



Ankara Üniversitesi
Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi

GÜCÜMÜZÜ FARKETMEK
KADINLARLA GRUP ÇALIŞMASI İÇİN REHBER

Aksu BORA

Ankara, 2000

***Avrupa Birliği'nin katkılarıyla, Kadın Adayları Destekleme
Derneği(KA-DER) tarafından desteklenmiştir.***

GÜCÜMÜZÜ FARKETMEK: KADINLARLA GRUP ÇALIŞMASI İÇİN REHBER

Teşekkür

Bu kitapçığın hazırlanmasında pek çok kişinin katkısı oldu. Öncelikle, yıllardır çeşitli gruplarda birlikte çalıştığımız kadınlara teşekkür etmek isterim. Bazen kendilerini, deneyimlerini açarak, bazen eleştirerek, kimi zaman küçük bir şiir ya da öyküyle, bazen "arkadaşımın tanıdığı bir kadın..." hikayeleriyle, çok şey öğretiler. Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Çalışma Grubundaki arkadaşlarım, her zamanki desteklerini esirgemeyerek beni bu kitapçığı hazırlamak için cesaretlendirdiler. Sevim Ateş, Özlem Şahin, İlknur Üstün ve Zeliha Ünal, taslağı okudular ve kendi deneyimlerini benimle paylaşarak katkıda bulundular. Uğur Öner'in Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Yüksek Lisans Programında verdiği "Grup Çalışması" dersi, bu alanda farklı kaynaklara yönelmemin önünü açtı. Fevziye Sayılan, feminist bir perspektifle grup çalışması yapma konusunda ilk öğretmenim oldu. İpek Gürkaynak, her zamanki coşkusu, titizliği ve özeniyle yol gösterdi, eleştirdi, yüreklendirdi. Hepsine yürekten teşekkür ederim.

ÖNSÖZ

Kadınların siyasal katılımını artırmak üzere bir dizi eğitim programı düzenlemek istiyorsunuz. Bu konu hakkında tabii ki bazı bilgileriniz var; daha ayrıntılı bilgileri, dünya örneklerini, farklı yaklaşımları bulabildiğiniz broşürler elinizde. Eğitim programının başlıkları da belirlendi. Güzel. Artık eğitime başlayabilirsiniz. Ama sanki bir şey eksik. İçinizi bir kaygı kaplıyor: Nasıl başlamalı? O kadar kişinin önünde nasıl konuşmalı? Ya sıkılırlarsa? Yanıtını bilmediğiniz bir soru sorarlarsa?

İşte bu rehber, grup çalışmasına başlayan herkesin yaşadığı bazı kaygıları yenmekte yardımcı olmak amacıyla hazırlandı. Bir grup çalışmasının hazırlanma, yürütülme ve sonlandırılma süreçlerinde yapılması gerekenler, karşılaşılabilecek sorunlar ve muhtemel çözümlere ilişkin somut ve pratik bilgiler verildi.

Bir kadın grubuyla eğitim programı yürütme konusundaki her şeyi burada bulamayacaksınız tabii ki. Derinlemesine bir bilgilendirmeden çok, pratik bir el kitabı

oluşturmak hedeflendi çünkü. Umuyorum ki bu konudaki büyük eksiklik yakın bir zamanda giderilir, daha geniş bilgiler edinebileceğimiz kitaplara kavuşabiliriz.

Eğitim, hem eğiticiler, hem de katılımcılar için bir renme süreci. Göreceksiniz ki deneyimleriniz biriktikçe, kendi eğitim tarzınızı oluşturmaya, sorunlarla başa çıkmak için kendi yollarınızı geliştirmeye başlamışsınız. Her grup size yeni şeyler öğretecek: farklı kadınlık durumlarına ilişkin, rekabete, kıskançlığa, dayanışmaya, sevgiye, güce ve gcszlge; en çok da kendinize, önyargılarına, korkularınıza, güçlü ve zayıf yanlarınıza ilişkin.

Sizinle benzer kaygıları yaşamış ve yaşayan, benzer sorunlarla başa çıkmaya çalışan biri olarak şunu söyleyebilirim: iyi ki kaygılarıma yenilmemişim. İyi ki cesaret etmişim.

Aksu Bora

GİRİŞ

Eğitim, çeşitli amaçlarla yapılabilir. Bu amaca göre eğitim yaklaşımı ve kullanılan yöntem de farklılaşır. Değişimi ve güçlenmeyi hedefleyen bir eğitim, tek yanlı bir bilgi aktarımı biçiminde tasarlanamaz. “Bilgi”nin bir eğitici aracılığıyla katılımcılara aktarıldığı bir eğitim çalışması, katılımcıların kendilerini başlangıçtaki durumlarından çok daha bilgisiz ve güçsüz hissetmelerine neden olur genellikle. Çünkü bilmedikleri ne kadar çok şey olduğunu düşünürler, kendi bilgilerinin işe yaramaz olduğu sonucuna varırlar. Bu tür bir “Bilgi”, oluşturulma sürecinde hayatla bağı kopmuş, yeniden hayata döndürülmesi güçleşmiş bir bilgi türüdür. Bir programda katılımcıların şöyle dediklerini duyarsınız: “çok soyut”... Bu söz, katılımcıların soyut düşünme becerilerinin eksikliğinden çok, programın onların ihtiyaçlarına göre tasarlanmamış olmasından kaynaklanır. Oysa onların bilgi ve deneyimlerini ortaya çıkartan, görüşlerini paylaşabilmelerini sağlayan, bunu yaparken de kendilerine, hayatlarına yeniden bakma cesaretini veren bir eğitim programı, gerçek bir değişimin başlatıcısı olabilir. Hem bireysel, hem de toplumsal değişimin.

KADINLAR PEK BİR ŞEY BİLMEZLER...

Kadın gruplarıyla çalışırken dönüştürücü yaklaşımın önemi daha da büyüktür. Çünkü onlar geleneksel olarak formal eğitimin kıyısında yer almışlardır, kendi hayatlarından çıkardıkları bilgiler bu eğitimde değersiz kılınmıştır. Onlara hep şöyle söylenir: “Bilmiyorsun”. “Öğrenmelisin”. “Yanlış biliyorsun”. “Daha çok öğrenmelisin”. Kadınların buna tepkisi esas olarak iki biçimde olur: “Evet, bilmiyorum. Zaten dünyayı kurtarmak bana mı kaldı? En iyisi bildiğim dünyada kalıp bilmediğim işlere karışmamak.” Ya da “Evet, bilmiyorum. Ama öğreneceğim. Değişeceğim” diyebilirler ve bildiklerini unutup, kendilerine yabancı bir dilde oluşturulmuş kocaman bir bilgi yığınının dalarlar. Sonuç genellikle kendindeki değerlere arkasını dönmüş, başkalarının onun için koyduğu ulaşılmaz hedeflere varmaya çabalayan, özgüveni giderek azalan bir kadındır.

Biz kadınlar, hayatın pek çok alanında “eksikli” kabul ediliriz. Yeterince yaratıcı değilizdir, iyi araba kullanamayız, siyasete giremeyiz, iş hayatında karar verme

konumunda olamayız çünkü “duygusal”ızdır, bizi anlamak imkansızdır, o yüzden hiç uğraşılmasa da olur... Bizden beklenen “başarılar” hep biyolojik cinsiyetimizle ilişkilendirilir. Başta annelik olmak üzere, birkaç rolü iyi oynamaktır bizim için biçilen başarı: itaatkar ve çalışkan bir kız çocuk; becerikli, güleryüzle kocasını “idare eden” bir eş; saygılı ve uysal bir gelin, iyi bir ahçı, titiz bir ev hanımı... İşin kötüsü, bu roller üzerinde düşünmediğimizde, başka kadınlarla paylaşmadığımızda, içinde rahat edemesek de oynamaya çalıştığımız roller olarak kalır. Sonra sorarız kendimize, yaşlandıkça neden içimizdeki bu boşluk büyüyor, bu öfke ne zaman tomurcuklandı yüreğimizde diye.

Kadın gruplarına yönelik olarak hazırlanan eğitim programları, gerçek bir dönüşümü amaçlıyorsa, odaklandıkları konu ve özgül hedefleri ne olursa olsun, ister aile planlaması, ister siyasal katılım ya da başka bir şey, asıl olarak şunu amaçlamalıdır: **KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ**. Yani, oynadıkları rolleri, kendi hayatlarını, arzularını, korkularını düşünmelerini, bunları birbirleriyle paylaşmalarını. Çok basit ve çok zor bir iş.

Çok basit bir iş: çünkü kadınlar hayatlarında olup biteni birbirleriyle paylaşırlar. Günlerde, iş yerlerinde, mutfakta, kapı önlerinde... Bütün yapacağımız şey, bu paylaşma geleneğini grup çalışması içine taşımaktır.

Çok zor bir iş: çünkü eğitimin amaçladığı dönüşümü sağlayacak olan paylaşım, birbirini sarıp sarmalamayı, güvende hissettirmeyi değil, **FARKINA VARMAYI** gerektirir.

NEYİN FARKINA VARACAĞIZ? NEDİR BU “FARKINDALIK” DENEN ŞEY?

Kadınların pek de bir şey bilmedikleri yolundaki (genellikle kadınların kendilerinin de inandığı) safсата, onların ikincilleştirilmesinin bir parçasıdır. Öteki parçalar da güçsüzlük ve yetersizliktir. Biz kendimizi ne kadar cahil, zayıf ve beceriksiz hissederseniz, içinde bulunduğumuz ezilme konumunu o kadar kolay kabulleniriz, bu konumu değiştirmeden bazı güç kazanma stratejilerine başvururuz: oğlan çocuk doğurmaktan cinsel çekiciliğimizi kullanmaya kadar bir dizi strateji.

Bunlar bize sınırlı bir güç sağlar tabii ama bir yandan da güçsüzlüğümüzü pekiştirir: oğlumuz üzerinden kazandığımız gücü gelinimize kaptırmamak için çabalarız, cinsel cazibemizi kullanmamız bizim için yaşamsal riskler içerebilir... Üstelik erkekler üzerinden güç kazanmak, bizi birbirimizin düşmanı haline getirir. Erkekler için rekabet ederiz, onlar kendileri için sanırlar ama aslında bu bir güç mücadelesidir.

Bir kadın, herhangi bir kadın, bütün bu kendini savunma, güç kazanma, rekabet karmaşası içinde bir an durup kendine baktığında, ama gerçekten baktığında, öfkesini, acısını, bastırılmışlığını FARKEDER. Onu kuşatan, nefes aldirmayan sınırları FARKEDER. Başka kadınlarla ortaklığını FARKEDER. Bu durum böyle devam ederse yaşlandığında cadı kaynanasının bir kopyası olacağını FARKEDER. Cadı kaynanasının neden o kadar cadı olduğunu FARKEDER. İşte budur FARKINDALIK.

Kadınların ezilmişliği hakkında yapacağınız bütün eğitim programları, o bir anlık farketmenin kazandıracığı kavrayışın yanına bile yaklaşamaz.

İNSANLAR, KENDİ BULDUKLARI ŞEYİ, SİZİN ONLARA ANLATTIĞINIZDAN ÇOK DAHA İYİ ANLARLAR

Kadın gruplarıyla yapılan eğitim programları, eğer doğru tasarlanmışlar ve yürütülmüşlerse, işte o bir anlık durup bakmayı sağlarlar. Bunu yapabildikleri zaman, eğitim programı içinde tartışılan konular yerli yerine oturur, kadınların hayatlarıyla bağlantıları kurulur, bir daha da unutulmaz. EĞİTİM YOLUYLA GÜÇLENME, bu demektir.

Bunun olabilmesi için, katılımcıların üzerlerine bir bilgi sağanağı boşaltmak değil, ihtiyaç duydukları bilgileri kendilerinin bulmasını sağlamak gerekir. Yani katılımcı bir eğitim. Bazıları buna eğitilen odaklı eğitim de diyorlar.

YANİ, BU EĞİTİM NASIL OLACAK SONUÇTA?

Kadın eğitimi şunları yapmalı:

- ❖ Yaşları, toplumsal konumları, medeni halleri ne olursa olsun, kadınların öğrenme ihtiyaçlarını yanıtlayacak biçimde düzenlenmelidir.
- ❖ Kadınların deneyimlerine değer vermeli, bunlardan hareket etmelidir ve onların kendilerine güvenlerini artırmayı amaçlamalıdır.
- ❖ Hiyerarşik bir yaklaşım değil, işbirliğini öne çıkaran bir yaklaşım benimsenmelidir.
- ❖ Kadınların toplumsal işlevlerini dikkate alan, bunlarla ilişki kuran farklı öğrenme yollarını izlemelidir.

EVET, BAŞLIYORUZ....

1. ADIM: Öğrenme İhtiyaçlarının Belirlenmesi

İHTİYAÇLARI GERÇEKTEN EĞİTİM Mİ?

Herhangi bir toplumsal sorunun çözümüne ilişkin politikalar üretilmeye çalışılırken, genellikle ilk akla gelen, konuyla ilgili kişilerin (bu da sıklıkla mağdurlardır) eğitilmesidir. Kadınlar söz konusu olduğunda, bu eğilim daha da kuvvetlenir. Oysa pek çok durumda, kadınların birincil ihtiyaçları eğitim değil, örneğin yaşadıkları çevrenin fiziksel koşullarının düzeltilmesi, eşitsizlikleri önlemek üzere yasal düzenlemelerin yapılması, istihdam konusunda ayrımcılığın ortadan kaldırılması ya da işe giderken çocuklarını güvenle bırakabilecekleri çocuk yuvalarının sağlanması gibi şeylerdir.

Eğitim, kadınların bütün sorunlarını çözmez. Ama sorunların çözümünde onlara güç kazandırabilir, taleplerini ortaya koymalarını ve takip etmelerini kolaylaştırabilir. Bazen, eğitimin “bilgilenme” hedefinin daha geride kalması, eyleme dönük bir çalışma haline gelmesi gerekebilir. Örneğin bir yerleşim yerinde su şebekesi evlerin içine kadar ulaşmıyor ve kadınlar ortak bir çeşmeden su taşımak zorunda kalıyorlarsa, burada ihtiyaç bilgilenmek değil, örgütlenmektir. Bu durumda, taleplerin oluşturulması, ortaklaştırılması, ifade edilmesi ve izlenmesi gerekir. Eğitim çalışmasında yapılabilecek şey, bunu kolaylaştırmak olabilir.

BAZEN DE ÇOK ACİL BİR SORUN VARDIR: GRUP İÇİNDEKİ ÇATIŞMALAR

Kadın gruplarında sıklıkla karşımıza çıkan bir sorun, grup içindeki çatışmaların ortak çalışmayı ketleyici bir boyutta olmasıdır. Böyle bir grupla çalışırken eğitim programının verimli olmasını sağlamak için mucizevi becerilerle donanmış olmamız gerekir.

Birlikte çalışmakta güçlük çeken, bütün enerjisini iç çatışmalarda harcayan bir kadın grubuyla karşı karşıyaysak, bilgilenmeden önce, çatışma çözme becerilerini geliştirici bir çalışma yapmak gerekir.

ÖĞRENME İHTİYAÇLARINI NASIL ORTAYA ÇIKARABİLİRİZ?

Pek çok durumda, eğitim konusu, katılımcılar (ya da bazen kurum) tarafından belirlenmiştir. Örneğin, “Türkiye’de Çalışan Kadınların Sorunları” gibi. Ancak, belirlenmiş olan başlık, genellikle bir ihtiyacı ifade etmez. Türkiye’deki hangi çalışan kadın sorunlarını öğrenmek istiyorlar? Bunları öğrenmekteki amaçları nedir? Bu eğitimin sonucunda nasıl bir noktaya gelmeyi bekliyorlar?

Eğitimin sahiden işlevsel olması ve katılanlar açısından bir anlam ifade edebilmesi için, gerçek bir öğrenme ihtiyacına yanıt vermesi gerekir.

En iyisi, eğitim programına katılacak kişilerle öngörüşmeler yapmak, onların eğitimden neler beklediklerini, ortak ve kişisel hedeflerinin neler olduğunu anlamaya çalışmaktır.

Ancak öngörüşmeler de kendi başına yeterli olmaz, çünkü bazen ifade edilen öğrenme ihtiyaçları ile gerçek ihtiyaçlar farklıdır. Böyle durumlarda gerçek ihtiyaçlar, programa başladıktan sonra ortaya çıkar. Örneğin bir partinin kadın komisyonu, “siyasal yaşamda kadınlar” konusunda bir eğitim programı talep edebilir ama somut ihtiyaçları, kişisel yaşamlarıyla siyasi etkinlikleri arasındaki çatışmaları hafifletmek, kendilerine bir alan açabilmektir.

Öğrenme ihtiyaçlarının belirlenmesinde, eğiticinin bilgisi, deneyimi, kavrayışı, gözlem gücü, son derece önemli bir rol oynar. Katılımcılarla görüşmeler yaparken, bütün birikiminizi ve kavrayışınızı işe koşmanız gerekir. Katılımcılarla ilgili mümkün olduğu

kadar fazla bilgi edinmek, işinizi kolaylaştırır: kaç yaşındalar, kaç evli, eğitimleri nedir, onları bir araya getiren şey nedir, önceki deneyimleri nelerdir...

Bazen küçük soru kağıtları kullanmak yararlı olur:

Sizce kadınların en önemli sorunu nedir?

Partinizdeki (kurumunuz/örgütünüz) kadınların en önemli sorunu nedir?

Kendinizi partiniz (ya da kurumunuz/örgütünüz) içinde nasıl bir yerde görüyorsunuz?

Grubunuzda karşılaştığınız en önemli sorun nedir?

Grubunuz için tek bir amaç saptamanız gerekseydi, bu ne olurdu?

Kendiniz için tek bir amaç saptamanız gerekseydi, bu ne olurdu?

Bir eğitim programına katılacak olsaydınız, hangi konuda olmasını tercih ederdingiz?

Gruptaki arkadaşlarınızın hangi konuda/konularda eğitime ihtiyaçları olduğunu düşünüyorsunuz?

ÖĞRENME İHTİYAÇLARINI BİR PROGRAMA DÖNÜŞTÜRMEK

Yaptığınız öngörüşmeler, soru kağıtlarına aldığınız yanıtlar, kendi gözlemlerinizi ve edindiğiniz izlenimler sonucunda, kadınların, yer aldıkları örgüt içindeki ikincilleştirmeden rahatsız olduklarını, bunun onların motivasyonunu düşürdüğünü ve birbirleriyle olan ilişkilerinde olumsuzluklara neden olduğunu anladınız. Bu durumda, ilkin kendi sorunlarını açıkça görmelerini ve ortak çözümler aramaya başlamalarını sağlayacak bir eğitim programı tasarlamamız gerekir.

Örneğin şöyle bir program yapabilirsiniz:

Programın amacı:

- Katılımcıların ortak sorunlarını görmelerini ve ifade etmelerini sağlamak.
- Katılımcıların kendi güçlerini farketmelerini sağlamak
- Grup içindeki dayanışma ve ortaklık duygusunu güçlendirmek, birlikte davranma alışkanlığı kazandırmak
- Çözüm önerileri geliştirmek ve bunları bir çalışma planına dönüştürmeye yardımcı olmak.

1. Oturum- Programı tanıtmak, sohbet ve ısınma
Burada önemli olan, grubu birlikte çalışmak ve ilerlemek için motive etmektir.
2. Oturum- Hayaller ve gerçekler: ne istiyoruz, nelerle karşılaşıyoruz

- Katılımcıların kendi sorunlarını ifade etmeleri, ortaklıkları görmeleri için ayrılmış bir oturum. Her birinin söylediklerini sınıflayarak tahtaya yazmak, sonra yazılanlar üzerine tartışmak, her zaman ısıyı yükseltir, birliktelik duygusu yaratır. Kendilerini ifade etmelerine izin verin.*
3. Oturum- Sorunları sınıflayalım: örgütün yapısından kaynaklananlar/kadın grubunun yapısından kaynaklananlar/toplumsal cinsiyet rolleri bunları ne kadar etkiliyor? Kadınlar, genellikle yakındıkları konuları birer sorun olarak tanımlayabildiklerinde, çözümler geliştirmekte çok daha başarılı olurlar. Bu yüzden, yüzyıllardır süregelen cinsiyet eşitsizliğinin binlerce sonucundan biri olarak kendilerinin de örgüt içinde itilip kakıldıklarını düşünmelerine bir son verip somut sorunlar tanımla(t)mak, büyük bir adım olacaktır.
 4. Oturum- Peki, bizim hiç mi gücümüz yok? Ellerindeki kaynakları (deneyim/emek/bilgi/ilişki ağları/dayanışma örüntüleri/vb) somut bir biçimde görmelerini sağlamak için bir oturum. Belki de bu kaynakları kullanarak durumlarını değiştirebilirler...
 5. Oturum- Neler yapılabilir? Olumlu örnekler, çözüm yolları vb. üzerinde durularak katılımcı grubun ortak çözümler bulabilmesine yol açmak için bir oturum.
 6. Oturum- Haydi iş başına Eğitim programından sonra kısa ve uzun dönemde yapılabilecekler üzerine bir oturum.

Aynı ihtiyaçlar, farklı eğitimciler tarafından farklı bir biçimde yorumlanıp programa dönüştürülebilir. Önemli olan sizin her bir oturumu planlarken, katılımcıların öğrenme ihtiyaçlarını hesaba katmanız, oturumlar arasında bir bütünlük kurmanızdır.

BÖYLECE EĞİTİM PROGRAMI TAMAMLANMIŞ OLDU MU?

Eğitim programının içeriğini kabaca saptadıktan sonra, elinizdeki araçlara, kendi birikiminize ve deneyimlerinize göre, katılımcıların niteliklerini de hesaba katarak, hangi eğitim tekniklerini ve araçlarını kullanacağınıza karar vermeniz gerekir.

Örneğin, okuma alışkanlıkları fazla olmayan bir grupla çalışırken yazılı materyal kullanmak, doğru olmaz. Böyle bir durumda, mümkün olduğunca görsel malzemeler, gazete kupürleri, yaşam öyküleri vb. kullanmanız gerekir.

Rol oynama ya da genel olarak bedensel hareketi gerektiren egzersizler, ülkemizde pek çok grup için uygun değildir. Özellikle eğitim düzeyi yüksek gruplarda (çok genç değilse) ciddi bir direnmeyle karşılaşabilirsiniz.

Rol oynamayla ilgili bir başka risk de, bu tekniğin çok hızlı bir öğrenme aracı olmasına karşılık, grup çalışmalarında her zaman görülen terapötik süreçleri de hızlandırmasıdır. Ortaya çıkacak kişisel sorunlar ve duygusal patlamalar, deneyimsiz

eğiticilerin (aslında deneyimli olanların da) başa çıkmakta güçlük çekeceği durumlar yaratabilir.

En iyisi, her bir oturum için kullanacağınız eğitim araçlarını ve tekniklerini ayrı ayrı saptamaktır. Örneğin ısınma oturumu için yaka kartları, bütün oturumlar için döner levha ya da tahta, vb. araçlar, birinci oturumda bir ısınma egzersizi, ikinci oturumda sunuş ve grup tartışması, sonra alt gruplar halinde bir tartışma, vb.

Programın amaçları arasında bulunan “birlikte davranma alışkanlığı kazandırmak”, bir yandan kendi ortaklıklarını görmelerini sağlamakla, bir yandan da program boyunca yapılacak egzersiz ve çalışmalarla kolaylaştırılabilir. Örneğin tartışacağınız konulardan biri ile ilgili alt gruplara ayrılıp küçük sunuşlar yapabilirler, vb.

Bir Bakalım, Her Şey Tamam mı?

- 1. Benden bir eğitim programı istediler ve anladım ki, ihtiyaçları sahiden eğitim.**
- 2. Öğrenme ihtiyaçlarını belirleyebilmek için mümkün olduğunca çok sayıda katılımcı adayıyla görüştim.**
- 3. Katılımcılar hakkında mümkün olduğunca çok bilgi edindim (ama bu bilgilerin onlar hakkında önyargılar oluşturmama neden olmamasına dikkat ettim).**
- 4. Onların söyledikleri ile benim izlenimlerimi birleştirerek bir öncelikli öğrenme ihtiyaçları listesi çıkardım.**
- 5. Eğitim programı için kullanabileceğim sürede ele alabileceğim ihtiyaçları saptadım.**
- 6. Bu öğrenme ihtiyaçlarını eğitim programı amaçları halinde sıraladım.**
- 7. Sıraladığım amaçlar doğrultusunda bir eğitim programı yazdım.**
- 8. Her bir oturum için amaçları, kullanılacak araçları ve teknikleri belirledim.**
- 9. Yazdığım programı başta saptadığım amaçlar ışığında gözden geçirdim.**

7. ADIM: Hazırlıklar

Bir grup lideri/eğiticinin yapması gereken ilk şey, üzerinde konuşulacak konuyu öğrenmek, bilgisini güncelleştirmek ve geliştirmektir. Oturum konularına ilişkin elinizdeki materyali dikkatle okuyun. Ulaşabileceğiniz başka kaynaklar varsa, bunları da okuyun, konu hakkında elinizden geldiğince bilgi sahibi olun.

Okuduklarınız hakkında notlar çıkartın ve bir arkadaşınıza bu notları izleyerek konuyu anlatın. Böylece doğru anlayıp anlamadığınızı, atladığınız bir nokta olup olmadığını denetlemiş ve okuduklarınızı kendi dilinize çevirmiş olursunuz.

Yürüteceğiniz her bir oturuma ilişkin bir plan hazırlayın ve BUNU YAZILI OLARAK YAPIN. Çünkü ele alacağınız konuyu iyi bilseniz bile, gruptaki tartışmalar denetiminizden çıkabilir, konu dağılabilir, bir ayrıntı üzerinde fazla durup süreyi bitirebilirsiniz. Mesela şöyle bir şey:

3.Oturum: Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı
Oturumun amacı : toplumsal cinsiyet kavramına ilişkin ön bilgiler vermek.
Oturumda vurgulanacak önemli noktalar: “cinsiyet sadece biyolojik değil, aynı zamanda toplumsal/kültürel bir özelliktir”. “cinsiyet sadece bireysel bir özellik değil, insanlar arasındaki eşitsizliklerin kaynaklarından biridir”
Kullanılacak malzeme: isim kartları, kadın ve erkek isimleri listesi, cinsiyetçi işbölümüne ilişkin istatistikler, tahta ve tebeşir
Bir önceki oturumun hatırlanması (10dk)
Giriş: “kadın doğulmaz, kadın olunur” sözünü tartışalım (10 dk.)
Kadın ve erkek isimleri listesini tartışalım (10dk)
Kadınlar ne yapar, erkekler ne yapar: cinsiyetçi iş bölümünü tartışalım (15dk.)
Katılımcılardan birinin oturumu özetlemesi ve diğerlerinin önemli buldukları noktaları eklemeleri (15dk)

Hazırladığınız plana uyun. Oturumun amacını hep aklınızda tutun ve katılımcıların da bunu hatırlamalarını sağlayın. Böylelikle konunun dağılması ve amaçtan sapması riskini azaltmış olursunuz.

Kimi durumlarda planınızı esnetmeniz gerekebilir; buna karar verirken, oturumun ve programın amacını dikkate alın.

Bir Bakalım, Her Şey Tamam mı?

- 1. Eğitim programının içeriğine ilişkin elimdeki bütün malzemeyi okudum.**
- 2. Her bölümle ilgili sorular ve tartışma konuları çıkardım.**
- 3. Öğrendiklerimi bir arkadaşıma anlattım ve soruları onunla birlikte tartıştım.**
- 4. Her oturum için bir plan yazdım.**
- 5. Her oturum için notlar çıkarıp kartlara yazdım.**
- 6. Gerekli istatistik ve rakamları çıkardım.**
- 7. Mümkün olduğu kadar çok görsel malzeme topladım.**

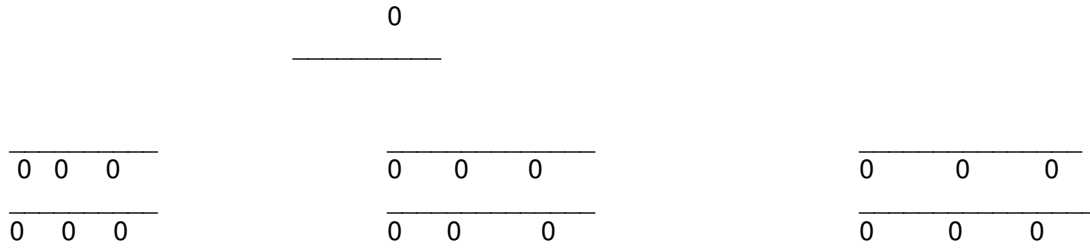
3. ADIM: Kendilerini rahat hissedecekleri bir ortam sunmak

Kadınlar, toplumsal etkinliklere katılmakta çeşitli güçlükler yaşarlar: evden çıkmaları bir sorun olabilir, çocuklarını bırakabilecekleri bir yer yoktur, bakmaları gereken yaşlı ya da hasta biri vardır, toplantı yerine ulaşma güçlükleri olabilir...

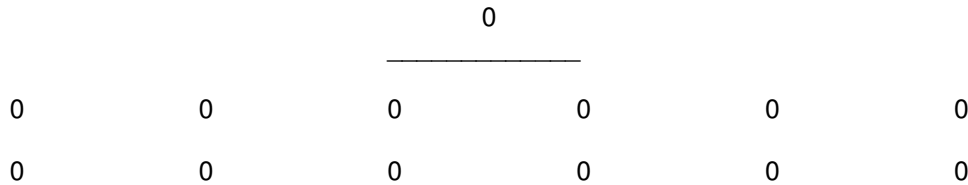
Eğitim programını düzenlerken, katılımcılarınızın kimler olduğunu, ne gibi niteliklerinin, muhtemel güçlüklerinin olduğunu bilmelisiniz. Eğitimin yerinin ve saatinin belirlenmesinde, bu bilgileri dikkate almalısınız. İmkan varsa örneğin bir çocuk odası oluşturulması düşünülebilir. Katılımcıların gelmediği bir eğitim programı, ne kadar şahane olursa olsun, işe yaramaz.

Genellikle evlerinden kolay ulaşabilecekleri bir yer, en iyisidir. Belediye binası türü yerler, kadınlara güven vereceği için bir derneğin toplantı salonundan daha uygun olabilir.

Şöyle bir oturma düzeni, onları yeniden ilkokul günlerine döndürecektir:



Ya da şöyle:



Oysa şöyle bir oturma düzeni, eğitici/eğitilen ilişkisini daha eşitlikçi bir hale getireceği gibi, katılımcıların konuşmalarını da diğerlerine göre çok daha fazla cesaretlendirir:

0 0 0
 0 0 0
 0 0 0
 0 0 0
 0

Oturma düzeni kadar, oturumların uzunluğu, verilen araların sıklığı da önemlidir. Bir saati geçen oturumlar, katılımcıların dikkatinin dağılmasına neden olur, bu arada muhtemelen sizin performansınız da düşecektir. Bu nedenle en uygunu elli dakika ya da bir saatlik oturumlardan sonra on-on beş dakikalık aralar vermektir.

Aralarda çay ve kurabiye ikramı genellikle olumlu bir havanın oluşturulmasında etkilidir.

Sürelere uymaya, katılımcıların da uymasını teşvik etmeye özen göstermenizde yarar var. Yoksa oturumlar uzar, aralar sarkar; hem sizin programınız aksar, hem de katılımcıların size olan güvenleri sarsılır.

Bir Bakalım, Her Şey Tamam mı?

1. Eğitim için uygun bir mekan buldum:

kolay ulaşılabilir

katılımcıların bulması kolay

yeterli büyüklükte

2. Eğitim programının saatlerini katılımcılar için en uygun bir biçimde belirledim.

3. Mekan düzenlemesinin bu eğitim programına uygun olarak yapılmasını sağladım.

4. Gerekli donanımı (tepegöz, döner levha, kalem, vb.) sağladım. Donanımın kullanılabilir durumda olduğunu kontrol ettim.

5. Mekanı bizzat giderek kontrol ettim.

6. Oturum aralarında çay ikramını organize ettim.

4. Adım: Tanışma- Isınma

Katılımcılar ve siz daha önceden belirlenmiş olan saatte salona girdiğinizde, ilk yapmanız gereken, onlara kendinizi tanıtip programla ilgili bilgi vermektir. Fazla uzatıp ayrıntıya girmeden, birkaç dakika içinde programın amacı ve içeriği hakkında bilgi verin. En iyisi bu konuşmayla birlikte, programın birer kopyasını dağıtmaktır.

Böylece hangi konuların ne zaman ele alınacağını, ne zaman ara verileceğini, akşam kaçta eve dönebileceklerini bilirler. Sizden başka eğiticiler de olacaksa, onlar hakkında bir ön bilgi verebilirsiniz: “Medya ile ilgili oturuma gazeteci Neslihan Sözüdoğru katılacak. Kendisi Doğru Haber Gazetesinde editör olarak çalışıyor” gibi.

Programa başlarken en iyisi bir oyun ya da ısınma egzersizidir. Böylelikle hem katılımcılar çekingenliklerinden sıyrılmaya başlarlar, hem siz grup hakkında bir ön fikre sahip olursunuz.

Eğitim programlarında genellikle zaman sınırlıdır ve mümkün olduğunca hızlı bir biçimde konuya girilmesi gerekir. O nedenle, tanışmayı ısınma ile birlikte düşünüp zaman kazanmak iyi olabilir. Eğiticilerin kullanmayı sevdikleri bir egzersiz, sizin için de iyi bir başlangıç olabilir:

Gruptaki herkes ikişer ikişer ayrılınsın. Tek kalan olursa, sizinle eşleşebilir. Birbirini tanımayan katılımcıların eşleşmesine dikkat edin. Herkes eşleştiği kişiyle kısa bir röportaj yapsın: adı ne, mesleği ne, evli mi, çocukları var mı gibi. Bazen bu sorular baştan verilip herkesten standart cevaplar alınabilir. Bazen de daha farklı sorular sorabilmeleri için katılımcılar serbest bırakılır. Özellikle birbirlerini tanıyan katılımcılardan oluşan gruplarda, isim, meslek gibi standart sorular yerine örneğin hangi yemeği sevdiği, dünyanın hangi ülkesini görmek istediği, en sevdiği sinema sanatçısının kim olduğu gibi sorular tercih edilebilir. 10 dakika içinde bu röportajlar biter (beş dakika biri, beş dakika diğeri için). Daha sonra her katılımcı, kendi görüştüğü kişiyi gruba tanıtır. Böylece, örneğin yirmi kişilik bir grupta aşağı yukarı 35-40 dakika içinde tanışma ve ısınma bölümü tamamlanmış olur.

KURALLAR KOYMAK ÖNEMLİDİR

Eğitilenlerin aktif katılımını öngören gruplarda genellikle “grup kuralları” saptanır. Katılımcıların hep birlikte belirleyip uyulmasını denetlediği bu kurallar tahtaya yazılır ve herkes bunlara uymayı taahhüt eder. Bunlar genellikle zamanında gelme, birbirinin sözünü kesmeme, konuşulan mahrem şeylerin başkalarına anlatılmaması gibi kurallardır.

Burada amaç, grubun kendi kurallarını koymasını sağlayarak eğitici/katılımcı hiyerarşisini kırmak ve insanların konuşmasını cesaretlendirecek bir ortamın oluşturulmasına katkıda bulunmaktır.

Kuralları saptarken, her bir katılımcının kendisini ifade edebileceği bir ortam yaratma hedefini gözden kaçırmayın. Bunun için her biri yargılanmadan dinleneceğini, söylediklerinin aleyhinde kullanılmayacağını bilmelidir. Örneğin çalıştığı dernek içinde cinsiyet ayrımcılığına uğradığını anlatan bir kadına “Sen de böyle bir duruma neden katlanıyorsun, istifa et” gibi bir cevap verilmesi, yargılayıcı tutumun örneğidir. “Genellemelerden kaçınmak” iyi bir kural olabilir. Kendimizi pek de rahat hissetmediğimiz ortamlarda yaparız bunu: “kadınlar erkeklere bağımlı” gibi bir sözün herhangi bir tartışmayı geliştirmesi, karşılıklı anlayışımızı derinleştirmesi pek mümkün değildir. Oysa “bazen kocama bağımlı olduğumu düşünüyorum” diyebildiğimizde, daha fazla yol alabiliriz.

Kuralları belirleyip tahtaya yazdıktan sonra, ilk aranızı verebilirsiniz.

Deneyimlerinizi biriktirmek, üzerinde düşünmek, değerlendirmek istiyorsanız, en iyisi, her günün sonunda bir “Neler yaptım” notu hazırlamaktır. İsterseniz bunu daha ayrıntılı ve kişisel bir hale getirebilirsiniz. Bu notlar biriktikçe size rehberlik edecek, hatalarınızı görmenizi kolaylaştıracak, kendi gelişmenizi izlemenizi sağlayacaktır.

Neler Yaptım?

Oturum başlarken kendimi

Salonda katılımcı vardı.

Katılımcılar genellikle

Bu oturumda en çok dikkatimi çeken

Bence bu oturumda öğrendiğimiz en önemli şey

Bu oturumda kendimi en başarılı bulduğum an

Bu oturumdaki başarısızlığım

5. Adım: Nasıl Anlatmalı?

GERÇEKTEN BİLDİĞİMİZ BİR KONUYU, KENDİ SÖZCÜKLERİMİZLE, KAVRAM KULLANMADAN ANLATABİLİRİZ

En sık yaptığımız hatalardan biri, bizim için açık ve bildik bir konu hakkında konuşurken, karşımızdakilerin bizim kadar bilgi sahibi olmadıklarını unutmaktır. Örneğin cinsiyet duyarlılığı eğitimi yaparken, “cinsiyetçilik” deyip geçiveririz. Oysa pek

çok katılımcı, bu kavramı anlaşılabilir bulabilir. Üstelik üzerinde durulmadığına göre herkesin bilmesi gereken bir kavram olduğunu sanarak sormaya çekinebilir de. Böylece oturum ilerledikçe katılımcıların birer birer tartışmadan koştuklarını görürüz. En iyisi, kavram kullanmaktan mümkün olduğunca kaçınmak, bunun yerine biraz uzatmak pahasına, günlük dilde konuşmaya çalışmaktır. Örneğin “cinsiyetçilik” yerine “kadınların hayatın her alanında karşılaştıkları dışlama/ikincilleştirme” diyebiliriz.

ÖNEMLİ NOKTALARI AYRINTILAR İÇİNDE BOĞMAYIN

Bir başka hata, bildiğimiz bir konuda konuşurken katılımcılar açısından ayrıntı sayılabilecek noktalara girmektir. Örneğin iş kollarının cinsiyete göre ayrılmış olmasının kadınlar açısından nasıl bir sonuç yarattığından söz ederken mühendisliğin/hesap işlerinin neden erkek mesleği olarak kabul edildiği üzerinde uzun uzadıya durmak gereksizdir- bu konu çok önemlidir ama o aşamada bizim için önemli olan, kadınlara özgü sayılan işlerin ücret ve prestij bakımından erkeklere özgü olanlardan aşağıda olduğunu göstermektir.

Açıklamalarınızı anlaşılır hale getirmek için en iyisi, önemli noktaları belirleyerek oturumu bunlar üzerine kurgulamaktır. Her bir oturum için belirlenen amaç, o oturumun en önemli noktalarına da işaret eder. Örgütlenme modelleri hakkında bir oturumda amaç “kadın örgütlenmesine en uygun modellerin tartışılması” olarak belirlendiyse, kadınlar arasındaki rekabetin örgütlenmeyi nasıl baltaladığına daha az, ama farklı model örneklerine daha fazla zaman ayırmak doğru olur. Bu, kadınlar arasındaki rekabetin önemsiz bir konu olduğu anlamına gelmez. Sadece o oturumda önceliği yoktur.

Önemli noktalara daha fazla zaman ayırın. Bunlarla ilgili kontrol soruları sorun (“hiyerarşik bir örgütlenme neden kadınlar açısından güçsüzleştiricidir diyoruz?”). Görsel malzeme kullanmak, her zaman katılımcıların dikkatini çeker, mümkün olduğunca saydamlar, grafikler ve fotoğraflar kullanın. Ama görsel malzemenin kalitesine de dikkat edin. Oturdukları yerden göremedikleri, bulanık, kötü basılmış malzemeyi hiç kullanmayın daha iyi. Tahtayı mümkün olduğunca çok kullanın. Bazen çok çarpıcı bir iki rakam konuyu özetler, bunun için istatistiklerden yararlanabilirsiniz.

Ama unutmayın ki rakamlara boğulmuş bir sunum, dikkati dağıtır. “Bu konu çok önemli, çünkü...” gibi sözlerle anlattıklarınızın altını çiziniz.

SONUÇTA BİR TÜR SAHNEDESİNİZ

Sesinizi nasıl kullandığınıza dikkat edin. Tekdüze bir konuşma, dinleyicilerin dikkatinin dağılmasına neden olur. Zaman zaman sesinizi yükseltin, bazı sözcükleri bastırarak söyleyin.

Mümkün olduğunca mekanın tamamını kullanın. Tahtanın başında dikilip kalan bir eğitici kadar sıkıcı bir şey olamaz. Ama katılımcıların dikkatini dağıtacak kadar da ordan oraya zıplamayın tabii!

BOL BOL ÖRNEK VERİN

Örnekler, genellikle akılda kalır. Konuyla ilgili örnekler verin, anekdotlar anlatın. Yaşam öyküleri, ilginç hikayeler, portreler her zaman ilgi çeker.

Basitten karmaşığa doğru ilerleyin. Genelden özele doğru ilerleyin. Soyut şeyleri somutlaştırmaya çalışın.

SORU SORUN

Soru sormak, çok önemlidir. Hem katılımcıların konuyu farklı açılardan düşünmelerini, hem size geribildirim vermelerini sağlar. Soruları farklı amaçlarla kullanabilirsiniz:

- Konuyu ilerletici sorular: Özellikle katılımcıların bilgi sahibi oldukları bir konudan söz ederken işinize yarar. “Ne tür bir mekan size daha sıcak gelir, nerede kendinizi rahatsız hissedersiniz” gibi. Böylece örneğin örgüt mekanlarının kadınların dışlanmasına nasıl hizmet edebileceği konusuna girebilirsiniz.

- Yol gösterici sorular: Konunun iç bağlantılarını görmeyi sağlamak için bu sorulardan yararlanabilirsiniz. İnsan haklarının kadınları da kapsamı için bazı ek çabalara gerek olduğunu söylediniz. Katılımcılara baktınız ve anlamakta güçlük çektiklerini farkettiler. Örneğin şöyle bir soru sorun: “Bir oğlan doğurana kadar doğurmaya devam etmek zorunda kalan bir kadın için bedensel dokunulmazlık hakkının anlamı nedir?”
- Kontrol soruları: Katılımcıların sizi izlemeye devam edip etmediklerini görmeyi sağlarlar. “Bana bu konuda bir örnek verebilir misiniz?” gibi.
- Retorik soruları: Dikkati toplamaya, bir konunun altını çizmeye yararlar. “Hep başkaları için yaşamayı kim ister?” gibi.
- Havuz soruları: Katılımcılar hakkında bilgi edinmenizi sağlarlar. “Şu anda bir siyasal örgüt içinde çalışan kaç kişi var?” gibi.

Zaman zaman “anlaşılmayan bir şey var mı?” diye sorun. Onlara bakın, sözsüz mesajlarını anlamaya çalışın. İlgileri sürüyor mu? Savunmaya mı geçtiler? Görüşlerinize katılmıyorlar ama bunu ifade etmeye çekiniyorlar mı? Bazen katılımcılardan birine “galiba bir sorunuz var” demek, onun kendini ifade etmesinin yolunu açabilir.

ONLARA APTAL MUAMELESİ YAPMAYIN

Asla kendilerini aptal ya da cahil hissetmelerine yol açacak türden “aslında oldukça açık sanıyorum. Ama yine de anlamayan var mı?” gibi ifadeler kullanmayın.

Oturumun son dakikalarında soru sormalarını istemeyin. Çünkü soru sormak isteyen bir katılımcı olsa bile, diğerlerinin sabırsızlığıyla karşılaşmaktan ürkebilir.

Soru sormalarını cesaretlendirin. Bunun için, bir soru sorulduğunda “iyi bir soru”, ya da “çok önemli bir noktaya değindiniz” türünden olumlu geribildirimler verin. Unutmayın, en güçlü olumlu geribildirim, dikkatle dinlemek, dinlediğini belli etmektir.

ONLARI DİNLEYİN.

ASLA METİNDEN OKUMAYIN

6. Adım: Pekiştirme

Eğitim programlarında sık sık gördüğümüz bir hata, çok fazla konunun kısa bir süreye sıkıştırılmasıdır. Bunun yerine öncelikli konuların belirlenerek bunların üzerinde derinlemesine durmak, daha verimlidir.

Bu nedenle, her oturumun başında bir önceki oturumu özetleyerek başlamayı vakit kaybı olarak görmeyin. Bunu yapmanızın üç önemli yararı vardır:

- Katılımcıların yeniden konuya ısınmalarını, önceki tartışmaları hatırlamalarını sağlar
- Daha önceki oturuma ilişkin size geribildirim sağlar. Hangi noktaları daha iyi tartışmışsınız, hangileri gözden kaçmış...
- Konuları birbirine bağlamanızı sağlar. Böylece programın bütünlüğünü hem siz hem de katılımcılar görebilirsiniz.

Öğrendiklerinizi hatırlamak ve pekiştirmek için iyi bir yol, katılımcılardan soru toplamaktır. Bunun için katılımcılara birer kart dağıtın ve bir önceki oturumla ilgili bir soru yazmalarını isteyin. Daha sonra bu kartları dolaştırın. Herkesin kartlardaki soruları gördüğünden emin olun. Sonra en çok tekrarlanan sorular üzerinde yeniden durun.

Bir başka yol, katılımcılardan birinin bir önceki oturumu özetlemesini istemektir. Daha sonra diğerlerinin ekleyecekleri bir şey olup olmadığını sorarak konuyu toparlayabilirsiniz.

Önemli noktaları, anahtar sözcükleri ve soruları tahtaya yazın.

7. Adım: Bazı Eğitim Teknikleri

Her grubun öğrenme ihtiyaçları farklı olduğu gibi, her grupta kullanılacak eğitim teknikleri de farklıdır. Grubun eğitim, yaş, deneyim gibi niteliklerine ve programın içeriğine göre, genellikle birkaç teknik birlikte kullanılır.

Sunuş : Genellikle konuya ilişkin küçük bir sunuş yapmakta fayda vardır. Oturumun başında eğitici genel çerçeve ve tartışma noktalarını belirler. Bu sunuş mümkün olduğunca kısa, tartışmayı kolaylaştırıcı ve katılımı teşvik edici olmalıdır. Uzun ve tekdüze bir ders anlatımından kaçınıp canlı, görsel araçlarla desteklenen, önemli noktaların tamamını içeren kısa bir sunuş yapmak, en iyisidir.

Örnek Olay: Bazen bir yaşam öyküsü, gazete haberi ya da tanıklık, öğrenmeyi kolaylaştırıcı işlev görebilir. Örneğin katılımcılara benzeyen bir kadının yaşam öyküsü üzerinden konuşmak, onların kendi hayatlarını yeni bir ışık altında görmelerine neden olabilir. Ya da aile içi şiddetle ilgili bir gazete haberi, kadınlara yönelik şiddet konusunu ele almak için iyi bir başlangıç noktası olabilir. Şöyle sorularla tartışmayı ilerletebilirsiniz: “Kadın bu kararı neden vermiş olabilir?” “Başka bir şey yapabilir miydi?” “Adamın tepkisinin arkasında nasıl bir düşünce olabilir?” vb. Örnek olay kullanırken, bunun oturumun yarısını kaplayacak kadar uzun olmamasına dikkat edin. En iyisi, beş dakika içinde sunabileceğiniz bir öyküdür.

Grup Tartışması : Grup tartışması, farklı biçimlerde yürütülebilir. Sıklıkla yapılan, eğiticinin yaptığı sunuştan sonra katılımcıların bu konudaki görüşlerini söylemeleri ve bunlar üzerinden bir tartışmanın yürütülmesidir. Bir başka yöntem, belirli bir konuda katılımcıların bir dizi soruyu yanıtlayarak ilerlemelerini sağlamaktır. Bir grup tartışmasını “kolaylaştırırken”, şunlara dikkat edin:

- Katılımcıları düşünmeye teşvik edecek, birden fazla yanıt olabilen sorular sorun. “Sizce ideal bir kadın nasıl olmalıdır?”
- Soruları yanıtlamaları, gerektiğinde alt gruplar içinde tartışmaları için onlara zaman verin
- Yanıtları kaydedin- en iyisi hepsinin görebileceği biçimde tahtaya yazın (bunun için tüm cümleler yerine anahtar sözcükler kullanmak daha hızlı ve kolaylaştırıcı olur)

- Göstermek istediğiniz noktalara dikkat çekin, bunu onların yanıtlarından yola çıkarak yapın.

Örneğin, kadınlara yönelik şiddetin çeşitli boyutları üzerine bir grup tartışması yapacaksınız; şunları sorabilirsiniz:

Sizce iki insan arasındaki ilişkilerde hangi davranışlar “şiddet” sayılır?- cevapların hepsini tahtaya yazarsınız.

Bunlara neleri ekleyebiliriz? – Bazı ek sorularla eksik kalanları eklemelerini kolaylaştırırsınız. Bu saydığımız davranışlardan birbirlerine benzeyenleri gruplamaya çalışalım- farklı şiddet türlerini sınıflarsınız.

Farklı şiddet türlerinden hangileri birer yasal düzenlemenin konusu olabilirler? – yasal düzenleme taleplerinin hangi konularda yoğunlaşması gerektiğini tartışırsınız

Yasal düzenleme konusu olmayacak türden şiddet davranışlarıyla başa çıkmak için neler yapabiliriz- kadınların çeşitli alanlarda güçlenmeleri ve kadın dayanışmasının önemini vurgularsınız.

Çalışma Grubu: Eğitim düzeyi ve motivasyonu yüksek gruplarla son derece verimli olabilen bir tekniktir. Katılımcılara konuyla ilgili kapsayıcı, iyi hazırlanmış bir metin dağıtıp onlardan gruba alt başlıklarla ilgili yeni bilgiler getirmelerini istersiniz.

Örneğin kadınların siyasal katılımı konusunda bir eğitim programı yapıyorsunuz. Katılımcılardan Türkiye’de yerel yönetimlerde, parlamentoda, kamu kuruluşlarında, medyada kadın temsil oranlarını bulmalarını isteyebilirsiniz. Daha sonra gelen sonuçlar üzerinden bir tartışma yapabilirsiniz.

Bazen de, oturum sırasında katılımcıları küçük gruplara ayırıp çalışmalarını isteyebilirsiniz. Daha sonra her bir alt grup, kendi yaptığı çalışmanın sonuçlarını tüm gruba aktarır ve birlikte tartışılır.

Örneğin iş yerinde cinsel şiddet konusunda bir program yaparken, katılımcıları altı alt gruba ayırabilirsiniz:

-Tacizin bedeli

-İstenmeyen davranışlar

-Kimse görmemişse ne yapmalı

-Düşman bir çevre

-Romantizmle başlar...

-Kadın dayanışması...

Her gruba, kendi tartışma konularıyla ilgili malzeme verirsiniz: yasal düzenlemeler, örnek olaylar, tanıklıklar, metinler... Her gruptan belirli bir soruyu tartışmalarını istersiniz:

-Patronunun imalarına ve cinsel şakalarına göz yuman bir kadın daha sonra cinsel şiddetten söz edebilir mi?

-Ne türden davranışları cinsel şiddet olarak algılıyoruz?

-Bir kadın cinsel şiddete uğramış ama kanıtlayamıyorsa ne olur?

-Bir işyerinde "kadın düşmanı" bir çevre varsa –örneğin fotokopi odası çıplak kadın resimleriyle doluyorsa- ne yapılabilir?

-Hoşlandığımız ya da flört ettiğimiz biri istemediğimiz bir davranışta bulunduğu cinsel şiddetten söz edebilir miyiz?

-İş yerinde cinsel şiddet ve tacize karşı nasıl bir dayanışma kurulabilir?

Daha sonra alt gruplar, vardıkları sonuçları tüm gruba aktarırlar, birlikte tartışılır.

Rol Oynama: Katılımcıların belirli bir duruma ilişkin deneyimle/deneyimden öğrenmelerini sağlar, konuyla ilgili duyguları ortaya çıkarır. Bu da bir yandan çok hızlı bir öğrenme yoludur ama beklenmedik duygusal patlamalar yaşanabilir. Örneğin kadınlar arası ilişkilerde yargılayıcı tutumun iletişimi nasıl engellediğini göstermek istiyorsunuz. İki katılımcıya küçük bir rol oynama yaptırabilirsiniz: Birine birkaç aşamalı bir örnek olay verin, bu olaydaki kadın bazı yanlış kararlar vermiş olsun. Daha sonra bu olayı karşısındakine kendi başından geçmiş gibi anlatmasını isteyin. Diğeri de dinlerken sürekli yargılayıcı yorumlarda bulunsun. Daha sonra ilk katılımcıya bu oyun sırasında neler hissettiğini sorun. Kadının yanlış kararları neden vermiş olabileceğini tartışın. Gerekirse diğer katılımcıların bu konudaki kendi benzer deneyimlerini anlatmalarını isteyin.

Rol oynama yaparken bazen oyunculara genel bir konu verip doğaçlama yapmalarını isteyebilirsiniz; kimi zaman, yukarıdaki örnekte olduğu gibi, belirli roller saptayabilirsiniz. Kimi zaman da oyunculara genel konu ve kişiler anlatılır ama kişilerin nasıl davranacaklarına onlar kendileri karar verirler.

8. Adım: Muhtemel sorunlar

Eğitim programlarında sıklıkla rastlanan bazı sorunlarla muhtemelen siz de karşılaşacaksınız. Belki o kadar sık rastlanmayanlarla da. Bunlarla karşılaşan ilk eğiticinin siz olmadığınızı öğrenmek rahatlatıcı olabilir! Çıkabilecek her türlü sorunla ilgili olarak şunu söyleyebilirim: bir sorunla karşılaştığınızda yapabileceğiniz en kötü şey, o sorun yokmuş gibi davranmaktır. Onu görmezden geldiğiniz için ortadan kalkan herhangi bir sorun yoktur. Sorunu görün, kabul edin, gerekirse katılımcılarla

paylaşın ve çözmeye çalışın. Unutmayın, olumlu bir biçimde çözülen her sorun, grubu ilerlettiği gibi, sizin bir grup lideri olarak becerilerinizi ve özgüveninizi de geliştirecektir.

NELER OLABİLİR?

□ KATILIMCILAR BİR TÜRLÜ “KATILMAZ”LAR.

Programın katılımcıların ihtiyaçlarına uygun bir şekilde oluşturulması, bu sorunu en aza indirir ama ortadan kaldırmaz. Katılımın önünde her zaman bir takım engeller vardır. Bir bölümü, pratik engellerdir: bitirilmesi gereken ev işleri, çocukların okuldan dönecek oluşu, akşama misafir gelmesi vb. pek çok neden, kadınların sizin anlattıklarınıza yoğunlaşmasını engelleyebilir.

Bir bölüm engel de daha çok “kişisel engeller” diye tanımlanabilecek türdendir: yıllardır herhangi bir eğitim etkinliğinin içinde yer almamış orta yaşlı kadınlar için bir saat bir konuya yoğunlaşmak güçtür. Küçük çocuklar ve komşularla, toplumsal açıdan değerli bulunmayan ev işleriyle geçen bütün o yıllar, onların öğrenmeyle ve bilgiyle ilişkilerini zedelemiş olabilir.

Bir topluluk içinde konuşmak, eğitilmiş olsun olmasın, pek çok kadın için son derece güç bir iştir. Tartışmaları dinleseler bile bir türlü konuşmaya başlayamayabilirler.

Bu türden katılım sorunlarıyla karşılaştığınızda, kendinizi yetersiz ve başarısız hissedebilirsiniz. Onlara öfke ve içerleme duyabilirsiniz. Ümitsizliğe kapılabilirsiniz. Bunları hissedebilirsiniz; ama güvensizlik, öfke ve içerleme, sorunu çözmenizde size pek yardımcı olmaz.

KATILIMI ARTIRMAK, CANLANDIRMAK İÇİN YAPILABİLECEK BAZI ŞEYLER VARDIR:

- En önemlisi, katılımcıların kendilerini dürüst ve açık bir şekilde ifade edebilmeleri için onları yüreklendirmektir. Programın başında “kendi fikirlerinizi, tartışılmasını gerekli bulduğunuz noktaları ve deneyimlerinizi anlatmanız, eğitimin başarısını olumlu yönde etkileyecektir” türünden sözler söyleyin. Ayrıca düşüncesini ifade eden katılımcılara, düşüncelerini benimsemiyorsanız bile, olumlu geri bildirim verin: “gerçekten önemli bir noktaya değindiniz”, “bize farklı bir bakış açısını gösterdiniz” gibi. Bazen bunu yapmak size zor gelebilir, o zaman bedeninizle, mimikleriniz ve ses tonunuzla olumsuz geribildirim vermeyin.
- Grup kuralları içine “mahremiyete saygı”yı ekleyin. Konuşulan şeylerin orada kalacağına güven duymalarını sağlayın.
- Oturumlarda oturma yerlerini değiştirmeyi önerin. Bu, kendi aralarında iletişim kurup geri kalanlarla ilgilenmeyen küçük grupçukları önlemenin iyi bir yoludur.
- Mizah, pek çok durumda önemli bir kolaylaştırıcıdır. Ortamı yumuşatmak, eğitici/eğitilenler gerginliğini azaltmak, katılımcıları rahatlatmak için şakalar yapın, kendinizle dalga geçin. ASLA KARŞINIZDAKİLERİ RENCİDE EDİCİ ŞAKALAR YAPMAYIN.

□ BAZEN GRUPTA DÜŞMANCA BİR TUTUM VARDIR.

Gönüllü katılan gruplarda çok sık rastlanmasa da, kimi gruplar, eğitime direnir ve eğiticiye karşı düşmanca bir tutum sergiler. Program onları hayal kırıklığına uğratmış olabilir, o sırada evde olmak isteyebilirler, okul alışkanlıkları depreşmiş olabilir.

Bu tutumu kişisel alırsanız, kendinizi içinden çıkılması zor bir sinir savaşının içinde bulabilirsiniz. Sorunu görün ve ifade edin. Nedenlerini anlamaya çalışın. Gerçekten sizin yaptığınız bir şey bu duruma yol açmış olabilir mi? Bazen küçük bir çabayla bu sorunun üstesinden gelinebilir: “Biraz lafa boğulduk galiba, hadi bir çay molası verelim” gibi. Bazen daha ciddi bir şekilde sorunun üzerinde durmak gerekebilir. Örneğin biraz zaman ayırıp şöyle soruları tartışmalarını isteyin:

- Neden bu gruptasınız?
- Bu grupta kendinizi nasıl hissediyorsunuz? Acaba neden?
- Buradaki insanlardan (eğitici dahil) neler alabileceğinizi düşünüyorsunuz?
- Siz onlara neler verebilirsiniz?

Böylelikle çatışmayı bir öğrenme aracına dönüştürmüş olursunuz, sonraki oturumlar muhtemelen daha verimli geçecektir.

□ BAZEN DE SORUN BELİRLİ BİR KATILIMCIDAN KAYNAKLANIR.

Grupta olumsuz roller birkaç farklı türde olabilir:

- Konuşmayı tekeline alanlar

Hemen her grupta, anlatacağı pek çok şey olan bu türde katılımcılar vardır. En iyisi, başta kurallar saptanırken böyle bir durumu öngörüp, “başkalarının konuşma hakkını ihlal etmeme” türünden bir kuralı da listenize ekleyin. “Söyleyeceklerinizi bir iki cümlede toparlayın ki başkalarına da söz verebileyim” gibi sözlerle konuşmasını kesin. Ya da şöyle söyleyin: “Pek fazla konuşmayanların da bu konudaki fikirlerini öğrenmek isterdim”.

- Konuyla ilgisiz konuşmalar yapanlar

Bazen hepimize olur bu: kafamızda bir problem vardır ve her konuyu ille de getirip o probleme bağlarız. Katılımcılardan biri bunu yaptığında, “konumuzla nasıl bir ilişki kurabiliriz” diye sorun. Ya da konuşmak için oturum sonunu beklemesini söyleyin. Ya da katılımcının sözlerini özetleyip kendi sözünüze devam edin.

- Herkesten, bu arada eğiticiden de daha bilgili olduğunu göstermeye çalışanlar

Asla kişisel bir saldırı olarak almayın. Katılımcıyla birebir bir tartışmaya girmeyin. Olumlu geribildirim verin: “evet, gerçekten de yeni bir bakış açısı bu” gibi. Soru sorarak ilginizi belli edin. Farklı düşüncedeyseniz bunu söyleyin. “Bu konuda farklı düşünüyoruz ama neden öyle söylediğinizi anlayabiliyorum” gibi. Görüşlerinin bir bölümüne katılarak diğer bölümüne

neden katılmadığınızı açıklayın. Bazen de çay arasından sonra tartışmaya devam etmek en iyisidir.

- Sürekli şikayet edip eğiticinin yaptıklarında hata bulanlar

Yumuşak bir şekilde anlattıklarınızın doğruluğunu gösterin (sayılar kullanabilirsiniz örneğin). Onun eleştirisini özetleyip diğerlerinin fikirlerini de sorun. Ama katılımcıyı gruptan dışlayıcı bir tavır almamaya özen gösterin. Kişisel bir saldırıya dönüştüğünde, incindiğinizi ifade edin: “neyse, bana aldırma, zaten ben Marstan geldim” gibi bir şakayla bunu yapabilirsiniz.

- Mizahçılar

Mizah, eğitim programlarında ortamı yumuşatır, katılımcıların rahatlamalarını sağlar, dikkatlerini çeker. Ancak bazen çalışma ortamını bozucu etkileri de olabilir. Düşünün ki oturumun en önemli noktaları üzerinde bir grup tartışması yapmaya çalışıyorsunuz ama biri sürekli bir takım şakalarla tartışmayı baltalıyor. Bu durumda önce görmezden gelmek, sonra çay arasında uygun bir biçimde konuşmak, en iyi yoldur.

- Geç gelenler

Grup kuralları içine “zamanında gelme”yi muhakkak koyun. Tartışmayı kesmelerine izin vermeyin. Sürekli olarak geç kalan biri varsa, onunla ayrıca konuşarak, davranışının diğerleri üzerindeki olumsuz etkisini anlatın ve zamanında gelmeye çalışmasını isteyin.

- Kendi aralarında sürekli konuşanlar

Sözsüz yöntemler kullanın: onlara yakın durmak, göz kontağı kurmak gibi. Yaptıklarının farkında olduğunuzu bilsinler. Devam ederlerse çay arasında ayrıca konuşun.

□ BAZEN ANLATACAKLARINIZI TOPARLAYAMADAN OTURUMUN YARISINA GELİVERİRSİNİZ.

Zamanı iyi kullanmak için en iyisi, baştan hazırladığınız oturum planına uymaktır. Şunlar size gereksiz yere zaman kaybettirir:

- “Yemekten sonra devam ederiz” diye oturumu kapatmak. Bunun yerine belirli bir saat verin: “13.30’da burada buluşmak üzere” gibi.

- Katılımcıların kendilerinden ne beklendiğini anlamalarına fırsat vermeden bir etkinliğe başlamak. Bunun yerine önceden ne yapacağınızı, amacınızı, ayrıntılı olarak açıklayın.
 - Katılımcılar izlerken onlara arkanızı dönüp tahtaya uzun uzun bir şeyler yazmak. Bunun yerine önceden döner levhaya (ya da tahtaya) asılacak kağıtları hazırlayın. Tahtayı bazı anahtar sözcükleri, kavramları yazmak, katılımcıların dikkatini çekmek için kullanın.
 - Dağıtılacak malzemeyi kendi başına dağıtmak. Bunun yerine hızla elden ele geçirin ya da katılımcılardan yardım isteyin.
 - Tartışmaları bir türlü noktalayamamak. Bunun yerine, baştan tartışma için belirli bir süre koyun ve buna uyun. Uzayacak gibi görünürse, görüşleri kısaca özetleyerek “bu konuda söylenecek çok şey olduğu anlaşılıyor. Şimdi devam edelim, zaman kalırsa yeniden dönebiliriz” gibi bir şey söyleyin.
 - Bir etkinlik için gönüllü çıkmasını beklemek. Örneğin “bu dinleme egzersizi için iki gönüllü arıyorum” dediniz ve kimse çıkmadı. Beklemeyin. Katılımcılardan ikisini tahtaya davet edin.
 - Yorgun bir gruptan yeni fikirler çıkmasını beklemek. Özellikle akşamüstü saatlerinde, katılımcıların temposu düşecektir. Böyle bir durumda onlara çeşitli seçenekler sunarak bunlardan birini tercih etmelerini istemek daha iyidir. Örneğin, “kadınların kendilerini dışlanmış hissetmeyecekleri bir mekan düzenlemesi nasıl olurdu?” diye sormak yerine, “şunlardan hangisinde kendinizi daha rahat hissederdiniz?” deyin.
- BAZI GRUPLARDA KARŞINIZA ÖZEL BİR SORUN ÇIKAR: “KURTULMUŞ KADINLAR!”

Özellikle kurumsal dönüşümü hedefleyen eğitim programlarında, katılımcılar kendi tercihleriyle değil, buldukları konum ya da uzmanlıkları nedeniyle eğitime katılırlar. Eğitim programının kendi kişisel dönüşümlerine bir katkısı olabileceğini düşünmezler-aslına bakarsanız, kişisel bir dönüşüme ihtiyaçları olduğunu da düşünmezler.

Böyle bir grupla çalışırken, öncelikle katılımcıların direnciyle başa çıkmanız gerekecektir. “Kadın sorunları”nın sadece “öteki” kadınların değil, kendilerinin de

sorunu olduğunu görmeleri, bazen ancak programın sonuna doğru olur, bazen program bittikten bir süre sonra, bazen hiç mümkün olmaz.

Bu sorunun üstesinden gelmek için farklı yollar izlenebilir. En kolayı, mümkün olduğunca “teknik” bir program tasarımı yapmaktır: kurumun amaçları, görev tanımları, cinsiyet haritası, hangi basamaklarda tıkanıklık var, bu tıkanıklıklar nasıl açılabilir, vb. konuları içeren bir programda, katılımcıların işbirliği yapmaya daha istekli olacakları tahmin edilebilir.

Bazen de “meydan okumayı” seçersiniz: bu zor yoldur. Eğer bu yolu seçtiyseniz, ASLA DOĞRUDAN BİR ÇATIŞMAYA GİRMEYİN. Bu onların direncini güçlendirmekten başka bir işe yaramaz. Bunun yerine, karşınızdaki grubun yaş, eğitim, toplumsal konum gibi özelliklerini dikkate alarak, ortak bir sorundan yola çıkabilirsiniz: Örneğin toplumsal cinsiyet duyarlılığını yükseltmeye ayırdığınız oturumda genel olarak “kadınlık” sorunları değil, diyelim erkek çocuk yetiştirirken cinsiyet rolünün nasıl oluştuğu, hangi kaynaklardan beslendiği üzerinde durabilirsiniz.

“Duyguların ifade edilmesi”ni sağlayacak türden araçlar kullanabilirsiniz: konuyla bağlantılı bir fotoğraf, bir şiir, küçük bir öykü gibi. Güvenli bir ortam oluşturmayı başarabilirseniz, karşılaşacağınız ilerleme sizi bile şaşırtabilir!

Bütün gruplar için geçerli olan kural, bu tür gruplarda daha da önem kazanır: KENDİ DENEYİMLERİNİZİ GRUBA GETİRİN. Bunu yaparken dürüst olun: övünmeyin, kendinizi yerin dibine batırmayın, gerçek duygularınızı ifade edin. Güven ortamının oluşmasında eğiticinin kendini açması, en büyük katkıyı sağlar.

□ ESKİ SORUN: GİZLİ GÜNDEM

Birbirlerini tanıyan, birlikte iş yapmış gruplarda karşımıza çıkan bir sorun, gizli gündemdir. Yani, bir yandan grup belirli bir konuyu tartışmaktadır ve görünürde bir sorun yok gibidir ama hissedersiniz ki, söylenen sözlerin arkasında söylenmeyenler sözler vardır ve her bir söz, fazlasıyla “yüklü”dür. Örneğin gruptan bir kadın “kadınların başka kadınlarla dayanışmak yerine erkeklerden destek alarak yükselmeleri” hakkında bir şeyler söyler. Söyledikleri “genel” doğrulardır. Ama

katılımcılardan biri buna şiddetle tepki gösterir: “başka kadınların dayanışmadan çok rekabete yatkın oldukları” tespitini yapar. Burada tartışılan konunun belirli bir olay olduğu çok açıktır.

Kişisel ilişkilerimizde de karşımıza çıkan gizli gündem sorunu, esas olarak bir iletişim sorunudur ve açık iletişim ortamının olmamasından kaynaklanır. Grupta böyle bir sorun varsa ve çalışmaya devam etmenizi güçleştiriyorsa, öncelikle bununla uğraşmak zorunda kalabilirsiniz. Böyle bir durumda ilkin bir sorun olduğunu farkettiğinizi belirtin ve bu sorunun adını grupta birlikte koymayı önerin. ASLA ESKİDEN OLMUŞ OLAYLARI TARTIŞMAYA GİRMEYİN. O zaman “aslında” ne olduğunun bugün fazla bir önemi yoktur. O anda grupta yaşananları tartışın. Birbirleriyle iletişim kuramıyorlar mı? Birbirlerine karşı kendilerini savunmada mı hissediyorlar? Kırgınlar mı? Bazen böyle bir tartışmaya başlamadan bazı kurallar koymak yararlı olabilir:

- “Ben” dili kullanacağız
- Bugün ve burada yaşadıklarımız hakkında konuşacağız
- Yargılayıcı olmayacağız
- Birbirimizin sözünü kesmeyeceğiz

gibi.

□ İSTENMEYEN KONUKLAR

Kimi gruplarda katılımcıların “patronu” konumundaki bir kişi ya da kişiler de gruba katılmak isterler. Bu kişi sizden eğitim programı yapmanızı istemiş olan kurumun yöneticisi de olabilir, kadın grubunun lideri de. Önemli olan, gruba herhangi bir katılımcı olarak değil, “işlerin nasıl yürüdüğüne bakmak üzere” gelmiş olmasıdır.

Bu türden katılımlar, güven ortamının oluşmasını imkansız hale getirirler. Eğer bir grup çalışması yürütmeye niyetliyseniz, istenmeyen konukların katılımını reddedin. Çok ısrarlıysalar, katılımcılardan herhangi biri olarak katılmalarına izin verin. Davranışınızın nedenini açıklayın ama bunu bir müzakere konusu haline getirmeyin.

9. ADIM: ÇALIŞMAYI SONA ERDİRMEK

Kısa süreli bile olsa, bir grup çalışmasını sona erdirmenin bazı güçlükleri vardır. Katılımcılar grubun dağılmasından rahatsız olabilirler, söylemek istedikleri şeyler vardır, “şimdi ne olacak” sorusunu kendi kendilerine soruyor olabilirler.

Programın başından itibaren yaptıklarınızı kısaca özetleyin. Önemli noktaları yeniden vurgulamaya dikkat edin. Birlikte ulaştığınız sonuçları sıralayın. Katılımcılara söylemek istedikleri bir şey olup olmadığını sorun. Bazen her birine tek tek söz vermek daha iyi olabilir.

Eğitimin amaçlarına ulaşıp ulaşmadığını değerlendirin. Bunun için şöyle bir soru kağıdı dağıtabilirsiniz:

Bu eğitime katıldım, çünkü....

Bu programın benim için yararlı olduğunu düşünüyorum: 1 2 3 4 5

..... ile ilgili fikirlerim bu eğitimden sonra değişti

..... konusundaki becerim arttı

Katılımcıları etkin katılımları ve katkıları için tebrik edin

Bir grup fotoğrafı çekip sonradan hepsine gönderin.

10.ADIM: KENDİNİZİ DEĞERLENDİRİN

Her eğitim programı, sizin eğitici olarak becerilerinizi geliştirmeniz, donanımınızı tamamlamanız için bir fırsattır. Bu fırsatı kullanabilmeniz, yaptığınız işe, başardıklarınıza, başaramadıklarınıza dürüstçe bakmanız, bunları değerlendirmenize bağlıdır.

Hangi araçları kullandınız, hangileri işlevsel oldu, hangileri olmadı? Neden? Araçlarda ne türden değişiklikler yapmak gerekir?

Hangi eğitim tekniklerini ve egzersizleri kullandınız? Hangileri işe yaradı? Öngörmediğiniz sonuçlar ortaya çıktı mı? Beklenmedik durumlarla başa çıkabildiniz mi?

Grupta olumlu bir ortam yaratmak, sadece eğitimin kalitesini artırmaz, aynı zamanda katılımcıların kendilerini ve birbirlerini tanımalarında, istek ve ihtiyaçlarını ortaya çıkarmalarında, ortak sorunlarını keşfetmelerinde, ortak hedefler belirlemelerinde,

güçlerini ve güçsüzlüklerini görmelerinde de çok kritik bir rol oynayabilir. İyi bir eğitim programından sonra katılımcılar “eee, bunları öğrendik de şimdi ne yapacağız” diye düşünmezler, genellikle yeni hedefler oluşturmuş olurlar. Bu nedenle, grup çalışmasını sadece eğitimin içeriğiyle ilgili bir etkinlik olarak görmek yerine, katılımcıların güçlenmelerinin bir parçası haline getirmeye çalışın. Unutmayın:

Duyduğumu unuturum

Gördüğümü hatırlarım

Yaptığımı anlarım.

İYİ BİR EĞİTİM PROGRAMI, İYİ BİR İLETİŞİM ORTAMIDIR

İyi bir eğitim programının ayırdedici özelliği, gerçek bir iletişim ortamının sağlanabilmiş olmasıdır. Çünkü “katılarak öğrenme”, ancak böyle bir ortamda mümkün olur. Katılımcıların kendi aralarında ve eğiticiyle iletişimlerinde engeller sürüyorsa, iletişim kazalarının üstesinden gelinebilmişse, hem eğitici hem de katılımcılar, kendilerini yeterince ifade edememiş, yanlış anlaşılmış, anlaşılmamış hissederek birbirlerinden ayrılırlar. Böylece hayatlarındaki “bitmemiş işler”e bir yenisi eklenmiş olur.

O halde, iyi bir iletişim ortamının nasıl bir şey olduğu üzerinde duralım biraz:

İYİ BİR İLETİŞİM, KENDİNİ TANIMAYLA BAŞLAR

“İnsanın kendini tanıması”, sık sık duyduğumuz bir sözdür. Bu sözün anlamı üzerinde fazla düşünmeyiz- hayatımız “rayında” gittiği, yani beklenmedik olaylarla, kayıplarla, güçlüklerle karşılaşmadığımız sürece, kendimizi tanımadığımızı düşünmemiz için bir sebep de yoktur. Hayatımızda belirli insanlar vardır, belirli mekanlarda yaşar belirli etkinliklerde bulunuruz. Bütün bunları yaparken bazı kurallara uyarız: kimisi dışsal kurallardır, kimisi kendi kendimize koyduğumuz. Bir çoğu da alışkanlıklarımıza bağlılığımızdan kaynaklanır.

Kimi zaman, alışkanlıklarımız ve korkularımızdan oluşan sınırları geçip biraz daha farklı bir şeyler yaşamayı hayal ederiz. Kendimize yeni hedefler koymak, yeteneklerimizi görmek isteriz. İçimizden bir ses, “hepsi bu kadar olmamalı” der, ama ne yapacağımızı bilemeyiz.

Bazen de çok önemli hatalar yaparız ve bu hataları tekrarlayıp dururuz. Verdiğimiz yanlış kararların sonuçlarını görsek, değiştirmek istesek bile bunu nasıl yapacağımızı bilemeyiz.

Kendimizi en yakınımızdakilere bile anlatamadığımızı hissederiz. Başkaları tarafından anlaşılma isteriz, bir türlü olmaz.

Bütün bunlar, kendimizi tanımamızla ilgilidir. Kendini tanımak, güçlü ve güçsüz yanlarını, isteklerini, yeteneklerini bilmek, insanın en büyük gücüdür. Bu güç, hayatımızın denetimini elimize geçirmemize yardım eder.

Gelin, bir alıştırmaya bakalım:

KENDİNİ TANIMA PENCERESİ

Bir dikdörtgen çizelim:



Bu dikdörtgen, bizimle ilgili her şeyi temsil etsin. Sonra, bu dikdörtgeni ikiye bölen dikey bir çizgi çizelim:

Kendimizce bilinenler	Kendimizce bilinmeyenler

Sonra, bir ayırım daha yapalım:

Başkalarının bildikleri
Başkalarının bilmedikleri

Bu iki dikdörtgeni üstüste yerleştirdiğimizde, şöyle bir şey çıkıyor:

1	2
3	4

Her bir bölgenin anlamını şöyle açıklayabiliriz:

1. Bölge: Kendimizle ilgili hem kendimizin hem de başkalarının bildikleri. Örneğin, tatlıya düşkünsek, bunu başkaları da biliyorsa, bu bilgi, 1. bölgede yer alır. Kişilerarası açık iletişimin gerçekleştiği bölge de burasıdır.
2. Bölge: Kendimizle ilgili bizim bilmeyip başkalarının bildiği şeylerdir. Bazen kendimizle ilgili bir şeyin farkında değilizdir ama başkaları bunu görebilir: örneğin kocamızı çok kıskanırız ama bunu kendimize itiraf edemeyiz. Yakınımızdaki insanlar, bu duygumuzun farkına varabilirler. 2. Bölge için bu nedenle “kör” bölge de denir, çünkü bizim “kör” olduğumuz bilgiler yer alır burada.
3. Bölge: Bizim bildiğimiz ama başkalarının bilmediği şeyler, burada yer alır. Bu nedenle, bu bölge “gizli” bölgedir. Sırlarımız, başkalarına anlatmak istemediğimiz özelliklerimiz, buradadır.
4. Bölge: Ne bizim, ne de başkalarının bilmediği özelliklerimiz, buradadır. Henüz keşfetmediğimiz bir yeteneğimiz, ortaya çıkma fırsatı bulamamış bir özelliğimiz... Burası “bilinmeyen” bölgesidir.

Bu dört bölge, sürekli değişir. Birine bir sırrımızı söyleriz; bir gün bir de fark ederiz ki, müthiş bir organizasyon yeteneğimiz varmış; bir arkadaşımızla uzun bir konuşma yaparız, bu konuşmadan sonra yaşadığımız bir olaya, orada yaptıklarımıza yeni bir gözle bakarız...

Kendiniz için böyle bir pencere çizin, bakalım NE KADAR AÇIK BİRİSİNİZ? Bu pencereyi en yakınınızdaki kişileri (eşinizi, en yakın arkadaşınızı...) düşünerek çizin. Sonra bir de örneğin iş arkadaşlarınız gibi daha uzak olduğunuz insanları düşünerek aynı alıştırmayı tekrarlayın. Büyük bir değişiklik oldu mu? Acaba ancak çok güvendiğiniz insanlarla birlikteyken mi açık davranabiliyorsunuz?

Birinci bölge, yani hem kendimiz hem de başkalarımız tarafından bilinen özelliklerimizin olduğu bölüm ne kadar büyükse, o kadar açık bir insan sayılırız. İletişim alanımızın genişliği de buna bağlıdır. Tabii ki iyi bir iletişimin kurulabilmesi için sadece bizim değil, karşıımızdaki insanın da iletişim alanının geniş olması gerekir. Yakınıınızdaki insanları düşünün: açık insanlar mı?

İLETİŞİM SAHİDEN DE O KADAR ÖNEMLİ BİR ŞEY Mİ?

Hiç kuşkusuz. Düşünün ki, hayatımızın her anında gerçekleştirdiğimiz tek etkinlik, iletişim kurmaktır- bir de nefes almak var! Yalnız başımızayken bile, kendimizle iletişim kurarız, daha önce söylenmiş bir sözü, bir davranışı düşünürüz, kendi tepkimizi hatırlarız... Biriyle birlikteyken ağızımızı açmasak, onun yüzüne bile bakmasak, iletişim kurarız. Ağızımızı açmayıp yüzüne bakmamak da bir iletişimdir çünkü!

Özellikle kadın gruplarıyla çalışma sırasında, sağlıklı bir iletişim ortamının yaratılması, eğiticinin yapması gereken en önemli şeydir.

İLETİŞİMİN NASIL GERÇEKLEŞTİĞİNE BİRAZ DAHA YAKINDAN BAKALIM:

İki kişi arasındaki iletişimi şöyle bir şey olarak düşünebiliriz:

Mesaj
Kaynak _____ Hedef
Geribildirim

Kaynak, mesajı gönderen kişidir. Mesaj, sadece sözcüklerden oluşmaz. Bu sözcüklerin hangi ses tonuyla, nasıl bir vurguyla, nasıl bir yüz ifadesiyle, hangi ortamda ve kime söylenmiş olduğu da mesajın parçalarıdır. Hedef, mesajın yöneldiği kişidir. O da sadece sözcükleri değil, mesajın tümünü algılar. Hedefin algısı sadece o anda ortamda bulunan etkenlerden değil, kaynak kişiyle daha önceki ilişkisinden, konuşulan konuya ilişkin duygularından da etkilenir. Hedef mesajı aldıktan sonra bir tepki verir. Bazen bir şey söyler, bazen söylemez. Her ikisi de geribildirimdir.

Böyle çizince sanki herşey tıkr tıkr işleyecekmiş gibi görünüyor, ama hepimizin bildiği gibi, öyle olmuyor.

- Kaynak bazen öyle yargılayıcı ya da suçlayıcı konuşur ki, karşısındaki kişi ister istemez savunma konumuna geçer ve birbirlerini anlamaları mümkün olmaz.
- Savunma konumuna geçmek için ille de yargılayıcı bir mesaj beklemeyenler de vardır. Onlar genellikle savunma konumunda yaşarlar! Kendilerini güvende hissettirmedığınız sürece, anlaşılmayı beklemeyin.
- Bazen söylenen sözleri açıklamak gerekir, çünkü bizim bir konuyu algılayışımızla karşımızdakinin algılayışı aynı olmayabilir.
- Kimi durumlarda iletişimin kurulamamasının çok basit bir nedeni vardır: yanlış zaman ve yanlış yer. Kalabalık bir ortam, istenmeyen kişiler, hızla yetiştirilmesi gereken işler... hedefin mesajı algılamasını engeller.
- Sıklıkla karşılaştığımız bir durum da, mesajın örtük olmasıdır. Bazen nedense söylemek istediklerimizi açık açık söylemek yerine ima etme yoluna başvururuz. Sonra da anlaşılmamaktan ya da yanlış anlaşılmaktan yakınırız!
- Benzer bir tutum da, telepatiyle anlaşılmak arzusudur. “Ben söylemeden anlamazsa ne kıymeti kalır” diye düşünüyorsanız vazgeçin. İnsanlar konuşarak anlaşılır.
- Bir de söylenmeyenleri anlama yeteneği olan insanlar vardır. Onlar sizin düşüncelerinizi ve duygularınızı tahmin ederler. Böyleleriyle iletişim, onların yanlış tahminlerini düzeltmeye çalışmak üzerine kuruludur!
- Önyargılar, iletişimi engeller: “Çorumlu değil mi...”

- Tıpkı genellemeler gibi: “Kadın milleti...”

Kendi kendinize bir düşünün. Bu tür engellerle karşılaşıyor musunuz? Karşılaştığınızda neler hissediyorsunuz? Peki siz bunlardan hangilerini yapıyorsunuz? (Ama dürüst olun!)

YİNE DE ELİMİZDEN GELENİ YAPABİLİRİZ: BEN DİYEREK BAŞLAYALIM

“Ben dili”, en sık rastladığımız iletişim engellerinden birini, “savunucu iletişim”i yenmekte önemli bir araçtır.

Karşınızdaki insana duygularınızdan söz etmek, genellikle savunmaya geçmek yerine sizi anlamaya çalışmasını sağlar. “Neden geç kaldın?” demek yerine, “Geç kaldığın zaman seni çok merak ediyorum” demek kadar basit. Ama ah o öfke olmasa! Kızdığımız zaman, sağlıklı bir iletişim kurmaya çalışmaktan daha büyük önceliklerimiz vardır: karşımızdakini cezalandırmak, incitmek, onun da bizim kadar zarar görmesini sağlamak gibi!

İletişimin kendini tanıma ile başlamasının nedeni budur: Hangi durumlarda öfke duyuyorsunuz? Ne zaman korkuyorsunuz? Sizi neler incitebiliyor en çok?

DİNLEMEK, ÖĞRENİLMESİ GEREKEN BİR BECERİDİR

Dinlemek, işitmekten daha fazla bir şeydir. Bunu bir kez olsun can kulağıyla dinlenmiş herkes bilir.

Kötü dinlemenin pek çok yolu vardır:

- Bunlardan en sık rastladığımız, görünüşte dinlemedir. Karşınızdaki kişi siz konuşurken yüzünüze bakar, arada sırada kafasını sallar ama ne dediğiniz umurunda değildir.
- Bir başka “dinlememe” türü, savunucu dinlemedir. Siz ne söylerseniz söyleyin, kendisine yönelik bir saldırı olduğunu düşünen insanlar vardır.
- Bazıları da seçici dinleyicilerdir. Başınızdaki geçen bir olayı anlatırsınız, o bir ayrıntıya takılıp sadece onu algılar.

- Kimisi de sizin sözünüz bitsin de kendisi konuşmaya başlasın diye bekler- söyledikleriniz muhtemelen onun planladığı konuşmayı yapmasını engellemeyecektir!
- Bazen söylediğiniz her sözün aleyhinize delil olarak kullanılacağını hissedersiniz konuşurken. Bunlar, tuzak kuran dinleyicilerdir.
- Akıl vericiler. Her durumda size verecek akılları vardır. Sizin isteyip istememeniz pek farketmez.

Sizin bildiğiniz başka “dinlememe” çeşitleri neler? Sizi en çok hangisi kızdırıyor? Peki siz nasıl “dinlemiyorsunuz”?

İYİ BİR DİNLEYİCİ OLMAK İÇİN:

- Kulak verin. Başka bir şey düşünmeden, karşınızdakinin söylediklerine dikkatinizi yoğunlaştırın.
- Soru sorun. Sorular (eğer ima, yargılama, suçlama vb. içermiyorlarsa) birbirimizi anlamamıza yardımcı olurlar.
- Geribildirim verin. Dinlendiğimizi ve anlaşıldığımızı bilmek kadar rahatlatıcı pek az şey vardır.

NEDİR BU GERİBİLDİRİM DENEN ŞEY?

Ayşe: Erkekler ne kadar bencil oluyorlar. Bazen hiç evlenmeseydim diyorum. Her şeyi ben düşünmek zorundayım. Karşılığında en küçük bir güzel söz, biraz anlayış mı var? Hiç.

Şimdi birkaç geribildirim örneği görelim:

Leyla : (Bir yandan gazetesini okumayı sürdürerek) Hımmmm...

Sizce Ayşe bu tepki karşısında neler hisseder? Bir de şuna bakalım:

Leyla: Ben niye evlenmedim sanıyorsun?

Bu nasıl?

Ya da bu:

Leyla: Sersem herif, senin kıymetini anlayacak adam değil zaten o!

Neyse, en azından Ayşe bir daha kocasından yakınmaz! Bir de şu tarz vardır:

Leyla : Şekerim, çektiğin kabahat. Boşa adamı gitsin. Nasıl olsa daha çocuğun da yok.

Şu biraz daha iyi sanki, değil mi?

Leyla: Evde işler yolunda değil mi?

Ya da şu:

Leyla: Çok yorulduğun halde hiç takdir görmemek seni incitiyor belli ki.

Karşınızdaki kişi size bir sorunundan söz ediyorsa, genellikle akıl almak değil, paylaşmak ve anlaşılma istiyordur. Kendi sözlerini yeniden çerçeveleyip ona sunarak şunu demiş oluyorsunuz: seni dinledim ve duygularını anlıyorum. Bence bu bir insana verilebilecek en büyük armağandır.

EMPATİ

“Kendini bir de benim yerime koy”... Bu cümleyi ne zaman sarf edersiniz en çok? Ya da dillendirmesenez bile içinizden geçirirsiniz?

Kendisini karşısındaki kişinin yerine koymak, iletişim engellerinin önemli bir bölümünü aşmakta en iyi yoldur. Bu yola “empati” diyoruz. Empati, genellikle “sempati” ile karıştırılır oysa sempati ile empati arasında temel bir fark vardır:

EMPATİ, KARŞINIZDAKİ İNSANIN DUYGULARINI FARKETMENİZİ, ANLAMANI SAĞLAR. SEMPATİ, ONUN DUYGULARINI PAYLAŞMANIZ DEMEKTİR.

Karşımızdaki insanın duygularının farkında olmamız, onları anlamamız, bu duyguları paylaşmamız anlamına gelmez. Aslında, birine duygularımızı açtığımızda da genellikle onları paylaşmasını değil, anlamasını bekleriz karşımızdakinden. Birlikte ağlamak bazen rahatlatıcı olabilir ama durumu, bu durumdaki davranışımızı ve duygularımızı daha iyi görebilmemiz, empatik bir iletişim içinde mümkün olur. Bize bakan, anlattıklarımızı dinleyen ve anlayan biriyle birlikteyken, bütün hikaye yeni bir ışık altında görünür bize- daha önce farketmediğimiz ayrıntıları, daha önce düşünmediğimiz çıkış yollarının varlığını farkedebiliriz.

FARKINDALIK MI YANİ?

Evet. Kadın gruplarında kendimize ve hayatımıza yeni bir gözle bakabilmemizi, isteklerimizi, olanaklarımızı ve zaaflarımızı farketmemizi sağlayan şey, bu empati ilişkisidir. Bu nedenle de grup ortamının empati geliştirmeye açık olması, önemlidir. KENDİNİ İFADE EDEBİLMEK, EMPATİK BİR GERİBİLDİRİM ALABİLMEK, EĞİTİM YOLUYLA GÜÇLENMENİN VAZGEÇİLMEZ GEREKLERİDİR.

- Ne katılımcılar ne de eğitici, yargılayıcı bir tutum göstermemelidir.
- Savunucu iletişim, empati kurmayı olanaksız hale getirir.
- Önyargılar ve genellemeler, kişilerin kendilerini ifade edebilmelerini engeller.
- Grup içinde eşitsiz bir ilişki (ister katılımcıların kendi aralarında, ister eğitici ile katılımcılar arasında olsun) kişilerin kendilerini ifade edebilmelerini engeller.
- Grup çalışması, katılımcılar arasındaki farklılardan çok ortaklıkları, ortak hedefleri araştırmaya yönelmelidir.

SON SÖZ

Eğitim programlarını bir grup çalışmasına dnüştürebildiğinizde, hem katılımcılar, hem de kendiniz için gerçek bir öğrenme ortamı yaratmış olursunuz. Her grup, bildiklerinizi sınamanız ve yeni bilgiler edinmeniz için bir fırsattır. Bu fırsatı kullanabilmeniz, sizin açık bir iletişim ve eşit ilişkiler kurabilmenize bağlıdır.

Deneyimlerinizden daha iyi yararlanabilmek için mümkün olduğunca her oturumdan sonra izlenimlerinizi not edin. Bir sonraki eğitim programında bunların yararını göreceksiniz. Kendi eğitimcilik yeteneklerinizdeki gelişmeyi izlemek için de bu notlar çok yararlı olacaktır.

Unutmayın, kadınlar için eğitim, ancak güçlendirme hedefiyle birlikte düşünöldüğünde bir anlam taşır. Her bir konuyu, her bir cümleyi, her bir alıştırmayı ve örnek olayı, bu gözle değerlendirin: Katılımcıların güçlenmesine katkıda bulunuyor mu, hayatlarıyla, kendileriyle bir bağlantısı var mı? Bu bağlantıyı kurmalarına grubun bir katkısı oluyor mu?

Kadın gruplarıyla çalışmak, yorucu, yıpratıcı bir iştir. Yaptığınız işin sonuçlarını kısa zamanda görebildiğiniz pek enderdir. Ama çalışmanın sonunda ayrılırken kendinizi yoklayın: neler öğrendiniz? Katılımcıların yüzlerine bakın: “Farkındalığın ışığı”nı görebiliyor musunuz? İşte bu, unutulmayan ve geri alınamayan bir öğrenmedir ve bütün çabalarınıza değer.



Ankara üniversitesi
Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi

KADINLAR İÇİN
KADINLARLA BİRLİKTE SİYASET

Özlem ŞAHİN

Ankara, 2000

***Avrupa Birliği'nin katkılarıyla, Kadın Adayları Destekleme
Derneği(KA-DER) tarafından desteklenmiştir.***



Ankara üniversitesi
Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi

YEREL YÖNETİMLERDE KADINLAR

Ayten ALKAN

Ankara, 2000

***Avrupa Birliği'nin katkılarıyla, Kadın Adayları Destekleme
Derneği(KA-DER) tarafından desteklenmiştir.***