alamıyorum. Herkes kadar çok çalıştığımı düşünüyorum ancak bütün emeklerim boşa gidiyor gibi. Daha ne yapabileceğimi bilmiyorum.

Danışman:.....

Aşağıdaki ifadeleri danışma ilişkisinde yüzleştirme prensiplerini dikkate alarak cevaplayınız.

A) 16 yaşındaki kız öğrenci Psikolojik danışmanı ile konuşmakta : “ Sizden gerçekten hoşlanıyorum. Ve oturumla yaptıklarımızdan hoşlanıyorum. Siz çok güçlüsünüz ve sizin gibi güçlü birisiyle birlikte olmak çok güzel bir duygu.

Danışman:.....

B) Açıklama : 21 yaşında üniversite 3. sınıf öğrencisi , arkadaşlarının kendisine herhangi sorumluluk , görev vermediklerinden, dolayısıyla çok yakın arkadaşları olmadığından yakını içinde bulunduğu grubu kendisine samimi ve içten davranmamakla suçluyor. Gerçek yaşa daha çok kendisini düşünen başkaları için hiçbir şey yapmayan ve kendi ihtiyacı olduğu za başkaları ile iletişim kuran bir danışan. Bu durumu ,bir danışan olarak nasıl yüzleştirirsiniz?

Danışman:.....

C) Danışan:Eşimden ayrıldıktan sonra kızım la yaşamaya başladım. Kızım şu an 11. sınıfa gidiyor erkek arkadaşlarıyla çıkmaktan hoşlanıyor. Bu beni telaşlandırıyor ve ben bunu çeşitli bahane engelliyorum. Bu da çeşitli çatışmalara neden oluyor. Zaman zaman bende erkek arkadaş bulduğumda eve geç geliyorum ve kızım niçin geç geldiğini açıklamamı istiyor. Ben onun iyil istediğim için beyaz yalanlar uyduruyorum. Ancak daha sonra kendimi suçlu hissediyorum. Yinede kız olan çatışmalarım sürüyor. Beni, kendisini engellemekle suçluyor. Oysa ben her şeyi onun iyiliği yapıyorum.

Danışman:.....